

Monica Lund og Jon Horgen Friberg

En inkluderende fagbevegelse?

Innvandrere, arbeidsmiljø og fagorganisering i renholds- og hotell og restaurantbransjen



Monica Lund og Jon Horgen Friberg

**En inkluderende fagbevegelse?
Innvandrere, arbeidsmiljø og fagorganisering
i renhold og hotell og restaurant**

© Fafo 2004

ISBN 82-7422-446-9

ISSN 0801-6143

Omslag: Jon S. Lahlum

Omslagsfoto: © Henrik Sørensen / Samfoto

Trykk: Allkopi

Innhold

Forord	5
1 Innledning	7
1.1 Bakgrunn for problemstillingen	8
1.2 Metode og datagrunnlag	13
1.3 Gangen i rapporten	17
2 Bakgrunn – bransjene og de ansatte	19
2.1 Bransjene	19
2.2 De ansatte	23
2.3 Oppsummering	34
3 Fagforeningsmedlemskap	37
3.1 De fagorganiserte – hvem er de?	37
3.2 Hva må til for å få med ikke-medlemmene?	51
3.3 Oppsummering	54
4 Arbeidstakernes forhold til fagforeningene	57
4.1 Kunnskap og tilgjengelighet	57
4.2 Arbeidstakernes interesser	61
4.3 Hvordan brukes fagforeningen/forbundene av de ansatte?	68
4.4 Oppsummering	72
5 Tillitsvalgtapparatet	75
5.1 Tillitsvalgtapparatets sentrale funksjon	75
5.2 Rekruttering av tillitsvalgte	77
5.3 De tillitsvalgte	83
5.4 Konsekvenser for fagbevegelsens funksjon og gjennomslagskraft	86
5.5 Oppsummering	89

6 Veien videre	91
6.1 Utfordringer for fagbevegelsen og forslag til tiltak	91
6.2 Videre forskningsbehov	98
7 Oppsummering	101
7.1 Store etniske forskjeller i arbeidssituasjon	101
7.2 Små forskjeller i motiver og interesser knyttet til fagorganisering.	102
7.3 Små forskjeller knyttet til tillitsvalgtrollen	103
7.4 Veien videre	103
Litteratur	105

Forord

Denne rapporten er en oppfølger av Fafo-rapporten «Innvandrere i fagbevegelsen» (Svensen og Svensson, 2002). Målet med denne rapporten har vært å plukke opp en del tråder fra den første rapporten for å frembringe ytterligere kunnskap om etniske minoriteters forhold til og opplevelse av norske fagorganisasjoner. Begge prosjekter er finansiert av LO. Svensen og Svensson (2002) bygde sine funn på kvalitative intervjuer med tillitsvalgte i lokale organisasjonsledd i fire forbund. I denne undersøkelsen har vi intervjuet ansatte innenfor hotell/restaurant- og renholdsbransjen, to bransjer preget av høyt innslag av ikke-vestlige ansatte, dårlige arbeidsforhold og lav organisasjonsgrad. Vi plukket ut sju bedrifter; tre renholdsbedrifter og fire hoteller. Vi har sett nærmere på hva som gjør fagorganisering attraktivt eller ikke i disse bransjene, og ulike grupper ansattes motiver for å organisere seg eller la være. Vi har også vært opptatt av å belyse grad og type aktivitet blant de fagorganiserte og sett på hvordan fagorganisasjonene brukes av medlemmene. I tillegg har vi gjennomført kvalitative intervjuer med klubber og tillitsvalgte der de finnes, Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF), Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet (HRAF) samt med bedriftsledere i de utvalgte bedriftene.

I slutførelsen av prosjektet hadde vi stor nytte av konstruktive innspill fra referansegruppens medlemmer; Claus Jervell (leder i HRAF Oslo/Akershus-avdelingen), Lise Solvang (forbundssekretær i NAF), Ingunn Lund Olsen (Likestillingsavdelingen i LO) og Ellen Stensrud (LO-sekretær). Forsker Kristine Nergård ved Fafo har bistått i arbeidet med å lage spørreskjema til de ansatte. Forskningsleder Anne Britt Djuve ved Fafo har vært kvalitetssikrer for prosjektet og har kommet med en rekke nyttige innspill underveis. I tillegg har seks intervjuere vært involvert i prosjektet; Ali Hadar, Nirmalan Selvarajah, Mizdah Allaf, Ingunn T. Stensholt, Anne Kristine Kavli og Hanne Kjellås. Alle har gjort en aktiv innsats med å intervju ansatte på ulike språk. Takk til alle sammen. Vi takker også alle de ansatte som tok seg tid til å besvare vårt spørreskjema over telefonen etter arbeidstid, samt alle våre kvalitative informanter.

Jon Horgen Friberg har skrevet hoveddelene av kapittel 1 og 2, hoveddelene av de to første bolkene i kapittel 4, samt hele kapittel 6. Monica Lund har hatt ansvar for datainnsamlingen og skrevet innledningsavsnittet og avsnittene «Problemstillinger og analysemodell» og «Kvantitative data» i kapittel 1, avsnittene «Renholdsbransjen» og «To bransjer med lav organiseringsgrad» i kapittel 2, hele

kapittel 3 og 5, tredje bolken «Hvordan brukes fagforeningen/forbundene av de ansatte?» i kapittel 4, samt kapittel 7.

Oslo, mars 2004

Monica Lund
Prosjektleder

Jon Horgen Friberg
Forsker

1 Innledning

Et sentralt spørsmål som stilles i denne rapporten, er hvorvidt fagbevegelsen er åpen og tilgjengelig for alle grupper arbeidstakere i Norge. Fremmer fagbevegelsen alles interesser uavhengig av kjønn, alder, kulturell og sosial bakgrunn? Noe av bakgrunnen for å stille et slikt spørsmål er at fagbevegelsen – og da særlig LO – har blitt kritisert for å svikte innvandrere, spesielt i det lokale klubbarbeidet (Svensen og Svensson, 2002). Noe av kritikken mot fagbevegelsen har gått på at arbeidstakere med minoritetsbakgrunn opplever at deres interesser ikke blir hørt av de tillitsvalgte. (Rogstad 2001, Rogstad 2002) Også Senter mot etnisk diskriminering (SMED) har hevdet at fagbevegelsen ikke håndterer saker knyttet til etniske minoriteter på en god nok måte (Svensen og Svensson, 2002).

Målet med denne rapporten er å frembringe mer kunnskap om etniske minoriteters forhold til og opplevelse av norske fagorganisasjoner. Vi har tatt for oss hotell/restaurant- og renholdsbransjen. Dette er bransjer med et svært høyt innslag av ikke-vestlige innvandrere. Til tross for at lønnsnivå og arbeidsvilkår for øvrig skulle tilsi et stort behov for en sterk fagorganisasjon, er det i disse bransjene vi finner de laveste organisasjonsgradene. Ifølge Stokke (1998) kan det virke som om det er spesielt vanskelig å rekruttere arbeidstakere innen nettopp disse sektorene av arbeidsmarkedet. Medlemstallet i Norsk Arbeidsmandsforbund har for eksempel gått jevnt nedover de siste årene. Vi har intervjuet 222 ansatte for å få svar på sentrale spørsmål som: Hva kan fagbevegelsen gjøre for å nå fram til potensielle medlemmer, altså de arbeidstakere som ikke har meldt seg inn? Hvilke motiver har innvandrere for å organisere seg eller eventuelt for å la være å organisere seg? Har ulike grupper av arbeidstakere sammenfallende interesser på arbeidsplassen? Opplever de selv fagbevegelsen som inkluderende ved at de blir spurt om å delta og hørt dersom de selv tar kontakt? Vi har også gjennomført kvalitative intervjuer med forbund, tillitsvalgte og ledelse i de utvalgte bedriftene. Denne studien er en videreføring av en tidligere Fafo-undersøkelse¹ hvor målet var å kartlegge hvilke utfordringer fagbevegelsen sto overfor i forhold til rekruttering og oppfølging av personer med innvandrerbakgrunn.

¹ Se *Innvandrere i fagbevegelsen* (Elin Svensen og Barbro Svensson, 2002)

1.1 Bakgrunn for problemstillingen

Solidaritet og interesser

Gratispassasjerproblemet står sentralt i studier av kollektiv mobilisering: For å oppnå et felles gode kreves det innsats fra et visst antall individer. Når godet er oppnådd, tilfaller det alle, også de som ikke gjorde noen innsats. Dermed kan det være fristende å overlate innsatsen til andre, for selv kun å nyte godet. Når det gjelder mobilisering innen fagbevegelsen, består innsatsen av fagforeningskontingenten og eventuelle tillitsverv, mens godet består av arbeidsmiljøregler og tariffavtaler som uansett gjelder for alle ansatte. Innen fagbevegelsen har man gjerne knyttet individuelle fordeler som forsikringer og liknende til medlemskapet i fagforeningen som et ekstra insentiv for å bli medlem. Selv om LO har forhandlet fram en meget gunstig innboforsikringsavtale for sine medlemmer, kan fagforeningene likevel ikke konkurrere med forsikringselskapene på pris når man slår sammen medlemskapskontingenten og forsikringsavgiften, ettersom medlemskapskontingenten også skal dekke foreningenes øvrige virksomhet. Løsningen på gratispassasjerproblematikken oppgis gjerne å være at enhver sosial sammenslutning må ha et slags «sosialt lim», noe som knytter deltakerne sammen utover snever egeninteresse. Ideologi, normer for samhold og solidaritet, tillit og gjensidige forpliktelser oppstår som følge av samhandling og av følelsen av å være i samme båt, og gjør at man kan sette fellesskapets interesser foran sine egne og dermed mobilisere til kollektiv handling.

Slike moralske fellesskap forutsetter imidlertid et minimum av homogenitet. Solidaritet krever at man kan kjenne seg igjen i hverandres situasjon. Er det dermed slik at jo mer etnisk sammensatt arbeidsstokken ute på bedriftene er – jo mindre er sannsynligheten for at folk vil organisere seg? Denne problemstillingen har blitt reist i forbindelse med etniske minoriteters inntreden på arbeidsmarkedet. I den siste maktutredningen hevdet for eksempel Jon Rogstad (2002) at mer etnisk mangfold på bedriftene vil føre til at tradisjonelle hierarkiske barrierer erstattes av hierarkier basert på etnisitet (s. 91). Gjennom intervjuer på ulike fleretniske arbeidsplasser i forbindelse med sitt doktorgradsarbeid fant han at mange ikke-vestlige arbeidstakere mente at fagforeningene ikke var opptatt av de samme sakene som de selv var opptatt av, og at de mente fagbevegelsen var mest opptatt av de sakene som de norske arbeidstakerne var opptatt av. Mot dette kan man argumentere at minoriteter oftere enn etniske nordmenn har en marginalisert status i arbeidsmarkedet, og dermed i større grad ville kunne se nytten av fagbevegelsens tradisjonelle kampsaker som jobbsikkerhet, lønn og ordnete arbeidsvilkår.

Selv om det fram til nylig ikke har vært tilgjengelig tallmateriale omkring organisasjonsgrad blant innvandrere, har det vært en utbredt oppfatning at organisasjonsgraden er betydelig lavere blant innvandrere enn blant nordmenn. En Faf-

rapport² fra Svensen og Svensson 2002 viste imidlertid at selv om andelen tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn er lavere enn for etnisk norske, så er ikke organisasjonsgraden så lav som man har trodd, og organisasjonsmønsteret blant ikke-vestlige innvandrere følger langt på vei den øvrige arbeidsstyrken når vi kontrollerer for bransje og arbeidstilknytning. Andelen tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn var imidlertid betydelig lavere enn for etniske nordmenn i de bedriftene som de så spesielt på. Rapporten var basert på levekårsdata omkring organisasjonsgrad og ulike bakgrunnsforhold fra 1996, samt kvalitative intervjuer med sentrale tillitsvalgte. En rekke spørsmål gjenstår imidlertid når det gjelder forholdet mellom ikke-vestlige arbeidstakere og fagbevegelsen. I denne rapporten vil vi besvare noen av disse, basert på nylig innsamlede intervjudata hvor vi har spurt arbeidstakerne direkte om deres arbeidsmiljø og deres forhold til fagbevegelsen og fagorganisering.

De to bransjene vi har valgt å se nærmere på, hotell/restaurant og renhold, er på ingen måte representative for det norske arbeidsmarkedet. Tvert imot er det spesielle kjennetegn ved disse bransjene som gjør at fagbevegelsen står overfor helt spesielle utfordringer knyttet til rekruttering og organisering av arbeidstakerne. Samtidig sysselsetter disse bransjene en stor andel ikke-vestlige innvandrere. Det er derfor på sin plass å spørre i hvilken grad fagbevegelsens utfordringer knyttet til organisering av arbeidstakere med minoritetsbakgrunn er knyttet til deres status som minoriteter og deres forhold til arbeidstakere fra majoritetsbefolkningen, eller er knyttet til deres marginaliserte status på arbeidsmarkedet og strukturelle forhold ved den type arbeidsplasser hvor mange ikke-vestlige innvandrere jobber.

Fagbevegelsens forhold til innvandrere

Historisk har fagbevegelsen hatt et ambivalent forhold til innvandrere. På den ene siden har man i fagbevegelsen vært bekymret for at tilsig av utenlandsk arbeidskraft ville bidra til å presse lønningene ned og forverre arbeidsvilkårene for arbeidstakere generelt. LO bidro blant annet i den politiske prosessen som ledet fram til innvandringsstoppen i 1975 (Kjeldstadli 2003). På den andre siden har fagbevegelsen vært opptatt av at innvandrerne som allerede var her, skulle nyte godt av samme rettigheter som andre nordmenn, for dermed å hindre at de skulle virke forstyrrende på styrkeforholdet mellom arbeid og kapital. Det har også vært mulig å spore en forskjell mellom LO sentralt og grunnplanet når det gjelder holdninger til innvandring og innvandrere. Mens LO sentralt har vært opptatt av å bekjempe rasisme og diskriminering i arbeidslivet, har det til tider ulmet på arbeidsplassene, og lokale foreninger har uttalt seg langt mer negativt om følgene av innvandrernes inntog på arbeidsmarkedet (s. 365).

Innvandrere på arbeidsmarkedet kan altså oppfattes som en trussel mot fagbevegelsens målsettinger. På den ene siden ved at de kan tenkes å splitte opp de naturlige fellesskapene på arbeidsplassene og dermed undergrave den solidaritet som er nødvendig for å mobilisere arbeidstakere til deltakelse i fagbevegelsen. På den andre siden ved at de ved sin blotte tilstedeværelse og sin vilje til å godta dårligere arbeidsvilkår enn nordmenn – fordi norske lønns- og arbeidsvilkår uansett er et stort skritt oppover fra det de kommer fra – forskyver maktbalansen mellom arbeid og kapital i kapitalens favør. Ottar Brox (2003) har blant annet påpekt at nettopp permanent knapphet på arbeidskraft i Norge i perioden etter annen verdenskrig har vært grunnlaget for den relativt egalitære inntektsfordelingen som har preget det norske velferdssamfunnet. I dette perspektivet vil innvandring øke tilbudet på arbeidskraft og således bidra til å øke klasseskillene. Når innvandrere «tar de jobbene nordmenn ikke lenger vil ha», betyr det i praksis at de tar disse jobbene til lønns- og arbeidsvilkår som nordmenn ikke vil godta. Dermed behøver ikke arbeidsgiverne gjøre jobbene mer attraktive ved å tilby høyere lønn og bedre betingelser for å tiltrekke seg den nødvendige arbeidskraft.

På den andre siden kan innvandrere ses på som en ubrukt ressurs, som et reservoar av arbeidstakere med potensial for rekruttering til fagbevegelsen. Nettopp for å motvirke at innvandring skal føre til sosial dumping og dermed undergrave de rettighetene fagbevegelsen har tilkjempet seg, er det viktig at de inkluderes og sikres de samme rettighetene som andre norske arbeidstakere. Dersom forestillingen om at innvandrere er en trussel mot fagbevegelsens mål fører til at de ikke inkluderes og dermed ikke får ta del i de samme rettighetene som øvrige norske arbeidstakere, vil denne forestillingen kunne bli en selvoppfyllende spådom.

Potensial for rekruttering av innvandrere i fagbevegelsen?

Innvandrere er overrepresentert i yrker som er preget av dårlige lønns- og arbeidsvilkår, hvor behovet for fagorganisering tilsynelatende burde være stort. Problemet for fagbevegelsen er at nettopp disse yrkene har en meget lav organisasjonsgrad både blant innvandrere og etniske nordmenn. Hvorvidt og i hvilken grad dette har sammenheng med den relativt store andelen innvandrere i bransjene eller utelukkende skyldes andre strukturelle forhold ved bransjene, vites ikke, men for å forstå mer av dette sakskomplekset kreves kunnskaper om innvandreres – og deres kollegaers – kunnskaper om, oppfatninger av og holdninger til fagorganisering og deres motiver for å fagorganisere seg og eventuelt la være.

Andre land som har hatt lengre erfaring med innvandring, har stått overfor liknende utfordringer. I California jobbet midt på 1990-tallet rundt 800 000 mennesker som landbruksarbeidere. Av disse var 95 prosent født i utlandet, hovedsakelig Mexico, og over halvparten var udokumenterte innvandrere. I

utgangspunktet var disse attraktive som potensielle medlemmer for den amerikanske fagbevegelsen; de var mange og de arbeidet under ekstremt dårlige lønns- og arbeidsvilkår. Likevel har fagbevegelsen hatt liten suksess med å rekruttere landbruksarbeidere til sine organisasjoner. Ifølge en amerikansk studie av fagforeningsvirksomhet blant landbruksarbeidere (Martin 2001) skyldtes dette hovedsakelig at landbruksarbeiderne anså denne typen arbeid som midlertidig. Den beste måten de kunne forbedre sin egen situasjon på, var å forlate jobbene i landbruket og få en bedre jobb i en annen bransje. De hadde dermed ingen felles interesser i å forbedre arbeidsvilkårene i landbruket, ettersom deres eneste felles mål var å gjøre noe annet så fort som mulig (Kahmann 2002: 10).

De meksikanske innvandrernes forventninger om å kunne jobbe seg oppover i det sosiale hierarkiet er til dels knyttet til spesielle trekk ved amerikansk historie og forestillinger om «den amerikanske drøm» i «mulighetenes land» som ikke umiddelbart lar seg overføre til norske forhold. Likevel kan vi finne en parallell i følelsen av midlertidighet som preget deres arbeids- og livssituasjon, og som var hovedgrunnen til deres manglende interesse for fagorganisering: Da ikke-vestlige innvandrere begynte å gjøre seg gjeldende i det norske arbeidsmarkedet på 1970-tallet, var også dette tenkt som noe midlertidig. De ble ansett som fremmedarbeidere eller gjestearbeidere, og det var også slik de så seg selv. Deres fremste motiv var å arbeide og legge seg opp penger, for så å reise tilbake. Selv om mange kom fra middelklassen i hjemlandet og opplevde et statusfall ved å ta ufaglærte serviceyrker i Norge, var dette ikke så problematisk nettopp fordi man anså oppholdet som midlertidig – en plattform å bygge en tilværelse i hjemlandet på (Kjeldstadli 2003: 130). Selv flere tiår etter de første ikke-vestlige innvandrernes ankomst har mange – og da først og fremst første generasjons innvandrere – sine sosiale referanser i hjemlandet og de har beholdt drømmen om å nyte pensjonisttilværelsen der. Denne følelsen av midlertidighet kan ha bidratt til å holde interessen for fagorganisering lavere enn den ellers ville vært.

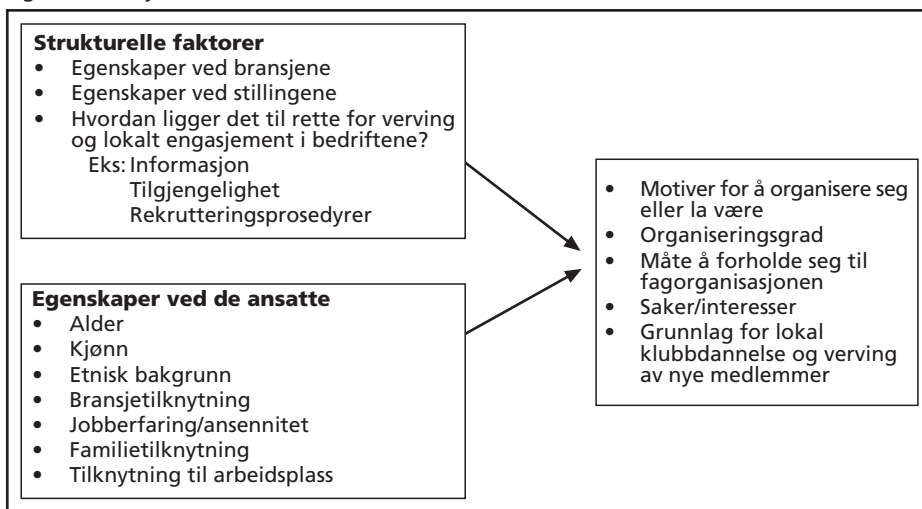
Dette er imidlertid i forandring etter hvert som innvandrerbefolkningen slår dypere røtter i det norske samfunnet. De fleste som kom for 20–30 år siden, har innsett at de ikke kommer til å reise tilbake, og kanskje særlig vil man kunne se en endring etter hvert som såkalte andre generasjons innvandrere nå i stadig større antall trer inn på arbeidsmarkedet. Disse har gått på norske skoler og vil heller sammenlikne seg med andre nordmenn enn med forholdene i et fjernt «hjemland». Motivasjonen til å organisere seg og arbeide for å fremme sine egne interesser på arbeidsmarkedet vil da være atskillig sterkere. I dette perspektivet vil innvandrere – som får en sterkere og sterkere tilknytning til det norske arbeidsmarkedet, men stadig befinner seg i en marginalisert posisjon på arbeidsmarkedet med gjennomgående dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn den øvrige befolkningen – kunne være et viktig grunnlag for rekruttering, engasjement og fornyelse av fagbevegelsen i

Norge. Det vil imidlertid kreve kunnskap om hvordan innvandrerne tenker omkring sine interesser og organisering i arbeidslivet. Og det vil kreve at fagbevegelsen klarer å bygge tillit og er åpen og inkluderende i forhold til innvandrere og deres interesser.

Problemstillinger og analysemodell

En hovedproblemstilling for denne rapporten er etniske minoriteters forhold til og opplevelse av norske fagorganisasjoner. Analysemodellen som ligger til grunn for denne rapporten, er presentert i figur 1.1. Som modellen tilsier, vil vi undersøke hvilke faktorer som påvirker hvorvidt det anses som attraktivt eller ikke å organisere seg, organiseringsgraden i bransjene, måten de ansatte forholder seg til fagorganisasjonene på, altså hvorvidt de er aktive eller passive medlemmer, hvilke saker de ansatte eventuelt tar opp med fagforeningene og hvilke interesser de måtte ha. Er det for eksempel kjennetegn ved bransjene, fagorganisasjonene der, ved stillingene, etniske eller kjønns spesifikke kjennetegn som er avgjørende for hvorvidt fagorganisering fremstår som attraktivt? Skiller de ikke-vestlige arbeidstakerne seg fra de vestlige med hensyn til hvilket inntrykk de har av fagorganisasjonene i sin bransje? Er de like aktive medlemmer som de vestlige? Opplever de å bli hørt i like stor grad som de ikke-vestlige? Har de samme motiver for å melde seg inn i, eller å velge ikke å melde seg inn i, en fagforening? Gjennom analysen søker vi å komme fram til hva som må til for at fagbevegelsen og forbundene i større grad kan nå ut til ulike grupper av ansatte innenfor renholds- og hotell/restaurantbransjen.

Figur 1.1 Analysemodell



Begrepsavklaring

I den generelle teksten bruker vi begrepet innvandrere som kontrast til nordmenn. I det kvantitative datamaterialet har vi operasjonalisert dette skillet ved å spørre etter fødeland. Det vil si at såkalte andre generasjons innvandrere – personer som er født i Norge av utenlandskfødte foreldre – ikke registreres som innvandrere. Videre har vi ut fra fødeland delt arbeidstakerne inn i vestlige; det vil si personer som er født i Vest-Europa, Australia eller Nord-Amerika i tillegg til nordmenn – og ikke-vestlige; det vil si personer som er født i Øst-Europa, Asia, Afrika eller Latin-Amerika.

Et annet begrep vi bruker som bør avklares, er diskriminering. Diskriminering er et meget sammensatt fenomen som metodisk sett er vanskelig å gripe an.² Vi har spurt de ansatte om hvorvidt de har opplevd å bli utsatt for diskriminering i den forstand at de har blitt behandlet dårligere enn de norske på arbeidsplassen. Vi har således bare vært opptatt av den subjektive opplevelsen av diskriminering hos våre informanter. Vi må derfor ta høyde for at andre ville ha en annen fortolkning av de hendelsene som det refereres til.

1.2 Metode og datagrunnlag

Denne studien bygger på en kombinasjon av kvantitative og kvalitative data. Erfaringsmessig vil en slik triangulering av metoder styrke dataenes pålitelighet og kunne gi en «tykkere» beskrivelse av feltet. De kvantitative dataene består av 222 intervjuer med ansatte i et utvalg bedrifter innenfor renholds- og hotell/restaurantbransjen. De kvalitative dataene er basert på intervjuer med representanter for bedriftsledelse, tillitsvalgte og klubber ved de utvalgte bedriftene, samt representanter fra Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet (HRAF) og Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF), som er de mest aktuelle forbundene å organisere seg i innenfor disse to bransjene. Alle bedriftene i utvalget ligger i Oslo-området.

Kvantitative data

Problemer med å rekruttere bedrifter

I utgangspunktet var målet å velge ut en stor og to små bedrifter innenfor hver bransje, og å intervju 120 ansatte innenfor hver av bransjene. Etter å ha kontaktet

² For en inngående drøfting av fenomenet, se Jon Rogstad (2001): *Sist blant likemenn? Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*, Institutt for samfunnsforskning, Oslo.

de to forbundene og forhørt oss om mulige interessante bedrifter å se nærmere på, valgte vi ut tre hoteller og tre renholdsbedrifter. Vi henvendte oss deretter per brev til Servicebedriftenes Landsforening (SBL) og Reiselivsbedriftenes Landsforening (RBL), med en henvendelse om å oppfordre sine utvalgte medlemsbedrifter til å delta i undersøkelsen. Dette var imidlertid ikke en særlig effektiv måte å komme i kontakt med de aktuelle bedriftene på. Vi tok derfor direkte kontakt med ledelsen i de utvalgte bedriftene via brev, hvor vi kort forklarte hva undersøkelsen handlet om, og ba om å få tilsendt lister over samtlige ansatte i bedriften, inkludert lister over eventuelle ringehjelpere/ekstrahjelpere. Det viste seg imidlertid å være en noe vanskelig oppgave å få ledelsen ved bedriftene til å samarbeide med oss.

Av de tre hotellene vi opprinnelig kontaktet, svarte ett hotell umiddelbart positivt på henvendelsen vår, og vi mottok etter relativt kort tid navn og telefonnummer på de ansatte ved hotellet. De andre to hotellene svarte negativt på forespørselen vår. Etter en del overtalelse fikk vi imidlertid tilgang på navn på stuepikene på ett av hotellene, et lite hotell med få ansatte. Resepsjonistene på dette hotellet var angivelig ikke villige til å oppgi navn og telefonnummer til Fafo. Det tredje hotellet vi henvendte oss til, er et av Oslos større hoteller. Fra ledelsen her fikk vi etter en stund en e-post med beskjed om at de ikke hadde kapasitet til å delta i undersøkelsen. Vi tok dermed kontakt med et annet stort hotell innenfor samme kjeden, men fikk også her negativt svar med begrunnelse at hotellet selv skulle gjennomføre en liknende undersøkelse om kort tid, og at de derfor ville spare de ansattes energi i forhold til å besvare slike spørsmål til deres egen undersøkelse skulle gjennomføres. Metodisk sett er det problematisk å kun undersøke forholdene ved bedrifter der ledelsen er positiv til denne type undersøkelser. Vi bestemte oss derfor for å forsøke å få tilgang på ansattelister fra det første av de store hotellene vi fikk avslag fra, uten at det tok av ledelsens arbeidskapasitet. Etersom dette hotellet har en svært aktiv og sterk klubb, tok vi kontakt direkte med klubben ved dette hotellet, og fikk på den måten tilgang på ansattelister. Vi fikk imidlertid ikke tilgang på lister over ekstravakter eller dem som står på ringelister ved hotellet. For å spille med åpne kort sendte vi et brev til ledelsen ved hotellet hvor vi opplyste om at vi ville gjennomføre undersøkelsen som planlagt, men uten hjelp fra ledelsen. Vi holdt selvsagt fortsatt muligheten åpen for at ledelsen kunne stille opp på et intervju og legge fram sin versjon av arbeidsmiljøsituasjonen ved hotellet. Vi fikk imidlertid en e-post i retur fra ledelsen som uttrykte stor undring over våre fremgangsmåter, og beskjed om at de nå anså saken som avsluttet fra hotellets side.

Med navnelistene fra de to små hotellene og dette ene store hotellet hadde vi imidlertid for få navn til å kunne nå målet som var å intervju 120 ansatte innenfor bransjen. Vi sendte derfor ut brev til fire nye hoteller for å forsøke å bøte på problemet. To av disse hotellene tok straks kontakt med oss per telefon med beskjed om at de ønsket å delta i undersøkelsen. Ledelsen ved det ene hotellet sendte oss

umiddelbart lister over ansatte ved hotellet. Det andre hotellet hørte vi ikke mer fra. De svarte heller ikke på våre purringer på navnelistene. Vi henvendte oss til i alt åtte ulike hoteller i Oslo-området og endte opp med navnelister fra ett stort, ett mellomstort og to små hoteller.

Renholdsbedriftene vi henvendte oss til, var umiddelbart mer villige til å delta i undersøkelsen vår. Det viste seg imidlertid at vi måtte purre lenge og vel før de sendte oss lister over sine ansatte. En leder begrunnet det med at det var vanskelig å kjøre ut navnelistene ettersom datasystemet var så komplisert. En annen bedriftsleder ga klart uttrykk for at han ikke hadde sans for fagforeninger og at han fryktet at vi ville bruke listene over ansatte for å forsøke å rekruttere de ansatte til å fagorganisere seg. Etter å ha garantert at dette ikke ville skje, sendte de, etter utallige purringer fra oss, lister over navn på ansatte, men da med telefonnummer klippet bort fra listene. Mye tid har dermed gått med til å lete i telefonkatalogen etter riktige telefonnumre til de ansatte som vi valgte ut til å delta i undersøkelsen.

Utvalg

Etter omstendelig purrearbeid og leting etter telefonnumre satt vi igjen med en liste over ansatte ved tre renholdsbedrifter og fire hoteller. Ved det største hotellet har vi imidlertid ikke fått tilgang til listen over ringevakter/ekstrahjelpere. Dette er en svakhet ved datamaterialet vi har måttet ta hensyn til i den senere analysen.

Listene vi til slutt fikk tilsendt fra bedriftene, inneholdt 750 ansatte innen renhold og 364 ansatte innen hotell, totalt 1114 personer. Ut av denne populasjonen har vi trukket et utvalg på 460 innen renhold og 200 innen hotell/restaurant. Vi vil understreke at det har vært umulig å trekke et tilfeldig representativt utvalg. De utvalgte bedriftene er heller ikke ment å være representative for bransjen som helhet. Vi har imidlertid forsøkt å la sammensetningen i utvalget speile sammensetningen i den totale populasjonen med tanke på kjønn, etnisitet og bransje så godt det har latt seg gjøre ut fra forutsetningene.

Tabell 1.1. Utvalg

	Renhold	Hotell	Totalt
Populasjon/ansattelister	750	364	1114
Hvorav trukket et ikke representativt utvalg			
Utvalg/navnelister	460	200	660
- Ikke nådd fram på tlf.	267	74	341
= Kontaktede personer	193	126	319
- Nektet å delta	70	20	90
- Forkastede intervjuer	6	1	7
= Gjennomførte intervjuer N	117	105	222

Av dem som ble trukket ut, lyktes det oss å komme i kontakt med 319 personer på telefon, 193 innen renhold og 126 i hotell/restaurant. Av disse valgte 70 personer innen renhold og 20 i hotell/restaurant ikke å delta i undersøkelsen, totalt 90 personer. Til sammen måtte sju intervjuer forkastes på grunn av ufullstendig besvarelse (informanten ble avbrutt, mobiltelefonen gikk tom for batteri, osv.), herav seks i renhold og ett i hotell/restaurant. Til slutt satt vi dermed igjen med 117 fullførte intervjuer innen renhold og 105 i hotell/restaurant, totalt 222. Hvis vi tar utgangspunkt i hvor mange av dem vi valgte ut til å stå på våre ringelister som vi lyktes å komme i kontakt med, får vi en svarprosent på 70 prosent. Ser vi på bransjene hver for seg, ser vi at svarprosenten er høyest innen hotell/restaurant med 83 prosent, mot 61 prosent innen renhold. Det var også en merkbart forskjell i svarprosent avhengig av arbeidsgiverens innstilling til å delta i undersøkelsen. Et av de mellomstore hotellene var den eneste bedriften som stilte seg udelt positivt til å delta, og her hadde ledelsen informert de ansatte om at de ville bli kontaktet for intervju. Dette førte til at nesten alle ga positiv respons. Vi ser generelt at metoden med å ta kontakt med og intervju folk på telefon gir en relativt høy svarprosent når vi først har fått kontakt med intervjuobjektene. Det vanskelige er å få kontakt ettersom mange ikke tar telefonen når vi ringer. Dette skulle imidlertid ikke utgjøre et metodisk problem ettersom vi vanskelig kan se at dette utgjør noen form for systematisk frafall.

Gjennomføring av intervjuene

Siden vi manglet fullstendige adresseopplysninger, mottok ikke intervjuobjektene noen skriftlig informasjon fra oss på forhånd. De ble informert om hva studien dreide seg om på telefonen. De valgte bransjene sysselsetter en høy andel ikke-vestlige arbeidstakere. I vårt utvalg har 142 personer ikke-vestlig bakgrunn og hele 42 ulike nasjonaliteter er representert. Språket var dermed en viktig utfordring for gjennomføringen av intervjuene. Spørreskjemaet ble oversatt til engelsk, somali, arabisk, kurdisk og tamil, og intervjuere som behersket disse språkene, ble rekruttert. Dermed kunne flest mulig som hadde behov for det, bli intervjuet på sitt eget språk, mens de øvrige ble intervjuet på norsk eller engelsk. Hvert intervju tok i gjennomsnitt 15 til 20 minutter å gjennomføre. Spørreskjemaet besto i hovedsak av spørsmål om den ansattes tilknytning til bedriften, trivsel på jobben, holdninger til fagorganisering og bakgrunnsvariabler som opprinnelsesland, alder, kjønn og liknende.

Kvalitative data

Ved siden av den kvantitative intervjuundersøkelsen ønsket vi å utdype det empiriske grunnlaget ved å gjøre kvalitative intervjuer med sentrale aktører på feltet.

En slik fremgangsmåte har vært viktig for å kunne inkludere ledelsens og forbundenes perspektiver, og derigjennom få fram en så balansert og riktig fremstilling som mulig av bransjene og arbeidsforholdene der.

Vi ønsket i utgangspunktet å intervju ledelsen og klubber/tillitsvalgte i de sju bedriftene og representanter fra Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet (HRAF – Oslo/Akershus-avdelingen) og Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF – Oslo/Akershus-avdelingen). Når det gjaldt ledelsen ved de ulike bedriftene, fikk vi intervjuet alle unntatt ledelsen ved det største hotellet i utvalget, som ikke ønsket å delta. Ingen av de tre renholdsbedriftene hadde tillitsvalgte. Vi endte dermed opp med intervjuer av:

- Ledelsen ved alle tre renholdsbedriftene og ved tre av de fire hotellene.
Tillitsvalgte ved tre av hotellene.
- Representanter for Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet (HRAF) og Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF).

1.3 Gangen i rapporten

I kapittel 2 redegjør vi for strukturelle forhold ved arbeidsplassene, og presenterer data omkring de to bransjene, de aktuelle fagorganisasjonene og kjennetegn ved de ansatte basert på kvalitative intervjuer med bedriftsledelse, forbund og tillitsvalgte, samt kvantitative intervjuer med de ansatte. Kapittel 3 og 4 er hovedsakelig basert på de kvantitative intervjuene med ansatte, men suppleres med de kvalitative intervjudataene. I kapittel 3 tar vi for oss arbeidstakernes motivasjon for å organisere seg eller eventuelt å ikke organisere seg. Her vil vi se nærmere på hvilken rolle faktorer som kjønn, bransjetilknytning og etnisitet spiller for hva slags motiver man oppgir som viktige for de valgene man tar. I kapittel 4 knytter vi dette til arbeidstakernes forhold til fagforeningenes virksomhet; deres kunnskaper om fagforeningene, deres interesser overfor fagforeningene og hvordan de bruker fagforeningene. I kapittel 5 retter vi blikket mot de tillitsvalgte, og ser nærmere på hvilke mekanismer som spiller inn for rekruttering til og utforming av tillitsvalgtrollen. Til slutt vil vi i kapittel 6 oppsummere funnene fra studien og trekke noen konklusjoner omkring hvilke utfordringer fagbevegelsen står overfor når det gjelder å inkludere ikke-vestlige innvandrere. Her vil vi skissere noen ulike alternative strategier for hvordan fagbevegelsen best kan inkludere innvandrere og deres interesser i sine organisasjoner, og vi vil se nærmere på videre forskningsbehov innen feltet.

2 Bakgrunn – bransjene og de ansatte

I dette kapitlet vil vi ta for oss noen av de strukturelle forhold som preger bransjene og som vil ha betydning for den senere analysen. Først vil vi ta for oss generelle trekk ved de to bransjene, og deretter vil vi se nærmere på egenskaper ved de ansatte og deres arbeidsmiljø. Her vil vi særlig se nærmere på hvorvidt de ikke-vestlige arbeidstakerne skiller seg fra de vestlige på avgjørende punkter.

2.1 Bransjene

Hotell/restaurant- og renholdsbransjen er som nevnt ikke representative for det norske arbeidsmarkedet når det gjelder arbeidsvilkår og organisering. De skiller seg tvert imot tydelig ut fra det øvrige norske arbeidslivet både med tanke på arbeidsvilkår og ved at de sysselsetter en stor andel ikke-vestlige innvandrere. Det er også avgjørende forskjeller mellom de to bransjene knyttet til organisering av arbeidet og mulighetene for faglig aktivitet.

Renholdsbransjen

Av så vel leder i Oslo/Akershus-avdelingen i Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF) som ledere i enkelte renholdsbedrifter beskrives bransjen som en lavlønsbransje preget av en stor andel arbeidstakere med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn. Våre informanter i NAF anslår at så mange som 90 prosent av arbeidstakerne har ikke-vestlig bakgrunn. For det meste har folk faste ansettelser, men i stor grad er det deltidsarbeid det dreier seg om. Ifølge leder i Oslo/Akershus-avdelingen er det i små og useriøse bedrifter også høyt innslag av kontraktløse arbeidstakere. Han beskriver bransjen som preget av mye uro, og innslag av «sosial dumping». Med det mener han blant annet svært dårlige lønns- og arbeidsvilkår. Mange bedrifter har så stor gjennomtrekk av ansatte at det er vanskelig for ledelsen til enhver tid å vite hvor mange ansatte de har. Motstanden mot tariffavtaler er betydelig i mange bedrifter. En representant for NAF sa det slik:

Svært mange av de fremmedkulturelle er i en sårbar og vanskelig livssituasjon og lar seg utnytte på det groveste. For mange er det snakk om å overleve. De

aksepterer det meste inntil de vet mer om hvilke rettigheter de har. Denne utnyttelsen er med på å forsimplé bransjen. Lista blir lagt svært lavt. Ting som er helt opplagte for andre, er ingen selvfølge i renholdsbransjen.

Ifølge ledere i bedriftene og representanter fra forbundet er dette en tøff bransje i den forstand at de ansatte blir veldig fort utslitt og utbrente i disse jobbene. Arbeidsgiverne synes imidlertid ikke å ha store problemer med å rekruttere nye ansatte i dagens arbeidsmarked. Ifølge forbundet står det flere renholdsbedrifter klare på asylmottakene og forsøker å rekruttere nye landsmenn til å ta seg en jobb. Forbundet har ikke kapasitet til å møte disse utfordringene. Det de får gjort, er å forsøke å «slukke branner» når enkeltmedlemmer dukker opp på forbundskontoret og trenger hjelp.

De vanskelige arbeidsforholdene innen renholdsbransjen har vært gjenstand for oppmerksomhet både fra det offentlige og fra bransjen selv. To NOU-er¹ har blitt skrevet om hva som kan gjøres for å bedre situasjonen innen renholdsbransjen, og på 1990-tallet forsøkte man å skape orden i bransjen med innføringen av godkjenningsordningen Ren Utvikling. Denne ordningen ble imidlertid avviklet 1. juli 2002. Studier av arbeidsforholdene i renholdsbedrifter konkluderer med at bransjen fortsatt sliter med ulovligheter og rovjakt på ansatte (Skilbrei 2002: s. 239).

Hotell- og restaurantbransjen

I likhet med renholdsbransjen er hotell/restaurantbransjen ifølge både ledelse og tillitsvalgte preget av stor andel ikke-vestlige innvandrere blant de ansatte, mye deltidsarbeid, til dels dårlige arbeids- og lønnsvilkår, mye belastninger, høy turnover og lav organiseringsgrad. Bildet er imidlertid mer sammensatt her enn i renholdsbransjen. I motsetning til innen renholdsbransjen finnes det innenfor hotell/restaurant en rekke ulike yrkesgrupper med ulik status og arbeidsforhold. Som vi skal se i neste avsnitt, er disse ulike yrkesgruppene til dels etnisk segregerte, med flertall av ikke-vestlige arbeidstakere innen de yrkesgruppene med lavest status, som stuepiker og oppvask, i motsetning til yrkesgrupper som resepsjon og administrasjon, med hovedsakelig vestlige arbeidstakere. Arbeidsvilkårene varierer også mellom de ulike yrkesgruppene, med mye bruk av deltidsarbeid og ekstravakter særlig på renholdssiden. Bransjen er preget av hard konkurranse og store sesongmessige svingninger i belegget og dermed også i behovet for arbeidskraft, noe som fører til utstrakt bruk av ekstravakter. En svakhet ved denne studien er at vi ikke har fått tilgang til ekstravaktene ved det største hotellet i den kvantitative studien. Disse utgjør dermed en større andel av de hotellansatte enn hva som fremkommer i vårt

¹ NOU 1981: 27 De private renholdsbedrifter i Norge og NOU 1993: 10 Om renhold.

materiale. Vår informant fra Oslo-avdelingen i Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet (HRAF) anslo at ekstravaktene utgjør om lag 15 prosent av de ansatte og at de nesten utelukkende består av ikke-vestlige arbeidstakere. Han kunne fortelle at:

Ingen ekstrahjelper får for mye å gjøre, men nok til at de fortsatt står på lista. Ekstrahjelper er ikke organisert. De vasker flere rom enn de andre og jobber hardere. Men de tør ikke organisere seg. Ofte har de midlertidig kontrakt. De fleste står på én eller to hotell-lister.

Ettersom dette er en sesongbetont bransje, er det ifølge vår informant vanlig praksis å dekke behovet for arbeidskraft i lavsesongene ved å ansette folk på 50-prosentstillinger, og deretter dekke ytterligere behov ved at de samme personene står på ringelister som ekstrahjelper. Ifølge en annen informant som var med i klubbstyret ved et større hotell, gikk ekstravaktene dessuten ofte på såkalte tilknytningsbevis. Disse er ikke å regne som en kontrakt, men et bevis på at du er tilknyttet hotellet ved behov fra hotellets side. Slike bevis skal i utgangspunktet kun brukes i meget korte perioder, men i realiteten kan man gå i årevis med slike tilknytningsbevis. Han kunne fortelle at klubben i flere slike tilfeller hadde gått inn og krevd fast stilling for ekstrahjelpene. HRAF oppfatter også faste kontrakter og fulltids stillinger for ekstrahjelpene som en viktig sak. Også ledelsen ved enkelte hoteller hadde forståelse for at mange ekstrahjelper hadde en vanskelig arbeidssituasjon. En hotelldirektør fortalte at:

Det er (...) mye ekstrahjelper. Hvis ikke man er ansatt på fast kontrakt full tid, er det gjerne snakk om en løser ekstrahjelpkontrakt fra dag til dag. Dette skyldes svingninger i belegget og mye usikkerhet i bransjen. Man er redd for å ansette for mange i forhold til hva som er lønnsomt. Tar ikke sjansen på å ha for mange fast ansatte. De som jobber som ekstrahjelper, synes vel ofte selv at det er ganske tungt og har nok en hverdag preget av mye usikkerhet.

Foruten en del faglærte kokker er arbeidskraften stort sett ufaglært, lønnsnivået er gjennomgående lavt, og for de fleste gruppene er det ingen muligheter for å stige i gradene. Resultatet er høy turnover, og de fleste etnisk norske arbeidstakerne er unge og jobber der kun i kortere perioder eller ved siden av studier. Ikke-vestlige innvandrere, med færre alternative muligheter på arbeidsmarkedet, står derimot ofte lenger i de tyngste jobbene.

To bransjer med lav organiseringsgrad

Stokke (1998) konkluderte i en rapport om utmeldinger i LO-forbundene på 1990-tallet med at det ikke hadde skjedd vesentlige endringer i volumet på utmeldinger

i LO-forbundene siden 1980-tallet. Organisasjonsgraden i Norge var påfallende stabil over tid også i forhold til andre europeiske land. Likevel fant han at LOs organisasjonsgrad synker i forhold til de andre organisasjonene i Norge. Han hevdet at dersom LO-forbundene ønsket å vokse, sto de overfor et *rekrutterings*problem og ikke først og fremst et utmeldingsproblem.

Stokke (1998) peker på at organisasjonsgraden varierer betydelig mellom næringer, etter bedrifters størrelse, etter arbeidstakernes arbeidstid og ansettelsesformer. I denne studien ser vi nærmere på renholdsbransjen og hotell- og restaurantbransjen, to bransjer som er kjennetegnet av lav organiseringsgrad sammenliknet med andre bransjer. Ifølge representanter fra NAF og HRAF ligger organisasjonsgraden i Oslo/Akershus-området på rundt 20 prosent. Ifølge Stokke (1998) har medlemstallet i NAF gått jevnt nedover i årene 1982–1997 fra 38 300 til 31 800 medlemmer. Han finner også at medlemsbevegelsene har vært relativt store i Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet, noe som i hovedsak ses på som å reflektere arbeidskraftens mobilitet. I perioden 1992–1995 var det i gjennomsnitt 225 innmeldinger i HRAF per måned. Mellom 14 og 17 prosent av de innmeldte i årene 1994–96 hadde vært medlemmer av forbundet tidligere (Seip 1997: s.27).

Lokale klubber/fagforeninger ute på bedriftene

I Oslo og Akershus-regionen er det svært liten aktivitet blant de organiserte ansatte på renholdsbedriftene. Ingen bedrifter har lokale klubber/fagforeninger og kun et fåtall bedrifter har tillitsvalgte blant de ansatte. Dette kan ha årsaker som uvilje hos bedriftsledelsen eller lite initiativ hos de ansatte selv. Mange i bransjen har for eksempel kun midlertidig ansettelse og opplever dermed kanskje behovet for å organisere seg som lite. De ansatte i renholdsbransjen jobber dessuten i liten grad samlet på ett sted. Veldig ofte er de utplassert enten i grupper eller alene på bedrifter firmaet jobber for. Det er da naturlig å tenke seg at dette kan føre til mindre samhørighet mellom de ansatte og at de ansatte i mindre grad vil identifisere seg med bedriften. Samtidig blir det også vanskelig å drive rekrutteringsarbeid for forbundet.

Innenfor hotellbransjen er det mer utbredt med lokale tillitsvalgte og/eller opprettelse av lokale klubber. Ifølge HRAF er det imidlertid store variasjoner mellom ulike bedrifter. Mange hoteller har tillitsvalgte, en del færre har aktive klubber. Noen bedrifter har klubber som fungerer godt, mens mange er klubber bare på papiret. Mens det største av hotellene i utvalget vårt har en sterk og aktiv klubb med tillitsvalgte innen nesten alle avdelingene, har de mindre hotellene gjerne en tillitsvalgt, men ikke en lokal klubb.

Forbundene

Renholdsarbeiderne er organisert innen Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF), mens de hotellansatte organiserer seg i Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet (HRAF). Enkelte i ledelsen ved hotellene er dessuten medlemmer i Forbundet for Ledelse og Teknikk (FLT), men de holdes her utenom analysen. NAF er et av LOs eldste forbund og organiserer arbeidstakere innen forvaltning, anleggs- og vedlikeholdsarbeid i offentlig regi; anleggsrelatert entreprenørarbeid; vaktmestere; asfaltarbeid; bergindustrien; kystverket; vaktelskaper; parkeringsselskaper; tunnel-, bom- og bruselskaper foruten renholdsbransjen². HRAF organiserer arbeidstakere innen hotell-, restaurant-, kantine- og kafénæringen³.

Som tidligere nevnt er bransjene preget av en del spesielle forhold som høy turnover, mangel på lokale klubber og høy andel ikke-vestlige arbeidstakere. Dette stiller forbundene overfor ekstra utfordringer når det gjelder rekruttering og forholdet til medlemmene. Den høye graden av turnover gjør at store deler av forbundenes ressurser legges ned i vervingsarbeid. HRAF må ifølge vår informant nyrekruttere så mye som 30 prosent av medlemsmassen hvert år for å opprettholde et stabilt medlemstall. Mangelen på lokale klubber ute på bedriftene gjør at forbundene i stor grad må forholde seg til enkeltsaker og det blir dermed vanskeligere å implementere varige løsninger. Den høye andelen ikke-vestlige arbeidstakere utgjør dessuten en ekstra utfordring når det gjelder å nå ut med informasjon om rettigheter og om forbundet.

2.2 De ansatte

Vårt utvalg består av 80 vestlige og 142 ikke-vestlige arbeidstakere. Av disse er 113 kvinner og 109 menn. 105 personer jobbet i hotell, mens 117 jobbet i renhold. Blant de ikke-vestlige arbeidstakere i vårt utvalg er menn i flertall med 60,6 prosent,

Tabell 2.1 De største nasjonalitetsgruppene i utvalget.

Norge	69
Sri Lanka	25
Tidligere Jugoslavia	18
Tyrkia	16
Irak	15
Afrika (flere nasjoner)	29

² <http://www.arbeidsmandsforbundet.no/omforbundet/omforbundet.htm>

³ <http://www.lo.no/>

mens kvinnene er i flertall blant de vestlige med 71,3 prosent. Arbeidstakerne i vårt utvalg har bakgrunn fra hele 42 ulike nasjonaliteter.

De største nasjonsgruppene er personer fra Norge, Sri Lanka, Det tidligere Jugoslavia, Tyrkia og Irak. Afrikanere utgjør også en stor gruppe (29), men ingen enkelt nasjonalitet peker seg ut. I dette avsnittet vil vi ta for oss kjennetegn ved de ansatte og deres arbeidsmiljø, og vi vil særlig se nærmere på hva som eventuelt skiller de ikke-vestlige arbeidstakerne fra de vestlige.

Et segregert arbeidsmiljø

Når vi ser nærmere på kjennetegn ved de ansatte og deres arbeidssituasjon, finner vi systematiske ulikheter basert på etnisitet i begge bransjene. Denne etniske segregeringen må ses i sammenheng med egenskaper ved de ulike typene jobber. Innvanderne befinner seg stort sett i de minst attraktive jobbene.

Doeringer og Piore (1971) utviklet i sin tid teorien om det segmenterte arbeidsmarkedet. Den består i korte trekk av en strukturell beskrivelse av arbeidsmarkedet som delt inn i et primært og et sekundært segment. Jobbene i det primære segment er kjennetegnet av god lønn, høy status og muligheter for karriere og personlig utvikling, mens jobbene i det sekundære er kjennetegnet av lav lønn, lav status og få muligheter for egenutvikling og selvbestemmelse. Et viktig poeng er at mobilitet mellom segmentene er tilnærmet umulig. Denne analytiske inndelingen kan brukes på arbeidsmarkedet som helhet, men kan også beskrive inndelingen av jobber innad i en bedrift. I forhold til vår studie er det klart at dersom vi ser på arbeidsmarkedet som helhet, vil nesten alle yrkesgruppene i vårt utvalg kunne plasseres i sekundærsegmentet. Man kan imidlertid argumentere for at også arbeidstakerne innenfor disse bedriftene kan deles inn i et A-lag og et B-lag, og grensene mellom dem følger i vårt tilfelle de etniske skillelinjene. Jobber innenfor administrasjon og resepsjon har ifølge flere av våre informanter en klart høyere status enn jobbene som renholdere og stuepiker.

Tabell 2.2 Eksempler på etnisk fordeling i enkelte yrkesgrupper i utvalget. (N =222)

	Hotell				Renhold			
	Vestlige		Ikke-vestlige		Vestlige		Ikke-vestlige	
	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall
Adm. og ledelse	100	13	0	0	100	3	0	0
Resepsjon	95	19	5	1				
Restaurant/kjøkken	43	13	57	17	0	0	100	1
Stuepiker/renhold	11	4	90	34	23	26	77	85
Annet	25	1	75	3	50	1	50	1
Total	48	50	52	55	26	30	74	87

Ser vi på fordelingen på ulike stillinger i tabell 2.2, finner vi at arbeidsplassene er sterkt etnisk segregerte. Her er utvalgsstørrelsene til dels meget små, men vi finner likevel statistisk signifikante forskjeller mellom andel vestlige og ikke-vestlige innen administrasjon/ledelse, resepsjon og stuepiker/rehhold.

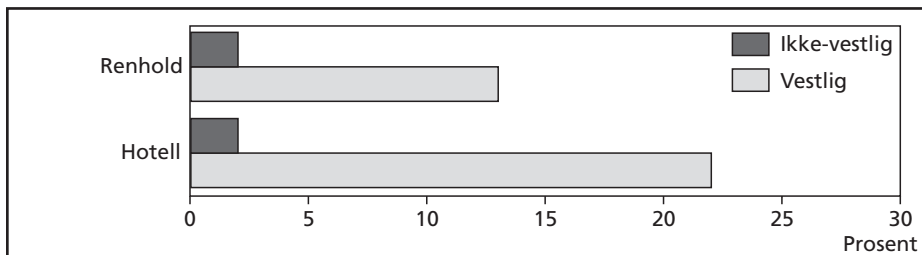
På hotellene jobber de vestlige arbeidstakerne innen administrasjon og ledelse, og i resepsjonen, mens de ikke-vestlige jobber som stuepiker. I hotellrestaurantene er det et mer blandet miljø, men når vi ser nærmere på yrkesfordelingen, finner vi at ikke-vestlige er overrepresentert i jobbene med lavest status som oppvask- og ryddehjelpere og servitører, mens vestlige er overrepresentert blant kokker.

I renholdsbransjen er de få som jobber innen administrasjon og ledelse, utelukkende vestlige, mens 77 prosent av renholderne er ikke-vestlige. De vestlige renholderne er nesten utelukkende kvinner (23 kvinner og tre menn), mens menn er i flertall blant de ikke-vestlige (57 menn og 28 kvinner).

At arbeidsplassene er klart segregerte langs etniske skillelinjer bekreftes også i de kvalitative intervjuene med ledelse og tillitsvalgte i bedriftene. Ifølge ledelsen i renholdsbedriftene er prosjektledere gjerne norske, ettersom de i større grad må forholde seg til kunder og ledelse og derfor må kunne språket, mens de ikke-vestlige innvandrerne så godt som ikke har andre stillinger enn renholdere. Ifølge tillitsvalgte i hotellbransjen er også det sosiale miljøet segregert, for eksempel i lunsjpauser der nordmenn og innvandrere gjerne spiser hver for seg. Inntrykket av segregerte arbeidsplasser bekreftes også med tanke på karrieremuligheter når man ser på andel med lederfunksjoner:

Mens 19 prosent av de vestlige arbeidstakere har lederfunksjoner, gjelder dette bare to prosent av de ikke-vestlige arbeidstakere. Vi ser at det er først og fremst innen hotell vi finner den klareste forskjellen mellom gruppene. Her har elleve av de vestlige og én av de ikke-vestlige arbeidstakere lederfunksjoner. I det totale utvalget bør man dessuten legge merke til at to av de tre ikke-vestlige arbeidstakerne som har lederfunksjoner, er arbeidsledere i renholdsbransjen, noe som ikke akkurat er en høystatusjobb med spennende karriereutsikter. Innen renholdsbransjen er det langt færre som har lederfunksjoner både blant de vestlige og de ikke-vestlige.

Figur 2.1 Andel med lederfunksjoner blant arbeidstakere i utvalget. (N = 222)



Vi finner altså at de ikke-vestlige arbeidstakerne i disse bransjene befinner seg nesten utelukkende i de minst attraktive jobbene, og med færrest muligheter for sosial mobilitet. Teorien om det segmenterte arbeidsmarkedet er en ren strukturell teori som ikke sier noe om seleksjonsprosessene inn i de ulike segmentene. Våre data kan heller ikke si noe om hvorfor ikke-vestlige arbeidstakere systematisk havner i de minst attraktive jobbene nederst i bedriftshierarkiet. Vi kan bare slå fast at det er der de befinner seg og at de – i tråd med teorien om det segmenterte arbeidsmarkedet – har få muligheter til å jobbe seg opp og ut av sin lave status.

En metodisk følge av at arbeidsplassene er så segregerte, er at det blir meningsløst å kontrollere variabler for ulike yrkesgrupper og etnisitet, ettersom antallet i enkelte kategorier, for eksempel ikke-vestlige resepsjonister eller vestlige stuepiker, ville bli forsvinnende lite og dermed statistisk uinteressant.

Diskriminering

Diskriminering er et meget sammensatt fenomen som metodisk sett er vanskelig å gripe an.⁴ Diskriminering kan være en av flere forklaringer på hvorfor de ikke-vestlige ansatte i vårt utvalg konsekvent befinner seg i de minst attraktive jobbene. At arbeidsgivere vurderer personer med minoritetsbakgrunn annerledes enn andre arbeidssøkere, er tidligere dokumentert (Engelstad m.fl. 2003: s. 163). Vi har imidlertid ingen forutsetninger for å kunne si noe om diskriminering i ansettelsesprosessen. Vi vil derimot forsøke å si noe om hvorvidt de ansatte opplever å bli diskriminert i arbeidssituasjonen. Vi spurte derfor de ikke-vestlige ansatte som var fagorganiserte, hvorvidt de hadde opplevd å bli utsatt for diskriminering ved at de har blitt dårligere behandlet enn de norske ansatte på jobben. Vi må her ta forbehold om at når det gjelder disse spørsmålene, er antall respondenter ekstra lavt ettersom vi kun stilte spørsmålet til de fagorganiserte, og vi kan derfor ikke konkludere for mye på statistisk grunnlag.

Flertallet av de spurte sa at de ikke følte seg utsatt for diskriminering. Over en tredel mente at de hadde blitt utsatt for diskriminering. Det er imidlertid vanske-

Tabell 2.3 Har du blitt utsatt for diskriminering ved å bli dårligere behandlet enn de norske på jobben? (N = 49)

Blitt utsatt for diskriminering?	Ikke-vestlige fagforeningsmedlemmer
Ja	14
Nei	34
Vil ikke svare	1
Total	49

⁴ For en inngående drøfting av fenomenet, se Jon Rogstad (2001): *Sist blant likemenn? Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*, Institutt for samfunnsforskning, Oslo.

lig å konkludere omkring omfanget av diskrimineringen basert på subjektive opplevelser. Intervjuerne kunne fortelle at noen av dem som sa de ble diskriminert, åpenbart hadde et urimelig grunnlag for å hevde dette. En mente for eksempel at hun ble diskriminert fordi andre med mer ansiennitet fikk mer lønn enn henne selv om de utførte samme arbeid. En annen mente hun ble diskriminert fordi hun ikke fikk utbetalt dobbel livsforsikringsgevinst da mannen hennes døde, selv om de begge hadde vært fagforeningsmedlemmer og dermed forsikret. Her er det åpenbart at følelsen av å være diskriminert kan bunne i mangelfull forståelse for regelverk i det norske arbeidslivet. Andre mente derimot at diskrimineringen var mer indirekte. De mente at diskrimineringen ikke rammet enkeltpersoner i form av direkte forskjellsbehandling, men at hele yrkesgrupper – særlig stuepikene – generelt ble behandlet respektløst, og at dette ikke kunne skjedd dersom de hovedsakelig hadde vært norske.

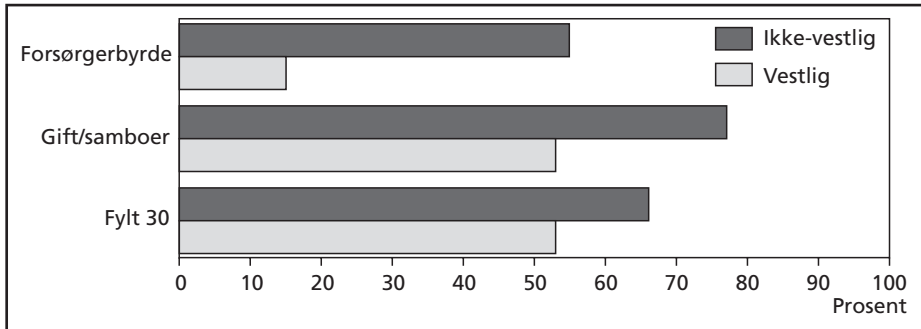
Et interessant poeng er at flertallet av dem som mener at de blir diskriminert, jobber i hotellbransjen. Mens fire av 21 spurte innen renhold sa at de hadde blitt diskriminert, svarte ti av 26 spurte det samme innen hotell. Flere av de spurte i renholdsbransjen hevdet at diskriminering ikke var noe problem fordi alle på jobben jo var innvandrere. De hotellansatte jobber derimot i mye større grad på samme sted som nordmenn, selv om disse gjerne har andre typer stillinger. Dette belyser et mer generelt poeng; man må til en viss grad være integrert for å oppleve at man blir diskriminert. Jo mer segregert fra majoritetsbefolkningen innvandrerne lever, både i arbeidslivet og ellers, jo mindre er mulighetene for å føle seg diskriminert. Det betyr at jo lenger man kommer i arbeidet med å integrere innvandrere i det norske arbeidsmarkedet, jo mer vil diskriminering oppleves som et problem.

De ansattes livssituasjon

Hvis vi ser på de ansattes livssituasjon, ser vi at det er klare forskjeller mellom de vestlige og de ikke-vestlige arbeidstakerne. De ikke-vestlige arbeidstakerne befinner seg gjennomgående i en mer etablert livssituasjon enn de vestlige.

Mens 66 prosent av de ikke-vestlige arbeidstakere har fylt 30 år eller mer, gjelder dette 53 prosent av de vestlige. Denne forskjellen er ikke signifikant, men ser vi nærmere på fordelingen innad i bransjene, ser vi at disse tallene til dels skjuler motstridende tendenser. I renholdsbransjen er bare fem prosent av de ikke-vestlige arbeidstakerne 45 år eller mer, mens over halvparten av de vestlige har fylt 45 år. Av disse er alle unntatt én kvinner. Dette skyldes sannsynligvis at renholdsyrket – før innvandrerne inntog på det norske arbeidsmarkedet – var et tradisjonelt lavstatus kvinneyrke. De vestlige arbeidstakerne i vårt utvalg gjenspeiler dette. Innen hotellbransjen er 58 prosent av de vestlige arbeidstakerne under 30 år, mens det tilsvarende tall for ikke-vestlige er 29 prosent. Mens en stor del av de vestlige job-

Figur 2.2 Ansattes livssituasjon. (N = 222)



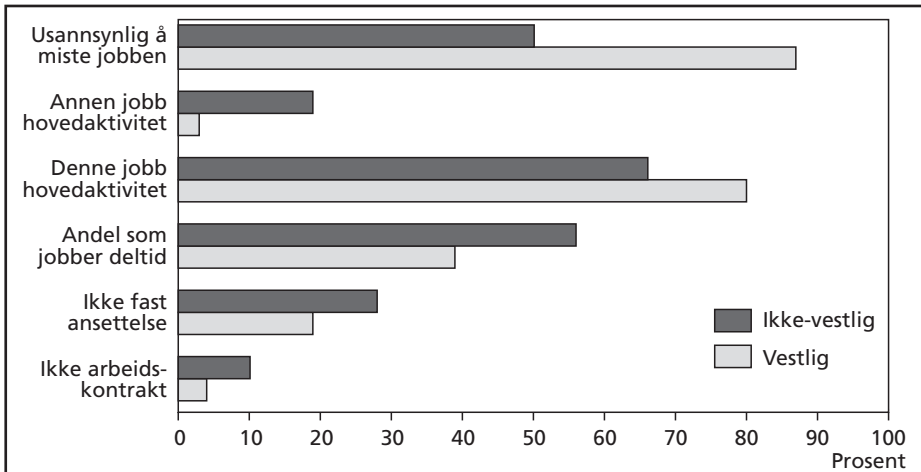
ber kortere perioder i hotellbransjen i ung alder før de går videre til en annen karriere, eller jobber deltid ved siden av studier, er hovedtyngden av de ikke-vestlige arbeidstakerne i bransjen i mer etablert alder.

Inntrykket av at de ikke-vestlige arbeidstakerne i det totale utvalget er i en mer etablert livsfase enn de vestlige, bekreftees når vi ser på andelen som er gifte eller samboende og andelen som forsørger barn under 18 år. Her finner vi klart signifikante forskjeller mellom gruppene. Mens 77 prosent av de ikke-vestlige arbeidstakerne i utvalget er gifte eller samboende, er det tilsvarende tallet for vestlige arbeidstakere 53 prosent. Bare 15 prosent av de vestlige forsørger barn under 18 år, mens 55 prosent av de ikke-vestlige gjør det.

Tilknytning til arbeidslivet og jobbsikkerhet

For å si noe om arbeidstakernes tilknytning til arbeidslivet kan vi ta for oss innslaget av såkalte atypiske ansettelsesformer. Her vil vi se på andelen av arbeidsstokken som står uten arbeidskontrakt, hvor mange som ikke har fast ansettelse, og hvor mange som jobber deltid/heltid i utvalget vårt. I tillegg ser vi på hva de ansatte oppfatter som sin hovedaktivitet. Det er imidlertid viktig å påpeke at vårt utvalg ikke gir et helt representativt bilde av situasjonen, blant annet fordi ekstravaktene ved det største hotellet i utvalget ikke er intervjuet. Det er derfor grunn til å anta at innslaget av atypiske ansettelsesformer er større i hotellbransjen enn det tallene her gir uttrykk for. En landsomfattende studie av ansettelsesformer i hoteller i norske byer kan gi et mer dekkende bilde av utbredelsen av atypiske ansettelsesformer. Denne studien viste at fast ansatte på fulltid utgjorde 53 prosent av medarbeidere med minst halv stilling, fast deltidsansatte 19 prosent, ekstrahjelper 24 prosent, mens midlertidig ansatte, innleide arbeidstakere og tjenesteleverandører utgjorde bare fire prosent (Gjelsvik, 1998: s. 199). I tillegg kommer alle med mindre enn halv stilling. Våre tall kan likevel si noe om tendenser i forhold til hvordan de atypiske ansettelsesformene fordeler seg mellom de ulike gruppene av ansatte.

Figur 2.3 Indikatorer på tilknytning til arbeidslivet og opplevd jobbsikkerhet. (N = 222)



Vi finner at selv om de aller fleste har arbeidskontrakt, er det en noe større andel ikke-vestlige arbeidstakere (ti prosent) som ikke har arbeidskontrakt enn blant vestlige (fire prosent) i vårt utvalg, men denne forskjellen er ikke signifikant. Tilsvarende finner vi en ikke signifikant forskjell når det gjelder andel uten fast ansettelse. Ikke-vestlige har noe høyere andel midlertidige ansettelser (28 prosent) enn vestlige arbeidstakere (19 prosent). Her bør vi også nevne at av de 48 personer som ikke var fast ansatt, oppga 33 at de ønsket fast ansettelse, mens 15 sa de ikke ønsket det. Når det gjelder andel deltidsarbeid, finner vi en signifikant forskjell. Ikke-vestlige arbeidstakere har en løsere tilknytning til jobben ved at de jobber mer deltid enn vestlige arbeidstakere (56 prosent mot 39 prosent). Også når vi ser på hva man anser som sin hovedaktivitet, finner vi en signifikant forskjell som tyder på en løsere tilknytning til arbeidsplassen blant ikke-vestlige enn vestlige arbeidstakere. Mens 80 prosent av de vestlige arbeidstakerne anser denne jobben som sin hovedaktivitet, gjelder dette bare 66 prosent av de ikke-vestlige.

Her er det interessant å se på andelen som anser en annen jobb for å være deres hovedaktivitet. Dette sier noe om hvorvidt deltidsarbeidet er ønsket eller ikke. Andelen som anser studier og omsorgsoppgaver i hjemmet, er relativt lik for de to gruppene. Dette er en situasjon der man kan anta at deltidsarbeidet er ønsket av arbeidstakeren selv. Når det gjelder dem som oppgir at de anser en annen jobb som sin hovedaktivitet, kan vi anta at dette ikke er tilfellet. Dette inntrykket bekreftes også av våre informanter i de aktuelle forbundene som kan fortelle at mange ikke får fulltidjobb og dermed tvinges til å ta to deltidsjobber for å få endene til å møtes. Her finner vi en signifikant forskjell i og med at mens nesten hver femte ikke-vestlige arbeidstaker (19 prosent) oppgir en annen jobb som sin hovedaktivitet, gjelder dette bare tre prosent av de vestlige.

Selv om langt de fleste innen de ulike gruppene har både arbeidskontrakt, fast ansettelse, arbeider full tid og anser jobben som sin hovedaktivitet, så har ikke-vestlige arbeidstakere den klart løseste tilknytning til arbeidsplassen. Vi finner ingen betydelige forskjeller mellom kvinner og menn eller mellom bransjene. I lys av dette er det ikke overraskende å finne at ikke-vestlige arbeidstakere i langt mindre grad føler seg trygge på å få beholde arbeidsplassene sine. Mens 87 prosent av de vestlige arbeidstakerne anser det som usannsynlig å miste jobbene sine i nær fremtid, kan bare 50 prosent av de ikke-vestlige arbeidstakerne si det samme.

Arbeidsansiennitet

Ansiennitet er et viktig prinsipp for differensiering og tildeling av rettigheter i det norske arbeidsmarkedet, og forskjeller i ansiennitet vil ofte kunne forklare ulike posisjoner på arbeidsmarkedet. Et problem for mange innvandrere er at de har deler av sin yrkesansiennitet fra hjemlandet, noe som ikke umiddelbart gir uttelling i det norske arbeidsmarkedet.

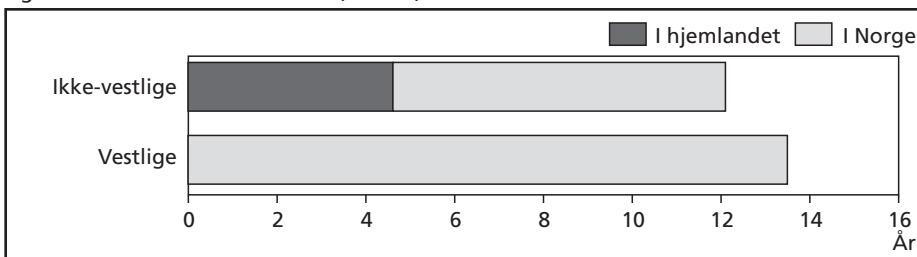
Vi finner at ikke-vestlige arbeidstakere totalt har nesten like mye arbeidsansiennitet som vestlige, med gjennomsnittlig 12,1 år for ikke-vestlige og 13,5 år for vestlige. De ikke-vestlige arbeidstakernes arbeidsansiennitet er imidlertid i gjennomsnitt fordelt på 4,6 år i hjemlandet og 7,5 år i Norge. Vi må derfor kunne anta at disse har mindre kjennskap til forholdene i det norske arbeidslivet enn sine vestlige kolleger.

Når det gjelder ansiennitet i bedriften, finner vi imidlertid ingen signifikante forskjeller mellom de vestlige og de ikke-vestlige arbeidstakerne.

Tabell 2.4 Gjennomsnittlig antall yrkesaktive år.

	I hjemlandet	I Norge	Yrkesaktive år totalt
Vestlige		13,5	13,5
Ikke-vestlige	4,6	7,5	12,1

Figur 2.4 Ansiennitet i bedriften. (N =222)



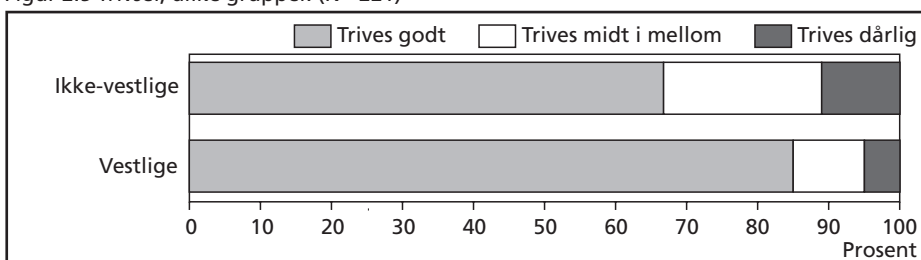
Trivsel

Her vil vi se nærmere på hvor godt de ansatte trives i jobbene sine, og hva som er viktig for deres trivsel.

De fleste – 73 prosent – oppgir at de trives godt. Dette gir omtrent samme resultat som liknende studier av arbeidslivet på tvers av bransjer (se for eksempel Torvatn 2001⁵). Mens 18 prosent oppgir at de trives sånn midt imellom, sier kun ni prosent at de trives dårlig. Det er imidlertid en signifikant forskjell mellom ikke-vestlige og vestlige arbeidstakere. Mens 85 prosent av de vestlige arbeidstakerne oppgir at de trives godt, sier bare 66 prosent av de ikke-vestlige arbeidstakerne det samme. Det er ingen signifikante forskjeller mellom menn og kvinner eller de to bransjene.

Det neste vi vil se på, er hvilke forhold de ansatte anser som viktige for sin trivsel på jobben. På spørsmål om hva som er viktigst for arbeidstakernes trivsel, svarer de fleste god lønn eller fast stilling.

Figur 2.5 Trivsel, ulike grupper. (N =221)



Tabell 2.5 Hvilket forhold er det viktigste for din trivsel? (N =194)

	Prosent	Antall
1. At lønnen er god	39	75
2. Fast stilling	30	58
3. Tilstrekkelig tid til å gjøre jobben	12	23
4. Annet	10	19
5. Mulighet for intern jobbopplæring	7	14
6. Aktiv klubb/fagforening	2	4
7. Fast arbeidstid	0,5	1

⁵ <http://www.idebanken.org/ressurser/binaryfile.asp?filID=175>

Hvordan fordeler så de vestlige og de ikke-vestlige arbeidstakerne seg på denne listen? Hovedbildet er at vi finner få forskjeller mellom vestlige og ikke-vestlige når det gjelder hva som skal til for at de skal trives på jobben. Dette sammenfaller med tidligere studier av ikke-vestlige innvandrere i renholdsbransjen som heller ikke finner holdepunkter for at arbeidstakere med minoritetsbakgrunn har en annen oppfatning av hva som er «det gode arbeid» enn det norske arbeidstakere har (Byrkjeland og Djuve 2003: 19). Vi finner imidlertid at nesten halvparten av de ikke-vestlige oppgir at god lønn er det aller viktigste for deres trivsel på jobben, mens bare i underkant av 20 prosent av de vestlige peker på denne faktoren som den viktigste. På første plass hos de vestlige står det å ha fast stilling.

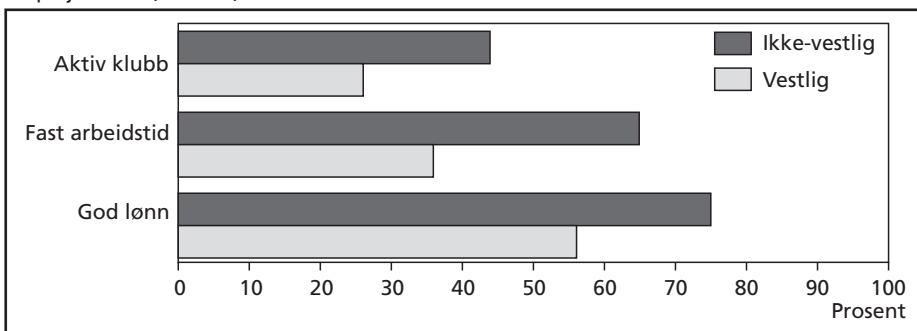
Hvis vi sammenlikner de vestlige og de ikke-vestliges svar på spørsmål om hvor viktig ulike enkeltfaktorer er for deres trivsel på jobben, finner vi at en overvekt av de ikke-vestlige (75 prosent mot 56 prosent av de vestlige) mente at god lønn er helt avgjørende eller svært viktig for at de skal trives på jobben.

Vi finner videre at det å ha en fast arbeidstid synes viktigere for ikke-vestlige enn for vestlige når det gjelder trivsel på jobben. 65 prosent av de ikke-vestlige mot 36 prosent av de vestlige hevdet dette var svært viktig eller helt avgjørende for at de skulle trives på jobben. Dette er ikke spesielt overraskende når vi vet at en høyere andel av de ikke-vestlige arbeidstakerne er gift eller samboende og forsørger barn under 18 år. Vi må kunne anta at fast og dermed forutsigbar arbeids-

Tabell 2.6 Tre viktigste årsaker til trivsel hos vestlige/ikke-vestlige arbeidstakere.

Ikke-vestlige (N = 132)		Vestlige (N = 62)	
1. God lønn	48	1. Fast stilling	34
2. Fast stilling	28	2. At lønnen er god	19,4
3. Tilstrekkelig tid til arbeidsoppgavene	12	3. Annet (Sosialt miljø, god ledelse, utfordringer)	18

Figur 2.6 Andel som oppgir at følgende faktorer er svært viktig/helt avgjørende for deres trivsel på jobben. (N = 220)



tid er viktigere for dem som ønsker å kombinere jobb og familieliv enn for dem som ikke har en familie å ta hensyn til.

Noe overraskende finner vi at en overvekt av de ikke-vestlige (44 prosent av de ikke-vestlige mot 26 prosent av de vestlige) mener at en aktiv klubb/fagforening eller tillitsvalgte er svært viktig eller helt avgjørende for at de skal trives på jobben. Dette kan ha en sammenheng med at organisasjonsprosenten er høyere for de ikke-vestlige enn de vestlige i vårt utvalg.

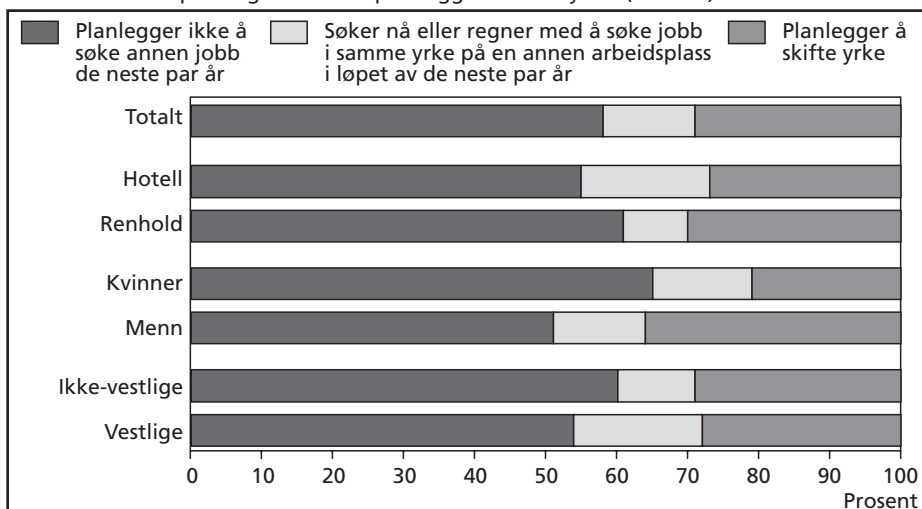
En noe større andel vestlige enn ikke-vestlige peker på at sosialt miljø er svært viktig eller helt avgjørende for at de skal trives på jobben. Av dem som har svart at sosialt miljø er viktig, er hele 73 prosent vestlige, mens bare 27 prosent er ikke-vestlige. Dette kan på den ene siden styrke antakelsen om at ikke-vestlige innvandrere er mindre solidariske og mindre opptatt av fellesskapet på arbeidsplassen. På den andre siden bør dette ses i sammenheng med hva slags type arbeidsoppgaver de to gruppene utfører. Vi kan anta at det sosiale fellesskapet er viktigere for dem som står sammen med kollegaer i resepsjonen på et hotell – som hovedsakelig er vestlige, enn for dem som går alene og vasker, enten ute hos kundene i renholdsbransjen eller på hotellrommene – hvor det er en overvekt av ikke-vestlige.

Ønske om annen jobb

Martins (2001) studie av den amerikanske fagbevegelsens forgyves forsøk på å organisere landbruksarbeidere i California viste hvordan de hovedsakelig meksikanske innvanderne ikke var interessert i å organisere seg, ettersom de ønsket og planla å skaffe seg andre jobber (Kahmann 2003). Kan det være slik at arbeidstakere i vårt utvalg ikke planlegger å bli værende i sine nåværende stillinger og yrker, og at dette påvirker deres forhold til fagorganisering? Vi har spurt arbeidstakerne i utvalget vårt om de søker eller regner med å søke jobb på en annen arbeidsplass i løpet av de neste par år og hvorvidt de da eventuelt planlegger å skifte yrke.

Totalt svarer 58 prosent at de ikke søker eller planlegger å søke en annen jobb i løpet av de nærmeste par år. Dette må ses i sammenheng med at det er så høy turnover i bransjene. Av de spurte planlegger 29 prosent å skifte yrke, mens 13 prosent søker eller planlegger å søke samme yrke ved annen bedrift. Menn har i noe større grad enn kvinner planer om å skifte yrke, med 36 prosent av de spurte for menn mot 21 prosent for kvinner. Vi finner også en viss forskjell mellom bransjene, men her utgjøres ikke forskjellen av folk som ønsker å skifte yrke, men av dem som søker eller planlegger å søke jobb i samme yrke i en annen bedrift. Mens ni prosent av renholdsarbeiderne har svart at de søker eller planlegger å søke jobb i samme yrke i en annen bedrift, svarer 18 prosent av de hotellansatte det samme. Vi finner imidlertid ingen betydelige forskjeller mellom vestlige og ikke-vestlige ansatte når det gjelder hvorvidt de planlegger å skifte yrke eller jobb.

Figur 2.7 Andel arbeidstakere som ikke planlegger å søke annen jobb i løpet av de neste par år, andel som søker nå eller i løpet av de neste par år regner med å søke jobb i samme yrke på en annen arbeidsplass og andel som planlegger å skifte yrke. (N = 220)



2.3 Oppsummering

- Både hotell/restaurant- og renholdsbransjen er preget av en stor andel ikke-vestlige innvandrere blant de ansatte, mye deltidsarbeid, til dels dårlige arbeids- og lønnsvilkår, mye belastninger, høy turnover og lav organiseringsgrad. Bildet er imidlertid mer sammensatt i hotell enn i renholdsbransjen.
- I renholdsbransjen finnes det ikke lokale klubber eller tillitsvalgte, og de ansatte er i liten grad aktive i organisasjonsspørsmål.
- Ved de store hotellene er det i varierende grad både klubber og tillitsvalgte. Ved de mindre hotellene er det gjerne enkelte tillitsvalgte, men ikke klubber. Strukturelle endringer i bransjen har skapt et dårligere klima for lokal klubbdannelse, og de tillitsvalgte ved de mindre hotellene er ofte lite aktive.
- Mangel på foreningsapparat ute på bedriftene stiller spesielle krav til forbundene med tanke på medlemservice, rekruttering og håndtering av konflikter. Forbundskontorene må forholde seg til enkeltsaker og fungerer til tider både som klubbkontor og sosialkontor.

- Bransjene er preget av et segregert arbeidsmiljø, både yrkesmessig og sosialt. De ikke-vestlige er konsentrert i de minst attraktive jobbene og har få muligheter for mobilitet.
- Nesten en tredel av de ikke-vestlige arbeidstakerne som er organiserte, mente at de hadde blitt diskriminert på arbeidsplassen.
- De ikke-vestlige arbeidstakerne befinner seg gjennomgående i en mer etablert livssituasjon, har høyere alder, høyere andel gifte/samboende. En høyere andel av de ikke-vestlige har dessuten forsørgeransvar for barn under 18 år.
- Ikke-vestlige arbeidstakere har en til dels løsere tilknytning til arbeidsplassen, med gjennomgående høyere andel midlertidig ansatte, mer deltidsarbeid, flere som må ta to jobber for å få endene til å møtes og en betydelig lavere følelse av jobbsikkerhet. Bare halvparten av de ikke-vestlige arbeidstakerne ser det som usannsynlig å miste jobben i nær fremtid.
- Ikke-vestlige og vestlige arbeidstakere har om lag like mye total yrkeserfaring, men de ikke-vestlige har store deler av sin erfaring fra utlandet og har derfor sannsynligvis mindre kjennskap til norsk arbeidsliv. Vestlige og ikke-vestlige arbeidstakere har om lag like mye ansiennitet i de aktuelle bedriftene.
- Vestlige arbeidstakere oppgir oftere at de trives godt i jobbene sine enn ikke-vestlige. Ser vi på utvalget totalt, oppgir om lag samme andel at de trives godt som hva har fremkommet i studier av andre bransjer.
- God lønn og fast stilling oppgis som viktigste faktorer for arbeidstakernes trivsel. Mens ikke-vestlige legger mest vekt på god lønn, trekker vestlige oftere fram fast stilling. Vestlige nevner også oftere godt sosialt miljø som viktig for deres trivsel, mens ikke-vestlige oftere trekker fram tilstrekkelig tid til arbeidsoppgavene. Dette gjenspeiler i stor grad at de utfører ulike typer arbeidsoppgaver. Ikke-vestlige legger dessuten mer vekt på faste arbeidstider og at det er en aktiv lokal klubb på bedriften som viktige faktorer for deres trivsel.
- Litt over halvparten av de spurte planlegger å bli i sin nåværende jobb de neste par år. De øvrige søker eller planlegger å søke en annen jobb. Et flertall av disse søker eller planlegger å søke seg til et annet yrke, mens et mindretall søker eller planlegger å søke seg til samme yrke i annen bedrift. Vi finner ingen signifikante forskjeller mellom de ulike gruppene.

3 Fagforeningsmedlemskap

Medlemmenes grunner til å organisere seg er et omfattende felt innen faglitteraturen (Olberg, 1998). Noen ansatte er opptatt av solidaritet og kollektive goder, mens andre vil melde seg inn for å nyte godt av eventuelle medlemsfordeler som gunstige forsikrings- og låneavtaler. Noen føler kanskje et sosialt press til å organisere seg fordi de fleste andre på bedriften er organisert, mens andre har en klar oppfatning av at fagorganisering i seg selv er et viktig prinsipp og at de derfor ser det som naturlig å melde seg inn i en fagforening. Motivene for å organisere seg kan dermed være mange og ulike fra arbeidstaker til arbeidstaker og fra bedrift til bedrift. Tilsvarende vil også grunnene til ikke å organisere seg variere. Forskning viser at organisasjonsgraden øker jo mer etablert en arbeidstaker er på arbeidsmarkedet. Det vil si at midlertidig ansatte sjeldnere er organiserte enn fast ansatte, og at organisasjonsgraden øker med økt ansiennitet i bedriften. Ikke-vestlige innvandrere skiller seg fra nordmenn ved at de er langt mindre etablert på arbeidsmarkedet enn det lønnstakere generelt er (Svensen og Svensson, 2002). Både renholdsbransjen og hotell- og restaurantbransjen er som tidligere nevnt preget av lav organiseringsgrad sammenliknet med andre bransjer i privat tjenesteyting. Samtidig har bransjene en overrepresentasjon av ansatte med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn, høy grad av turnover og mye midlertidige ansettelse. Dette vet vi er faktorer som påvirker om folk velger å organisere seg eller ikke. I dette kapitlet spør vi hvorfor medlemmene har valgt å organisere seg og hvorfor ikke-medlemmene har valgt å la være. Hva er det som gjør fagorganisering attraktivt eller eventuelt lite attraktivt innenfor disse to utvalgte bransjene? Det første spørsmålet vi vil belyse, er *hvem* de som velger å organisere seg er. Har de noen bestemte egenskaper som skiller dem klart fra dem som har valgt ikke å organisere seg?

3.1 De fagorganiserte – hvem er de?

Så mye som 42 prosent av de intervjuede (N = 222) i vår undersøkelse er fagorganisert. 91 av de ansatte oppga å være medlem i en fagforening tilknyttet den jobben vi intervjuet dem om.¹ 123 av de ansatte oppga at de ikke var medlem i noen

¹ Det er disse 91 vi vil konsentrere oss om i den videre analysen.

fagorganisasjon, mens seks personer var organiserte, men da i tilknytning til en annen jobb enn den dette intervjuet dreiet seg om. Dette kan for eksempel være personer som har en renholdsjobb noen få timer i uka i tillegg til et annet hovedyrke. Blant de ansatte innen renholdsbransjen oppga 41 prosent å være fagorganisert, mens det innen hotellbransjen var nesten 45 prosent som hevdet å være fagorganiserte. Dette tallet er langt høyere enn hva forbundene anslår organiseringsgraden i bransjen for å være. Dette kan skyldes at de fagorganiserte har vært mer tilbøyelige til å ville la seg intervjuer enn de ikke-organiserte. Eventuelt kan man tenke seg at det utvalget av ansatte vi trakk ut til intervju, var skjevt med hensyn til antall organiserte og ikke-organiserte. Dessuten kan de utvalgte bedriftene være lite representative i forhold til bransjene generelt. Ett av de utvalgte hotellene som inngår i undersøkelsen, har for eksempel en av Norges største klubber og ansatte med en relativt stor grad av kunnskap og bevissthet knyttet til fagforeningsvirksomhet ifølge representanten for Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet (HRAF). De ansatte her skiller seg nok derfor klart fra hoteller med mindre aktive klubber og tillitsvalgte. For våre analyseformål er det likevel en fordel at utvalget er noenlunde jevnt fordelt på medlemmer og ikke-medlemmer, slik at vi har informasjon om et tilstrekkelig antall ansatte innenfor begge kategorier.

Det er like mange organiserte innenfor de to bransjene vi ser på her. Ser vi begge bransjene under ett, finner vi noe overraskende en overvekt av organiserte blant de ikke-vestlige ansatte. Hele 46 prosent av de ikke-vestlige er organiserte mot 36 prosent av de vestlige. Videre finner vi en større andel organiserte blant kvinner (50 prosent) enn blant menn (30 prosent). Dette skiller seg fra bildet av organiseringsgrad blant arbeidsstyrken generelt, som presenteres i Svensen og Svensson (2002). De fant at lønnstakere med ikke-vestlig bakgrunn var organisert i langt mindre grad (36 prosent) enn lønnstakere generelt (56 prosent). Dessuten fant de at kjønnsforskjellene var små når det gjaldt organiseringsgrad. De fant også lavere organiseringsgrad blant ikke-vestlige innvandrere enn blant lønnstakere generelt innenfor privat tjenesteyting. Vårt datamateriale synes dermed å være noe skjevt og ikke representativt for bransjene generelt.

Et annet viktig poeng hos Svensen og Svensson (2002) er at grad av organisering følger grad av integrering på arbeidsmarkedet i form av yrkeserfaring, ansiennitet, faste eller midlertidige ansettelser og hvorvidt jobben anses å være en hovedaktivitet eller en bibeskjeftigelse ved siden av studier eller en annen jobb. Tendensen er at jo mer integrert og etablert man er, jo større er sannsynligheten for at man velger å organisere seg.

Dette stemmer godt med hva vi finner i vårt datamateriale. Ser vi på arbeidsmarkedstilknytningen til de ansatte, finner vi en større andel organiserte blant dem som har en skriftlig arbeidskontrakt, enn blant dem som ikke har det, og videre en overvekt av organiserte blant de fast ansatte (45 prosent) mot 36 prosent orga-

niserte blant de midlertidige ansatte. Det er også flest organiserte blant de eldste og mest etablerte gruppene ansatte. Vi finner at 46 prosent er organisert blant de gifte/samboende mot 36 prosent blant dem som ved intervju tidspunkt ikke lever i et fast parforhold. I aldersgruppen over 45 år er hele 62 prosent organisert mot bare 23 prosent i aldersgruppen 18–25 år. Det er også en klar tendens til at flere organiserer seg blant dem som har forsørgelsesansvar for barn under 18 år (54 prosent) mot 35 prosent organiserte blant dem som ikke forsørger barn. Det synes altså som om grad av livserfaring, ansvar og sosiale og økonomiske forpliktelser påvirker sannsynligheten for å organisere seg.² Det at innvandrere organiserer seg i større grad enn de vestlige arbeidstakerne skyldes nok at innvandrerne som jobber innenfor disse bransjene i gjennomsnitt er eldre og mer etablert med familie og forsørgeransvar, enn at de har en annen bakgrunn og opprinnelse enn de etnisk norske.

De ikke-vestlige medlemmene

Svensen og Svensson (2002) peker på at de generelle mønstrene for fagorganisering også gjelder for ikke-vestlige innvandrere. Dette stemmer godt overens med de funn vi gjør i denne undersøkelsen.

Andelen fagorganiserte innvandrere er størst blant ansatte som:

- er kvinner
- har skriftlig kontrakt
- har fast ansettelse
- har lengst botid i Norge
- jobber i hotellbransjen
- befinner seg i de høyeste aldersgruppene
- er forsørgere av barn under 18 år

Hvordan ble medlemmene vervet?

For fagorganisasjonene kan det være en tøff utfordring å nå ulike grupper ansatte og få dem til å organisere seg. Forbundene sentralt har liten tid til verving og er avhengige av at en stor del av vervingen finner sted lokalt. Vi finner at bare 14 av de 91 medlemmene har blitt vervet direkte gjennom oppsøkende virksomhet fra

² Dette kan selvsagt henge sammen med at de som har barn og er etablert med en familie, gjerne er eldre enn de som ikke er det.

Tabell 3.1 Andel av de organiserte som ble vervet på ulike måter. (N = 91)

Hvordan ble medlemmene vervet?	Prosent	Antall
1. Tok selv kontakt med fagforeningen	28	25
2. Ble spurt av venn/kollega	20	18
3. Ble spurt direkte av klubb	15	14
4. Arbeidsgiver foreslo det	13	12
5. Kontaktet forbundet sentralt	11	10
6. Var medlem fra før	6	5
7. Medlemskampanje	6	5
8. Husker ikke	1	1
9. Forbundet tok kontakt med bedriften	1	1

fagforening lokalt eller forbund sentralt. Ti av disse 14 er ansatt på et hotell med en svært aktiv klubb, og hvor de ansatte generelt, ifølge HRAF, har en høy grad av fagforeningsbevissthet. Dette innebærer at slik verving så å si ikke forekommer på de andre bedriftene i denne undersøkelsen. Fem personer har blitt vervet gjennom medlemskampanje. I ett tilfelle har forbundet tatt kontakt med bedriften og derigjennom vervet et medlem. Hvert femte medlem ble vervet gjennom en annen venn eller kollega som allerede var medlem. Dette viser at det er viktig med nøkkelpersoner ute på arbeidsplassene som gjør en aktiv innsats for å verve andre kollegaer. De aller fleste (39 prosent) oppgir imidlertid at de selv tok kontakt med fagforeningen eller forbundet sentralt for å bli medlem.

Når vi deler de ulike vervemåtene inn i to kategorier, en aktiv og en passiv form,³ finner vi en klar sammenheng mellom vervemåte og etnisk bakgrunn. En større andel ikke-vestlige (64 prosent) enn vestlige (46 prosent) medlemmer har blitt medlem på en såkalt passiv måte, det vil si at de har blitt spurt av noen. Vi finner ingen sammenheng mellom vervemåte og bransjetilhørighet eller kjønn. Det er imidlertid klart at ulike grupper ansatte kan ha behov for ulike måter å bli vervet på. Representanten fra HRAF hadde følgende observasjon:

«Ingen er umulige å organisere, men man må utvikle metoder for å nå dem.»

Dette kan bety at det å verve ikke-vestlige ansatte krever mer initiativ fra enten klubb, tillitsvalgte, forbund eller andre enn det å verve vestlige ansatte gjør. En årsak til dette kan være at en større andel av de ikke-vestlige mangler generell kunnskap om fagforeningsvirksomhet enn hva nordmenn gjør. Kun i overkant av hver tiende ikke-vestlige ansatte har for eksempel erfaring med fagforeningsvirksomhet fra hjemlandet. I tillegg vet vi at grad av fagorganisering blant ikke-vestlige

³ Det å selv ta kontakt med forbund eller klubb regnes her som å ta eget initiativ, altså en aktiv form for verving. Det å bli spurt av enten klubb, forbund, arbeidsgiver eller kollega regnes som en passiv form for verving vurdert ut fra den ansattes egeninnsats for å bli medlem.

øker i takt med antall år botid i Norge. De nyankomne organiserer seg i mindre grad enn dem som har bodd i Norge i flere år. Dette har mest sannsynlig sammenheng med at kjennskap til og kunnskapen om det norske arbeidslivet, og rettighetene man har som arbeidstaker, øker med botid. Det er derfor mye som taler for at en stor del av de uorganiserte ikke-vestlige arbeidstakerne i bransjen har behov for mer kunnskap og informasjon om hva fagorganisering i Norge er for noe, og videre at de må få en direkte henvendelse fra noen før de velger å bli medlem av en fagforening.

Motiver for å organisere seg eller la være

Vi har allerede vært inne på en del forhold som ser ut til å påvirke om man velger å bli medlem av en fagorganisasjon eller ikke. Den samvariasjonen vi finner mellom gruppekjennetegn og organiseringsgrad forteller likevel lite om *hvorfor* enkelte grupper organiserer seg i større grad enn andre. Hva er det som gjør at noen mennesker finner det attraktivt å være fagorganisert og andre ikke? Er det medlemsfordelene som trekker? Er det solidaritetstanken? Er det kollektive eller individuelle interesser? Har etniske minoriteter andre motiver for å organisere seg enn de vestlige arbeidstakerne? Har kvinner andre motiver enn menn? Er det noe spesielt med bransjene, stillingene der eller fagorganisasjonene som gjør det attraktivt, eller eventuelt lite attraktivt, å organisere seg?

Motiver for å organisere seg

I denne undersøkelsen har vi vært spesielt opptatt av å avdekke eventuelle etniske mønstre i organiseringsmotivene, og har derfor intervjuet både tillitsvalgte og de ansatte om temaet. På de bedriftene hvor det var aktive tillitsvalgte eller en aktiv klubb, spurte vi disse om hva som var hovedargumentene blant de organiserte ved bedriften for å organisere seg. På ett hotell var det den stadige usikkerheten i bransjen som var det gjennomgående argumentet, mens medlemsfordeler i form av gode forsikringsordninger ble fremhevet som viktigst på et annet. En tillitsvalgt for stuepikene ved ett hotell hevdet at hovedårsaken til at stuepikene her organiserte seg, var for å unngå å bli lurt av en kynisk ledelse som spekulerte i å holde de ansatte uvitende i forhold til gjeldende lov- og regelverk slik at de selv kunne ignorere lover og regler når det gagnet hotellet. Det ble dermed trukket fram noe varierende motiver for å organisere seg på de ulike hotellene.

Dette stemmer godt overens med representanten for HRAFs beskrivelse av ulike verdener eller kulturer ute på de ulike bedriftene hva gjelder motiver for å organisere seg. Han skildrer en virkelighet hvor organisasjonsmønstrene skiller seg sterkt fra hotell til hotell. Ofte ser han tendenser til at valget om å organisere seg følger

av hvilken stilling ansatte innehar på hotellet. Han hevder at dersom lavstatusyrkene, for eksempel stuepikene, organiserer seg et sted, vil gjerne ikke resepsjonistene gjøre det fordi de da ikke føler tilhørighet til den samme organisasjonen ettersom de anser seg å være på et høyere nivå i bedriften enn stuepikene. Dersom resepsjonistene går foran og organiserer seg først, ser han en tendens til at stuepikene gjerne vil gjøre det samme. Dette til tross for at resepsjonistene da ofte ikke vil være særlig opptatt av å få stuepikene med seg.

Når det gjelder motiver for å organisere seg, mener representanten fra HRAF at medlemsfordeler er et lite viktig lokkemiddel. Det viktigste er slik han ser det at det finnes en lokal fagforening på arbeidsplassen, og at det lokale tillitsvalgtapparatet fungerer. En sterk organisasjonskultur er etter hans syn det viktigste virkemidlet for å få folk til å organisere seg. Dette understrekes også av en leder for et hotell:

«Verving er veldig avhengig av tillitsvalgt. Den forrige var veldig aktiv og ver-
vet mange. Hun var en enorm pådriver. Når hun sluttet, så dalte det.»

En tillitsvalgt vi snakket med, svarte følgende på spørsmålet om hvorfor hun ble medlem i HRAF:

«Jeg meldte meg inn fordi jeg vet hvor råtten bransjen er. Det er så mye rart som skjer; usaklige oppsigelser ... personalpolitikk som stinker og i det hele tatt ...»

Vi ba alle de 91 fagorganiserte om å svare på hvor viktig et sett ulike motiver for å organisere seg var for dem når de selv valgte å bli medlem av en fagforening. Som vist i tabell 3.2 svarer åtte av ti fagorganiserte at styrket jobbsikkerhet og forbedrete lønns- og arbeidsvilkår var svært viktig eller helt avgjørende motiver for å bli medlem.

Tabell 3.2 Andel av de organiserte som mente at et aktuelt motiv var svært viktig eller helt avgjørende for at de selv valgte å bli medlem (N varierer fra 78 til 90 på de ulike spørsmålene).*

Motiver for å bli medlem	Prosent	Antall
1. Styrket jobbsikkerhet	81	73
2. Forbedret lønns/arbeidsvilkår	78	68
3. Fagorganisering er prinsipielt viktig	54	46
4. At det fantes en aktiv lokal klubb/fagforening/tillitsvalgte	39	30
5. At de fleste andre på bedriften også var medlem	39	35
6. Medlemsfordeler (forsikringer og gunstige låneavtaler, etc.)	36	32
7. Økt mulighet for medbestemmelse på arbeidsplassen	22	19

* N varierer her på grunn av at noen av spørsmålene har mer missing enn andre. Dette skyldes at flere har svart «Vet ikke» eller av ulike grunner har unnlatt å svare på det aktuelle spørsmålet.

Litt over halvparten av de spurte hevdet at en svært viktig eller helt avgjørende grunn til at de meldte seg inn, var at de anså fagorganisering som prinsipielt viktig. Videre er det 39 prosent som mente at eksistensen av en lokal klubb/fagforening, eller eventuelt noen aktive tillitsvalgte på bedriften, var viktig for deres avgjørelse om å bli medlem. En like stor andel pekte på viktigheten av at de fleste andre på bedriften også var medlemmer. 36 prosent mente at medlemsfordeler var viktig og 22 prosent at økt medbestemmelse på bedriften var viktig.

Hovedinntrykket er at det er de tradisjonelle fagforeningssakene som synes viktigst for dem som har valgt å organisere seg, og at det ikke først og fremst er den moderne tjenesteorganisasjonen med medlemsfordeler i form av blant annet gunstige forsikringer og låneavtaler som lokker.

Har ulike grupper ansatte ulike motiver for å organisere seg?

I intervjuene som lå til grunn for rapporten «Innvandrere i fagbevegelsen» (Svensen og Svensson, 2002) ble det blant annet hevdet at innvandrere har mer instrumentelle årsaker til å organisere seg enn arbeidsstyrken for øvrig. En bedriftsleder innen renhold hevder at det er flest innvandrere som er organiserte, og hun tror det er to hovedforklaringer på dette; dels forklarer hun det med at innvandrere kanskje ikke er vant med slike trygghetsordninger i forhold til usaklige oppsigelser og så videre fra sitt eget hjemland og derfor vil benytte seg av denne muligheten når de endelig har den. Dessuten tror hun flere innvandrere organiserer seg på grunn av billig innboforsikring i forbindelse med medlemskapet. Representanten fra HRAF ga imidlertid uttrykk for at innvandrere og nordmenn skiller seg lite fra hverandre hva gjelder motiver for å organisere seg.

Vi har her sett nærmere på hvorvidt bransjetilhørighet, kjønn og om de ansatte har vestlig eller ikke-vestlig opprinnelse slår ut på hva som anses å være viktige motiver for å organisere seg. Som vist i tabell 3.3 på neste side finner vi at de ulike gruppene av ansatte kun i svært liten grad skiller seg fra hverandre med hensyn til hva de syntes var viktige motiver for å organisere seg.

Tabell 3.3 Andel av de fagorganiserte fordelt på etnisk opprinnelse, kjønn og bransje, som mener at de aktuelle motiver for å fagorganisere seg var svært viktig eller helt avgjørende (N varierer mellom 78 og 90 på de ulike spørsmålene).

	Prosent	Antall
Medlemsfordeler (forsikringer, låneavtaler, etc.)		
Vestlig	48	13
Ikke-vestlig	30	19
Menn	28	10
Kvinner	41	22
Renhold	29	13
Hotell	42	19
De fleste andre er medlemmer		
Vestlig	33	9
Ikke-vestlig	41	26
Menn	39	14
Kvinner	39	21
Renhold	53	24
Hotell	24	11
Fagorganisering er prinsipielt viktig		
Vestlig	63	17
Ikke-vestlig	49	29
Menn	58	19
Kvinner	51	27
Renhold	48	20
Hotell	59	26
Jobbsikkerheten styrkes		
Vestlig	82	22
Ikke-vestlig	81	51
Menn	81	29
Kvinner	82	44
Renhold	87	39
Hotell	76	34
Forbedrete lønns/arbeidsvilkår		
Vestlig	78	21
Ikke-vestlig	78	47
Menn	71	25
Kvinner	83	43
Renhold	84	38
Hotell	71	30
Mulighet for økt medbestemmelse på arbeidsplassen		
Vestlig	17	2
Ikke-vestlig	38	3
Menn	18	6
Kvinner	25	13
Renhold	21	9
Hotell	23	10
At det er en aktiv tillitsvalgt/klubb/ fagforening på bedriften		
Vestlig	35	9
Ikke-vestlig	40	21
Menn	40	12
Kvinner	38	18
Renhold	24	8
Hotell	49	22

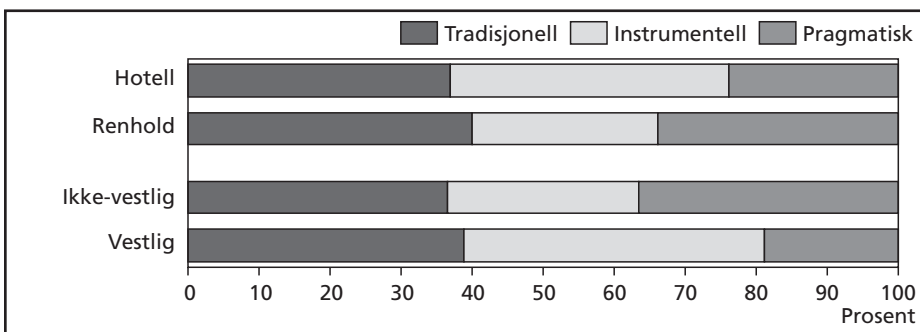
Vi har videre delt inn de ovennevnte motivene for å organisere seg i tre kategorier:

- *Tradisjonelle* (Fagorganisering er prinsipielt viktig, styrket jobbsikkerhet, sikrere lønns- og arbeidsvilkår og økt medbestemmelse på arbeidsplassen)
- *Instrumentelle* (Medlemsfordeler)
- *Pragmatiske* (De fleste andre er medlemmer og at det finnes en klubb/fagforening/tillitsvalgt på arbeidsplassen)

Vi finner at motivene for å organisere seg varierer svært lite etter kjønn. Som vist i figur 3.1 får heller ikke hypotesen om at innvandrere skulle ha mer instrumentelle grunner til å organisere seg noen støtte. Snarere er tendensen motsatt, etter som andelen med instrumentelle motiver er størst blant de vestlige. De ikke-vestlige er derimot i større grad hva vi over har kalt pragmatiske, i den forstand at en svært viktig eller helt avgjørende grunn til at de ble medlem enten var at de fleste andre på bedriften var medlemmer og /eller at det fantes en klubb/forening/tillitsvalgt på bedriften. Dette kan bety at innvandrere i større grad enn etniske nordmenn lar seg påvirke av sine kollegaer og jungeltelegrafene.

Vi finner også en større andel pragmatikere innenfor renhold enn innenfor hotellbransjen. Dette er et noe overraskende funn av ulike grunner. For det første jobber de fleste ansatte innenfor renholdsbransjen i stor grad spredt rundt på ulike prosjekter og er utplassert på andre bedrifter enn der de er ansatt. Det vil dermed være grunn til å anta at den enkelte ansatte vil ha en begrenset oversikt over hvilke andre ansatte på bedriften som også er organisert. Vi vet imidlertid at det er vanlig innenfor renholdsbransjen at de ansatte er utplassert i team på opptil femseks personer. Innenfor slike team vil det naturlig nok være lett å holde oversikten over hvem som er organisert og hvem som ikke er det. Det kan dermed være mulig at de organiserte innenfor renholdsbransjen som hevder at det at de fleste andre også er medlem, var viktig for at de selv valgte å bli medlem, refererer til

Figur 3.1 Motiver for å organisere seg fordelt på bransjetilhørighet og etnisk bakgrunn. (N =100)



dette teamet de arbeider sammen med, og at medlemmene i slike team lett påvirker hverandre til å melde seg inn i, eller eventuelt ut av, en fagforening. Ifølge bedriftslederne innen renholdsbransjen er det en tendens til at medlemmene i slike team ofte påvirker hverandre på den måten at hvis én er organisert, blir de andre på teamet det gjerne også. Utover dette er forskjellene mellom gruppene små hva gjelder motiver for organisering.

De tradisjonelle motivene for fagorganisering er kjennetegnet av at de kombinerer solidaritet og egen nytte. Vi har kategorisert motivene; at fagorganisering er prinsipielt viktig, styrket jobbsikkerhet, sikrere lønns- og arbeidsvilkår og økt medbestemmelse på arbeidsplassen som tradisjonelle motiver for fagorganisering. Disse er like viktige for vestlige og ikke-vestlige arbeidstakere, og for ansatte i hotell- og renholdsbransjen.

De ikke-vestlige arbeidstakerne er en sammensatt gruppe, og det er i det hele tatt vanskelig å si at de som gruppe har noen bestemte typer av motiver. Det er for eksempel fem personer i utvalget som sier at fagorganisering er prinsipielt viktig og at dette er helt avgjørende for deres medlemskap. Alle disse er ikke-vestlige. Det er også fem personer som oppgir at medlemsfordeler er helt avgjørende for at de har meldt seg inn, og alle disse er også ikke-vestlige. De ikke-vestliges motiver spenner altså fra de mest ideologiske til de mest instrumentelle.

Motiver for å la være å organisere seg

Bedriftslederne kommer med hovedsakelig tre forklaringer på at de ansatte i så liten grad organiserer seg og at de er så lite aktive:

1. De aller fleste steder er det så ryddige og greie arbeids- og lønnsforhold at de ansatte ikke ser nytteverdien av å organisere seg. Samtlige ledere poengterer at alle får tarifflønn og at dette i seg selv gjør at det er liten vits i å organisere seg for de ansatte.
2. De ansatte i renholdsbransjen jobber i liten grad samlet på ett sted. Veldig ofte er de utplassert enten i grupper eller alene på bedrifter firmaet jobber for. Det blir da lite samhörighet mellom de ansatte og de ansatte vil i liten grad identifisere seg med bedriften. Sjansen for at de skal organisere seg eller engasjere seg i lokal klubb, er dermed svært liten.
3. Mange er deltidsansatte og mange har dette bare som en midlertidig jobb. Behovet for å organisere seg oppleves dermed som liten.

Når det gjelder argumentene under punkt 1, har NAF en nokså annen oppfatning enn arbeidsgiverne, og peker på at det er en utbredt negativ holdning blant en del bedriftsledere når det gjelder fagorganisering. Ett renholdsfirma var også

åpenbart redd for å gi oss lister over ansatte, da de fryktet at listene ville bli brukt til å rekruttere flere av de ansatte til å organisere seg. En leder ringte sågar og spurte hvem som betalte for undersøkelsen. Da svaret «LO» ble gitt, uttrykte han:

«Nemlig ... det var akkurat det jeg var redd for. Du skjønner det at jeg har ikke særlig mye til overs for disse fagforeningene. Det forbundet gjør er å utsette oss for så mye press at det går på marginene løs. Skulle vi fulgt alt det de krever, kunne vi bare lagt ned hele virksomheten.»

I intervjuene med Fafo gir imidlertid samtlige bedriftsledere klart uttrykk for at de ikke er fagforeningsfiendtlige. Alle hevder i utgangspunktet å stille seg for eksempel nokså likegyldige til om de organiserte velger å starte en klubb eller ei. Slik de ser det, har bedriften uansett ingenting å frykte ettersom de følger regler og gir tarifflønn.

En av lederne sier tvert imot at hun ville sett det som en fordel om de ansatte dannet en klubb, fordi hun tror det ville gjort det lettere å ta opp saker som angår de ansatte, for eksempel hvis det er oppsigelser på gang. Den samme lederen sier imidlertid i neste setning at hun krever en del av de ansatte dersom de organiserer seg:

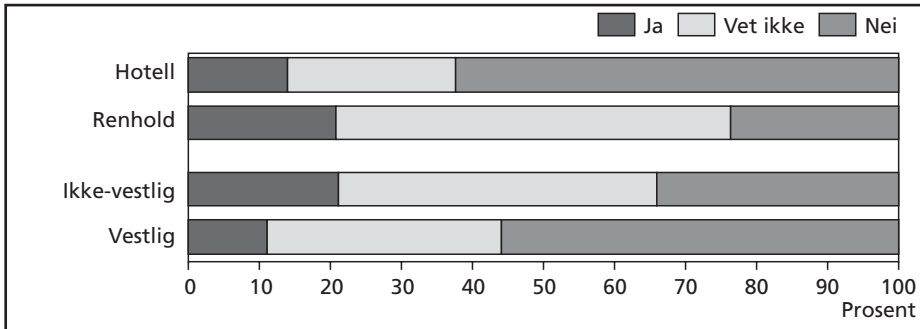
«For fire år siden gikk jeg ut og snakket åpent med de ansatte. Jeg fikk dem til å forstå at vi som bedrift må forholde oss til arbeidsmiljøloven. Da har jeg jo ikke mulighet til å lure dem uansett. Men jeg gir klar beskjed til mine ansatte om at de har plikter å følge dersom de velger å organisere seg. Jeg pålegger dem for eksempel å lese den grønne boka⁴. Når bedriften følger sine regler, så må jo de ansatte også gjøre sitt for å følge opp ... skjønner du hva jeg mener?»

I hvilken grad en slik innstilling har skremt noen fra å organisere seg er vanskelig å si, men det har neppe virket motiverende. Det ligger en undertone i flere av intervjuene av en negativ innstilling til organisering og mer fagforeningsaktivitet blant de organiserte. En leder ved et hotell ga for eksempel denne forklaringen på at organisasjonsgraden er så lav innenfor bransjen:

«HRAF er et drittforbund. (...). De har kort og godt for lite kontakt med sine medlemmer. HRAF går ofte inn i bedrifter hvor de ansatte i utgangspunktet er fornøyde og lojale overfor ledelsen og lager mer konflikter og problemer enn løsninger. Da tror jeg mange tenker at dette er ikke noe for meg ... det ødelegger bedriften. Streiken forrige gang førte jo for eksempel til at mange tapte mer enn de tjente. Folk i bransjen er dessuten ofte slik at de kan fikse ting selv. Organisering og streik rammer feil folk, de som tjener minst på det ... og det tror jeg at folk ser.»

⁴ Informanten refererer her til arbeidsmiljøloven.

Figur 3.2 Er arbeidsgiver negativ til fagorganisering? (N = 221)



De ansatte selv synes imidlertid ikke å oppfatte at arbeidsgiverne er negativ til fagorganisering i særlig stor grad. Som vist i figur 3.2 opplever bare i underkant av 20 prosent av de ansatte at arbeidsgiveren deres er negativ.

Vi finner imidlertid at ikke-vestlige (21 prosent) nesten dobbelt så ofte som vestlige (elleve prosent) svarer at arbeidsgiver er negativ til fagorganisering. Dette må ses i sammenheng med hva slags posisjon de to gruppene har på arbeidsmarkedet. Ikke-vestlige arbeidstakere er konsentrert i de minst attraktive jobbene og har ofte løsere tilknytning til jobben enn sine vestlige kolleger, og er dermed mer utsatte for press fra ledelsens side. Ser vi på andelen som svarer at arbeidsgiver ikke er negativ til fagorganisering, er den desidert størst blant de hotellansatte. Dette stemmer med vårt inntrykk fra de kvalitative intervjuene – at ledere i renholdsbransjen er mer negative til fagorganisering enn ledere innen hotell.

Tabell 3.4 gir en oversikt over hva de ikke-organiserte ansatte selv trakk fram som den viktigste årsaken til at de *ikke* hadde organisert seg. Et viktig funn er at nesten en tredel av de spurte (27 prosent) oppga mangel på kunnskap om fagforeningen som den viktigste grunnen til at de ikke hadde organisert seg. Om lag en femdel (21 prosent) av de spurte svarte at den viktigste grunnen til at de ikke hadde meldt seg inn, var at de rett og slett ikke hadde følt noe behov for det. Mange argumenterte her med at de uansett fikk tariffønn slik at de ikke ville tjene noe på å organisere seg uansett. Det tredje mest utbredte svaret på spørsmålet om viktigste grunn til ikke å organisere seg var at de ikke hadde rukket å melde seg inn ennå. For dyr kontingent er bare et tungtveiende argument for sju prosent, det vil si ni personer, i denne undersøkelsen.

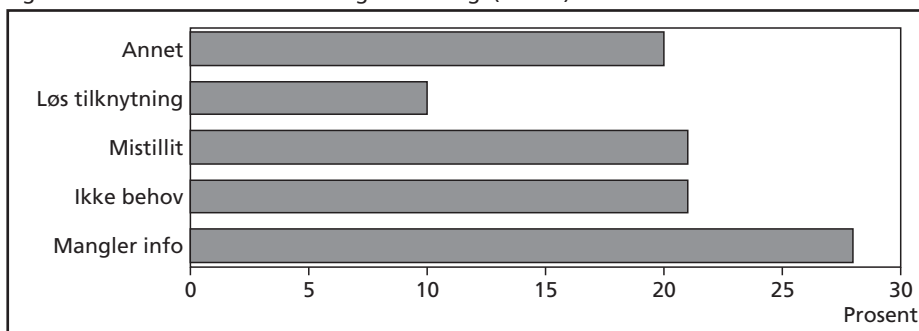
Vi har delt de ovennevnte motivene for å la være å organisere seg inn i fem større kategorier: mangler informasjon om fagforeningen, har ikke behov for å organisere seg, har mistillit i forhold til fagforeningen, har løs tilknytning til jobben, og annet. Hvordan de ikke-organiserte fordeler seg på disse kategoriene, er presentert i figur 3.3.

Vi ser at nesten en tredel oppgir at de mangler informasjon, og en femdel opplever at de ikke har behov for å organisere seg. Videre finner vi at så mange som en femdel gir uttrykk for mistillit til fagbevegelsen ved at de er misfornøyde med fagforeningen eller forbundets innsats eller har dårlige erfaringer fra tidligere medlemskap. Én av ti opp gir at løs tilknytning til jobben i form av få arbeidstimer eller planer om å bytte jobb snart er hovedgrunnen til at de ikke har organisert seg.

Tabell 3.4 Viktigste årsaker til å la være å organisere seg. (N = 121)

Viktigste årsaker til IKKE å melde seg inn i fagforeningen	Prosent	Antall
1. Vet ikke nok om fagforeningen	27,3	33
2. Har ikke følt behov for det	20,7	25
3. Har ikke rukket å melde meg inn	8,3	10
4. Kontingenten er for dyr	7,4	9
5. Har aldri blitt spurt	6,6	7
6. Er bare midlertidig ansatt	5,8	7
7. Negativ til fagforeninger	3,3	4
8. Har dårlige erfaringer med fagforeninger	3,3	4
9. Klubben er opptatt av feil ting	3,3	4
10. Vet ikke	3,3	4
11. Skal ikke jobbe i bransjen lenge	2,5	3
12. Klubben har for lite makt	1,7	2
13. Har aldri tenkt over det	1,7	2
14. Arbeidsgiver er negativ	0,8	1
15. Føles ikke naturlig	0,8	1
16. For ung	0,8	1
17. Jobber for få timer	0,8	1
18. Stoler på meg selv	0,8	1

Figur 3.3 Motiver for å la være å organisere seg. (N=117)

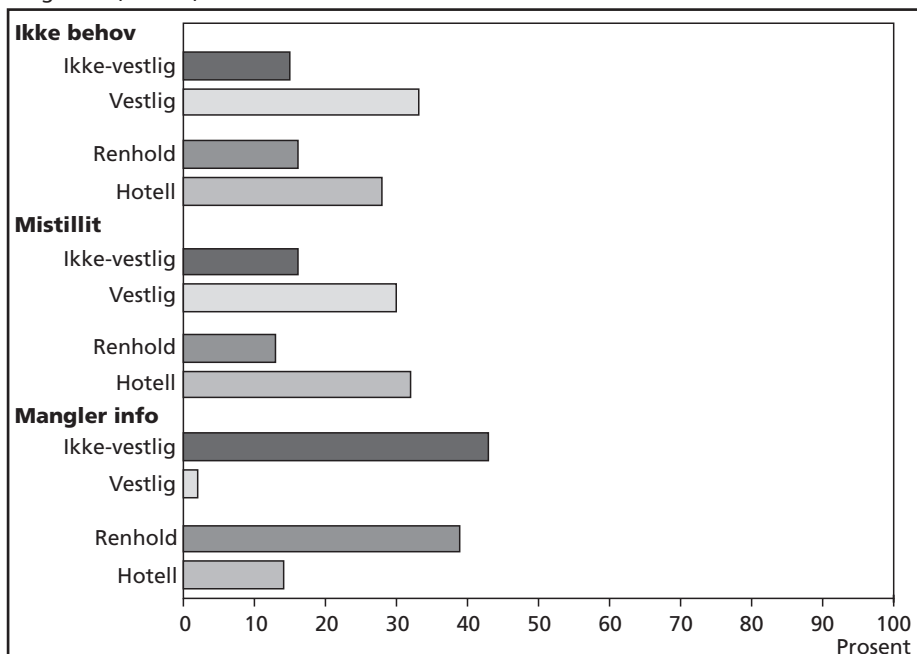


Har ulike grupper ansatte ulike motiver for å la være å organisere seg?

Det er nokså stor forskjell på ulike grupper av ansatte når det gjelder hvilke hovedårsaker de legger til grunn for ikke å organisere seg. Kjønn spiller imidlertid liten rolle. Ser vi på de tre hovedårsakene som er presentert i figur 3.4, mangler informasjon, har ikke følt behov og mistillit, skiller ansatte innenfor de to bransjene samt de vestlige og ikke-vestlige seg ganske markant fra hverandre.

Som figur 3.4 viser, er andelen som oppgir at de ikke har følt behov for å organisere seg størst blant de ansatte innen hotellbransjen og blant de vestlige ansatte. En større andel vestlige og hotellansatte har også oppgitt mistillit til fagforeningen som viktigste årsak til å la være å organisere seg. Andelen som har svart at de ikke vet nok om fagforeninger, er størst blant de ansatte innen renholdsbransjen og blant de ikke-vestlige ansatte. Det er nesten utelukkende ansatte med ikke-vestlig bakgrunn som oppgir mangel på kunnskap å være hovedårsaken til at de ikke er organisert. En stor andel av disse ikke-vestlige jobber dessuten innenfor renholdsbransjen.

Figur 3.4 Hovedmotiver for å la være å organisere seg fordelt på bransjetilhørighet og etnisk bakgrunn. (N =117)



3.2 Hva må til for å få med ikke-medlemmene?

De ikke-organiserte ble også spurt om hva de anser å være avgjørende faktorer for at de skulle ville organisere seg i fremtiden. Tabellen under rangerer ti slike faktorer etter hvor mange respondenter som har svart at disse faktorene er svært viktig eller helt avgjørende for at de skulle ville organisere seg.

Vi finner også her at nesten halvparten av de spurte (47 prosent) føler de trenger mer informasjon om fagbevegelsen for at de skal ville melde seg inn. Hele 46 prosent mener det er svært viktig eller helt avgjørende å ha en fast stilling for at de skal ville bli medlem. Det er imidlertid kun elleve av de 52 personene som svarer dette som har en midlertidig ansettelse. Resten er allerede fast ansatt. I og med at de ikke har meldt seg inn likevel, betyr det at fast ansettelse i seg selv ikke er nok for å ville melde seg inn. 42 prosent av de ikke-organiserte svarer at det er svært viktig eller helt avgjørende at kontingenten settes ned. Dette er noe overraskende når vi ser på tabell 3.4, som viser at kun ni personer oppga at for høy kontingent var den viktigste grunnen til at de ikke hadde meldt seg inn i en fagforening. At flere svarer at lavere kontingent er viktig her, kan skyldes at spørsmålene bak tabell 3.5 er standardiserte spørsmål med faste svaralternativer som leses opp for respondenten. Tabell 3.4 bygger på et åpent spørsmål hvor respondente selv skal oppgi den viktigste grunnen til at de ikke har meldt seg inn. Ser man svarene på disse to spørsmålene i sammenheng, er det tydelig at for høy kontingent i seg selv ikke regnes som et hovedargument for ikke å melde seg inn i en fagforening, men når spørsmålet stilles direkte og folk får tenkt seg om, synes mange at kontingenten er for høy.

Tabell 3.5 Andel som mener følgende faktorer er svært viktige/helt avgjørende for å bli medlem (N varierer fra 108 til 134).

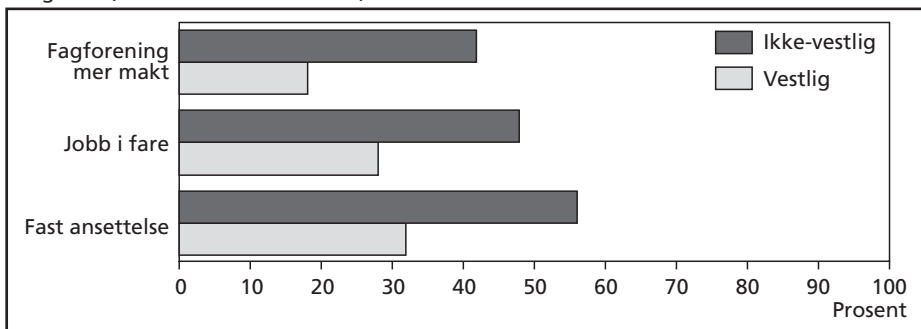
Faktorer som kan påvirke tilbøyeligheten til å organisere seg	Prosent	Antall
1. Trenger mer informasjon om fagbevegelsen	47	53
2. Fast ansettelse	46	52
3. Kontingent må settes ned	42	40
4. Jobben må stå i fare	40	44
5. Fagforeningen må bli mer slagkraftig enn i dag	31	29
6. Fagforeningen må være opptatt av andre saker enn i dag	30	26
7. Må bli spurt direkte	22	25
8. Det må finnes en lokal klubb/fagforening på bedriften min	19	21
9. Arbeidsgiver må bli mer positiv	16	14
10. Noen av de tillitsvalgte må ha innvandrerbakgrunn	10	11

Ulike tilbøyeligheter blant ulike grupper ansatte?

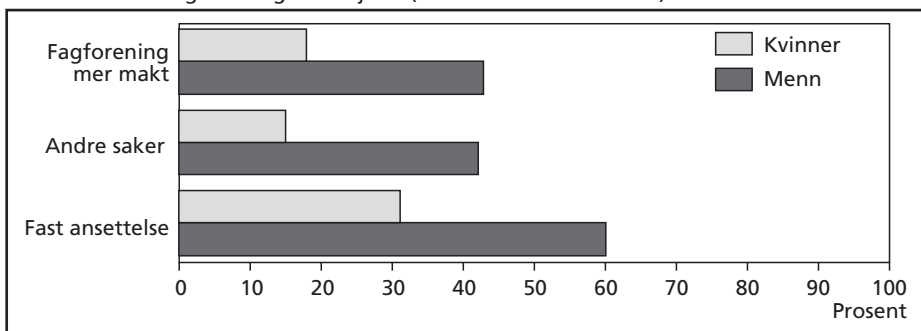
De ikke-organiserte skiller seg lite fra hverandre med hensyn til hvilke faktorer de anser for å være viktige for å bli medlem i en fagforening når vi bryter svarene ned på kjønn, etnisitet og bransjetilhørighet. Langs de fleste variablene svarer de ikke-organiserte nokså likt. Vi finner likevel at en større andel av de ikke-vestlige enn de vestlige mener at fast ansettelse, at jobben må stå i fare og at fagforeningen må få større gjennomslagskraft er svært viktig eller helt avgjørende for at de skal ville melde seg inn i en fagforening.

Vi finner videre at en større andel menn enn kvinner anser det å ha fast ansettelse, at fagforeningen må være opptatt av andre saker enn i dag og at fagforeningen må få mer gjennomslagskraft som svært viktig eller helt avgjørende for at de skal ville bli medlem.

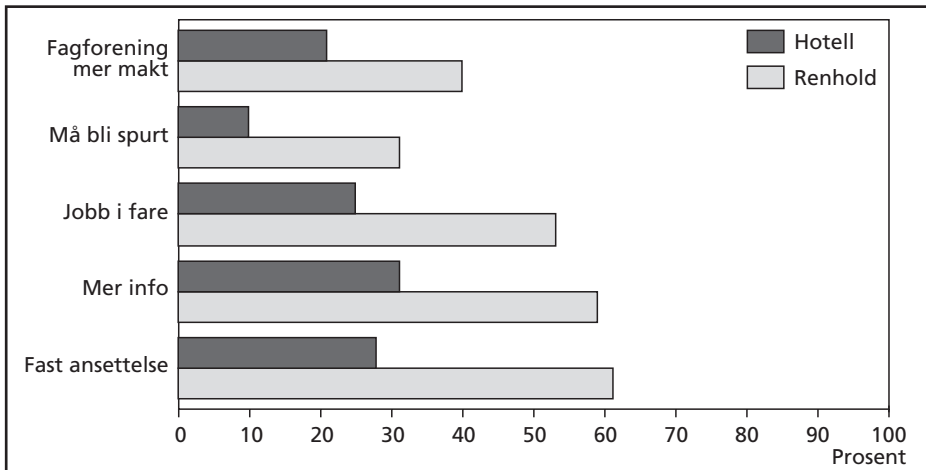
Figur 3.5 Andel ikke-organiserte som synes fast ansettelse, at jobben må stå i fare og at fagforeningen må få større makt er viktig for at de skulle ville bli medlem i en fagforening etter etnisk bakgrunn (N varierer fra 119 til 121).



Figur 3.6 Andel ikke-organiserte som synes fast ansettelse, at fagforeningen må være opptatt av andre saker enn i dag og at fagforeningen må få større makt er viktig for at de skulle ville bli medlem i en fagforening etter kjønn (N varierer fra 119 til 121).



Figur 3.7 Andel ikke-organiserte som synes fast ansettelse, mer informasjon, at jobben må stå i fare, at de må bli spurt og at fagforeningen må få større makt er viktig for at de skulle ville bli medlem i en fagforening etter bransjetilhørighet (N varierer fra 119 til 121).



Ser vi på bransjetilhørighet, finner vi at de ikke-organiserte innenfor renholdsbransjen jevnt over anser fast ansettelse og at fagforeningen må få mer makt enn den har i dag, som viktigere faktorer for å melde seg inn enn de ansatte innen hotellbransjen gjør. I tillegg finner vi at behovet for mer informasjon, å bli spurt direkte om man vil bli medlem og det at jobben må stå i fare anses som viktigst for dem som jobber innen renholdsbransjen.

Vi finner dermed et mønster med tanke på at det i hovedsak er ikke-vestlige, menn og ansatte i renholdsbransjen som i størst grad er opptatt av såkalte trygge verdier som fast ansettelse, at fagforeningen må få mer makt enn i dag og at jobben må stå i fare for at de skal melde seg inn i en fagforening. Vi finner imidlertid at det i stor grad er de samme personene som går igjen i alle figurene her ettersom 92 prosent av de ikke-vestlige som har svart at fast ansettelse er viktig, jobber innen renholdsbransjen og nesten 80 prosent av dem er menn. Ser vi enda litt nærmere på hvem disse ikke-vestlige informantene er, befinner de seg i andre alderskategorier enn de vestlige ikke-organiserte. Hovedvekten av de ikke-vestlige befinner seg i aldersgruppene mellom 26 og 36 år og hele 46 prosent av dem forsørger barn under 18 år. De vestlige er gjennomgående yngre og bare sju prosent av dem forsørger barn. Dette kan være en forklaring på hvorfor så mange av disse ikke-vestlige mennene innen renholdsbransjen er opptatt av såpass «trygge» verdier. De er avhengig av en fast inntekt for å brødfø familien sin og dersom jobbsikkerheten trues, vil tilbøyeligheten til å melde seg inn i en fagforening øke. Denne fagforeningen bør ha stor gjennomslagskraft slik at de faktisk kan redde jobbene dersom det oppstår situasjoner hvor jobbsikkerheten er truet. I en slik forklaring ligger en

antakelse om at det er andre faktorer enn etnisitet i seg selv som avgjør hva man er opptatt av og hvilke holdninger man har til fagforeningen. Dette innebærer at en vestlig middelaldrende mann innen renholdsbransjen med forsørgeransvar i teorien langt på vei skulle utvise samme holdninger som disse ikke-vestlige informantene.

3.3 Oppsummering

- Det er en større andel fagorganiserte blant de ikke-vestlige ansatte enn blant de vestlige ansatte.
- Sannsynligheten for å organisere seg stiger i takt med grad av etablering på arbeidsmarkedet og i familielivet.
- De generelle mønstrene for fagorganisering gjelder også for ikke-vestlige innvandrere.
- Vestlige ansatte som er medlemmer i en fagforening, har i større grad tatt et egeninitiativ for å bli medlem, ved selv å kontakte klubb eller forbund direkte. De ikke-vestlige medlemmene blir i større grad vervet gjennom oppsøkende virksomhet fra klubb, forbund, arbeidsgiver eller venner/kolleger.
- Det er de tradisjonelle fagforeningssakene, som styrket jobbsikkerhet og forbedrede lønns- og arbeidsvilkår, som synes viktigst for dem som har valgt å organisere seg. Det er ikke den moderne tjenesteorganisasjonen med gunstige medlemsfordeler i form av låneavtaler og forsikringer som lokker mest.
- Motivene for å organisere seg varierer lite mellom de ansatte i renholdsbransjen og hotell- og restaurantbransjen, menn og kvinner og vestlige og ikke-vestlige arbeidstakere.
- Nesten en tredel av de ikke-organiserte oppgir mangel på kunnskap om fagforeningen som viktigste grunn til at de ikke har organisert seg.
- Nesten utelukkende ikke-vestlige ansatte som oppgir mangel på kunnskap å være hovedårsak til at de ikke har organisert seg. Særlig er informasjonsbehovet stort innenfor renholdsbransjen.
- Forbundene har en stor utfordring med hensyn til å rekruttere medlemmer der behovet for fagorganisering oppleves å være størst, nemlig blant ikke-vestlige ansatte. Særlig har NAF en jobb å gjøre med å nå fram med informasjon og

spre kunnskap blant de ikke-vestlige innenfor renholdsbransjen, gjerne oversatt til ulike språk.

- Særlig ikke-vestlige menn i renholdsbransjen som oppgir «trygge» verdier som fast ansettelse, en slagkraftig fagforening og at jobben må stå i fare som viktige for at de selv skulle vurdere å bli medlem.

4 Arbeidstakernes forhold til fagforeningene

Norsk fagbevegelse har blitt kritisert for ikke å ta ikke-vestlige arbeidstakers interesser på alvor. Blant annet er det blitt hevdet at arbeidstakere med minoritetsbakgrunn opplever at fagforeningene ikke er interessert i de sakene de selv er opptatt av (Rogstad 2001, Rogstad 2002), og at fagbevegelsen ikke håndterer saker knyttet til etniske minoriteter og diskriminering på en god nok måte (Svensen og Svensson, 2002). I dette kapitlet vil vi derfor se nærmere på forholdet mellom arbeidstakerne og fagforeningene, og besvare følgende spørsmål: Er fagforeningene like tilgjengelige for alle grupper av arbeidstakere? Kjenner alle grupper ansatte til fagbevegelsen? Har innvandrere andre interesser på arbeidsplassen enn sine etnisk norske kolleger? Opplever de ikke-vestlige arbeidstakerne at deres interesser og synspunkter blir hørt av fagforeningene i like stor grad som de vestlige? Er det forskjeller mellom ulike grupper arbeidstakere med hensyn til hvordan og i hvilken grad de bruker fagforeningene?

4.1 Kunnskap og tilgjengelighet

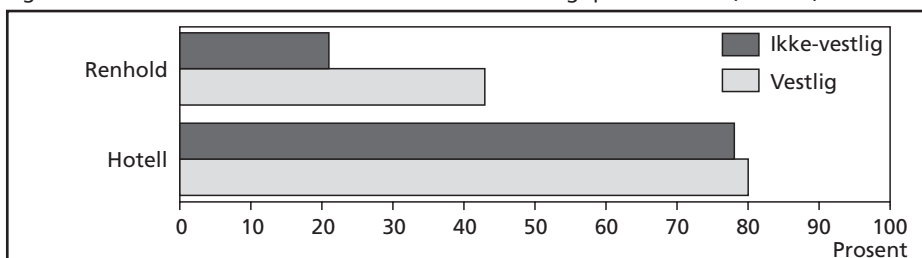
Som det fremgår av kapittel 3, er behovet for mer informasjon om fagbevegelsen den faktoren de ikke-organiserte oftest trekker fram som den viktigste når vi spør hva som kan påvirke deres tilbøyelighet til å melde seg inn i en fagforening. Et sentralt spørsmål er derfor hva de ansatte egentlig vet om de lokale fagforeningene, og hvordan de får sin informasjon.

Kunnskaper om lokale foreninger/tillitsvalgte

Vi spurte de ansatte om hvorvidt det finnes en lokal klubb eller en eller flere tillitsvalgte på deres arbeidsplass. På forhånd visste vi hvilke bedrifter som hadde lokal forening eller tillitsvalgte,¹ og vi kunne dermed sammenlikne deres svar med hva

¹ Alle hotellene har enten lokale foreninger eller tillitsvalgte, ingen av renholdsbedriftene har noen av delene (se for øvrig kapittel 2 og 5).

Figur 4.1 Andel som tror det er lokal klubb eller tillitsvalgt på bedriften. (N = 222)



vi visste fra før. Totalt svarte 51 prosent at de trodde det var en lokal klubb eller tillitsvalgt ved deres bedrift.

Alle fire hoteller har tillitsvalgte. Som vi ser av figur 4.1, er det likevel 20 prosent av de vestlige og 22 prosent av de ikke-vestlige som svarer at det ikke finnes en lokal klubb/forening eller tillitsvalgt ved deres arbeidsplass. Dette kan skyldes at de tillitsvalgte er lite synlige eller ikke har vært flinke nok til å informere de ansatte på noen av hotellene. Fagforeningsbevisstheten er desidert størst blant de ansatte ved det største hotellet. Her oppgir nesten 95 prosent av de ansatte at det finnes en klubb.

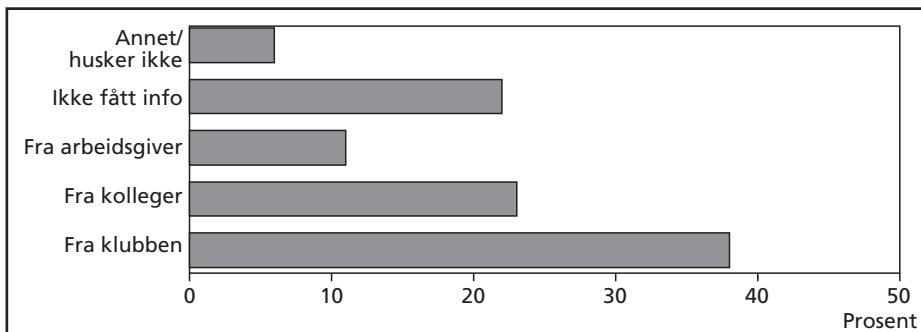
Ved de tre renholdsbedriftene er det verken klubber eller tillitsvalgte. Likevel svarer 27 prosent av de ansatte at de tror det er en lokal forening ved bedriften. Dette kan skyldes at de blander klubb og forbund. Noe overraskende er andelen som mener det finnes lokal klubb størst blant de vestlige renholdsarbeiderne (43 prosent mot 21 prosent ikke-vestlige). Kanskje skyldes det at kunnskapen om fagbevegelsens virksomhet tross alt er størst blant de norske, og at muligheten for å blande sammen forbund og klubb derfor er større hos disse. Ser vi bransjene under ett, finner vi at fire av ti ansatte enten tar feil (22 prosent) eller svarer at de ikke vet (19 prosent) når vi spør om hvorvidt det er en lokal forening på deres arbeidsplass. Kjennskapen til lokal fagforeningsvirksomhet er altså nokså dårlig.

Har de ansatte fått informasjon fra klubb/tillitsvalgt?

De som mente det var en lokal klubb ved bedriften, ble spurt om hvorvidt de hadde mottatt informasjon om foreningen, og i så fall hvor de hadde fått denne informasjonen fra. Nesten åtte av ti svarte at de hadde fått informasjon.

Av figur 4.2 ser vi at de fleste (38 prosent) oppga at de hadde fått informasjon fra den lokale klubben. 23 prosent hadde fått informasjon via kolleger, elleve prosent fra arbeidsgiver, mens 22 prosent ikke hadde fått informasjon om foreningen, selv om de mente at det var en forening ved bedriften. Vi må anta at de øvrige 107 arbeidstakerne – som altså ikke mente det var en lokal forening ved deres bedrift – heller ikke har fått noe informasjon fra en lokal klubb. Dersom vi tar

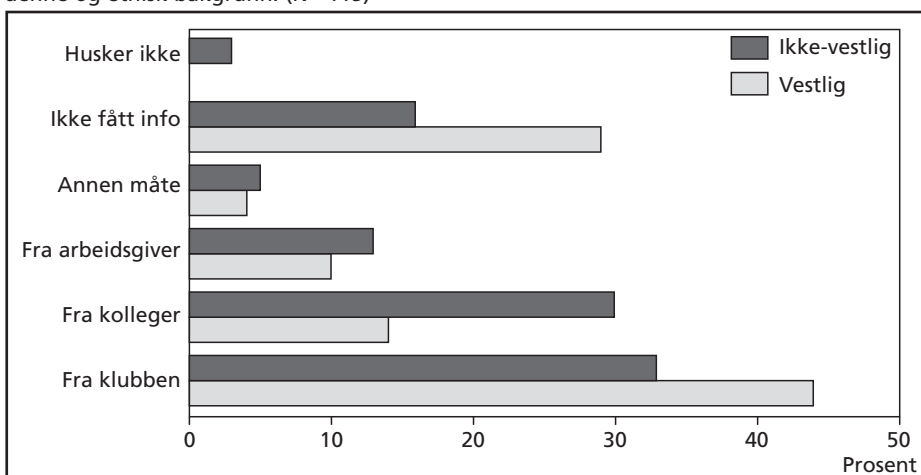
Figur 4.2 Informasjonskilder om lokale klubber: Fordeling av ansatte som svarer at det er en lokal klubb eller tillitsvalgt ved deres bedrift, etter (og om) de har fått informasjon om dette. (N =115)



utgangspunkt i de bedriftene som faktisk har en lokal klubb eller en lokal tillitsvalgt, det vil si hotellene, finner vi at 42 personer eller 40 prosent av de ansatte enten ikke har fått informasjon om fagforeningen eller ikke vet at det eksisterer en slik forening.²

Det er i stor grad de samme informasjonskanalene som er virksomme i de to bransjene, og menn og kvinner bruker også langt på vei de samme informasjonskildene. Vi finner imidlertid to signifikante forskjeller mellom vestlige og ikke-vestlige arbeidstakere. Som vist i figur 4.3 finner vi at en større andel vestlige enn

Figur 4.3 Informasjonskilder om lokale klubber: Fordeling av ansatte som svarer at det er en lokal fagforening eller tillitsvalgt ved deres bedrift, etter hvordan de har fått informasjon om denne og etnisk bakgrunn. (N =115)



² Vi må dermed kunne anta at de ikke har mottatt noen informasjon.

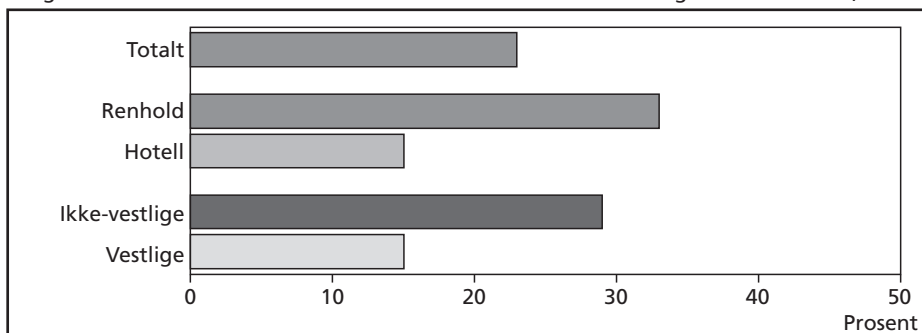
ikke-vestlige oppgir at de *ikke* har fått informasjon om den lokale klubben eller tillitsvalgte. Dette motsvares av at om lag dobbelt så mange ikke-vestlige som vestlige ansatte oppgir at de har fått informasjon om den lokale fagforeningen fra kolleger. Kolleger er altså en viktigere informasjonskilde for ikke-vestlige enn for vestlige ansatte, og det ser ut til at god informasjonsflyt mellom de ikke-vestlige ansatte medfører at informasjonen totalt sett når bedre ut til denne gruppen. Betydningen av etnisitet skal imidlertid ikke overdrives. Som vi har sett tidligere, er arbeidsmarkedene i begge bransjer svært etnisk delt, slik at ikke-vestlige dominerer i de dårligst betalte stillingskategoriene. Den forskjellen vi finner mellom vestlige og ikke-vestlige ansatte, kan dermed like gjerne være en konsekvens av at organisasjonsgraden og fagforeningsbevisstheten er høyere hos for eksempel stuepikene enn blant resepsjonistene. Uansett, våre funn indikerer at fagorganisering er noe mange innvandrere er opptatt av og snakker om seg imellom. Dette er i tråd med hva våre informanter både i HRAF og NAF så vel som noen bedriftsledere kan fortelle. Forbundene la eksempelvis vekt på at det i rekrutteringsarbeidet er viktig å nå fram til nøkkelpersoner som kan spre informasjon innad i innvandremiljøene.

Vet de ansatte hvem de kan kontakte i fagforeningene?

Informasjon om tillitsvalgtapparatet er nødvendig for at fagforeningene skal være effektive organisasjoner for å fremme de ansattes synspunkter. Like viktig er det at de ansatte vet hvordan de skal nå fram til fagforeningene med sine forespørsler. Vi spurte derfor de som svarte at det er en lokal forening på bedriften der de jobber, om de visste hvem de kunne gå til for å få kontakt med fagforeningen.

Et stort flertall (nesten åtte av ti) av de ansatte ved bedrifter med lokal fagforening eller tillitsvalgte svarer at de vet hvor de skal henvende seg for å komme i kontakt med fagforeningen. Det er ingen forskjeller mellom kvinner og menn.

Figur 4.4 Prosent som ikke vet hvem de skal kontakte i fagforeningen, etter bransje og etnisk bakgrunn. Ansatte som svarer at det er en lokal klubb eller tillitsvalgt ved bedriften. (N = 149)



Ser vi på betydningen av bransje, ser vi at det er langt flere i renholdsbransjen som sier de ikke vet hvem de skal kontakte i den lokale fagforeningen enn i hotellbransjen. Dette er ikke så rart, tatt i betraktning at det ikke finnes lokale foreninger eller tillitsvalgte i noen av renholdsbedriftene. De innen renholdsbransjen som oppgir at de vet hvem de skal kontakte (totalt 42 personer), tenker sannsynligvis på forbundskontoret.

Vi finner at en klart større andel ikke-vestlige ansatte (29 prosent, mot 15 prosent av de vestlige) ikke vet hvem de skal henvende seg til for å komme i kontakt med den lokale fagforeningen. Dette er kanskje ikke så overraskende med tanke på språkproblemer og at innvandrere gjerne har mindre kjennskap til norsk arbeidsliv enn de vestlige. Like fullt medfører dette en alvorlig hemsko for fagbevegelsens muligheter til å representere denne gruppen av ansatte.

4.2 Arbeidstakernes interesser

Mangelfull kommunikasjon mellom fagforeningene og grupper av ansatte vil få spesielt alvorlige konsekvenser for fagforeningenes muligheter til å representere disse gruppenes interesser dersom det er stor variasjon i hvilke temaer som vurderes som viktige. Rogstad (2002) hevder at innvandrere vektlegger andre forhold på arbeidsplassen enn det nordmenn og dermed norske fagforeninger gjør, og at fagforeningene derfor blir mindre interessante for innvandrene. Hans informanter fra ulike servicebedrifter kunne fortelle at mens de norske arbeidstakerne var opptatt av likhet og rettferdighet knyttet til arbeidsoppgaver og lønn, var de ikke-vestlige arbeidstakerne opptatt av *respekt for retten til å være ulik*, knyttet til saker som egen mat i kantina, bønnenrom, språkkurs og muligheten til å ta lange ferier slik at de kunne besøke familien i hjemlandet.

Svensen og Svensson (2002) tok opp dette spørsmålet under intervjuer med tillitsvalgte ved ti ulike lokale klubber i ulike bransjer. Ifølge deres informanter tok arbeidstakere med minoritetsbakgrunn oftere opp saker som ikke var direkte knyttet til arbeidssituasjonen. I noen grad fungerer klubbene og forbundene dermed som informasjonskontorer om generelle samfunnsforhold. Dette bekreftes også i våre intervjuer med forbund og klubber. For øvrig sier Svensen og Svenssons informanter at innvandrere sjelden tar opp andre typer saker enn nordmenn når det gjelder selve arbeidssituasjonen. Dette stemmer godt overens med de funn vi gjør i våre intervjuer med de ansatte.

Vi spurte de ansatte om hvorvidt de har tatt opp saker med fagforeningen og eventuelt hvilke saker de har tatt opp. De vanligste sakene som er blitt tatt opp med fagforeningen, har dreid seg om spørsmål knyttet til avlønning, oppsigelser

Tabell 4.1 De vanligste sakene å ta opp med fagforening/forbund. (N = 46)

	Prosent	Antall
1. Lønnsspørsmål	24	10
2. Oppsigelse/permittinger	21	9
3. Fast ansettelse/kontrakter	17	7
4. Klage på ledelsen	12	5
5. Misnøye med arbeidsforhold	9	4

og eventuelt permittinger, kontraktsfestede arbeidsforhold og fast stilling, samt misnøye med ledelsens behandling av de ansatte og arbeidsforholdene for øvrig. Det er ingen av de ikke-vestlige som oppgir å ha tatt opp noen typiske innvandrersaker, som for eksempel krav om bønnenrom eller spesiell mat i kantina.

Ikke overraskende er saker som handler om fast ansettelse og bruk av kontrakter, utelukkende nevnt av ansatte ved hoteller, og da spesielt ikke-vestlige ansatte. Dette skyldes nok at svært mange stuepiker – hvorav flertallet er ikke-vestlige – ved hotellene lenge bare er ringehjelper, og ofte mangler kontraktsfestede arbeidsforhold. Hovedbildet er imidlertid at de vestlige og de ikke-vestlige ansatte skiller seg lite fra hverandre med hensyn til hva slags type saker de tar opp. Dette kan ha flere årsaker. På den ene siden kan det bety at innvandrere gjennomgående har de samme interessene på arbeidsplassen som etnisk norske arbeidstakere. På den andre siden kan det bety at fagforeningene og de tillitsvalgte ikke er i stand til eller ikke er villige til å fange opp det innvandrerne oppfatter som sine interesser, og at de ikke-vestlige derfor ikke gjør noe forsøk på å melde inn «sine» saker. Som vi skal se i neste avsnitt, ser det imidlertid ut til at det er små forskjeller mellom hvilke saker vestlige og ikke-vestlige ansatte mener fagforeningene bør være opptatt av.

Hva de ansatte mener fagforeningene bør være opptatt av

I vårt utvalg mener tre av ti at fagforeningene først og fremst bør være opptatt av at alle ansatte må behandles med respekt. Til sammen mener hele seks av ti at

Tabell 4.2 Fordeling av arbeidstakerne etter hvilke saker de anser som viktigst og nest viktigst at fagforeningene er opptatt av. Prosent. (N =140)

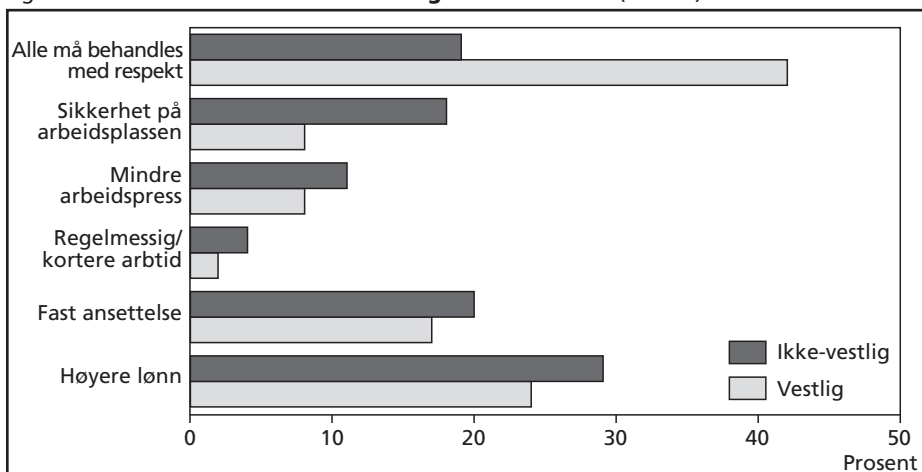
Sak	Viktigst		Nest viktigst	
At alle ansatte behandles med respekt	30	43	29	41
Høyere lønn	27	39	15	21
Fast ansettelse til flere	19	27	14	20
Sikkerhet på arbeidsplassen	13	19	16	23
Mindre arbeidspress	10	14	14	19
Regelmessig/kortere arbeidstid	3	4	11	16

respekt er enten viktigst eller nest viktigst. Høyere lønn kommer også langt opp på listen, og det er omtrent like mange som mener at dette bør være den aller viktigste saken som at respekt bør være det.

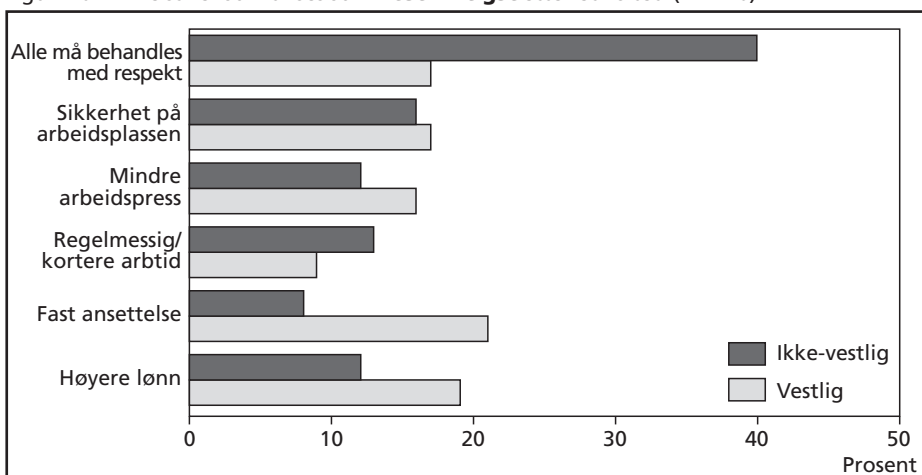
Stort sett legger vestlige og ikke-vestlige arbeidstakere vekt på de samme sakene. Det er imidlertid forskjeller mellom de vestlige og de ikke-vestlige med hensyn til hvorvidt de anser *at alle skal behandles med respekt* for å være den viktigste eller den nest viktigste saken fagforeningene bør være opptatt av.

Vi finner faktisk at enn større andel vestlige (42 prosent) enn ikke-vestlige (17 prosent) rangerer *at alle ansatte bør behandles med respekt* som den viktigste saken. De ikke-vestlige har derimot en klar tendens til å mene at dette er den nest vik-

Figur 4.5 Hvilke saker som anses som **viktigst** etter etnisitet. (N =140)



Figur 4.6 Hvilke saker som anses som **nest viktigst** etter etnisitet. (N =140)



tigste saken, med 40 prosent, mot bare 17 prosent av de vestlige. Vi må her ta høyde for at denne forskjellen kanskje heller kan tilskrives politisk korrekthet enn reelle interesseforskjeller, noe som sannsynligvis er mer fremtredende hos de vestlige arbeidstakerne enn de ikke-vestlige. Vi finner uansett ingen holdepunkter for at innvandrere er mer opptatt av respekt for retten til å være ulik enn nordmenn, snarere tvert imot. Det ser ut til at de ikke-vestlige arbeidstakerne gjennomgående legger vekt på de samme sakene som de vestlige.

Håndterer fagforeningene diskrimineringsaker?

Fagbevegelsen har blitt kritisert for å ikke håndtere diskrimineringsaker på en tilfredsstillende måte (Svensen og Svensson, 2002). I kapittel 2 så vi at 14 av de ikke-vestlige arbeidstakerne som var fagorganisert, mente at de hadde vært utsatt for diskriminering. Vi spurte disse om de hadde tatt opp dette med fagforeningen de var medlem av. De som svarte nei, ble spurt om hvorfor ikke, mens de som svarte ja, ble spurt om de var fornøyd med hvordan fagforeningen hadde håndtert saken.

Av tabell 4.3 ser vi at sju av dem som føler seg diskriminert, har tatt opp dette med fagforeningen, mens like mange ikke har tatt det opp. Av de sju som hadde tatt opp diskrimineringsaker med fagforeningen, jobbet seks innen hotellbransjen. Det er ikke så overraskende med tanke på at de ikke har lokale klubber eller tillitsvalgte ved renholdsbedriftene.

Av de sju som ikke hadde tatt det opp, svarte fire at de ikke trodde fagforeningene kunne hjelpe dem i diskrimineringsaker, én svarte at han skulle gjøre det, én svarte at han ikke visste hvem man skulle henvende seg til, og én visste ikke. Av de sju som hadde tatt opp saken sin med fagforeningen, svarte fire at de var fornøyd med den hjelpen de hadde fått, to svarte at de var delvis fornøyd, og bare én var ikke fornøyd med hjelpen. Flere av de intervjuede kommenterte uoppfordret at de hadde tillit til hvordan deres lokale klubb håndterte diskriminering på arbeidsplassen. Dette gjaldt særlig ansatte ved det største hotellet i utvalget hvor det var en sterk og aktiv lokal klubb. Bildet var imidlertid ikke helt entydig. En av de ansatte ved det samme hotellet sa at han ble utsatt for rasisme fra den tillitsvalgte ved sin avdeling.

Tabell 4.3 Har tatt opp diskrimineringsaker med fagforeningen? De som sier de er blitt utsatt for diskriminering. (N =14)

	Ja	Nei	Total
Renhold	1	3	4
Hotell	6	4	10
Total	7	7	14

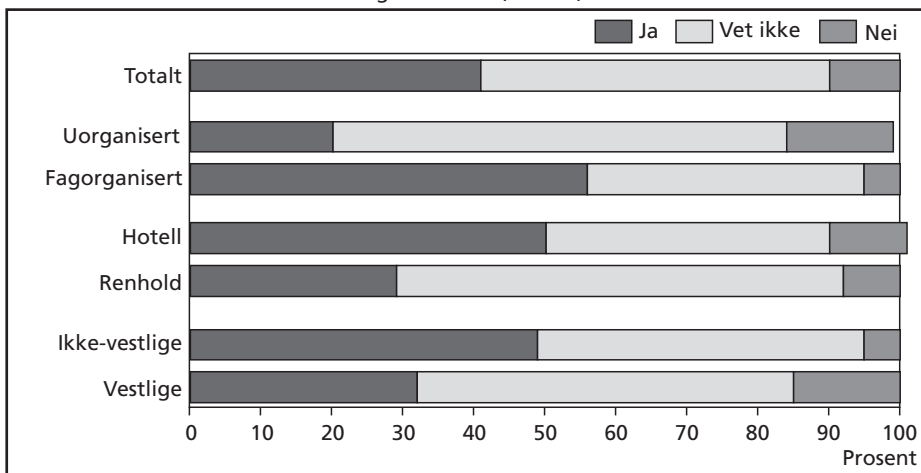
Vi kan imidlertid ikke på et såpass spinkelt grunnlag konkludere for sikkert om hvordan fagforeningene håndterer diskrimineringssaker. Man må ta høyde for at mye av den diskrimineringen som foregår på arbeidsplassene, ikke er av en slik art at det er naturlig å ta det opp med fagforeningene i form av konkrete saker. Dette kan være knyttet til selve ansettelsesprosessen eller gi utslag i den generelle behandlingen og rettighetssituasjonen for hele yrkesgrupper hvor ikke-vestlige dominerer. Det tilsier at fagforeningene bør ha en mest mulig aktiv tilnærming til problemet. Vi finner imidlertid ikke holdepunkter for at det er noen utbredt mistillit blant de ikke-vestlige arbeidstakerne til hvordan fagforeningene håndterer diskrimineringssaker.

Er fagforeningene opptatt av det samme som de ansatte?

Totalt svarte fire av ti ansatte at de mente at fagforeningene var opptatt av det respondenten selv anså for å være viktige saker. Bare én av ti svarte at fagforeningen *ikke* var opptatt av de viktige sakene, mens om lag halvparten – 49 prosent – svarte vet ikke.

Noe overraskende viser tallene at de ikke-vestlige arbeidstakerne i større grad er enig (49 prosent) i fagforeningens prioriteringer enn de vestlige (32 prosent). Samtidig finner vi at en noe større andel vestlige (15 prosent) enn ikke-vestlige (fem prosent) sier de er uenig i de sakene fagforeningen behandler som viktige. At de vestlige i størst grad synes å være uenige, kan – utover reelle meningsforskjeller – være et tegn på at disse føler et større eierskap og mer engasjement i forhold til fagforeningenes virke, og dermed føler seg mer berettiget til å uttrykke uenig-

Figur 4.7 Fordeling av de ansatte etter svar på spørsmålet: «Er fagforeningen opptatt av de samme sakene som du mener er viktig?» Prosent (N =148)



het. Det kan også være et utslag av den tidligere nevnte skjeve etniske sammensetningen av ansatte i ulike stillingskategorier: De vestlige er dominerende i de øverste stillingskategoriene, og prioriteringene her kan være annerledes enn i de dårligst betalte jobbene. Uansett hvordan vi tolker dette, kan vi konkludere med at vi ikke finner holdepunkter for at det finnes noen større grad av uttalt misnøye med hvilke saker fagforeningene er opptatt av blant ikke-vestlige enn blant vestlige, snarere tvert imot. Når det gjelder bransjeforskjeller, finner vi at andelen som ikke vet om de er enig eller uenig i de sakene fagforeningen tar opp, er størst innen renhold (63 prosent), mot 40 prosent innenfor hotellbransjen. Dette skyldes mest sannsynlig at det ikke finnes lokale foreninger eller tillitsvalgte på renholdsbedriftene, og at det derfor blir vanskeligere å ha en mening den ene eller den andre veien om hva fagforeningene er opptatt av. Ikke overraskende finner vi de største forskjellene mellom dem som er fagorganisert og dem som ikke er det. Mens over halvparten av de organiserte sier at fagforeningene er opptatt av det samme som de selv er opptatt av, svarer bare hver femte av de ikke-organiserte det samme.

De som mente at fagforeningen var opptatt av feil saker – totalt 14 personer – ble spurt om hvilke saker de mente fagforeningene var for mye opptatt av. Vi fikk følgende svar:

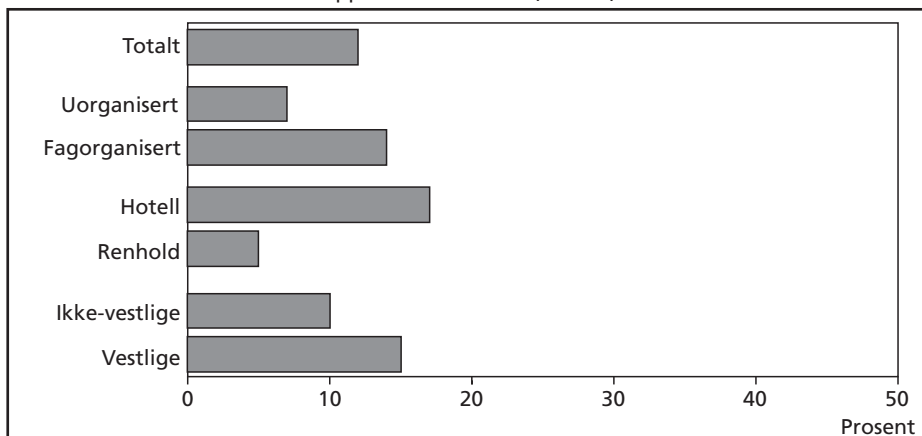
- Høyere lønn (tre vestlige og én ikke-vestlig)
- Faste ansettelser (én vestlig)
- Regelmessig eller kortere arbeidstid (én ikke-vestlig)
- De er for opptatt av de negative tingene (én ikke-vestlig)
- De polariserer forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstakere (én vestlig)
- De meler sin egen kake (én vestlig)
- De er generelt for lite opptatt av ting (én vestlig)
- For opptatt av små detaljer og bagateller (én vestlig)
- Støtter dårlige arbeidstakere (én ikke-vestlige)
- Vet ikke (én vestlig og én ikke-vestlig)

Heller ikke her finner vi noe klart etnisk mønster i hvilke av fagforeningenes prioriteringer det er misnøye med.

Blir de ansatte hørt?

Når bare fire av ti arbeidstakere er sikre på at fagforeningene er opptatt av det som oppfattes som de viktigste sakene, tyder dette på noe mangelfull kommunikasjon mellom fagforeningene og de ansatte. Dette bekreftes ved at bare tolv prosent av de spurte oppgir at fagforeningene har spurt dem direkte om hva de er opptatt av.

Figur 4.8 Fordeling av arbeidstakere etter svar på spørsmålet: Har fagforeningen spurt dere ansatte direkte om hva dere er opptatt av? Prosent. (N =150)



Det lave antallet bekrefter det våre informanter fra forbundene kan fortelle om store kapasitetsproblemer når det gjelder å nå ut til de ansatte. De intervjuede tillitsvalgte (se for øvrig kapittel fem) gir også selv uttrykk for at de i liten grad er utadrettet i den forstand at de tar direkte kontakt med de ansatte for å høre hva de er opptatt av. Det fungerer i større grad slik at de ansatte må ta kontakt med klubb/tillitsvalgt/forbund og ta opp saker selv dersom de har problemer.

Opplevelsen av kontakten med fagforeningene synes å være nokså lik blant vestlige og ikke-vestlige arbeidstakere, og blant kvinner og menn. Det er imidlertid en noe mindre andel innenfor renholdsbransjen (fem prosent) enn innen hotellbransjen (17 prosent) som oppgir å ha blitt spurt direkte av fagforeningen. Forskjellen mellom de to bransjene kan sannsynligvis også her tilskrives mangelen på lokale klubber og tillitsvalgte innen renholdsbransjen. Det er også som ventet flere av de fagorganiserte som opplever at de er blitt spurt, men her er det likevel påfallende at bare 14 prosent av de organiserte opplever at de er blitt spurt om hvilke saker de er opptatt av.

En annen måte å måle hvorvidt de ansatte blir hørt av fagforeningen er å se på utfallet av de sakene de tar opp med fagforeningen. Vi finner at om lag 50 prosent av de spurte svarer at saken fikk gjennomslag, mens den andre halvparten svarer at saken av ulike grunner ikke har ført fram. Det er ingen synlige skjevheter i utfallene av sakene som tas opp innenfor de to bransjene. Vi finner imidlertid at nesten åtte av ti ikke-vestlige ansatte som har tatt opp saker med fagforening/forbund, har fått gjennomslag for sine saker, mot bare en tredel av de vestlige. En mulig forklaring kan være at de ikke-vestlige utsettes for alvorligere overtramp fra bedriftsledelsen, og dermed har «gode» saker. Uansett finner vi ikke grunnlag for å si at ikke-vestlige ansatte i mindre grad blir hørt enn de vestlige.

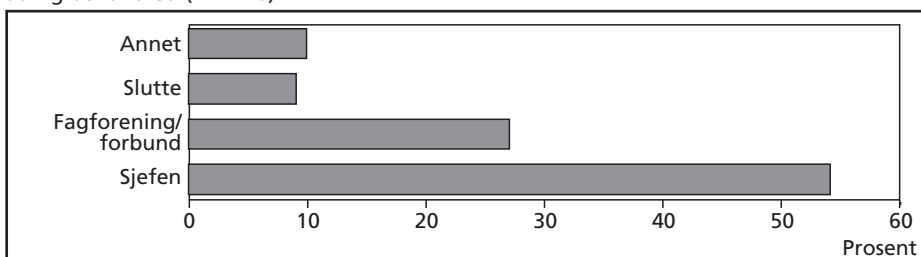
4.3 Hvordan brukes fagforeningen/forbundene av de ansatte?

Det er mange måter å være medlem i en fagforening/forbund på. Den enkleste og kanskje mest utbredte måten er å forholde seg i ro utover å betale medlemskontingenten hver måned. Et lite antall medlemmer velger, som vi vil se nærmere på i kapittel fem, å gå aktivt inn som tillitsvalgte på bedriften sin. Andre deltar i varierende grad på eventuelle klubbmøter ved bedriften, og/eller tar opp konkrete saker med klubb eller forbund. Her vil vi se nærmere på hvordan ulike grupper ansatte bruker fagforeningen/forbundene i sin jobbhverdag; er det for eksempel naturlig for de ansatte å henvende seg til fagforeningen først dersom det oppstår problemer på jobben? Bruker de ansatte fagforeningene/forbundene aktivt ved at de tar opp saker som opptar dem? Går de ansatte i disse bransjene på fagforeningsmøter eller møter i regi av forbundet? Sett under ett, hvem er de mest aktive medlemmene?

Er fagforening/forbund de ansattes første instans ved problemer på jobben?

Vi spurte de ansatte hva de ville gjort først dersom de var veldig misfornøyd med arbeidssituasjonen sin eller følte seg dårlig behandlet på jobben. Som vist i figur 4.9 svarer over halvparten, 54 prosent, at de ville kontaktet sjefen sin først. Nesten en tredel (27 prosent) oppgir at de ville kontaktet fagforeningen eller forbundet, mens ni prosent sier at de ville sluttet på jobben. De resterende av de spurte hevdet de ville kontaktet en kollega (tre prosent), advokat (to prosent), tatt det opp med den det gjaldt (én prosent), ikke gjort noen ting (én prosent), kontaktet SMED eller annen organisasjon (én prosent) eller sykmeldt seg (en halv prosent).

Figur 4.9 Prosent av arbeidstakerne som ville kontaktet sjefen, fagforening/forbund, sluttet eller gjort annet dersom de var veldig misfornøyd med arbeidssituasjonen sin eller følte seg dårlig behandlet. (N = 210)



Vi finner at de organiserte og de ikke-organiserte skiller seg fra hverandre i måten å håndtere problemene på. Andelen som oppgir at de ville kontaktet sjefen sin først, er langt større blant de ikke-organiserte (62 prosent) enn blant de organiserte (45 prosent). Videre ser vi at en større andel av de organiserte (45 prosent) enn ikke-organiserte (15 prosent) oppgir at de ville kontaktet fagforeningen først ved eventuelle problemer.

Et annet interessant funn er at en større andel av de ikke-vestlige (34 prosent) svarer at de ville kontaktet fagforeningen først, enn vestlige (15 prosent). En forklaring på dette kan være at ikke-vestlige ansatte føler en større avstand til sjefen enn de vestlige gjør, for eksempel som følge av hvilken type stilling de har. Det er ikke forskjell i handlingsvalg blant kvinner og menn eller blant ansatte innen hotell/restaurant og renholdsbransjen.

Det oppfattes gjerne som vanlige spilleregler i arbeidslivet at man først forsøker å ta opp eventuelle problemer med sin nærmeste overordnede. Vi spurte derfor de ansatte som svarte at de ville henvendt seg andre steder enn til fagforening/forbund først ved eventuelle problemer, hvor sannsynlig det ville vært at de henvendte seg til forening/forbund dersom det første ikke hjalp. Omtrent 40 prosent av de spurte svarte at det ville vært ganske eller svært sannsynlig at de da ville kontaktet fagforening/forbund for å få hjelp. Dette illustrerer at fagforeningene, til tross for nokså lav organiseringsgrad, har en sterk posisjon som problemløsere i disse bransjene.

Hvem har tatt opp saker med fagforening/forbund?

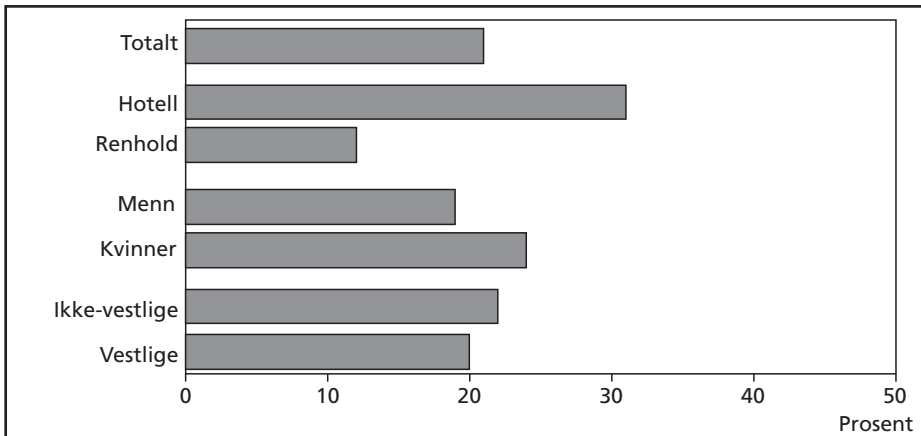
Majoriteten av de spurte har aldri tatt opp saker med fagforening eller forbund. Dette begrunnes hos nesten ni av ti med at de ikke har følt noe behov for å gjøre det. Resten begrunner det med at de ikke er medlemmer, at de har liten tiltro til fagorganisasjonen eller at de ikke kjenner til fagforening eller tillitsvalgt.

Kun 46 personer i utvalget vårt har tatt opp saker med fagforeningen eller forbundet én eller flere ganger. Nesten 80 prosent av disse er medlemmer av fagorganisasjonen. Det er akkurat like mange ikke-vestlige som vestlige ansatte som har tatt opp saker. Seksti prosent av dem som har tatt opp saker, jobber innenfor hotellbransjen, og det er særlig mange på det største hotellet i undersøkelsen. Her er det en aktiv og tilstedeværende klubb, noe som i seg selv gjør det enklere å ta opp saker dersom det oppstår problemer.

Hvem går på fagforeningsmøter?

Et mindretall av de spurte (21 prosent) oppgir at de har vært på et fagforenings- eller forbundsmøte. Ikke alle disse er medlemmer av en fagforening/forbund. Av

Figur 4.10 Andel som har vært på fagforeningsmøte. (N = 218)

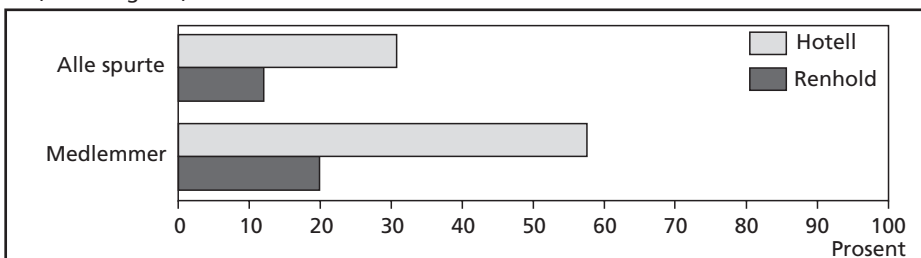


de 91 organiserte i utvalget vårt har om lag 40 prosent vært på et fagforeningsmøte. De som oppgir å ha vært på et møte, men som ikke er medlemmer, har muligens vært på et informasjonsmøte i regi av forbundet eller fagforeningen. Som vist i figur 4.10 er det svært små forskjeller i møtevirksomheten til kvinner og menn og de vestlige og de ikke-vestlige ansatte.

Vi finner imidlertid at over dobbelt så mange hotell/restaurant-ansatte som renholdsansatte har vært på fagforeningsmøte. Figur 4.11 viser at den samme tendensen forsterker seg når vi skiller ut bare dem som er medlemmer i analysen.

Dette er ikke et overraskende funn, ettersom det ikke finnes lokale klubber på renholdsbedriftene. De organiserte innenfor renholdsbedriftene har dermed i langt mindre grad mulighet til å gå på lokale fagforeningsmøter enn hva de organiserte innenfor hotellbransjen har. De renholdsansatte som her oppgir å ha vært på fagforeningsmøte, må eventuelt ha deltatt på et møte i regi av forbundet eller på en annen arbeidsplass.

Figur 4.11 Prosent medlemmer og alle ansatte som har vært på et fagforenings/forbundsmøte. (N = 91 og 218)

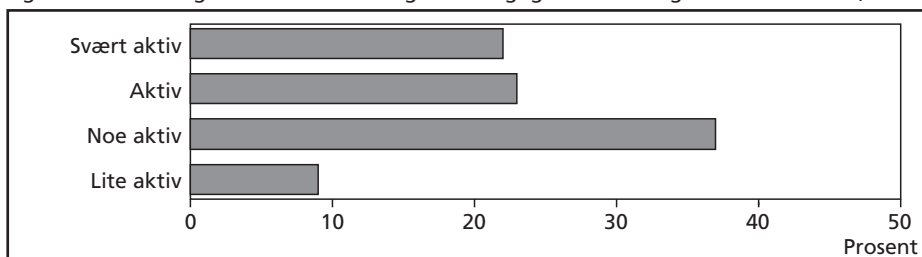


Hvem er de mest aktive medlemmene?

Svensen og Svensson (2002) fant i sin undersøkelse at de fleste klubbstyretillitsvalgte opplevde at innvandrere generelt var mer passive enn etnisk norske når det gjelder faglig engasjement. I tillegg hevdet noen at innvandrere som gruppe er uinteressert i fagforeningsarbeid og i arbeidsplassen for øvrig. Både i intervjuet vi gjorde med HRAF og med klubben ved det største hotellet med aktiv fagforeningsvirksomhet, ble det imidlertid gitt et inntrykk av at ikke-vestlige organiserte i større grad engasjerer seg, for eksempel ved å gå på klubbmøter, enn hva vestlige organiserte gjør. Vi vil her se nærmere på hvem som er de mest aktive medlemmene. For å måle grad av fagforeningsaktivitet har vi laget en aktivitetsindeks.³ Laveste skår på indeksen er én, det vil si «lite aktiv», mens full skår på indeksen er fire, noe som tilsvarer at den organiserte er «svært aktiv». «Lite aktiv» vil her si at den ansatte ikke deltar i aktiviteter i regi av fagforeningen utover å være medlem. Figur 4.12 viser hvordan de organiserte fordeler seg på indeksen.

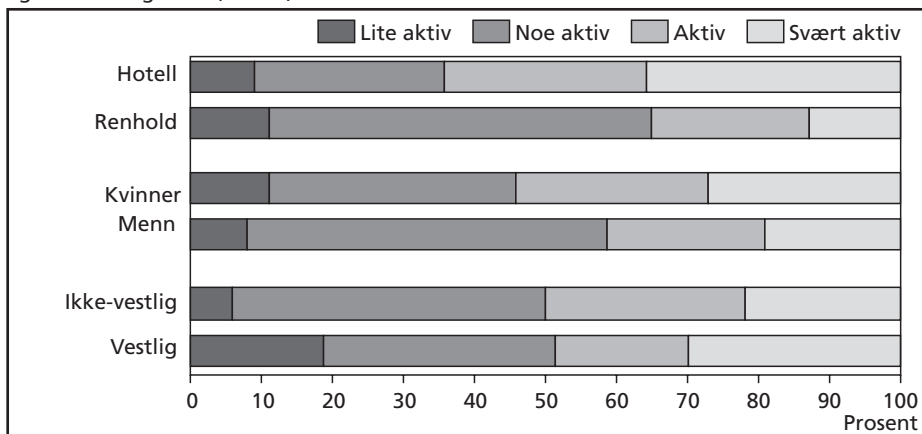
Åtte av ti organiserte deltar i én eller flere aktiviteter i tilknytning til fagforeningsmedlemskapet.

Figur 4.12 Fordeling av de ansatte etter grad av faglig aktivitet. Organiserte ansatte. (N = 91)



³ Indeksen er konstruert slik at det å være medlem av en fagforening gir ett poeng, det å ha tatt opp saker med klubben gir ett poeng, det å ha deltatt på fagforenings-/forbundsmøter gir ett poeng, og det å oppgi at en ville kontaktet fagforening/forbund først ved problemer, og eventuelt som valgnummer to dersom førstevalg ikke hjalp, gir ett poeng. De som bare skårer ett poeng på indeksen, betegnes her som «lite aktiv». Skårer man to poeng, er man «noe aktiv», tre poeng «aktiv» og fire poeng «svært aktiv». Ett poeng betyr i realiteten at respondenten kun er medlem. Poeng utover dette ene angir at personen er aktiv utover det å bare være et betalende medlem.

Figur 4.13 De organisertes fordeling på indeks for fagforeningsaktivitet, etter bransje, kjønn og etnisk bakgrunn. (N = 91)



Sammenlikner vi aktivitetsnivået i de to bransjene, mellom kvinner og menn og mellom de vestlige og de ikke-vestlige, finner vi for det første at aktivitetsnivået ikke overraskende er høyere i hotell- og restaurantbransjen enn i renhold. Det er imidlertid små kjønnsforskjeller i aktivitetsnivå, men det er noe flere «svært aktive» blant kvinnene. Aktivitetsnivået er dessuten noe høyere hos ikke-vestlige enn hos vestlige medlemmer.

4.4 Oppsummering

- De ansattes kunnskapsnivå om lokal fagorganisering er ikke veldig høyt, dette gjelder både vestlige og ikke-vestlige arbeidstakere.
- En større andel ikke-vestlige arbeidstakere har mottatt informasjon om fagforeningen enn vestlige. Dette skyldes at de i større grad enn vestlige får informasjon gjennom å snakke om fagorganisering med kolleger. Likevel er det færre ikke-vestlige som vet hvem de skal henvende seg til i fagforeningene.
- Høyere lønn og at alle ansatte behandles med respekt, er de sakene flest ansatte mener er viktige. Vi finner ingen holdepunkter for at ikke-vestlige arbeidstakere er mindre opptatt av tradisjonelle fagforeningssaker som lønn og jobbsikkerhet. Faktisk rangerer de vestlige ansatte respektfull behandling høyest, og høyere enn det de ikke-vestlige gjør.

- Halvparten av de spurte vet ikke om fagforeningene er opptatt av de samme sakene som de selv synes er viktige. Én av ti er uenig i fagforeningenes prioriteringer, mens resten mener at prioriteringene er riktige. Flere ikke-vestlige arbeidstakere enn vestlige er enig i fagforeningenes prioriteringer. De hotellansatte er mer positive til fagforeningenes prioriteringer enn de som jobber innen renhold.
- På tross av at flere ikke-vestlige arbeidstakere enn vestlige har mottatt informasjon om fagforeningene, svarer færre ikke-vestlige at fagforeningene har spurt de ansatte direkte om hva de er opptatt av. Innen renhold svarer bare én av 20 ansatte bekreftende på dette spørsmålet.
- Interessen for fagorganisering og de sakene som fagforeningene er opptatt av, er tilsynelatende vel så stor blant innvandrere som nordmenn. Det ser imidlertid ut til å være ekstra utfordringer knyttet til det å komme ut med informasjon til, og å komme i dialog med, de ikke-vestlige ansatte. Disse utfordringene er særlig store i renholdsbransjen.
- Over halvparten av de spurte sier at de ville kontaktet sjefen først dersom de var veldig misfornøyd med arbeidssituasjonen sin eller følte seg dårlig behandlet på jobben. Å kontakte fagforeningen kommer på en god andreplass med om lag en tredel av de spurte. I tillegg ville omtrent 40 prosent av dem som ikke hadde fagforeningen som førstevalg, kontaktet fagforeningen dersom deres første alternativ ikke førte fram. Av dem som sier de ville kontaktet fagforeningen først, er det en større andel medlemmer enn ikke-medlemmer. Langt flere ikke-vestlige enn vestlige ansatte sier at de ville kontaktet fagforeningen først dersom de fikk problemer på jobben.
- Nesten en firedel av medlemmene har tatt opp saker med fagforeningen, og om lag like mange har vært på et fagforeningsmøte. Det er ingen forskjell mellom vestlige og ikke-vestlige ansatte eller kvinner og menn.
- Ser vi på de fagorganisertes aktivitetsnivå under ett, finner vi at de ansatte i hotellbransjen er mer aktive enn de ansatte innen renhold, kvinner er noe mer aktive enn menn, og de ikke-vestlige er noe mer aktive enn de vestlige. Ulikheten i aktivitetsnivå mellom vestlige og ikke-vestlige kan imidlertid skyldes at de ikke-vestlige i stor grad har jobber nederst i jobbhierarkiet, og at fagforeningsaktiviteten er høyest der. Dette kan også være en av forklaringene på at de ikke-vestlige ansatte er mer opptatt av lønn og jobbsikkerhet enn det de vestlige er.

5 Tillitsvalgtapparatet

Grunnlaget for at de ansatte kan velge tillitsvalgte på de enkelte arbeidsplasser, ligger i hovedavtalene mellom arbeidslivets parter. De inngår som første del av alle overenskomster mellom et LO-forbund og arbeidsgivermotparten. Det er de fagorganiserte medlemmene på en gitt bedrift som velger tillitsvalgte ved bedriften. I dette kapitlet skal vi se nærmere på hvilken rolle og funksjon tillitsvalgtapparatet har for blant annet verving av nye medlemmer lokalt på arbeidsplassene. Vi vil også belyse spørsmål som: Hvem lar seg verve til tillitsvalgtrollen og hvorfor er det så vanskelig å verve tillitsvalgte? Hvilke konsekvenser får et eventuelt manglende tillitsvalgtapparat lokalt for fagbevegelsens posisjon og gjennomslagskraft?

5.1 Tillitsvalgtapparatets sentrale funksjon

Ifølge LO er et aktivt og velfungerende tillitsvalgtapparat svært viktig for å sikre at enkeltmedlemmer får en mest mulig rettferdig behandling lokalt på bedriften. En av hovedoppgavene til en tillitsvalgt er å sørge for at fagbevegelsen beholder sin styrke gjennom god oppslutning på den enkelte arbeidsplass.¹ De intervjuede representantene for NAF og HRAF peker også på at et velfungerende tillitsvalgtapparat lokalt ved bedriftene er svært viktig for å rekruttere stadig nye medlemmer til forbundene. Vi finner også at på bedrifter hvor det er aktive tillitsvalgte og en del organiserte blant de ansatte, kan dette i seg selv virke som et pressmiddel overfor ledelsen. En bedriftsleder sa for eksempel følgende:

«Ledelsen må hele tiden være nøye på at ting går rett for seg, hvis ikke går de rett til forbundet.»

Dette viser at et visst nivå av organisering blant ansatte, med et aktivt tillitsvalgtapparat i ryggen, kan føre til ryddigere arbeidsforhold, uavhengig av drastiske tiltak som streik eller lignende fra de ansattes side.

¹ Ifølge LOs informasjonssider på Internett (<http://www.lo.no>) om tillitsvalgtrollen fremgår det at det er nettopp gjennom fornøyde fagorganiserte medlemmer og verving av nye medlemmer at det er mulig å sikre et kollektivt avtaleverk og en lovgivning som er nødvendig for å sikre det enkelte medlem en rettferdig behandling på arbeidsplassen.

Å være tillitsvalgt krever imidlertid mye kunnskaper og kompetanse om arbeidstakernes faglige rettigheter. For at en tillitsvalgt skal kunne gjøre jobben på en tilfredsstillende måte, må vedkommende ha kjennskap til en del lover, regler og retningslinjer som gjelder i det norske arbeidslivet.

Tillitsvalgt – hva innebærer det?

Rollen som tillitsvalgt blir beskrevet av NAFs representant som en uriaspost. HRAFs representant peker også på at det å ta en slik rolle krever mot og engasjement. Av hovedavtalene går det fram at de tillitsvalgte har «plikt til å gjøre sitt beste for å vedlikeholde et rolig og godt samarbeid på arbeidsplassen». Det stilles også ganske klare krav til den tillitsvalgte;²

- tillitsvalgt har ansvaret for å påse at Hovedavtalen, overenskomsten som gjelder for sin virksomhet, Arbeidsmiljøloven, lokale avtaler inngått med ledelsen og andre regler og bestemmelser som gjelder i arbeidslivet blir fulgt i sin bedrift.
- tillitsvalgt har plikt til å gripe inn når det foreligger mistanke om brudd på avtaler og bestemmelser. Vedkommende skal henvende seg direkte til arbeidsgiver eller dennes representant for å framføre sine og medlemmenes synspunkter.
- tillitsvalgt skal sørge for skriftlige referater eller protokoller fra slike møter.
- tillitsvalgt må snarest mulig informere sin fagforening/avdeling, distrikts-/regionskontor eller forbundets hovedkontor dersom det ikke oppnås enighet i lokale tvisteforhandlinger.
- tillitsvalgt har ansvar – sammen med de øvrige tillitsvalgte (klubbstyret) – for tiltak slik at alle ansatte som omfattes av sitt forbunds tariffområde i virksomheten, blir fagorganisert.
- dersom det er ansatte i yrker eller bransjer som dekkes av et annet av LOs forbund, og som ikke er organisert, må det arbeides aktivt for at de skal komme med i LO. Dette gjelder for eksempel funksjonærer og arbeidsledere innenfor virksomheter i privat sektor. Her har LO gode organisasjonstilbud.
- tillitsvalgt er pliktig til å arbeide for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold med virksomheten.

² Se <http://www.lo.no>

- tillitsvalgt er forpliktet til å gi svar snarest mulig dersom ledelsen tar opp en sak med vedkommende. Hvis det foreligger særskilt grunn, kan svaret utsettes. Det må da gis beskjed om utsettelsen.
- tillitsvalgt må ikke oppfordre eller medvirke til en ulovlig arbeidskonflikt, og kan heller ikke fratse sitt verv hvis en slik konflikt likevel oppstår.
- tillitsvalgt har taushetsplikt i saker som angår enkeltmedlemmer.
- tillitsvalgt er pliktig til å bringe informasjon fra virksomheten videre til andre tillitsvalgte og til medlemmene dersom saken ikke er underlagt lovbestemt taushetsplikt.

Kompetente tillitsvalgte – en fordel eller hinder for bedriftsledelsen?

Flere av de intervjuede bedriftslederne gir uttrykk for at det er en fordel for ledelsen å ha velfungerende tillitsvalgte å forholde seg til. Spesielt i oppsigelsessaker eller ved permitteringer synes de det er en fordel om de har en sparringspartner som er med på å sikre at alt går etter boka. Det poengteres imidlertid at det i så fall er viktig at de tillitsvalgte har god kjennskap til lover og regler.

Det fremheves imidlertid også at medaljen har en bakside. Engasjerte og kunnskapsrike tillitsvalgte kan også oppleves å bli et hinder for bedriftsledelsen. Flere trekker fram streik som en typisk kjedelig situasjon, hvor de helst skulle sett at færrest mulig ved hotellet engasjerte seg i fagforeningen. De fleste bedriftslederne uttrykte at de til sjuende og sist fant det ganske behagelig med en noe laber interesse for fagforeningsvirksomhet hos de tillitsvalgte og de øvrige ansatte. Flere argumenterer med at de heller ikke ser poenget med at de ansatte skal engasjere seg mye, ettersom de alle hevder at de følger tariffen og Arbeidsmiljøloven, og at de passer på de ansattes rettigheter, selv om de ikke er organisert.

5.2 Rekruttering av tillitsvalgte

Både innen renholds- og hotell-/restaurantbransjen er det som tidligere nevnt en stor andel ansatte med ikke-vestlig opprinnelse. For å sikre de ansattes representasjon på arbeidsplassen vil det være naturlig å tenke seg at en viss andel av de tillitsvalgte bør rekrutteres blant de fagorganiserte med ikke-vestlig innvanderbakgrunn. Vi spør derfor om det er slik at de ikke-vestlige er underrepresentert blant de tillitsvalgte.

Er innvandrere underrepresentert blant de tillitsvalgte?

Femten prosent av medlemmene (elleve personer) i vår undersøkelse oppgir at de har vært tillitsvalgte, og en overvekt av disse er av ikke-vestlig opprinnelse. Omrent halvparten av dem jobber imidlertid ved renholdsbedrifter som angivelig ikke har tillitsvalgte. Det er dermed grunn til å tro at svaret refererer til en tidligere jobb ved en annen bedrift.

I vår undersøkelse inngår sju bedrifter av ulik størrelse; fire hoteller og tre renholdsbedrifter. Vi har snakket med i alt tre tillitsvalgte og tre representanter (leder, nestleder og sekretær) for en lokal klubb. Samtlige av de intervjuede er ansatt ved hoteller. Dette skyldes at det verken eksisterer lokale klubber eller aktive og fungerende tillitsvalgte i de renholdsbedriftene vi har sett på her.³ Ved tre av de fire hotellene finnes det tillitsvalgte med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn. Ved det største hotellet er fem av ti tillitsvalgte ikke-vestlige innvandrere. Innvandrerrepresentasjonen synes dermed å være nokså god i de av våre utvalgte bedrifter som har tillitsvalgte.

Hvorvidt dette utgjør et representativt bilde av innvandrerrepresentasjonen i hotellbransjen som sådan, er imidlertid uvisst. Ifølge Svensen og Svensson (2002) finnes det ikke nøyaktige tall over andelen tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn innen LO. De peker likevel på at det er et generelt inntrykk at andelen innvandrere med tillitsverv er lav. NAF gir uttrykk for at det innen renholdsbransjen er vanskelig å etablere lokale tillitsvalgtapparater i seg selv, men at det er ekstra vanskelig å få innvandrere til å bli tillitsvalgte. Representanten fra HRAF hevder derimot det er en klar prosess i gang hvor interessen fra innvandrerne til å ta på seg verv er økende.

«Innvandrere har trådt inn fra å bare være medlemmer på bedrifter hvor fagforeningen står sterkt til å bli stadig mer aktive, og går nå i større grad inn som lokale tillitsvalgte.»

HRAF hevder videre at om lag 50 prosent av deltakerne på tillitsvalgtkurs er innvandrere. Slik sett er det en positiv trend i gang på hotell-siden med stadig større aktivitet, også blant innvandrerne. Klubbledelsen ved det største hotellet hevder også at innvandrere som først går til det skrittet at de melder seg inn i fagforeningen, gjerne også blir mer aktive medlemmer enn nordmennene. Det er for eksempel innvandrere som i hovedsak dukker opp på klubbmøter.

³ Ved én renholdsbedrift er det gjort forsøk med en alternativ ordning med såkalte *kontaktpersoner* ute på prosjekter. Disse fungerer som en light-utgave av en tillitsvalgt ved at de skal fange opp problemer ute på arbeidsstedet og rapportere tilbake til ledelsen. Rollen er imidlertid ikke knyttet opp mot fagbevegelsen.

Ser vi bransjene under ett, er nok fortsatt antallet tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn relativt lite i forhold til andelen ansatte med ikke-vestlig bakgrunn innenfor bransjene. Dette kan ha flere ulike årsaker.

Mulige årsaker til lav innvanderrepresentasjon

NAF peker på at det er ekstra vanskelig å få innvandrere til å bli tillitsvalgte blant annet på grunn av språkproblemer. De tror dessuten at innvandrere ofrer seg mer for familien enn hva nordmenn gjør og at dette er en medvirkende årsak til at de i mindre grad ønsker å bruke mye tid på fagforeningsarbeid. Særlig hevder de det er få innvandrerkvinner som engasjerer seg aktivt i fagforeningsarbeid. Dette tror de beror på kommunikasjonsproblemer knyttet til manglende språkkunnskaper, ettersom mange jobber alene i et miljø hvor de ikke får praktisert noe særlig norsk. HRAF mener på sin side at argumentene for å ikke ta på seg tillitsverv i stor grad er de samme for innvandrere og nordmenn. De som nekter å ta på seg et slikt verv, er ifølge hans erfaring i stor grad lite skoleflinke mennesker med lite skolebakgrunn uavhengig av etnisk opprinnelse.

Vi spurte de medlemmene som aldri har vært tillitsvalgt før, om årsaken til dette. Som tabell 5.1 viser, svarer en tredel at de ikke har hatt lyst. Hvorfor de ikke har lyst, er imidlertid noe uklart. Nesten like mange oppgir manglende språkkunnskaper som grunn. Disse medlemmene er i hovedsak av ikke-vestlig opprinnelse. Femten prosent svarer at de ikke vet hvorfor de ikke er blitt tillitsvalgt. Mange oppgir at de rett og slett aldri har tenkt over muligheten for å bli det. I overkant av hvert tiende medlem mener at mangel på tid er grunnen til at de ikke er blitt tillitsvalgt, mens omtrent like mange legger til grunn at de aldri har vært særlig aktive i fagforeningsarbeid. Et mindretall på åtte prosent mener hovedårsaken ligger i at de aldri er blitt spurt. Utover at flere ikke-vestlige medlemmer opplever språklige barrierer i forhold til å ta på seg tillitsverv, skiller de vestlige og de ikke-vestlige medlemmene seg i svært liten grad fra hverandre når det gjelder grunner for ikke å bli tillitsvalgt.

Tabell 5.1 Medlemmenes årsaker til ikke å bli tillitsvalgt (N = 62)

Årsaker	Prosent	Antall
1. Vil ikke	31	19
2. Ikke god nok i norsk	26	16
3. Vet ikke	15	9
4. Har ikke tid	12	7
5. Aldri vært aktiv i fagforeningsarbeid	10	6
6. Ikke blitt spurt	8	5

Også Svensen og Svensson (2002) drøftet i sin rapport ulike årsaker til lav innvanderrepresentasjon blant tillitsvalgte. De viser til Rogstad (2002), som skisserer tre ulike årsaker til dette;

1. ansatte med minoritetsbakgrunn kan mene at interessene deres best blir ivare tatt av etnisk norske kolleger som er positive til flerkulturelle arbeidsplasser.
2. arbeidsgiverne kan være skeptiske til minoriteter; dermed vil innvandrerne selv se seg best tjent med å la seg representere av personer arbeidsgiverne respekterer.
3. etnisk norske arbeidstakere ønsker ikke tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn.

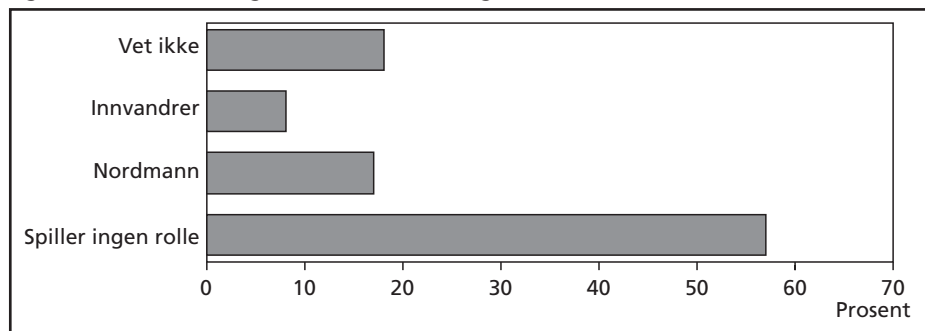
Er det slik at etniske minoriteter så vel som etnisk norske av ulike årsaker alle foretrekker at de tillitsvalgte er etnisk norske? Vi spurte de ansatte i de sju bedriftene hvem de selv mente kunne ivareta deres interesser som arbeidstakere på den beste måten, altså hvem som burde være tillitsvalgt ved sin bedrift; en etnisk nordmann eller en person med innvandrerbakgrunn.

Som vi ser av figur 5.1, finner vi at bare 38 av de 222 (17 prosent) mente at en etnisk nordmann ville være best egnet til å være tillitsvalgt. Disse begrunnet svaret med at etniske nordmenn behersker lover og regler bedre enn ikke-vestlige innvandrere. Dessuten behersker de språket på en slik måte at de blir mer forhandlingsdyktige, og misforståelser kan unngås i større grad. Omtrent 60 prosent av dem som mener dette, er av ikke-vestlig opprinnelse.

18 av de 222 spurte (åtte prosent) mente en ikke-vestlig innvandrer ville kunne gjøre en best jobb som tillitsvalgt, ettersom vedkommende vil ha størst forståelse for innvandrernes problemer. Nesten 90 prosent av dem som svarer dette, er ikke-vestlige. Flere av dem begrunnet det med at nordmenn er på arbeidsgivers side og ikke på «deres» (innvandrernes) side i forhandlinger.

Flertallet, nesten 60 prosent av de spurte (127 personer), mente imidlertid at det ikke spiller noen rolle om en tillitsvalgt er en etnisk nordmann eller en inn-

Figur 5.1 Hvem er best egnet til å være tillitsvalgt? (N = 222)



vandrer med ikke-vestlig bakgrunn. Av disse er om lag 60 prosent av ikke-vestlig opprinnelse. De spurte oppgir tre hovedårsaker til dette;

1. den jobben vedkommende gjør, er viktigere enn hvor vedkommende kommer fra.
2. det er så mange nasjonaliteter representert i disse bransjene at alle kan representere alle.
3. personlige egenskaper er langt viktigere enn etnisk bakgrunn.

Vi finner dermed ikke støtte til Rogstads (2002) hypoteser om årsaker til lav innvanderrepresentasjon til tillitsvalgtvervet. Dette kan skyldes at vi ser på bedrifter hvor det jobber svært mange innvandrere. Der det finnes tillitsvalgte eller en lokal klubb, er det gjerne en innvandrer representert, slik at de spurte her i stor grad er vant til å forholde seg til dette. Et annet poeng er at det er svært politisk korrekt å svare at det ikke spiller noen rolle. Respondentenes frykt for å fremstå som rasistiske eller fremmedfiendtlige i intervjusituasjonen, kan selvsagt ha påvirket svarene vi har fått. Hovedinntrykket fra våre intervjuer er likevel at de ansatte mener det ikke spiller noen rolle hvilken etnisk bakgrunn en tillitsvalgt har, så lenge vedkommende gjør en god jobb.

Gjøres det noe aktivt for å rekruttere innvandrere til tillitsverv?

NAF hevder det er vanskelig i seg selv å rekruttere tillitsvalgte i renholdsbransjen, og det regnes som ekstra vanskelig å rekruttere innvandrere. Likevel gjøres det ikke noe aktivt for å rekruttere innvandrere til tillitsverv spesielt eller til fagbevegelsen som sådan. Dette begrunner de i stor grad med språkproblemer som gjør det vanskelig å få til en kommunikasjon og nå fram til dem. Generelt mangler de rekrutteringsmateriell, og de ser et skrikende behov for informasjon på flere språk. Dessuten har de en stor utfordring knyttet til det å få tak i de ansatte som jobber i renholdsbedriftene, ettersom de er spredt ut på en rekke ulike prosjekter. De ansatte ved NAFs avdelingskontor i Oslo gir også klart uttrykk for at de er overarbeidet som de er, og da særlig i forhold til at det er så mange innvandrere i bransjen i Oslo/Akershus-området. De mener derfor at LO i større grad må prioritere Oslo og omegn på grunn av den store mengden ikke-vestlige innvandrere som tar ekstra mye tid. Dersom de hadde hatt mer ressurser, for eksempel i form av en ekstra organisasjonsmedarbeider, hevder de at de kunne økt antall medlemmer med bortimot 100 prosent. De mener også de burde ansatt flere mennesker med ikke-vestlig bakgrunn som lettere kunne kommet i kontakt med innvandrerne på en god måte. Slike tiltak krever selvsagt mer penger fra LO sentralt.

Også HRAF peker på at språket kan være en barriere for å komme i kontakt med og rekruttere ikke-vestlige ansatte. De erfarer imidlertid at de i større grad når fram til innvandrere nå enn tidligere, og at det er en viktig prosess i gang på dette området. Dette mener HRAF blant annet henger sammen med at forbundet holder jevnlig kurs og at de gir ut informasjon på flere språk. De har opprettet et forum på ulike språk hvor medlemmer fra én språkgruppe holder møter sammen. Forbundet er med på disse møtene. Ifølge HRAF er det ikke slik at innvandrere og nordmenn har ulike argumenter eller terskler for å engasjere seg eller å la være. De peker på at det som er mest avgjørende, er hvorvidt det er en sterk organisasjonskultur på bedriften eller ei.

«Er det en sterk organisasjonskultur på bedriften, det vil si at mange er organiserte, kan det til og med hende at de som bare er en kort tid innom bedriften velger å organisere seg.»

Ifølge representanten fra HRAF er det dermed helt avgjørende at det er et tillitsvalgsapparat ute i bedriftene som kan si fra overfor bedriftsledelsen og snakke på vegne av fagforeningen. Han mener derfor det er helt sentralt at LO setter ressursene inn der rekrutteringsmulighetene er størst, det vil si ned på klubb-/tillitsvalgsnivå. Forbundet har selvsagt også en viktig jobb å gjøre med hensyn til å jobbe utadrettet i forhold til bedriftene, holde informasjonsmøter og spørre folk direkte om de vil gå på kurs. HRAF forsøker dessuten å oppmuntre klubbene direkte til å få inn innvandrere i tillitsverv, men ikke mer konkret enn at de sier at alle avdelinger bør ha tillitsvalgte og at alle kan være tillitsvalgte.

Klubbene og de tillitsvalgte vi har snakket med, gir klart uttrykk for at det er lite påtrykk fra sentralt hold med hensyn til å rekruttere innvandrere til tillitsverv. Lokalt finnes det heller ingen prosedyrer eller strategier for slik rekruttering. Det eneste er at det nå finnes informasjonsmateriell på flere språk tilgjengelig. Det fremheves likevel sterkt at det er viktig å få med innvandrere som tillitsvalgte slik at flere grupper av de ansatte får sin talsmann på hotellet.

Da vi spurte medlemmene selv, svarte sju av ti medlemmer at de aldri var blitt spurt om de ville bli tillitsvalgte, og dette gjaldt nordmenn så vel som innvandrene. Dette kan tyde på at det ikke skjer noen systematisk siling basert på etnisk bakgrunn i de bedriftene som inngår i våre analyser. Intervjuerne våre fikk imidlertid et inntrykk av at enkelte av de ressurssterke innvandlerne med gode norsk-kunnskaper heller blir rekruttert til verneombudsrollen enn til tillitsvalgtrollen. Flere av de ikke-vestlige medlemmene oppga at de ikke kunne påta seg verv i fagforeningen fordi de var verneombud, og at de gjerne ville tatt på seg tillitsverv dersom situasjonen var annerledes. For fagforeningene kan det dermed være en idé å rekruttere innvandrere som tidligere har vært verneombud, og som er godt skolert allerede, inn i tillitsverv.

På spørsmål om hva som må til for at medlemmene som ikke har vært tillitsvalgte skal ville bli det, svarer over en tredel at det er uaktuelt, mens hele 44 prosent ikke vet. Det er med andre ord tydelig at det å bli tillitsvalgt ligger langt bak i bevisstheten hos langt de fleste. Åtte prosent peker på at de må bli spurt før de kan påta seg et slikt verv, mens fem prosent sier de trenger mer informasjon om tillitsvalgtrollen. Det er imidlertid en større andel av de vestlige (40 prosent) som svarer at det er uaktuelt å påta seg et slikt verv enn av de ikke-vestlige (29 prosent). Dette kan skyldes at en større andel av de ikke-vestlige kjenner til hva tillitsvalgtrollen innebærer og av den grunn har et mer realistisk forhold til det enn de ikke-vestlige. Dette kan også være forklaringen på at andelen som svarer «vet ikke», er størst blant de ikke-vestlige (50 prosent, mot 30 prosent vestlige). Utover dette er det lite forskjeller basert på etnisk bakgrunn, hva gjelder terskler for å ta på seg et tillitsverv.

5.3 De tillitsvalgte

Tillitsvalgtrollen er i utgangspunktet omfattende og kompetansekrevende dersom den skal fylles i tråd med intensjonen. Vi har sett at det å være tillitsvalgt er en utsatt post som krever mye kompetanse og en sterk ryggrad hos den som velges. Hvem er så de tillitsvalgte, og hvor kunnskapsrike, motiverte og engasjerte er de?

Hvem er de tillitsvalgte?

Kun én bedrift, et av Oslos største hoteller, har hva vi kan kalle en aktiv klubbvirksomhet, dersom vi definerer klubb så strengt som klubbleder ved denne bedriften gjør;

«En klubb er et sted å gå til ... organisert med et klubbkontor, faste rammer og rutiner.»

Dette hotellet har en av Norges største klubber med en klubbledelse bestående av leder, nestleder og sekretær som deler en 100 prosents stilling til klubbvirksomhet. Klubbledelsen ved dette hotellet har lang fartstid i – og god kjennskap til – fagbevegelsen og til sin rolle som fagforeningsrepresentanter. Klubben er svært aktiv og velfungerende, og klubbleder forklarer noe av suksessen slik:

«Vi er tre voksne menn som er fornøyd med hensyn til hvor vi står i livet. Ting hadde nok vært annerledes om vi var 25 år gamle karrierejegere.»

Det er i tillegg tillitsvalgte på nesten alle avdelingene på hotellet. Én dag i uken har de klubbdag, hvor de er tilgjengelige for de andre medlemmene og tillitsvalgte på klubbkontoret. Ved de tre andre hotellene i undersøkelsen er det også tillitsvalgte, men ingen aktiv klubb i ovennevnte forstand. Ingen av dem har noe klubbkontor, men én eller to tillitsvalgte. De har ingen klubbmøter og bare sporadisk ad hoc-kontakt med de andre ansatte dersom noen opplever problemer av noe slag.

Med unntak av denne ene etablerte klubben er de øvrige tillitsvalgte jevnt over lite aktive i rollen sin, og det varierer også hvor frivillig det var å bli tillitsvalgt. En av de tillitsvalgte ved et lite hotell med få ansatte og få organiserte hevder hun fikk valget mellom å bli verneombud eller tillitsvalgt. Etersom hun anså verneombudsrollen som enda mer arbeidskrevende enn tillitsvalgtrollen, valgte hun noe motvillig å bli tillitsvalgt. Valget sto mellom to norske jenter i resepsjonen, ettersom de andre organiserte på hotellet er to eldre stuepiker som ikke behersker norsk. Ved ett hotell oppgir bedriftsleder at en bestemt person med ikke-vestlig bakgrunn er tillitsvalgt. Da vi intervjuet vedkommende over telefonen, fikk vi imidlertid ikke inntrykk av hun hadde denne rollen ved hotellet. Hun kjente lite til forbundet og lite til fagforeningsvirksomheten ved hotellet. Bedriftsleder var også tydelig på at den tillitsvalgte ikke hadde noen aktiv rolle ved hotellet, og at det til dags dato ikke hadde vært behov for noen formell kontakt eller samhandling mellom ledelse og tillitsvalgt. Ved det tredje hotellet er det en tillitsvalgt med innvandrerbakgrunn for husøkonomavdelingen og en svensk tillitsvalgt for kjøkkenet. Ingen av dem ble tillitsvalgt fordi de ivret for oppgaven, men mer fordi ingen andre ville bli det. Tillitsvalgt for husøkonomavdelingen var dessuten den av de organiserte og fast ansatte ved avdelingen som behersket norsk best. Hos flere av de tillitsvalgte skyldes nok noe av den manglende motivasjonen at de selv er negativt innstilt til forbundet. To tillitsvalgte peker på at de synes det koster for mye å være medlem i forhold til hva de får igjen for det. Én peker på at forbundet stiller vel mye krav. Hun sier det slik:

«Skulle forbundet fått det som de ville, måtte de ansatt flere for å få tingene gjennomført. Det er ikke mulig ...»

Kunnskaper om vervet hos de tillitsvalgte selv

I tillegg til å mangle motivasjon for oppgaven synes også flere av de tillitsvalgte å mangle kunnskap om hva tillitsvalgtrollen innebærer, og på hvilken måte mandatet skal skjøttes. Et unntak er klubbledelsen ved det største hotellet i undersøkelsen. Disse har god kjennskap til fagbevegelsen så vel som til sin rolle som fagforeningsrepresentanter.

Situasjonen er en ganske annen på de øvrige hotellene. De tillitsvalgte er unge jenter i begynnelsen av tjuårene som er relativt nyansatt på hotellet. De har ifølge seg selv lite kunnskap om vervet sitt. Mangelen på kunnskap kommer klart fram i intervjuet med en tillitsvalgt for husøkonomavdelingen ved et hotell. Hun har selv ikke-vestlig bakgrunn og opplever at husøkonomavdelingen, som utelukkende består av ikke-vestlige innvandrere, blir utsatt for diskriminering av ledelsen, og at de ikke blir behandlet med respekt som voksne mennesker. Hun får mange klager og henvendelser fra de ansatte ved avdelingen om dette. Til tross for at hun har gått på kurs i regi av forbundet, føler hun seg imidlertid rådløs i situasjonen og aner ikke hvordan hun skal gå fram som tillitsvalgt for å få gjort noe med problemene. I krisesituasjoner ringer hun HRAF for å få veiledning.

HRAF tilbyr i tillegg til rådgivning jevnlig kurs for tillitsvalgte og arrangerer tillitsvalgtring en gang i måneden. Langt fra alle tillitsvalgte benytter seg av dette tilbudet. En av de tillitsvalgte ville ikke benytte seg av det fordi det stjeler for mye av hennes dyrebare fritid. En annen har fått beskjed av ledelsen på hotellet om at slike kurs kun er for hovedtillitsvalgte. Det samme hotellet har imidlertid ingen hovedtillitsvalgt.

Representanten fra HRAF mener det er et stort problem i bransjen at de tillitsvalgte ikke gjør jobben sin. Det er dessuten stor variasjon med hensyn til hvor mye tid de tillitsvalgte får til å utføre en god jobb for fagforeningen. Det er gjerne slik i bransjen at den som ikke ber om noe, heller ikke får noe. Lederen på et hotell uttaler for eksempel:

«Tillitsvalgt kan få tid av hotellet ... altså hvis hun spør, men hun har ikke spurt, så ...»

Det krever dermed en del styrke fra den tillitsvalgte selv å stille krav til ledelsen. Når kunnskapen og motivasjonen mangler, og de tillitsvalgte i tillegg er negativt innstilt til forbundet, sier det seg selv at det vil være vanskelig å få til en aktiv klubbvirksomhet og derigjennom verving av nye medlemmer.

Er tillitsvalgte med ikke-vestlig bakgrunn mindre synlige?

Vi spurte de ansatte ved bedrifter med aktive tillitsvalgte, klubb eller fagforening hvorvidt det var tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn ved denne bedriften. Det slående med svarene på disse spørsmålene er hvor lite kunnskap de ansatte har i forhold til hvem som er tillitsvalgt ved bedriften sin. Selv på det største hotellet, med en av Norges største og mest aktive klubber, og hvor halvparten av de tillitsvalgte har ikke-vestlig bakgrunn, svarer nesten fire av ti enten benektende på spørsmålet eller at de ikke vet om det er tillitsvalgte med ikke-vestlig bakgrunn ved hotellet. Ved de andre hotellene som har en innvandrer som tillitsvalgt, svarer hele

50 prosent enten at de ikke vet, eller at de mener at det ikke finnes tillitsvalgte med ikke-vestlig bakgrunn ved hotellet. Enkelte av de renholdsansatte som ikke har noen tillitsvalgte i det hele tatt, svarer sågar bekræftende på at det finnes tillitsvalgte med ikke-vestlig bakgrunn ved bedriften.

En tolkning av dette funnet er at dette gjenspeiler en generell mangel på kunnskap i forhold til hele fagforeningsvirksomheten hos en stor andel av de ansatte ved bedriftene. Representanten fra HRAF poengterer nettopp dette:

«Flere steder vet ikke engang de ansatte hvem som er tillitsvalgt.»

En alternativ tolkning er at de ikke-vestlige tillitsvalgte er mindre utadrettet og mindre aktive i sin gjerning enn etnisk norske tillitsvalgte er eller ville ha vært. Dermed blir de også mindre synlige for de øvrige ansatte. En mulig årsak til dette vil kunne være at de mangler gode språkkunnskaper til å drive offensiv forhandling med ledelsen og utadrettet informasjonsvirksomhet i forhold til de øvrige ansatte. Det kan også tenkes at de i større grad enn vestlige tillitsvalgte mangler grunnleggende kunnskap om regler og rettigheter i det norske arbeidslivet, og at dette gjør at de opptrer mer stillferdig. En hotellsjef med en svært lite kunnskapsrik og lite aktiv tillitsvalgt med ikke-vestlig bakgrunn sier for eksempel:

«Ofte er det jo en tendens til at såkalte kranglefanter blir tillitsvalgt. Men, det har heldigvis ikke vært noe problem her. Den tillitsvalgte her kommer aldri til ledelsen på vegne av klubben eller de andre organiserte. Her snakker vi sammen alle sammen. Jeg har faktisk ikke brukt tillitsvalgt på en formell måte ennå ... situasjonen har ikke krevd det.»

5.4 Konsekvenser for fagbevegelsens funksjon og gjennomslagskraft

Som tidligere nevnt er det i Oslo og Akershus-regionen svært liten aktivitet og lite engasjement blant de organiserte ved renholdsbedriftene. Ingen bedrifter har lokale klubber/fagforeninger, og kun et lite mindretall av bedriftene har tillitsvalgte blant de ansatte. Situasjonen er noe bedre innenfor hotellbransjen ved at de fleste hotellene har tillitsvalgte. Likevel mangler mange hoteller en aktiv klubb. Dessuten varierer det ifølge HRAF i hvilken grad klubbene er reelle, aktive forhandlingsparter eller om de bare er klubber på papiret. Vi har i dette kapitlet sett at mange tillitsvalgte mangler kunnskap, motivasjon og engasjement i forhold til den rollen de skal utføre. Her spør vi hvorfor det er så vanskelig å få opp klubbaktiviteten lokalt, og hvilke konsekvenser manglende lokal klubbdannelse og lite aktive tillitsvalgte på bedriftene kan ha for forbundenes funksjon og virkemåte.

Årsaker til mangel på lokal klubbdannelse

NAF mener at mangelen på tillitsvalgtapparat dels skyldes en utbredt uvilje og motstand i forhold til fagforeninger hos bedriftsledelsen. Dels ligger årsaken også i lite initiativ hos de ansatte selv. NAF forklarer dette med at mange ansatte i bransjen jobber veldig mye for å oppnå en anstendig inntekt. De har dermed ikke tid til å ta på seg en aktiv rolle som tillitsvalgt i tillegg. En representant fra NAF sier:

«Dette er i stor grad mennesker som ikke kan velge og vrake på øverste hylle. De får gjerne en deltidsjobb et sted på seks timer per dag. For å få endene til å møtes økonomisk trenger de en ekstra jobb. Det de får er kanskje en sekstimers dagjobb i tillegg, slik at de ender med å jobbe tolvtimersdager. Dessuten er det av mange ansatte i bransjen forbundet med frykt å ta en sånn uriaspost (rollen som tillitsvalgt).»

Et annet viktig poeng er at de ansatte innenfor renholdsbransjen gjerne jobber svært spredt, utplassert på ulike prosjekter. Mange jobber alene, noen jobber i team på alt fra to til seks personer. Dette kan medføre at samhörigheten mellom de ansatte på bedriften svekkes, og dermed også grunnlaget for lokal klubbdannelse.

Arbeidstakerne innen hotell/restaurant er gjerne samlet under samme tak. De har dermed en bedre mulighet til å kommunisere med hverandre på jobb. Dette kan gjøre det noe lettere å organisere lokale klubber/fagforeninger ute i bedriftene. Det er imidlertid store variasjoner fra bedrift til bedrift. Oppsplitting av de ansatte gjør seg dessuten også gjeldende i denne bransjen, om enn av andre grunner enn i renholdsbransjen. Vår informant i HRAF kunne fortelle:

«Det er et lappeteppes av ulike kulturer i bransjen. Studenter utgjør en stor del. Innvandrere en annen stor del. Så har du noen gamle faglærte, som kokker. Det er store kulturforskjeller fra avdeling til avdeling på et hotell. For eksempel har du hoteller hvor alle på kjøkkenet er afrikanere. Poenget er at ingen kan snakke for alle i bransjen. Det finnes ingen naturlige nettverk som er felles for alle.»

Ifølge både bedriftsledere i hotellbransjen og HRAF jobber dessuten etniske nordmenn og innvandrere sjelden sammen. Mens de vestlige arbeidstakerne ofte er samlet i resepsjonen og i administrasjonen, jobber gjerne stuepikene hver for seg. De har ansvar for å rengjøre et bestemt antall rom hver dag, og har liten kontakt med de andre ansatte.

Samtidig har det i de senere år pågått strukturendringer i hotellbransjen som ytterligere har splittet opp de ansatte og skapt et dårligere klima for lokal klubbdannelse. Bransjen har ifølge forbundet gjennomgått en «McDonaldiseringsprosess». Med dette menes en gradvis overgang fra stabile små enheter hvor forholdet mellom de ansatte og ledelsen var viktig, til store hotellkjeder som styrer

direkte, med hyppig utskifting av lokal ledelse. Forbundet peker på en prosess hvor de enkelte driftsområder ved et hotell, for eksempel kjøkken og rengjøring, i økende grad skiller ut fra den øvrige virksomheten. Ansatte ved samme arbeidsplass er dermed ikke lenger ansatt i samme bedrift, og grunnlaget for kollektivdannelse svekkes.

Manglende lokal forhandlingsdyktighet – svekket fagbevegelse?

Resultatet av manglende fagforenings-/klubbaktivitet ute på bedriftene er at de organiserte i stor grad henvender seg til forbundskontorene direkte med sine individuelle problemer, og bruker disse som en form for klubbkontor. Ifølge forbundene er det stor pågang fra flere fortvilte enkeltmedlemmer som trenger hjelp. Svært mange har ikke-vestlig bakgrunn. Representanten fra NAF hevder forbundskontoret i stor grad også fungerer som sosialkontor og arbeidskontor. Dette tolker han som at det offentlige i en viss grad svikter innvanderne med hensyn til å opplyse dem om hvilke rettigheter de har, og hvor de skal henvende seg for å få den hjelpen de trenger. Når de ansatte i stor utstrekning jobber hver for seg, og det ofte ikke finnes noe koordinerende mellomledd ute i bedriftene, får gjerne heller ikke løsningene av enkeltsakene noen smitteeffekt. Begge forbundene peker på nettopp disse problemene, men de gjelder nok NAF i enda større grad enn HRAF, ettersom de lokale koordineringsproblemene er enda større i renholdsbransjen enn innen hotell-/restaurantbransjen.

De negative konsekvensene av mangel på lokal forhandlingsdyktighet kompenseres til en viss grad gjennom forbundenes innsats. På den måten sørges det for at medlemmene blir hjulpet i den grad det er ressurser til det. Dette har imidlertid en del negative konsekvenser for forbundene. De fanges i en ond sirkel ved at store deler av ressursene deres spises opp på å slukke branner og løse enkeltstående saker for enkeltmedlemmer. Når ressursene bindes opp på denne måten, mister de anledningen til å jobbe mer langsiktig med overordnede strategier. I tillegg får de mindre anledning til å drive aktivt rekrutteringsarbeid, som ville være en viktig måte å få opp den lokale klubb-dannelsen på. Når situasjonen er slik at forbundene har få medlemmer, de tillitsvalgte er lite engasjerte og umotiverte, det er mangel på lokale klubber og forbundene ikke har mulighet til å drive aktiv nyrekruttering, vil også fagbevegelsens forhandlingsposisjon på sikt svekkes.

5.5 Oppsummering

- NAF og HRAF hevder at et velfungerende tillitsvalgtapparat er et viktig middel for å rekruttere stadig nye medlemmer.
- Jo flere organiserte lokalt i bedriftene, og jo mer aktiv tillitsvalgt/klubb, desto mer press legges på bedriftsledelsen. Dette kan i seg selv øke sannsynligheten for ryddigere arbeidsvilkår, uten at de organiserte må ty til drastiske tiltak som for eksempel streik.
- Å være tillitsvalgt krever mye kompetanse. De tillitsvalgte mangler imidlertid i stor grad motivasjon og kunnskap for å utøve rollen på en adekvat måte.
- NAF ser det som vanskelig å rekruttere tillitsvalgte innen renhold per se, men enda vanskeligere å rekruttere innvandrere. HRAF opplever derimot en tendens til at stadig flere innvandrere organiserer seg og også påtar seg tillitsverv.
- Sju av ti medlemmer er aldri blitt spurt om de vil bli tillitsvalgt. Dette gjelder i like stor grad for innvandrere og nordmenn. Språkbarrierer er en viktig årsak til at mange av de ikke-vestlige medlemmene ikke vil bli tillitsvalgt. Utover det spiller etnisk bakgrunn i liten grad inn når det gjelder medlemmenes grunner for ikke å ville bli tillitsvalgte, og også for hva som må til for at de skal ville bli det.
- De fleste ansatte hevder at det ikke spiller noen rolle om tillitsvalgt er innvandrere eller etnisk nordmann. Evner oppleves å være viktigere enn bakgrunn.
- De ansatte har jevnt over liten innsikt i hvem som er tillitsvalgt på egen bedrift.
- Det gjøres lite eller ingenting spesielt for å rekruttere innvandrere til tillitsverv lokalt i bedriftene. NAF mangler både egnet rekrutteringsmateriell og en strategi for å rekruttere flere innvandrere. HRAF har oversatt informasjonsmateriell til flere språk, holder jevnlig kurs for tillitsvalgte og har opprettet et forum på ulike språk hvor medlemmene fra en språkgruppe møtes.
- Forbundene mener at LO sentralt må engasjere seg sterkere i denne problematikken. NAF mener at Oslo-regionen må prioriteres høyere enn i dag nettopp på grunn av det store antallet innvandrere i bransjen. De har også behov for flere organisasjonsmedarbeidere, gjerne med ikke-vestlig bakgrunn. HRAF mener at LO i større grad må sette ressursene inn der det er aller størst behov; på klubb- og tillitsvalgtsnivå. Ifølge HRAF er det der rekruttering av nye medlemmer i størst grad kan foregå.

- Bransjene sliter av noe ulike årsaker med dårlig grobunn for opprettelse av nye klubber og et velfungerende tillitsvalgstapparat.
- Når grunnlaget for lokal forhandling blir svekket, øker trykket på saksbehandlingssiden hos forbundene, som fungerer mer og mer som et klubbkontor. Dette tar mye ressurser fra forbundene, og vil over tid kunne svekke fagbevegelsens forhandlingsposisjon.

6 Veien videre

I dette kapitlet vil vi rette blikket framover. Vi vil skissere noen prinsipielle utfordringer fagbevegelsen står overfor i arbeidet med å inkludere innvandrere, og i den sammenheng presentere noen forslag til mulige tiltak. Dette vil være knyttet til arbeidet med å styrke innvandreres situasjon på arbeidsmarkedet, rekruttere flere medlemmer og tillitsmenn, og å få opp aktiviteten blant de organiserte lokalt i bedriftene. Til slutt vil vi skissere behov for videre forskning.

6.1 Utfordringer for fagbevegelsen og forslag til tiltak

I ulike europeiske land har fagbevegelsen hatt forskjellige tilnærminger til de utfordringene som innvandring og innvandrere har stilt dem overfor, og tilnærmingene har endret seg over tid i flere land. Det sentrale dilemmaet for de europeiske fagbevegelsene har vært hvorvidt det bør etableres særskilte strategier, ordninger og tjenester rettet spesielt mot innvandrere og minoriteter. Stridens kjerne har vært knyttet til begrepene lik behandling, like muligheter og likt utfall. John Wrench (2004) identifiserer fire ulike tilnærminger som kan karakteriseres som ulike grader av særbehandling langs denne akse:

1. **Fargeblind tilnærming:** Denne minimalistiske tilnærmingen er basert på at man mener at like muligheter er en følge av at man behandler alle likt, uavhengig av etnisk bakgrunn eller hudfarge.
2. **Utjevning av hindre-tilnærming:** Innenfor denne tilnærmingen ser man behovet for å fjerne noen uheldige barrierer som opererer på arbeidsmarkedet og innad i organisasjonene, slik at alle får en rettferdig sjanse til å ta del i de mulighetene som finnes. Dette vil for eksempel inkludere tiltak mot diskriminering, og særskilte informasjonsopplegg rettet mot minoriteter for å overkomme språkbarrierer.
3. **Like muligheter-tilnærming:** Denne tilnærmingen søker en mer langsiktig proporsjonal representasjon av minoriteter innen ulike deler av arbeidslivet og

innad i fagbevegelsens organer. Dette innebærer tiltak som for eksempel registrering av minoritetsandelen på ulike områder knyttet til bestemte målsettinger om representasjon og elementer av positiv forskjellsbehandling for å overkomme effektene av strukturelle forskjeller.

4. **Likt utfall-tilnærming:** Denne tilnærmingen innebærer å bruke mer radikale tiltak som kvotering og «positiv diskriminering» for å oppnå lik representasjon på langt kortere sikt. Dette er den mest kontroversielle tilnærmingen, og blir av mange ansett for å bryte med naturlig rettferdighet.

I denne studien har vi funnet at arbeidstakere med innvandrerbakgrunn i stor grad deler interesser og oppfatninger med etnisk norske arbeidstakere, og vi finner at de i disse bransjene er klart mer aktive i fagforeningenes virksomhet enn det som tidligere har vært hevdet (Rogstad 2001, 2002). Det tilsier at behovet for særtiltak for innvandrere ikke er særlig stort. På den annen side er det klart at begge forbundene står overfor store utfordringer i forhold til arbeidsvilkår, rekruttering og aktivitetsnivå som til dels er knyttet til den store andelen arbeidstakere med innvandrerbakgrunn. Vi finner dessuten få innvandrere i sentrale posisjoner i forbundene og i LO sentralt. Når vi også finner at mangelfulle språkferdigheter og små kunnskaper om norsk fagbevegelse og rettigheter i arbeidslivet utgjør betydelige hindre for innvandreres deltakelse i fagorganisasjonene, er det grunn til å tro at en «fargeblind» tilnærming, basert på forestillingen om at like muligheter følger av lik behandling uten hensyn til folks bakgrunn, vil være utilstrekkelig som virkemiddel for å bedre representasjonen av innvandrere i fagbevegelsens organer. Til det står de overfor for store strukturelle hindre for likeverdig deltakelse. I tillegg til de hindrene som er nevnt ovenfor, befinner innvandrere seg i stor grad i de minst attraktive jobbene, og opplever ofte at arbeidsgivere er lite velvillige til at det brukes tid på fagforeningsaktiviteter. Dette gjelder også i tilfeller der det formelt er forhandlet fram tid til dette. Dette peker i retning av at kvalifiseringstiltak både i norsk og når det gjelder generelle regler og rettigheter i norsk arbeidsliv, vil gjøre det lettere for innvandrere å delta i fagforeningsaktiviteter. Det er lite trolig at verken HRAF eller NAF er i en økonomisk situasjon til å selv sørge for en omfattende kvalifiseringssinnsats overfor arbeidstakere med innvandrerbakgrunn. Derimot kan det tenkes at forbundene kan gjøre en større innsats for å ansvarliggjøre arbeidsgiverne på dette området, eventuelt i samarbeid med offentlige kvalifiseringstilbydere og finansører.

I det følgende vil vi diskutere ulike tiltak som kan bedre de svakest stilte sine vilkår på arbeidsmarkedet og bidra til å øke rekrutteringen og aktivitetsnivået på lokalt nivå. De tiltakene som er rettet spesielt inn mot innvandrere, kan karakteriseres som moderate særtiltak og kan hovedsakelig plasseres i tilnærming nr. 2 og til dels i nr. 3 i Wrenchs skjema. Mye av det vi her skisserer, gjøres allerede av for-

bundene, særlig HRAF. Det kan likevel være nyttig å gå systematisk igjennom hva som gjøres i dag og hva som kan gjøres i fremtiden, og vurdere hvor ressursene bør settes inn for maksimal effekt.

Det er imidlertid viktig å understreke at arbeidet for å fremme innvandreres interesser ikke er knyttet til at innvandrere nødvendigvis har andre interesser enn nordmenn. Snarere er det knyttet til deres marginaliserte posisjon på arbeidsmarkedet. Våre funn viser dessuten at fagbevegelsens generelle arbeid for jobbsikkerhet, stillingsvern og ordnede arbeidsvilkår har vel så stor betydning for innvandrere som for nordmenn, ettersom de er i en slik posisjon på arbeidsmarkedet at de i større grad enn nordmenn vil bli negativt rammet av svakere stillingsvern og økt adgang til bruk av midlertidige ansettelser.

Selv om vi her behandler kvalifiseringstiltak, medlemsrekruttering og styrking av lokal aktivitet hver for seg som tre ulike saker, vil vi understreke at disse tingene henger meget nøye sammen, og krever en helhetlig tilnærming.

Bedriftsintern kvalifisering

Bedriftsintern kvalifisering har vist seg å være et effektivt kvalifiseringstiltak for innvandrere (Djuve m.fl. 2001). Slike tiltak kan komme både bedriften, arbeidstakerne og fagforeningene til gode. Det kan likevel være vanskelig å få bedriftene til å bære utgiftene til slik kvalifisering (alene), blant annet fordi det er usikkert hvor lenge de ansatte blir i bedriften, og at det derfor kan bli andre bedrifter som nyter godt av investeringene. En mulig løsning på dette problemet kan være at det offentlige går inn med finansiering i samarbeid med bedriftene. Slik kursing kan være knyttet til språkopplæring, tilførsel og formalisering av fagkompetanse og heving av kunnskapsnivået omkring rettigheter i arbeidslivet. Dette vil komme de ansatte til gode ved at de får styrket sin konkurransedyktighet på arbeidsmarkedet. Det kan både føre til økt mobilitet og til en statusheving for de yrkene de er i. Det vil også kunne komme fagforeningene til gode, både ved bedre norskferdigheter og økte generelle kunnskaper om arbeidslivet, og ved at slike kurs vil være en naturlig arena for å informere om fagforeningene. Det vil ikke minst komme bedriftene til gode ved at de får bedre kvalifiserte og mer motiverte arbeidstakere. Dersom et slikt tiltak fører til en sterkere følelse av mestring i arbeidet og samtidig knyttes opp mot muligheter for intern mobilitet og karriere innad i bedriftene, er det grunn til å tro at det også vil føre til lavere turnover.

Her kan det nok en gang være forskjeller mellom de to bransjene. I hotellbransjen er det naturlig å tenke seg at slik kvalifisering kan åpne opp karriereveier innad i bedriftene. Stuepiker kan for eksempel få opplæring til å bli resepsjonister, kjøkkenhjelper kunne opplæres til servitører eller kokker og så videre. I renholdsbransjen er karriereveiene mer begrenset. På den ene siden kan det bety mindre ut-

bytte for de ansatte; de må fortsette i samme jobben uansett om de hever sin kompetanse. På den andre siden kan det gå ut over bedriftene ved at de ansatte tar med seg sin nye kompetanse og går over til andre og bedre jobber. I et integreringspolitisk perspektiv kan dette være positivt. Det vil imidlertid være urimelig å forvente at arbeidsgiverne skal ta på seg den økonomiske byrden ved kvalifiseringstiltak som kommer andre arbeidsgivere til gode. Det vil da være naturlig at det offentlige tar på seg hoveddelen av kostnadene.¹ Man kan imidlertid tenke seg at kvalifiseringen knyttes opp mot ordninger med teamledere i renholdsbedriftene. Kurs i renhold og ledelse vil da være av relevant betydning for bedriftene samtidig som det kan gi kvalifikasjoner som kan anvendes innen andre yrker. Dette har vært forsøkt i ISS Norge med positive resultater (Byrkjeland og Djuve 2003).

Rekruttere medlemmer

Å verve flere medlemmer fremstår som avgjørende for begge forbundene. Dette gjelder både vestlige og ikke-vestlige arbeidstakere. Det at det er så mange av ikke-vestlig opprinnelse blant de ansatte i bransjene, gjør imidlertid arbeidet noe mer krevende enn det ellers ville ha vært, og det kan være noe ulike strategier som må til for å nå ut til innvandrere. Samtidig er det generelle trekk ved bransjene som gjør rekrutteringsarbeidet vanskelig. Utfordringene er spesielt knyttet til å spre kunnskap om fagorganisering og nå ut med informasjon til de ansatte der de befinner seg til daglig. Dette er særlig et problem i renholdsbransjen, hvor folk jobber spredt og dermed er vanskelige å nå.

Språkproblemer og mangel på informasjon er de tingene som av ikke-vestlige oftest trekkes fram som årsak til at de enten ikke er medlemmer eller ikke er mer engasjert. HRAF produserer allerede en del informasjonsmateriell på ulike språk, og dette er noe NAF med fordel også kunne benytte seg av. Annonsering i noen av de minoritetsspråklige aviser som gis ut i Oslo, kan også være nyttig. Et annet tiltak er såkalte språkfora – møter der medlemmer og tillitsvalgte fra en språklig minoritet kan møtes og få opplæring og informasjon på sitt eget språk. Dette gjøres i dag også innen HRAF.

En større andel ikke-vestlige enn vestlige arbeidstakere sier at de ikke vet hvem de skal kontakte i fagforeningen. Fagforeningene har da en utfordring i å være tilgjengelige for de ansatte. Der det er tillitsvalgte, må de synliggjøres, og der det ikke er det, må forbundene nå ut med kontaktinformasjon på annen måte. Mange ikke-vestlige arbeidstakere oppgir at de har fått sin informasjon om fagforeningene ved å snakke med sine kolleger. Forbundene kan med fordel benytte de eksis-

¹ En forutsetning er da at den bedriftsinterne opplæringen ikke er så spesifikk at den ikke er av interesse for andre bedrifter.

terende nettverk innad i ulike minoritetsgrupper og forsøke å nå ut med informasjon ved å knytte til seg sentrale nøkkelpersoner i innvandremiljøer som kan spre informasjon videre.

Jobbsikkerhet og ordnede arbeidsforhold er saker som er særlig viktige for innvandrere, ettersom de står i en ekstra utsatt posisjon på arbeidsmarkedet. Det kan derfor være viktig å legge vekt på disse sakene i forbundenes vervekampanjer. Det viktigste middelet for å verve flere medlemmer vil imidlertid være å få opp aktiviteten på lokalt nivå.

Øke aktiviteten på lokalt nivå

Forbundene og klubbene har en stor utfordring knyttet til å få flere til å ta på seg tillitsverv lokalt, og til få opp et fungerende tillitsvalgapparat på bedriftene. For dem som vurderer å ta på seg et slikt verv, er det viktig å vite at det finnes et fungerende apparat rundt dem som kan tilby støtte og informasjon.

Årsakene til lav organisasjonsgrad og lite lokal klubbaktivitet ser ut til først og fremst å være knyttet til strukturelle forhold i bransjen, og varierer lite mellom etniske grupper. Ikke-vestlige arbeidstakere befinner seg likevel i en såpass spesiell situasjon at det vil kunne være hensiktsmessig å sette inn spesielle tiltak rettet mot det å jevne ut forskjeller og bedre innvandreres muligheter til deltakelse. Begge de to aktuelle forbundene jobber imidlertid under meget vanskelige forhold, med begrensede ressurser. Mange av de ikke-vestlige ansatte i disse bransjene har relativt dårlige norskerfardigheter og lite kunnskap om norsk arbeidsliv og regelverk. Mange av disse vil med god grunn ikke ønske å ta på seg tillitsverv. Det vil derfor være viktig å jobbe målrettet overfor realistiske kandidater: de ressurssterke med gode språkfardigheter. Et av våre inntrykk er at en del av disse i dag fungerer som verneombud. En oppfølging av forslaget om økt satsing på bedriftsintern kvalifisering vil dessuten øke tilfanget av gode kandidater. I tillegg kan kompetansen heves gjennom ulike støtte- og kvalifiseringstiltak i regi av forbundene, som nevnt nedenfor.

Bærebjelken i en fungerende fagbevegelse er lokal aktivitet og tilstedeværelse på arbeidsplassene. Langt flere ser fordelene ved å være organisert hvis medlemskapet er knyttet til en person man har tillit til og kan gå til når man trenger råd og hjelp. Dette er kanskje den viktigste utfordringen for begge forbundene, men situasjonen er forskjellig for HRAF og NAF. Dagens modell er basert på at den lokale tilstedeværelsen skal utgjøres av en lokal klubb og lokale tillitsvalgte. Mens HRAF bør sette ressursene inn på å videreutvikle det lokale apparatet der det finnes, forsøke å opprette klubber ved nye hoteller og generelt støtte opp omkring de lokale tillitsvalgte, er det mer tvilsomt om denne modellen fungerer like godt i rengjøringsbransjen. De strukturelle arbeidsforholdene i bransjen gjør det tilsynelatende

de nærmest umulig å opprette fungerende lokale klubber på mange av bedriftene, og kanskje burde forbundet heller satse på alternative løsninger som kan kompensere for dette.

Både HRAF og NAF har et stort behov for å opprette eller frigjøre kapasitet til en stilling som kan arbeide med oppsøkende virksomhet og rekruttering på lokalt nivå. I renholdsbransjen vil denne personen sannsynligvis måtte fungere som et substitutt for en lokal tillitsvalgt – det vil si å være et kjent ansikt som de ansatte vet hvor de kan få tak i når de trenger hjelp. Forbundet sier at de i dag fungerer som klubbkontor, arbeidskontor og sosialkontor for sine medlemmer. Kanskje er det mer hensiktsmessig å legge til rette for å kunne gjøre denne jobben på en god måte heller enn å holde fast ved en organisasjonsmodell som ikke lar seg gjennomføre. Da trenger man en person som kan oppsøke folk der de jobber. Denne personen kunne med fordel ha innvandrerbakgrunn, ettersom innvandrere utgjør en majoritet av arbeidstakerne, og personlig evne til å få kontakt og bygge tillit hos de ansatte ville være den viktigste kvalifikasjonen hos en slik person.

Mange hoteller er såpass små at det ikke er realistisk å bygge opp aktive klubber med flere tillitsvalgte. Rollen som enslig tillitsvalgt fremstår som en særlig utakknemlig og lite attraktiv posisjon. Mange tillitsvalgte ved de mindre hotellene er meget lite aktive og har lite kunnskap om sin egen rolle og om regel- og avtaleverk i arbeidslivet. På spørsmål om hva som skal til for at man skulle kunne tenke seg å ta på seg et tillitsverv, svarer mange av de organiserte at det er for mye ansvar å ta på seg alene. Man kan imidlertid tenke seg ulike tiltak for å styrke nettverket rundt de tillitsvalgte. Forbundet kan med fordel jobbe aktivt med å styrke kontakten mellom tillitsvalgte på ulike hoteller. Såkalte tillitsvalgt-ringer med jevnlig uformelle møter der man kan utveksle erfaringer og bygge nettverk, kan bidra til å styrke kompetanse og selvtillit hos de tillitsvalgte og senke terskelen for å ta på seg verv. Dette har vært forsøkt i HRAF. Selv om det per i dag ikke finnes tillitsvalgte ved noen av de renholdsbedriftene vi undersøkte, kunne dette være et tiltak som NAF også burde vurdere. Et annet tiltak som sannsynligvis ville senke terskelen for å ta på seg et slikt ansvar, kunne være en slags fadderordning for tillitsvalgte på bedrifter uten en sterk lokal klubb. Man kan tenke seg at alle tillitsvalgte hadde en kontaktperson i forbundet som de kjenner og som kan kontaktes for råd og informasjon når det trengs og som har ansvar for kurs, oppsøkende virksomhet og rekruttering. Dette vil kunne være et tiltak både for innvandrere og nordmenn, men mye tyder på at innvandrerne har ekstra behov for støtte og oppfølging dersom de skal ta på seg tillitsverv. Også i HRAF vil det være en fordel å ansette personer med innvandrerbakgrunn. For begge forbundene koker det imidlertid raskt ned til et spørsmål om ressurser.

Dersom man ønsker å jobbe langsiktig og systematisk med å rekruttere innvandrere og å styrke deres posisjon i fagbevegelsen, vil det være nyttig å ha noen

verktøy for å kunne måle hvor man står og i hvilken grad man oppnår de målsettingene man setter seg. Ett slikt verktøy, som blant annet benyttes i England, kunne være å registrere innvandrerbakgrunn/fødeland hos medlemmer og tillitsvalgte, for dermed å kunne overvåke situasjonen og jobbe ut fra bestemte mål om innvanderrepresentasjon. Dette er imidlertid meget kontroversielt. Betydelige etiske så vel som juridiske problemstillinger vil være knyttet til en slik ordning. Offentlige registre over folks etniske bakgrunn var et meget effektivt verktøy under nazistenes forfølgelse av jøder og andre minoriteter i flere tyskokkuperte land i Europa under den annen verdenskrig. En registrering av medlemmers etniske bakgrunn vekker derfor ikke bare positive assosiasjoner.

Mer drastiske særtiltak

De tiltak vi har drøftet ovenfor – med mulig unntak av det siste – må kunne karakteriseres som svært moderate særtiltak. Man kan imidlertid også tenke seg mer drastiske tiltak. Et eksempel ville være en slags parallell organisering innad i fagbevegelsen med egne råd, utvalg og komiteer som er reservert for innvandrere (og som kan jobbe spesielt med såkalte innvandrersaker). Liknende ordninger finnes innen andre felter.² Slike særorganer kan imidlertid lett bli et minoritetsalibi og sovepute for organisasjonen, og således representere en avsporing i forhold til arbeidet med å integrere innvandrerne i den øvrige organisasjonen. Samtidig skapes forskjeller som kanskje ikke var der i utgangspunktet.

Man kan også tenke seg ordninger som søker å oppnå en mer kortsiktig representasjon av innvandrere innad i fagbevegelsens ulike sentrale organer ved hjelp av kvoteringsordninger og reserverte plasser for minoriteter³. Dette ville kunne gjøre innvandrere og deres interesser mer synlige i fagbevegelsen og kan dermed også ha en positiv effekt på lokalt nivå. Dette kan imidlertid oppleves som urettferdig av mange og dermed virke mot sin hensikt. For det andre er det et spørsmål om å gjøre ting i riktig rekkefølge. Kvotering er først og fremst hensiktsmessig når det oppstår flaskehals i systemet, for eksempel på grunn av diskriminering. Så lenge man ikke har et stort antall aktive og motiverte tillitsvalgte og aktivister med minoritetsbakgrunn som kunne tenke seg denne typen verv, er det et spørsmål om hvor hensiktsmessig kvotering i de sentrale organer vil være.

² Fra det politiske feltet kan nevnes det statlige Kontaktutvalget for Innvandrere og Myndigheter (KIM) og Innvandrerrådet i Oslo kommune.

³ Jamfør det kjønnspolitiske feltet med krav om 40 prosent kvinnerepresentasjon i styrer og liknende.

Evaluering av tiltak

Selv om vår studie kan peke på noen utfordringer, er det vanskelig å si noe om hva slags tiltak som vil fungere i praksis. Før man eventuelt setter inn store ressurser i et forsøk på å styrke innvandreres posisjon på arbeidsmarkedet, rekruttere flere medlemmer til forbundene og få opp aktiviteten på lokalplanet, er det derfor viktig å få mer kunnskap om hvordan og i hvilken grad ulike tiltak fører til konkrete konsekvenser ute på bedriftene. En måte å få til dette på er å gjennomføre avgrensede prøveprosjekt i utvalgte bedrifter der man setter inn bestemte tiltak under nøye evaluering av den innsatsen som gjøres og de utfallene som genereres. Ved for eksempel å måle organiseringsgrad og aktivitetsnivå før og etter gjennomføringen og deretter gjøre en spørreundersøkelse blant de ansatte om hvordan de har opplevd de ulike tiltakene, kunne man få et godt inntrykk av hvor ressursene bør settes inn for å oppnå best mulige resultater.

6.2 Videre forskningsbehov

Denne foreliggende rapporten gir en beskrivelse av hvordan det står til i forholdet mellom ikke-vestlige innvandrere i arbeidslivet og fagbevegelsen i våre utvalgte bedrifter. Våre utvalgte bedrifter er imidlertid ikke representative for det norske arbeidsmarkedet. Det ville vært interessant å ta utgangspunkt i de problemstillingene vi har sett på her og gjøre en representativ studie på tvers av ulike bransjer og med et stort antall bedrifter. Da kunne man i langt større grad kunne gi en utfyllende beskrivelse av hvordan ulike faktorer som etnisitet, kjønn, posisjon på arbeidsmarkedet og strukturelle bransjeforskjeller påvirker arbeidstakernes forhold til fagorganisering.

Det er mulig vi ville fått andre resultater dersom vi tok for oss andre typer arbeidsplasser. Vi kan for eksempel tenke oss at behovet for særordninger knyttet til etnisk og religiøs identitet vil være større i bedrifter hvor innvandrere utgjør en mindre del av arbeidsstokken og hvor arbeidet ikke utføres individuelt og atskilt fra de øvrige arbeidstakerne. Satt på spissen kan man tenke seg at behovet for halal-mat i kantina er større i bedrifter der de ansatte faktisk spiser lunsj i kantina. Diskriminering vil kanskje også oppleves som et større problem der minoriteter faktisk også utgjør en minoritet på arbeidsplassen. De lokale klubbene på bedrifter hvor ikke-vestlige arbeidstakere lenge har utgjort en stor del av de ansatte, har kanskje en helt annen måte å forholde seg til minoriteter på enn klubber ved mer etnisk norske bedrifter? Det samme kan gjelde forbundene. Et større utvalg ville dessuten gitt oss bedre muligheter til å kontrollere de resultatene vi finner for ulike variabler med tanke på bakenforliggende og indirekte effekter.

Innvandrere trer i stadig større grad inn i ulike deler av arbeidslivet. Spørsmålet om hvordan fagbevegelsen forholder seg til minoriteter i arbeidslivet, vil i stadig større grad gjelde hele fagbevegelsen og ikke bare de forbundene som organiserer bransjer hvor innvandrersandelen tradisjonelt har vært høy. I lys av dette vil det være behov for en større og mer representativ undersøkelse på tvers av ulike bransjer omkring innvandreres interesser og forhold til fagorganisering, som kan gi sikrere og mer generaliserbare resultater.

Fagbevegelsens respons på innvandring i et politisk komparativt perspektiv

For å komme videre med fagbevegelsens innsats for å inkludere innvandrere vil det også være behov for å rette blikket mot fagbevegelsens egen organisasjon og se på hva som faktisk gjøres og hvilke holdninger som dominerer i organisasjonen. En slik kartlegging vil ha stor interesse som en nasjonal studie i Norge, men kan også med fordel tilføres en internasjonal sammenliknende dimensjon. Den tidligere nevnte nylig gjennomførte studien til John Wrench omkring politikk, strategier og holdninger overfor innvandrere og minoriteter innen dansk og engelsk fagbevegelse gir en unik mulighet til å sammenholde situasjonen i Norge med erfaringene fra disse landene. Wrench finner til dels store forskjeller mellom de to land i tilnærmingen til dette feltet. Mens engelsk fagbevegelse de siste 30 årene har beveget seg langt i retning av å etablere ulike særordninger og spesielle tiltak rettet mot innvandrere og minoriteter, har dansk fagbevegelse i stor grad beholdt en tilnærming basert på likebehandling. Wrench konkluderer med at det i særlig grad er den øvrige samfunnsmessige konteksten, i form av grad av konflikt i det politiske liv, mellom partene i arbeidslivet og i det offentlige debattklima, som forklarer de to landenes ulike tilnærminger.

Det ville være svært interessant å gjøre en tilsvarende undersøkelse i Norge. Selv om den norske fagbevegelsen har flere likhetstrekk med den danske enn med den engelske, er det ikke gitt hvordan den norske fagbevegelsen vil plassere seg i dette landskapet. Dette ville være en god mulighet til systematisk å gjennomgå det arbeidet som gjøres lokalt og sentralt rettet mot innvandrere og minoriteter, og hvordan ulike aktører i fagbevegelsen tenker omkring hva slags tiltak som er rimelige og hva som eventuelt oppfattes som urettferdig. Samtidig kan en internasjonal sammenlikning bidra til kunnskap og bevisstgjøring om hvordan resten av samfunnet påvirker fagbevegelsens valg av strategier.

7 Oppsummering

I dette kapitlet vil vi oppsummere de hovedfunn vi har gjort i denne undersøkelsen. På hvilke områder skiller innvandrerne seg fra de vestlige arbeidstakerne, og hvilke utfordringer gir dette forbundene med tanke på å fremme innvandreres interesser, rekruttere flere medlemmer og øke aktivitetsnivået på lokalt plan?

Denne studien har først og fremst tatt sikte på å undersøke om det er etniske skillelinjer i fagorganisering og rekruttering av tillitsvalgte. Vi ønsket også å finne ut av om det er forskjeller på menn og kvinners forhold til fagorganisering, og om eventuelle kjønnsforskjeller i fagorganisering er de samme blant innvandrere som blant nordmenn. Vi fant imidlertid at kjønn spiller svært liten rolle for hvordan arbeidstakerne forholder seg til disse spørsmålene, og vi har derfor valgt å konsentrere analysen omkring likheter og forskjeller mellom vestlige og ikke-vestlige ansatte, samt å knytte dette til forholdene innen de to bransjene. Begge bransjene vi ser på i denne undersøkelsen, er preget av en stor andel ikke-vestlige innvandrere blant de ansatte, mye deltidsarbeid, til dels dårlige arbeids- og lønnsvilkår, belastende arbeid, høy turnover og lav organiseringsgrad. Bildet er imidlertid mer sammensatt i hotell- enn i renholdsbransjen.

7.1 Store etniske forskjeller i arbeidssituasjon

Bransjene er preget av et segregert arbeidsmiljø, både yrkesmessig og sosialt. De ikke-vestlige er konsentrert i de minst attraktive jobbene og har få muligheter for mobilitet. Dette kan være en av årsakene til at vi finner størst grad av organiserte, og flest aktive medlemmer, nettopp blant de ikke-vestlige. I renholdsbransjen er det store flertall av de ansatte av ikke-vestlige opprinnelse. Ved hotellene er stuepikene hovedsakelig ikke-vestlige, mens ansatte i resepsjon og administrasjon hovedsakelig er vestlige. Arbeidsstokken i kjøkkenene er noe mer etnisk sammensatt. De ikke-vestlige arbeidstakerne befinner seg gjennomgående i en mer etablert livssituasjon, har høyere alder, høyere andel gifte/samboende og en høyere andel med forsørgeransvar for barn under 18 år. I tillegg finner vi at ikke-vestlige arbeidstakere har en til dels løsere tilknytning til arbeidsplassen, med gjennomgående høyere andel midlertidig ansatte, mer deltidsarbeid, flere som må ta to jobber for

å få endene til å møtes og en betydelig lavere følelse av jobbsikkerhet. Dette er faktorer vi fra tidligere forskning vet reduserer sannsynligheten for at arbeidstakere skal organisere seg.

7.2 Små forskjeller i motiver og interesser knyttet til fagorganisering

Et hovedfunn i denne undersøkelsen er at vi finner flere likheter enn forskjeller mellom de vestlige og de ikke-vestlige arbeidstakerne hva gjelder motiver for organisering, handlingsvalg og interesser. Uavhengig av etnisk bakgrunn er det de tradisjonelle fagforeningssakene som styrket jobbsikkerhet og forbedrete lønns- og arbeidsvilkår som er viktigst for flertallet av arbeidstakerne. Interessen for fagorganisasjonen og de sakene fagforeningen er opptatt av, er dessuten vel så stor blant de ikke-vestlige som blant de vestlige. Kunnskapen om den lokale fagforeningsaktiviteten er imidlertid lav hos svært mange av de spurte, uansett etnisk bakgrunn. Innvandrere og nordmenn har langt på vei de samme motivene for å organisere seg, og vi finner ingen holdepunkter for at innvandrere har mer instrumentelle motiver enn de vestlige, i motsetning til det andre undersøkelser har antydnet. Snarere er bildet omvendt, andelen med instrumentelle motiver (gode forsikringsordninger, osv.) er størst blant de vestlige. De ikke-vestlige er i større grad pragmatiske i den forstand at de oppgir at det at det fantes en klubb/forening/tillitsvalgt på bedriften, var en svært viktig eller helt avgjørende grunn til at de selv valgte å bli medlem. Dette kan bety at innvandrere i større grad enn nordmenn lar seg påvirke av sine kolleger og jungeltelegrafene. Dette finner vi også igjen når vi ser på måten medlemmene er blitt vervet på. Ikke-vestlige innvandrere har i langt større grad blitt vervet ved at kolleger, sjefen, tillitsvalgt, klubb eller forbund har tatt kontakt med dem. De vestlige blir i større grad vervet ved at de selv tar kontakt med tillitsvalgt, klubb eller forbund sentralt. Like mange i hver av gruppene har fått informasjon om fagorganisasjonen, men informasjonen kommer fra ulike kanaler. Ikke-vestlige oppgir i større grad å få informasjonen fra kolleger enn de vestlige. Likevel er det en større andel ikke-vestlige som ikke vet hvem de skal henvende seg til for å komme i kontakt med fagforening/forbund. Av de ikke-organiserte er det også flere innvandrere enn nordmenn som oppgir mangel på kunnskap som en av hovedgrunnene til at de ikke har organisert seg.

7.3 Små forskjeller knyttet til tillitsvalgtrollen

De vestlige og de ikke-vestlige er i like liten grad blitt spurt om de vil være tillitsvalgte. Sju av ti medlemmer er aldri blitt spurt om å bli tillitsvalgt. Det er dermed få holdepunkter for at det foregår noen systematisk utslising av etnisk norske tillitsvalgte. Vi finner dessuten at langt de fleste arbeidstakerne mener at det ikke spiller noen rolle hvorvidt en tillitsvalgt er en innvandrers eller en etnisk nordmann. Hovedpoenget er at personen har de nødvendige kunnskaper og egner seg til jobben. Språkbarrierer er en viktig årsak til at mange av de ikke-vestlige ikke ønsker å bli tillitsvalgt. Utover det oppgir de vestlige og de ikke-vestlige langt på vei de samme grunnene til ikke å ville bli tillitsvalgt. De vanligste grunnene er at de ikke har hatt lyst eller at de ikke har tenkt over muligheten for å bli det. Ikke-vestlige er likevel godt representert i vårt beskjedne utvalg av tillitsvalgte, som alle jobber ved hotellene. (Ingen av de renholdsbedriftene vi har sett på her, hadde lokale tillitsvalgte.) Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet peker på en tendens til at det nå er lettere å få innvandrere til å ta på seg tillitsverv. Vi finner imidlertid at de tillitsvalgte, uansett etnisk opprinnelse, i stor grad mangler motivasjon for jobben og kunnskaper om hva vervet innebærer. Dette går ut over fagforeningsaktiviteten på arbeidsplassen og vervevirksomheten. Det holdes i liten grad fagforeningsmøter på bedriftene, og det jobbes i liten grad systematisk med konkrete saker. Strukturelle forskjeller mellom bransjene gir langt dårligere grobunn for lokal aktivitet i renholdsbransjen enn innen hotell/restaurant.

7.4 Veien videre

Den norske fagbevegelsen står i likhet med fagbevegelsen i andre europeiske land overfor prinsipielle utfordringer knyttet til det å inkludere innvandrere i organisasjonen og fremme deres interesser på arbeidsmarkedet. Mens man i enkelte land har gått langt i å opprette særordninger og tiltak rettet spesielt mot innvandrere, har man i andre land holdt seg til prinsippet om likebehandling. Vi har i denne rapporten diskutert noen tiltak som til dels kan karakteriseres som moderate særtiltak. Disse er hovedsakelig knyttet til språk, yrkeskompetanse og kunnskap om fagorganisering og rettigheter, og de har som mål å styrke innvandreres posisjon på arbeidsmarkedet, rekruttere flere medlemmer og få opp aktiviteten på lokalt nivå.

Bedriftsintern kvalifisering vil kunne heve innvandreres språkkompetanse og konkurransedyktighet på arbeidsmarkedet og bidra til mindre yrkessegregering og lavere turnover. Mer informasjonsmateriell på ulike språk, annonser i minoritets-

språklige aviser, språkfora og systematisk arbeid overfor nøkkelpersoner i innvandrer miljøer bør være nyttige verktøy i arbeidet med å nå ut med informasjon til innvandrere. Begge forbundene har et stort behov for en person – helst med innvandrerbakgrunn – som kan drive oppsøkende virksomhet på arbeidsplassene. I rengjøringsbransjen vil en slik person mest sannsynlig fungere som et substitutt for manglende lokalledd. Fadderordning og tillitsvalgtringer vil kunne senke terskelen for å ta på seg tillitsverv der det ikke finnes en lokal klubb. Registrering av innvandrere blant medlemmer og tillitsvalgte kan være nyttig dersom man ønsker å jobbe systematisk med innvandrerrepresentasjon innad i organisasjonene. Egne innvandrerråd og kvotering av innvandrere i sentrale organer kan bidra til å synliggjøre innvandrere og sette «innvandrersaker» på dagsordenen, men kan også virke mot sin hensikt, og det forutsetter dessuten at det allerede finnes mange aktive og motiverte innvandrere som kunne tenke seg denne typen verv. Eventuelle tiltak bør evalueres nøye for å kunne sette inn ressursene der de gir best resultater.

Vår studie har hatt et begrenset omfang med tanke på antall respondenter, bedrifter og bransjer, og det er behov for større og mer representative studier på tvers av flere ulike bransjer. For det videre arbeidet med å inkludere innvandrere i fagbevegelsen vil det også være behov for å rette blikket mot selve organisasjonene og analysere hvordan organisatoriske forhold setter rammer for hva som kan gjøres i arbeidet med å inkludere innvandrere, og hvilke faktorer som påvirker disse rammene.

Litteratur

- Brox, Ottar (2003): «'Norge trenger mer arbeidskraft': Dårlig argument for en god sak» i Brox, Ottar, Tore Lindbekk og Sigurd Skirbekk (red.) (2003): Gode formål – gale følger? Kritisk lys på norsk innvandringspolitikk. Oslo: Cappelen.
- Byrkjeland, Martin og Anne Britt Djuve (2003): «Ja, vi får mye kjeft» Ansatte ved ISS Norge med etnisk minoritetsbakgrunn. Fafo-notat 2003:12. Oslo: Fafo
- Djuve, A.B., H.C. Kavli, M. Lund og T. Østberg (2001), Fra sosialhjelp til lønnet kvalifisering. Resultater fra forsøk med heldags introduksjonsprogram for flyktninger. Fafo-rapport 364, Oslo: Fafo
- Doeringer, P.B. og M. Piore (1971): Internal Labour Markets and Manpower Policy. Lexington: Mass Heath..
- Elster, Jon (1989): Nuts and bolts for the social sciences. Cambridge University Press.
- Engelstad, Fredrik m.fl. (2003): Makt og demokrati i arbeidslivet, Makt- og demokratiutredningen 1998-2003, Oslo: Gyldendal.
- Gjelsvik, Martin (1998): «Bruken av ansettelsesformer: tilfeldighetenes spill eller bevisste valg?» i Søkelys på arbeidsmarkedet, årg. 18, 197-207
- Kahmann, Marcus (2002): Trade unions and migrant workers: Examples from the United States, South Africa and Spain. DWP 2002.02.03
- Kjeldstadli, Knut (red.) (2003): Norsk innvandrings historie – Bind 3 I globaliseringsens tid 1940-2000. Oslo: Pax Forlag.
- Olberg, Dag (1998): Kompetanse og kontroll. Sammendrag. Fafo-rapport 252. Oslo: Fafo
- Penninx, R. Og J. Roosblad (red.) (2000): Trade Unions, Immigration, and Immigrants in Europe 1960-1993. Oxford: Berghahn.
- Rogstad, Jon (2001): Sist blant likemenn? Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet. Thesis-serien, Institutt for samfunnsforskning, Oslo: Unipax.

- Rogstad, Jon (2002): «Makt i det flerkulturelle arbeidslivet» I: Brochmann, Grete, Tordis Borchgrevink og Jon Rogstad: Sand i maskineriet. Makt og demokrati i det flerkulturelle Norge. Makt og demokratiutredningen 1998-2003. Oslo: Gyldendal.
- Skilbrei, May-Len (2002): «Modernisering, makt og mening i renholdsbransjen» i Anne Lise Ellingsæter og Jorunn Solheim (red.): Den usynlige hånd? – Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv, Makt- og demokratiutredningen 1998-2003. Oslo: Gyldendal.
- Seip, Åsmund Arup (1997): Medlemsendringer i Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet under streiken 1996 – Analyse av medlemsstatistikk. Fafo-rapport 229 Oslo: Fafo.
- Stokke, Torgeir Aarvaag (1998): Utmeldinger i LO-forbundene på 90-tallet. Fafo-rapport 256 Oslo: Fafo.
- Svensen, Elin og Barbro Svensson (2002): Innvandrere i fagbevegelsen. Fafo-rapport 392 Oslo: Fafo.
- Torvatn, Hans (2001): Arbeidsmiljø I Norge omkring år 2000. Temahefte, Idebanken for sykefraværsarbeidet. <http://www.idebanken.org/ressurser/binaryfile.asp?filID=175>
- Wrench, John (2004): Breakthroughs and Blind Spots – Trade Union responses to immigrants and ethnic minorities in Denmark and the UK. (University of Southern Denmark (Draft 2 – April 2003)) Vil bli utgitt som Fafo-rapport 2004.

En inkluderende fagbevegelse?

Denne rapporten ser nærmere på innvandreres forhold til fagorganisering innenfor renholds- og hotell/restaurantbransjen. Det har gjennom forskning og i media blitt reist spørsmål ved hvorvidt fagbevegelsen er åpen og tilgjengelig for alle grupper arbeidstakere i Norge. Med denne studien forsøker vi å frembringe mer kunnskap om etniske minoriteters forhold til og opplevelse av norske fagorganisasjoner.

Spørsmål som belyses er blant annet:

- Hvilke forskjeller er det mellom innvandrere og nordmenns arbeidssituasjon?
- Har innvandrere andre motiver for å fagorganisere seg eller la være enn hva nordmenn har?
- Er innvandrere mer opptatt av individuelle fordeler ved medlemskapet?
- Har innvandrere andre interesser på arbeidsplassene enn øvrige arbeidstakere?
- Opplever innvandrere i like stor grad som norske arbeidstakere at fagforeningene fremmer deres interesser på arbeidsplassen?
- Når organisasjonene ut med informasjon til alle grupper av arbeidstakere?
- Blir innvandrere spurt om å ta på seg tillitsverv?
- Er noen grupper mer aktive i fagforeningenes virksomhet enn andre?
- Hva gjør klubber og forbund for å inkludere innvandrere i organisasjonene?

Analysen knyttes opp mot kjønn, etnisitet og strukturelle forhold i de to bransjene. Undersøkelsen er basert på en kvantitativ spørreundersøkelse blant vestlige og ikke-vestlige arbeidstakere ved sju Oslo-bedrifter og kvalitative intervjuer med forbund, tillitsvalgte og bedriftsledelse.

