

Elin Svensen og Barbro Svensson

Innvandrere i fagbevegelsen



Elin Svensen og Barbro Svensson

Innvandrere i fagbevegelsen

© Forskningsstiftelsen Fafo 2002

ISBN 82-7422-375-6

ISSN 0801-6143

Omslag: Agneta Kolstad

Omslagsfoto: © Bjørn Rørslett/NN/Samfoto

Trykk: Centraltrykkeriet AS

Innhold

Forord	5
Kapittel 1 Bakgrunn	7
Behov for medlemmer med innvandrerbakgrunn?	8
Målsetting og problemstillinger	9
LOs forhold til arbeidstakere med innvandrerbakgrunn	9
Avgrensninger og datagrunnlag	12
Analysemodell	15
Rapportens oppbygging	17
Kapittel 2 Innvandrere på arbeidsmarkedet	19
Arbeidsdeltakelse	19
Bedriftstype	20
Fagorganisering i Sverige	21
Fagforeningsdeltakelse og diskriminering i Danmark	23
Kapittel 3 Organisasjonsgrad	25
Deltakelse i organisasjoner	25
Årsaker til lavere organisasjonsgrad	26
Forskjeller etter sektor og næring	29
Oppsummering	33
Kapittel 4 Lokalt rekrutteringsarbeid	35
Rekruttering til klubben	35
Skriftlig informasjon om klubben	41
Oppsummering	42
Kapittel 5 Klubbens arbeid	43
Er medlemmer med innvandrerbakgrunn aktive?	44
Tar medlemmer med innvandrerbakgrunn opp andre saker?	45
Årsaker til manglende gjennomslag	49
Oppsummering	55

Kapittel 6 Rekruttering av tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn	57
Synspunkter på årsaker til lav innvandrerrepresentasjon	59
Hvilke klubber lykkes i å rekruttere innvandrere til tillitsverv?	63
Oppsummering	64
Kapittel 7 Konklusjoner	65
Hva gjøres?	65
Hva bør gjøres?	68
Søkelyset framover	70
Forskningsbehov	71
Litteratur	73

Forord

Det har vært en vanlig oppfatning at organisasjonsgraden blant ikke-vestlige innvandrere er lav, og at det er få aktive innvandrere innen LOs lokale organisasjonsledd. Formålet med dette prosjektet har vært å kartlegge organisasjonsgraden blant ikke-vestlige innvandrere, samt å undersøke om en høy andel medlemmer med innvandrerbakgrunn påvirker de lokale klubbenes arbeid. Vi har vært opptatt av rekrutteringsprosesser, om en høy andel medlemmer med innvandrerbakgrunn påvirker klubbenes dagsorden, og fått synspunkter på hva som kan forklare at innvandrere i mindre grad enn etnisk norske fagforeningsmedlemmer oppnår verv og posisjoner i fagbevegelsen. Vi har også vært opptatt av å avdekke hvilke faktorer som motiverer innvandrere til aktivitet i fagbevegelsen. Prosjektet er finansiert av LO, og inngår i LOs plan for intensivering av arbeidet med å inkludere arbeidstakere med innvandrerbakgrunn i fagbevegelsen.

Datamaterialet som er brukt i prosjektet er Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelse blant ikke-vestlige innvandrere, samt intervjuer med tillitsvalgte i lokale organisasjonsledd innen fire forbund.

En rekke personer har vært sentrale bidragsyttere til gjennomføringen av prosjektet. Referansegruppa for prosjektet har bestått av Ellen Stensrud, Diana Montes, Bjørn Jamholt, Ingunn Lund, Trygve Natvig og Ingunn Gjerstad. Referansegruppa kom særlig med gode innspill i avslutningen av prosjektet. I tillegg har både Kristine Nergaard og Anne Britt Djuve ved Fafo kommet med svært konstruktive innspill gjennom hele prosjektfasen. Anne Britt Djuve har også stått for kvalitets-sikringen av rapporten. Sist, men ikke minst, er det viktig å framheve alle som har stilt opp til intervju, og bidratt til at vi har fått fram kunnskap om, og synspunkter på, et tema som har vært lite belyst innen fagbevegelsen til nå. Vi takker samtlige for hjelpen!

Rapporten er skrevet av forfatterne i fellesskap. Elin Svensen har likevel hatt hovedansvar for kapittel to, tre og sju, samt slutføringen av prosjektet.

Oslo, juni 2002

Elin Svensen
Prosjektleder

Barbro Svensson

Kapittel 1 Bakgrunn

Norge er i ferd med å befestes som et fleretnisk samfunn. Dette gjenspeiler seg i arbeidslivet, ved at nye grupper arbeidstakere har kommet til. Enkelte bransjer har etter hvert en forholdsvis høy andel arbeidstakere med innvandrerbakgrunn. Dette gjelder for eksempel yrker innenfor renhold, transport og hotell/restaurant (Djuve 1999, SSB 2002). Kunnskapsstatusen er imidlertid dårlig med hensyn til hvilke utfordringer en mer etnisk sammensatt arbeidsstokk innebærer for fagbevegelsen.

Det er rimelig å anta at en høy andel fremmedspråklige/arbeidstakere med innvandrerbakgrunn stiller nye krav til de lokale organisasjonsleddene både når det gjelder rekruttering, medlemsaktiviteter og ivaretagelse av medlemmenes interesser overfor arbeidsgiver. Senter mot Etnisk Diskriminering (SMED) peker i en rapport på at det foregår betydelig etnisk diskriminering i arbeidslivet og at de «... har erfart at fagforeningene ikke håndterer sakene godt nok» (SMED 1999, 2000). Samtidig vet vi fra en studie som ble gjort i Norsk Arbeidsmandsforbund at et stort antall fremmedspråklige medlemmer innebærer økte krav til avdelingskontorene, spesielt i Oslo, der man finner mange ikke-vestlige arbeidstakere i de bransjer forbundet organiserer (Skalle og Pape 2001). Kontoret får ofte henvendelser fra medlemmer (og ikke-medlemmer) som har spørsmål knyttet til generelle rettigheter som arbeidstaker i det norske samfunnet, på arbeidsplassen og forhold som har å gjøre med medlemskapet i fagforeningen. Dette viser at fagforeninger kan spille en rolle når det gjelder å bistå denne gruppa. Vi vet også at mange av de arbeidsplassene der vi finner en høy andel arbeidstakere med innvandrerbakgrunn, også er arbeidsplasser der fagbevegelsen generelt sliter med lav organisasjonsgrad og vanskelige betingelser for de tillitsvalgte. Hvis man klarer å involvere arbeidstakere med innvandrerbakgrunn i fagforeningsarbeidet, vil dette styrke fagbevegelsen lokalt, samtidig som ivaretagelse av disse gruppenes interesser er sentralt for fagbevegelsens grunnleggende ide.

Innenfor LOs ulike organisasjonsledd finnes ikke noen registrering av verken medlemmer eller tillitsvalgte etter etnisk gruppe. Det finnes derfor ikke noen sentral oversikt innenfor LO om hvor mange tillitsvalgte og/eller andre valgte representanter med innvandrerbakgrunn som finnes. Behovet for kunnskap om innvandreres forhold til norsk fagbevegelse må derfor i stor grad dekkes gjennom studier som innhenter informasjon fra innvandrere selv og deres arbeidskolleger.

Behov for medlemmer med innvandrerbakgrunn?

Hvorfor er det viktig at arbeidstakere med innvandrerbakgrunn er representert i fagforeninger? Det omtales gjerne tre arenaer for utøvelse av demokrati. Den første arenaen er den nasjonalpolitiske, hvor innbyggerne under visse forutsetninger kan utøve innflytelse direkte på den overbyggende nasjonale politikken gjennom valg av nasjonalforsamling, her Storting. De fremste kriterier for deltakelse her er statsborgerskap og aldersgrense. Den andre arenaen er den lokalpolitiske, kommune- og fylkesvalg, hvor bosatte i landet kan påvirke sitt nærmiljø. De viktigste kriteriene for deltakelse her er bosted og alder. Den tredje arenaen er arbeidsmarkedet, og her er de kollektive organisasjonene det verktøy som er blitt bygget opp for å ivareta aktørers rett til deltakelse og styring av denne arena. Mange teoretikere har pekt på at det er deltakelse her som er avgjørende for innbyggers delaktighet i fordeling av velferd (Korpi 1999). I forhold til kvinnerepresentasjon har tre viktige begrunnelser blitt presentert, og alle er relevante når det gjelder representasjon av innbyggere med innvandrerbakgrunn (Øverås og Nergaard 1997):

Et *rettferdighetsargument*. Det er demokratisk og dermed rettferdig at man skal være representert etter den andel man utgjør. Kvinner og innvandrere er fullverdige borgere, og har derfor rett til å være med og bestemme over samfunnet på lik linje med øvrige grupper.

Et *interesseargument*. Kvinner og menn, og innvandrede kvinner og menn, arbeider i ulike bransjer og yrker, i ulike posisjoner i arbeidsorganisasjoner, og har ulik tilknytning til privatsfæren, men også ulik problemforståelse og verdiprioriteringer. Dette betyr at på noen områder har disse parter ikke samme interesser, og én part kan ikke representere de andre.

Et *ferdighetsargument*. Her er ulike ferdigheter i sentrum, ikke ulike behov. Fordi ulike grupper har ulik utdanning, yrker, stillinger og erfaringer, er de i besittelse av ulike kunnskaper og har ulike levekår. Dersom man er opptatt av bred politisk representasjon, utgjør så vel aksen kjønn som etnisitet viktige egenskaper som henger sammen med ferdigheter og livserfaring og er viktige på linje med alle andres i et demokratisk samfunn. Politikk handler også om hvilke spørsmål som i det hele tatt blir tatt opp på den politiske agendaen, og hvilke politiske beslutninger som blir tatt.

Det er dermed all grunn til å satse på at arbeidstakere med innvandrerbakgrunn skal være representert i fagforeninger. I tråd med LOs verdigrunnlag vil det også være viktig å framstå som en samfunnspolitisk aktør som kjemper for et rettferdig samfunn dominert av humanisme og toleranse. I LOs handlingsprogram (LO 2001) framheves det at innvandrere skal ha de samme muligheter, rettigheter og plikter som befolkningen for øvrig. Innvandrere har krav på å delta på like vilkår i samfunnet uten å måtte gi avkall på egen identitet, religion og kultur, og fagbevegel-

sen har et klart ansvar for å intensivere arbeidet for å bekjempe diskriminering og rasisme. Arbeidet med å inkludere personer med innvandrerbakgrunn i fagbevegelsen skal intensiveres (LO 2001). Dette kan blant annet skje gjennom skoleing og aktiv rekruttering til tillitsverv. Videre må LO og forbundene sørge for rekruttering av medlemmer og tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn, og trekke disse med seg i det videre arbeidet.

Målsetting og problemstillinger

Utgangspunktet for denne undersøkelsen er å kartlegge hvilke utfordringer fagbevegelsen står overfor i forhold til rekruttering og oppfølging av personer med innvandrerbakgrunn. Problemstillingene i undersøkelsen er:

- Opplever klubber/ lokale organisasjonsledd at det er spesielle utfordringer forbundet med rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn til fagbevegelsen?
- Opplever man spesielle utfordringer i det lokale organisasjonsarbeidet, f.eks. når det gjelder rekruttering av tillitsvalgte, tillitsvalgtopplæringen, hvordan den «norske» møtekulturen fungerer, språk osv. Her ønsker vi like mye å sette søkelys på god praksis og gode erfaringer, som å se etter problemer.
- I hvilken grad påvirker en høy andel arbeidstakere med innvandrerbakgrunn fagforeningenes dagsorden, f.eks. i forholdet til arbeidsgiver. Hvordan håndterer man eventuelle konflikter på arbeidsplassen som er relatert til språk, kultur etc.
- Finnes det forskjeller mellom kvinner og menn med innvandrerbakgrunn når det gjelder organisasjonsgrad og aktivitet i fagforeningene?

LOs forhold til arbeidstakere med innvandrerbakgrunn

Fra slutten av 1960-tallet startet det som karakteriseres som «den nye arbeidskraftinnvandringen» (Kjeldstadli 2000). For Norges del dreide det seg framfor alt om arbeidskraftinnvandring fra daværende Jugoslavia, Tyrkia, Marokko og Pakistan. Det fantes en udekket etterspørsel etter arbeidskraft i hele det vestlige Nord-Europa.

Norge var et av mange land som åpnet grensene, og som også vedtok stimulerings-tiltak for å få flere arbeidstakere til landet. I 1975 ble det innført innvandringsstopp, på et tidspunkt som sammenfaller med innvandringsstopp i andre nord-europeiske land. Etter dette har innvandring i hovedsak vært enten familiegjenforening, utdanningsøkende, vervede spesialister eller flyktninger og asylsøkere.

Arbeidskraftinnvandrere ble omtalt som «fremmedarbeidere», «fremmed arbeidskraft» eller «utenlandsk arbeidskraft». Antakelsen var at de etter en tid ville vende tilbake til hjemlandet. Det forbundet som raskest fikk en merkbar andel innvandrere i sitt organisasjonsområde var Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet, HRAF. Allerede i 1968 kom forbundet med forslag som la grunnlaget for de premisser LOs politikk skulle komme til å utformes etter (Kjeldstadli 2000). LO og LOs forbund balanserte her på en linje mellom uroen for at den utenlandske arbeidskraften skulle undergrave oppnådde posisjoner for de norske arbeiderne og behovet for å sikre utenlandske arbeidere de samme rettigheter som norske arbeidere hadde. Espen Thorud (1985 referert i Kjeldstadli 2000) oppsummerer denne politikken med å peke på den paternalistiske holdningen som fantes i LOs tiltak.

I 1971 ble Fremmedarbeiderforeningen FAF dannet. Foreningen søkte i 1974 kontakt med LO, og et felles kontaktutvalg ble dannet, som fungerte i et par år. LO var interessert, men i den politisk turbulente tiden dette var, var LO også tilbakeholden. LO har i tillegg liten tradisjon av formalisert samarbeid med organisasjoner utenfor LO, særlig det LO oppfatter som særorganisering i egne ledd, uavhengig av om denne særorganiseringen ivaretar spesielle behov. Kvinneorganisering i og rundt LO er en parallell her. LOs holdning var at fremmedarbeidere skulle velges inn som ordinære tillitsvalgte. Fra 1976 lå samarbeidet mellom LO og FAF nede, og Kjeldstadli hevder at LO valgte å bryte helt med FAF i 1979, for så å opprette sitt eget fremmedarbeiderutvalg i 1980, som ble døpt om til LOs innvandrerutvalg 1981 (Kjeldstadli 2000). I 1980 hadde erkjennelsen om at de nye arbeidstakerne var personer som kom til å bli permanent i landet, resultert i at man begynte å bruke termen «innvandrere» i stedet for «fremmedarbeidere».

I en spørreundersøkelse i Oslo på 1970-tallet viste det seg at mannlige innvandrere var organisert i litt mindre grad enn norske menn i samme bransjer, og at organisasjonsgraden var parallell med kvinners i disse områder (Puntervold Bø 1985 i Kjeldstadli 2000). Forbundene var imidlertid ikke spesielt interessert i spørsmålet om innvandrere på arbeidsmarkedet, og da LO i 1979 sendte et rundskriv med forespørsel om behov for informasjonsmateriell vedrørende faglige spørsmål rettet mot innvandrere, besvarte kun åtte av LOs forbund dette. Av dem uttrykte HRAF og Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN) et stort behov for informasjonsmateriell. Også Arbeidsmandsforbundet, som blant annet organiserte

rer renholdspersonell, så positivt på å få slikt materiell. Det samme gjorde Byggningsarbeiderforbundet.

LOs innvandrerrutvalg har blant annet jobbet med å få oversatt informasjonsmateriell om LO på ulike språk, å utarbeide en brosjyre for lokale tillitsvalgte om hvordan innvandrere skulle mottas som arbeidskamerater, å be Arbeidernes Opplysningsforbund (AOF) om å lage kurs om emnet, og å være høringsinstans for offentlige utredninger. Kjeldstadli (2000) studerte aktiviteten i innvandrerrutvalget i perioden 1980–1988, og han hevder at innvandrerrutvalget ikke var spesielt aktivt. Det har også hovedsakelig bestått av etnisk norske deltakere. Ett av de initiativene som kom fra utvalgets innvandrermidlemmer i perioden 1980–1988 om et eget offentlig innvandrerrombud, ble lagt til side fordi LOs juridiske kontor mente ordningen ville ha liten rettslig effekt. Senere er tanken om et offentlig ombud mot diskriminering realisert (Kjeldstadli 2002). På 1990-tallet foregikk mye av arbeidet i innvandrerrutvalget gjennom LO og Norsk Folkehjelps Fellesaksjon mot Rasisme.

Flere forbund har imidlertid jobbet med spørsmål knyttet til innvandrere. Vi nevner kort arbeidet som gjøres i de fire forbundene som inngår i vår kvalitative undersøkelse som presenteres senere. I Norsk Kommuneforbund (NKF) finnes det en egen flerkulturell arbeidsgruppe, som jobber med å følge opp NKFs vedtak om å sikre likeverd uten hensyn til kjønn, seksuell legning, etnisk og kulturell bakgrunn, religion eller livssyn (NKF 2002). Arbeidsgruppa jobber også med bidrag til gjennomføringen av «Flerkulturell handlingsplan», som forplikter til konkret arbeid lokalt og sentralt for å møte utfordringer og se muligheter i et flerkulturelt samfunn.

Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund har gjort et vedtak om å inkludere spørsmål knyttet til innvandring i grunnskoleringen for tillitsvalgte. Denne skoleringen vil komme i gang så snart det er utarbeidet materiale til det. På forbundsnivå er et også tatt initiativ til et prosjekt i samarbeid med Næringsmiddelbedriftenes Landsforening (NBL) om flerkulturelle arbeidsmiljøer, men dette prosjektet har foreløpig strandet på grunn av manglende tilleggsfinansiering.

Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet er det forbundet som har flest arbeidstakere med innvandrerbakgrunn innen sitt organisasjonsområde. HRAF har i sin handlingsplan en målsetting om å arbeide med å integrere etniske minoriteter i forbundets virksomhet, sentralt og lokalt (HRAF 1999). Det framheves at klubbene og de tillitsvalgte på den enkelte bedrift er viktige for å kunne bekjempe diskriminering av etniske og andre minoriteter i bransjen. Klubbene bør oppmuntres til å arbeide for bruk av Fadderordningen for innvandrere, for ikke-diskriminerende bedriftsintern rekruttering og ansettelsespraksis og for bedriftsintern norsk opplæring (der dette er hensiktsmessig) i sin bedrift (HRAF 1999). Også i HRAF har mye av arbeidet stagnert på grunn av problemer med finansieringen.

Fellesforbundet har få initiativer på forbunds nivå, ut over arbeidet for å få inn bestemmelser om likeverd i overenskomsten. Det framheves likevel at det har vært flere lokale initiativer i forhold til arbeid med inkludering av innvandrere i forbundet.

I 1997 talte den første LO-kongressrepresentanten fra de nye innvandrergruppene, Onur Safah Johansen, fra Norsk Tolke- og Oversetterforbund (Kjeldstadli 2000). På denne kongressen uttalte LO at Norge er et flerkulturelt samfunn, og at det er nødvendig å ruste opp organisasjonen for å kunne bidra med løsninger på de utfordringer dette innebærer. Kongressen vedtok at LO som organisasjonen har et ansvar for at alle former for rasisme, fremmedhat og diskriminering skal motarbeides. Kongressen vedtok også at: «LO skal spille en sentral rolle og være det viktigste instrument for innvandreres integrering i samfunnet». Som følge av dette ble det i sekretariatet den 2. mars 1998 vedtatt å opprette en stilling som innvandreresekretær.

LOs likestillingsavdeling har avholdt flere konferanser med søkelys på kvinnelige medlemmer med innvandrerbakgrunn. Målsettingen har vært å etablere kunnskap om – og nettverk mellom – innvandrerkvinner. I Rogaland har LO drevet et nettverk for innvandrerkvinner i flere år. Dette er noe en søker å etablere også i andre fylker. Det framheves at arbeidet overfor innvandrerkvinner bør videreføres innen fagbevegelsens organisasjonsledd, og med et langsiktig perspektiv (LO 1998).

LO har også nylig lansert et strategidokument for LOs arbeid med etniske minoriteter og antirasisme (LO 2002). Her sies det at LO vil intensivere arbeidet med å inkludere arbeidstakere med innvandrerbakgrunn i fagbevegelsen. Dette vil skje gjennom skoloring og aktiv rekruttering til tillitsverv. Det skal opprettes et nettverk for Faglig Aktive Innvandrere (FAI). Nettverket skal styrke innvandrernes representasjon i fagbevegelsen og samfunnet. Nettverket må også fremme likebehandling og mangfold og være et ledd i å motarbeide rasisme og fremmedfrykt. Det framheves også i strategidokumentet at opplæring i minoritetsspørsmål skal integreres i AOFs og forbundenes tillitsvalgtopplæring.

LOs engasjement i problemstillinger knyttet til arbeidstakere med etnisk minoritetsbakgrunn har med andre ord økt betraktelig fra den nye innvandringen startet og fram til i dag. Også dette prosjektet er ledd i dette engasjementet.

Avgrensninger og datagrunnlag

Prosjektet er avgrenset til å omhandle innvandrere, ikke etniske minoriteter i vid forstand. Statistisk sentralbyrå (SSB) bruker betegnelsen innvandrere om personer som er født i utlandet av to utenlandskfødte foreldre (førstegenerasjons inn-

vandrere), eller personer født i Norge av to utenlandskfødte foreldre (andregenerasjons innvandrere). Spørreundersøkelsen som brukes i dette prosjektet er Levekårsundersøkelsen blant ikke-vestlige innvandrere fra 1996. Undersøkelsen er gjennomført av SSB. Denne undersøkelsen inneholder i all hovedsak informasjon fra personer som ikke er født i Norge, og som dermed er førstegenerasjons innvandrere etter SSBs definisjon.

I dybdeintervjuene som vi vil referere senere i prosjektet, omhandler begrepet «innvandrere» også utelukkende personer som ikke er født og oppvokst i Norge. NRK Østlandssendingen laget i 1999 en håndbok i begrepsbruk knyttet til en mange-kulturell verden. Der advares det mot bruk av begrepet innvandrere, fordi det i dagligtalen misbrukes til å omfatte langt flere enn dem som passer i definisjonen ovenfor. I stedet anbefales for eksempel begrepet etnisk minoritet. I dette prosjektet vil imidlertid ordet etnisk minoritet omfatte langt flere enn de som inngår i undersøkelsen. Vi har ikke vært opptatt av hvordan personer med en annen hudfarge behandles i fagbevegelsen, men av hvordan bakgrunn fra et annet land påvirker organisasjonsgrad og inkludering i fagbevegelsen i Norge. Vi har også avgrenset prosjektet til hovedsakelig å dreie seg om ikke-vestlige innvandrere på arbeidsmarkedet. Årsaken til dette er at ikke-vestlige innvandrere antas å møte større utfordringer på det norske arbeidsmarkedet enn det som gjelder for vestlige innvandrere.

Vi har ikke skilt mellom arbeidsinnvandrere og flyktninger i prosjektet. Prosjektets ramme har ikke gitt mulighet til å undersøke om innvandrere og flyktninger behandles annerledes i selve arbeidsforholdet.

I prosjektet har vi dermed tatt i bruk ulike typer data for å få både breddekunnskap og dybdekunnskap om temaet. Vi vil gjøre nærmere rede for disse datakildene nedenfor. Levekårsundersøkelsen blant ikke-vestlige innvandrere brukes for å få en breddekunnskap over organisasjonsgrad blant ikke-vestlige innvandrere. En slik kartlegging har ikke tidligere vært gjort i Norge. For å få innsikt i hvilke mekanismer som har betydning for innvandreres integrering i fagbevegelsen, har vi intervjuet tillitsvalgte.

Levekårsdata

Statistisk sentralbyrå gjennomførte i 1996 en levekårsundersøkelse¹ blant ikke-vestlige innvandrere i Norge. Det ble gjennomført 2561 intervjuer med innvandrere fra åtte etniske grupper. Levekårsundersøkelsen er avgrenset til personer med

¹ De data som er benyttet i denne framstillingen er hentet fra Levekårsundersøkelsen blant innvandrere 1996. Data i anonymisert form er stilt til disposisjon gjennom Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). Innsamling og tilrettelegging ble opprinnelig utført av SSB. Verken SSB eller NSD er ansvarlige for analysen av dataene eller de tolkningene som er gjort her.

bakgrunn fra deler av det tidligere Jugoslavia, Tyrkia, Iran, Pakistan, Vietnam, Sri Lanka, Somalia og Chile. Disse gruppene ble valgt fordi de hver for seg tallmessig representerer betydelige grupper av ikke-vestlige innvandrere (Gulløy m.fl. 1997). Vi vil ta utgangspunkt i dette materialet for å belyse både hvor stor andel av ikke-vestlige innvandrere som er medlem av en fagforening og hvordan fagforeningsmedlemskap varierer avhengig av mellom annet sektortilhørighet, kjønn og tilknytning til arbeidslivet. Vi gjør oppmerksom på at de intervjuede ikke fikk spørsmål om *hvilken* hovedsammenslutning eller organisasjon de eventuelt er medlem av.

Vi sammenligner resultatene fra Levekårsundersøkelsen blant ikke-vestlige innvandrere med tall fra befolkningen generelt, hentet fra Levekårsundersøkelsen 1995. Analysen er tidligere publisert i søkelys på Arbeidsmarkedet (Nergaard og Svensen 2002).

Dybdeintervjuer

Vi har gjennomført dybdeintervjuer med tillitsvalgte på lokalt nivå i fire forbund/bransjer. Disse forbundene/bransjene er Fellesforbundet (FF), Norsk Kommuneforbund (NKF), Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet (HRAF) og Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN). Datainnsamlingen har funnet sted i Oslo-området, ytre østlandsområdet og i Stavanger-området. Vi har intervjuet to lokale HRAF-klubber, tre lokale NKF-foreninger, tre klubber i NNN og to klubber i FF. Bedriftene ble valgt ut på grunnlag av ulike forslag fra forbundene. Fafo ringte rundt til flere av de foreslåtte bedriftene før vi tok en beslutning på hvilke av dem vi ønsket å inkludere i undersøkelsen. Intervjuene ble i hovedsak gjennomført med hovedtillitsvalgte. I presentasjonen av resultatene fra de kvalitative intervjuene, bruker vi i hovedsak betegnelsen «klubb» om de lokale organisasjonsleddene. Dette er gjort bevisst for at ikke benevnelsen på de lokale organisasjonsleddene skal avsløre hvilket forbund uttalelsen kommer fra, dersom dette ikke er relevant for sammenhengen for øvrig. Betegnelsen brukes dermed av hensyn til anonymiseringen av de tillitsvalgte som er intervjuet i undersøkelsen.

Klubbene og foreningene som ble valgt ut i forbindelse med undersøkelsen utgjør ikke et representativt utvalg av lokale organisasjonsledd innen LO. Vi ønsket å få tak i tillitsvalgte i klubber som har en høy andel medlemmer med innvandrerbakgrunn, eller klubber som har jobbet spesielt aktivt med saker knyttet til innvandrere. Vi ønsket også å gjennomføre intervju med tillitsvalgte som selv har innvandrerbakgrunn i den grad det var mulig. Blant de intervjuede tillitsvalgte har tre personer innvandrerbakgrunn, mens de øvrige intervjuede har norsk bakgrunn.

Utvalget består derfor ikke av klubber som har hatt en spesielt vellykket tilnærming til innvandrere i fagbevegelsen, men alle bedriftene i utvalget har en forholdsvis høy andel arbeidstakere med innvandrerbakgrunn, og dermed erfaring med tematikken. I de kvalitative intervjuene har vi først og fremst vært interessert i hva som skjer ute på arbeidsplassene.

Analysemodell

I undersøkelsen skal vi se på rekruttering til fagbevegelsen og på hvilke forhold som fremmer aktivitet blant medlemmer med innvandrerbakgrunn.

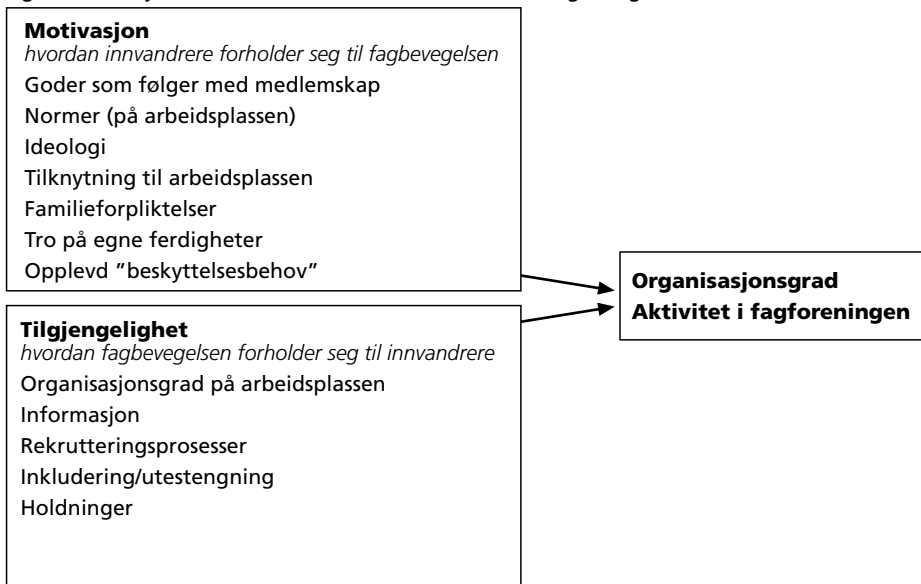
Medlemmenes grunner til å fagorganisere seg er et omfattende felt innen forskningslitteraturen (Olberg 1998). For det første finnes det økonomiske gruppe- og egeninteresser knyttet til fagorganisering. Temaet knytter an til spørsmål om kollektive goder og gratispassasjerproblematikk i forbindelse med økonomisk organisering. For det andre kan fagorganisering ses i sammenheng med «selektive incentiver», det vil si forskjellige tilbud som er forbeholdt medlemmene i organisasjonen. Eksempler er forsikringsordninger, medlemsblad, tilbud og kurs. For det tredje har faglig organisering å gjøre med sosiale normer på arbeidsplassen. Dette kan være normer som utgjør et ytre press for at den enkelte arbeidstaker bør – eller ikke bør – fagorganisere seg. Slike normer kan virke sammen med positive og negative sanksjoner. For det fjerde kan vi i forbindelse med sosiale normer skille ut spørsmål om verdier som et eget perspektiv når vi undersøker hva folk legger vekt på i forbindelse med fagorganisering. Her ligger ikke hovedvekten på hva aktørene ytre sett synes de bør, men på hva de – mer indre sett – synes de må (Olberg 1998). Vi vil undersøke om disse forklaringene også kan relateres til ikke-vestlige innvandrere.

I forbindelse med en kartlegging av kvinners deltakelse i LO og fagforbundene lanserte Øverås og Nergaard (1997:122) fire hypoteser som kan brukes til å forklare underrepresentasjon av kvinner i sentrale beslutningsorganer i organisasjonen. For det første at kvinner påtar *seg større forpliktelser i hjemmet*, og at dette gjør det vanskelig å ta på seg krevende verv. For det andre at kvinner *ikke er like interessert i fagligpolitisk arbeid*. Videre hevdes det ofte at kvinner *har mindre tro på egne kvalifikasjoner*, og derfor må være mer kvalifisert enn menn for å påta seg jobben. En fjerde type forklaringer går ut på *at ulike trekk ved LOs kultur fører til at kvinner i mindre grad finner slikt tillitsvalgtarbeid interessant*. I forlengelsen av dette diskuteres også *diskriminering* som en forklaring, ved at kvinner bevisst eller ubevisst kan bli utestengt av menn.

Videre har to ulike typer forklaringer blitt brukt for å forklare at kvinner har hatt problemer med å erobre sentrale posisjoner i samfunnet (Øverås og Nergaard 1997).² «Jernlovshypotesen» sier at den mannlige eliten ønsker å beholde makt og innflytelse for seg selv, og at kvinner forbigås systematisk. En alternativ hypotese, «etterslepshypotesen» sier derimot at når nye grupper inntar den politiske arena eller en organisasjon, vil det ta tid før de erobrer verv og posisjoner oppover i organisasjonshierarkiet. Ut fra denne siste hypotesen vil vi forvente at underrepresentasjon gradvis vil avta over tid, også i de mest sentrale organene. Overført til innvandrere argumenterer vi for at vi ut fra jernlovshypotesen vil finne at tillitsverv i fagbevegelsen er lite tilgjengelige for innvandrere, mens vi ut fra etterslepshypotesen kan forvente at motivasjonen for å delta i faglig arbeid vil øke blant innvandrere over tid, og at andelen innvandrere med tillitsverv vil øke.

På bakgrunn av teori og tidligere studier av fagforeningsdeltakelse og integrering av innvandrere på arbeidsmarkedet, har vi laget en analysemodell som vi vil bruke som utgangspunkt for studien av innvandrere i fagbevegelsen (se figur 1.1). Modellen tar på den ene siden utgangspunkt i hvordan innvandrere forholder seg

Figur 1.1 Analysemodell over innvanderers forhold til fagbevegelsen



² Referansene til jernlovshypotesen er fra R. Michels *Oligarkiets jernlov* (1962) og H. Valens *Oligarkiets gummilov* (1964). Referansen til etterslepshypotesen er fra Raaum, red. (1995), *Kjønn og politikk*. Alle referert i Øverås og Nergaard 1997.

til fagbevegelsen, og på den andre siden hvordan fagbevegelsen forholder seg til innvandrere. I analysene vil vi undersøke hvordan vi kan belyse innvandreres motivasjon for deltakelse i fagbevegelsen, og hvordan fagbevegelsen kan bli mer tilgjengelig for innvandrere.

Rapportens oppbygging

I kapittel 2 redegjør vi for foreliggende forskning om innvandreres deltakelse og integrering på arbeidsmarkedet. I tillegg viser vi til relevante studier og forhold i Sverige og Danmark. Kapittel 3 gir en oversikt over organisasjonsgraden blant ikke-vestlige innvandrere sammenlignet med organisasjonsgraden i arbeidsstyrken som helhet. Kapittel 4 til 6 er basert på de kvalitative intervjuene med lokale tillitsvalgte. Kapitlene undersøker om en høy andel arbeidstakere i bedriften har innvirkning på lokalt rekrutteringsarbeid, klubbens arbeid og rekrutteringen av tillitsvalgte til klubbene. I kapittel 7 oppsummeres funn fra studien, og det trekkes fram en del utfordringer fagbevegelsen står overfor i forhold til arbeidet med å integrere innvandrere i fagbevegelsen.

Kapittel 2 Innvandrere på arbeidsmarkedet

I dette kapitlet vil vi gjøre rede for foreliggende forskning om innvandrere på arbeidsmarkedet, og vise til forskning gjort i Sverige og Danmark. Det meste av opplysningene om innvandrere på det norske arbeidsmarkedet er hentet fra SSB.

Arbeidsdeltakelse

I den norske debatten har utsagnet «arbeidsledigheten er tre ganger høyere blant innvandrere enn blant etnisk norske» festet seg blant debattantene. På bakgrunn av dette utsagnet er det lett å glemme de faktiske tallene og realitetene. Arbeidsledigheten blant innvandrere var i november 2001 7,3 prosent, mens ledigheten blant etnisk norske var på 2,7 prosent (SSB 2002a). Det betyr at 92 prosent av alle arbeidssøkende innvandrere er i jobb, og dette er det viktig å sette søkelys på når innvandrere i arbeidslivet diskuteres. Det er mange innvandrere som er i jobb, og denne rapporten belyser utfordringer fagbevegelsen står overfor i forhold til å inkludere yrkesaktive innvandrere i fagbevegelsen.

Det har likevel blitt hevdet at det finnes en underrapportering når det gjelder arbeidsledighet blant innvandrere. Ser vi på arbeidsdeltakelse generelt (regnet i prosent blant personer i alderen 16–74 år), finner vi at innvandrere har en noe lavere arbeidsdeltakelse enn etnisk norske. Innvandrere fra Norden og Vest-Europa har de høyeste arbeidstakerandelene på henholdsvis 62,3 og 57 prosent (for hele befolkningen er andelen 61,1 prosent), mens innvandrere fra Afrika og Nord-Amerika/Oceania har de laveste andelene med respektive 41,8 og 44,2 prosent (SSB 2002). For arbeidstakere fra Asia ligger andelen på 45,3 prosent. Når det gjelder arbeidstakere fra Asia er det store variasjoner, og innvandrere fra Sri Lanka og Filippinene har en arbeidstakerandel på over 60 prosent (SSB 2002).

Sannsynligheten for å være i arbeid øker jo lenger en har vært bosatt i Norge. Sysselsettingen blant innvandrere fra ikke-vestlige land øker jevnt med botid inntil den når et toppnivå ved sju års botid.

Tidlig på 1990-tallet var kjønnsforskjellene i sysselsetting i innvandrergruppa ikke så veldig mye større enn de vi finner i hele den yrkesaktive befolkning. Fra midten av 1990-tallet økte imidlertid kjønnsforskjellene blant innvandrerne ved at sysselsettingsveksten var sterkere blant menn. Disse forskjellene blant innvandrere ser likevel ut til å ha avtatt noe de siste årene ved at menns sysselsetting har vært litt synkende, mens det for kvinnenes del fortsatt har vært en stigende tendens til arbeidsdeltakelse fra 1998 til 2000. Innvandrerkvinner har i realiteten vært den eneste gruppa med en viss sysselsettingsvekst i løpet av disse to årene (2,6 prosentpoeng) (SSB 2002).

Bedriftstype

Hvilke typer bedrifter jobber personer med minoritetsbakgrunn i? I 1994 fantes det omtrent 149 000 bedrifter som sysselsatte minst én arbeidstaker. Av disse bedriftene sysselsatte 23 000 en eller flere arbeidstakere med innvandrerbakgrunn (Vassenden 1997). I forhold til norskfødte arbeidstakere, fordeler innvandrere seg noe ulikt i forhold til ansettelse i små, mellomstore og store bedrifter. Sysselsatte innvandrere er overrepresentert i store bedrifter og noe underrepresentert i mellomstore bedrifter sammenlignet med norskfødte arbeidstakere. Mye av årsaken til at innvandrere som helhet oftere jobber i store bedrifter kan være at de oftere enn norskfødte bor i Oslo eller andre store byer, der det er flere store bedrifter.

Innvandrere bosatt i Oslo er også overrepresentert i små bedrifter. Særlig i småbedriftene innenfor restaurantdrift finnes det mange arbeidstakere med innvandrerbakgrunn. I 1994 var 41 prosent av de sysselsatte i småbedriftene i restaurantbransjen i Oslo innvandrere (Vassenden 1997).

En oversikt over arbeidstakere i Norge viser også at innvandrere er overrepresentert innen visse bransjer. Innenfor hotell- og restaurantvirksomhet finner vi andeler i de ikke-vestlige innvandrergruppene som ligger tre til fire ganger høyere enn i befolkningen totalt. Til sammen er fire prosent av arbeidstakerne i Norge å finne i hotell- og restaurantvirksomhet og rengjøring. Blant innvandrere fra Asia gjelder dette 23 prosent, fra Afrika 24 prosent og fra Latin-Amerika 21 prosent (SSB 2002). Forskjellene er enda større innen rengjøring. Mens 0,9 prosent av arbeidstakerne totalt jobber i denne næringen, hadde arbeidstakerne fra Afrika, Sør- og Mellom-Amerika og Asia tilsvarende andeler på henholdsvis elleve prosent, 8,7 prosent og 6,8 prosent (SSB 2002).

Hvis vi ser på botid i Norge, viser det seg at innvandrere med kort botid i særlig grad er overrepresentert i bedrifter med høye innvandrerandeler. Dessuten er nyankomne innvandrere de første årene sterkt konsentrert innenfor enkelte bran-

sjer, for eksempel innen rengjøringsvirksomhet. Med økt botid i Norge, sprer innvandrere seg på flere næringer. Dette tyder på at det over tid er en viss mobilitet mellom såkalte innvandrersbedrifter og såkalte norske bedrifter blant yrkesaktive innvandrere (Vassenden 1997).

Fagorganisering i Sverige

Organisasjonsgraden i Sverige er høy. Ser vi på organisasjonsgrad etter fødeland, finner vi at 81,3 prosent av kvinner og 77,1 prosent av menn født i utlandet var fagorganisert i 1999. Tilsvarende tall for kvinner og menn født i Sverige var henholdsvis 83,3 prosent og 78,3 prosent. Det er en klar forskjell mellom innvandrere født i Norden og øvrige innvandrere. Nordiske innvandrere har faktisk en høyere organisasjonsgrad enn etniske svensker, men også ikke-nordiske innvandrere kjennetegnes av høy organisasjonsgrad. I 1998 var 77 prosent av ikke-nordiske arbeidstakere organisert, mot 81 prosent av de svenskfødte arbeidstakerne. Med tanke på hvor kort integrasjonen har kommet på mange andre områder av samfunnslivet, mener Kjellberg (2001) at svensker og innvandreres organisasjonsgrad er forbløffende lik. De utenlandskfødte arbeidstakerne følger til og med det, for Sverige, typiske mønsteret at organisasjonsgraden er høyere blant kvinner enn blant menn.

En viktig grunn til den høye organisasjonsgraden er nok måten de svenske a-kassene (arbeidsledighetsforsikringen) er organisert på. Det er i all hovedsak fagforeningene som administrerer a-kassene, og de som ønsker å være omfattet av arbeidsledighetstrygden, melder seg vanligvis inn i en fagforening.³ Det er likevel en forskjell i forhold til etnisitet blant de aller yngste arbeidstakerne. Blant offentlig ansatte 16–24 åringer har nedgangen i organisasjonsgrad fra 1993 til 1999 vært dobbelt så stor blant utenlandskfødte som blant svenskfødte. Fire av ti utenlandskfødte arbeidstakere i alderen 16–24 år er fagorganisert, mot fem av ti svenskfødte i samme aldersgruppe. Den største forskjellen i organisasjonsgrad finnes dermed blant unge svenskfødte arbeidstakere og unge utenlandskfødte arbeidstakere.

De siste årene har andelen fagorganiserte sunket med en 3–4 prosent i Sverige. Organisasjonsgraden kan likevel fortsatt karakteriseres som svært høy når 81 prosent av lønntakerne er organisert. Organisasjonsgraden har gått spesielt tilbake blant ungdommer (16 prosent) og innvandrere (5 prosent) (Kjellberg 2001).

³ Det er å mulig å være tilsluttet en a-kasse uten å være medlem av et fagforbund, men dette er mindre vanlig.

Organisasjonsgraden har særlig sunket blant ungdom og innvandrerungdom. Kjellberg forklarer nedgangen i organisasjonsgrad blant innvandrere med at industri-sysselettingen, og da særlig jobbene som krever ukvalifisert arbeidskraft, har gått kraftig tilbake.

En historisk profesjonsstudie i Sverige viser at det framfor alt er svenskfødte menn med bakgrunn i de store industriene som har nådd toppen i fagforeningshierarkiet. For innvandrede arbeidere har det vært vanskelig å få faglige verv, og enda vanskeligere å avansere i organisasjonene. Heller ikke eksperter innenfor LO-systemet har hatt innvandrerbakgrunn (Hellberg 1997).

Når det gjelder aktiv deltakelse i fagforeningsarbeid, er det enkelte begrensede forskjeller mellom innvandrere og svenskfødte. På begynnelsen av 1990-tallet oppga 16–17 prosent av de svenskfødte fagforeningsmedlemmene at de var aktive i fagforeningsarbeid. Blant disse inngår andregenerasjons innvandrere med et aktivitetsnivå på om lag 18 prosent. Andelen blant innvandrere med svensk statsborgerskap var 15 prosent, mens den var på tolv prosent blant innvandrere uten svensk statsborgerskap. Forskjellene øker noe hvis en ser på andelen som har verv, men er ikke svært store. Derimot avtar andelen innvandrere blant tillitsvalgte og funksjonærer kraftig jo høyere opp i fagforeningshierarkiet en kommer.

Kjellberg (2001) forklarer innvandreres manglende muligheter for innflytelse med at fagforeningenes måte å forholde seg til innvandrere på lenge var kjenne-tegnet av paternalisme og marginalisering eller usynliggjøring på en måte som ikke var ulik behandlingen av de kvinnelige medlemmene. Senere ble søkelyset rettet mot forskjeller mellom svensk fagforeningskultur og innvandrernes kultur. Disse ulikhetene ble oppfattet som årsaker til diskriminering og lav innvandrerepresen-tasjon i fagforeningshierarkiet (Neergaard 2000 referert i Kjellberg 2001). En intervjustudie i Fastighetsanställdas Förbund antyder likevel at det ikke ble gjort nok for å fjerne hindre for at innvandrere, og særlig innvandrerkvinner, skulle engasjere seg innen fagbevegelsen. Allerede for ti år siden ble det påpekt at skriftlig informasjon som ble gitt var upersonlig, at møteteknikken var alt for formalisert og at det fantes et gubbevelde innen mange forbund (Franzen 1997 referert i Kjellberg 2001). Det er likevel først de siste årene fagforeningene for alvor har blitt oppmerksomme på innvandreres manglende muligheter for innflytelse i fagforeningsarbeidet, og det har blitt satt i gang tiltak for å bedre på situasjonen.

Fackligt aktiva innvandrare (FAI)

Den økte bevisstheten om viktigheten av at innvandrermedlemmene mobiliseres som kollektiv kraft, ble manifestert i 1997 ved opprettelsen av nettverket Fackligt aktiva innvandrare (FAI). FAI er et nettverk for medlemmer fra ulike fagforbund, og samler medlemmer fra LO, TCO (Tjänstemännens Centralorganisation) og

SACO (Sveriges Akademikers Centralorganisation). FAI ble opprettet i forlengelsen av et kurs for innvandrere som var interessert i å delta i fagforeningsarbeid. Kurset viste at det var en bred interesse for spørsmål knyttet til innvandreres opplevelse av, og opplevelser i, arbeidslivet. Mange opplevde at fagforeningen ikke lyttet til hva de hadde å si. En del av kursdeltakerne hadde jobbet aktivt med fagforeningsarbeid i hjemlandet, mens andre ikke hadde noen kunnskap om fagforeningsarbeid, ofte fordi fagforeninger var forbudt i hjemlandet.

Målet med FAI er å styrke innvandreres stilling innen fagbevegelsen, gjennom utdanning, informasjon, opinionsbygging og møtevirkesomhet. Det eneste vilkåret som stilles for å bli medlem av nettverket er at man er fagorganisert. FAI tilbyr et forum der medlemmer med innvandrerbakgrunn kan styrke sin kompetanse i fagforeningsspørsmål, øke delaktigheten på arbeidsmarkedet og forbedre sine kunnskaper i det svenske språket. FAI er i dag et aktivt nettverk som arrangerer faglige forum-konferanser og oppsøkende virksomhet på arbeidsplasser i Sverige.

Fagforeningsdeltakelse og diskriminering i Danmark

En dansk undersøkelse har studert opplevd diskriminering i Danmark (Møller og Togeby 1999). I denne forbindelse er det gjennomført en spørreundersøkelse blant innvandrere fra fire etniske grupper. Informantene er opprinnelig fra Bosnia, Somalia, Libanon/Palestina og Tyrkia. Studien viser at tyrkere er den etniske gruppa som i størst grad er medlem av en fagforening. Over halvparten (60 prosent) av tyrkiske menn er medlem av en fagforening, mens dette gjelder for 47 prosent av tyrkiske kvinner. Somaliere er sjeldnest medlem av en fagforening, bare 28 prosent av somaliske menn og tolv prosent av somaliske kvinner er fagforeningsmedlemmer. Undersøkelsen omfatter imidlertid både personer med og uten lønnet arbeid, og årsaken til at personer med tyrkisk bakgrunn oftere har fagforeningsmedlemskap, er at tyrkere i større grad enn andre etniske grupper er tilknyttet arbeidsmarkedet. Det er ikke laget egne analyser bare for yrkesaktive, men det anslås at organisasjonsprosenten blant tyrkiske menn er omtrent den samme som blant danske menn.

Studien viser store forskjeller mellom kvinner fra ulike etniske grupper. Tyrkiske kvinner er ofte medlem av en fagforening, mens det stort sett ikke er noen fagforeningsmedlemmer blant bosniske, somaliske og libanesiske kvinner. De tyrkiske kvinnene deltar også i betydelig omfang i møtevirksomhet i fagforeningen.

Respondentene i undersøkelsen ble spurt om de i løpet av det siste året har opplevd motvilje og fiendtlighet i kontakten med offentlige myndigheter eller

foreninger. Resultatene for alle de etniske gruppene viser at få er misfornøyde med behandlingen de får fra fagforeningene, mens mange klager over sosialforvaltningen. Blant de spurte rapporterer en prosent av bosnierne, sju prosent av libaneserne og seks prosent av somalierne og tyrkerne at de i løpet av det siste året har opplevd motvilje eller fiendtlighet i kontakten med fagforeningene. Relativt mange av de spurte oppgir likevel at de har opplevd diskriminering på arbeidsmarkedet generelt, uten at dette har blitt tatt opp med fagforeningene (Møller og Tøgeby 1999). På en konstruert diskrimineringsindeks har bosniere et gjennomsnitt på åtte (av 100) når det gjelder opplevd diskriminering på arbeidsmarkedet. Somaliere har et gjennomsnitt på 16, mens libanesere og tyrkere har et gjennomsnitt på henholdsvis 16 og 22 prosent. Libanesere er den gruppa som i størst grad har tatt dette opp med fagforeningen, men det gjelder bare fire prosent av de spurte. Kun en prosent av bosnierne har søkt hjelp hos fagforeningen på grunn av diskriminering.

En fersk undersøkelse gjennomført blant arbeidere i Danmark (Dansk LO 2002), tegner et bilde av en suksessrik integrering av innvandrere på arbeidsplassen. Arbeidere som har innvandrere som nære kolleger er langt mindre skeptiske til innvandrere og flyktninger enn etniske dansker som ikke har kolleger med innvandrerbakgrunn. Syttito prosent av de spurte har aldri opplevd vanskeligheter i dagliglivet med innvandrere og flyktninger. Blant de 28 prosentene som oppgir at de har hatt problemer på arbeidsplassen, oppgir noe over en tredjedel at dette har vært på grunn av språkproblemer. En av ti (blant de 28 prosentene som har opplevd problemer) peker på religion som årsak til samarbeidsproblemer, og en av ti oppgir at kolleger med innvandrerbakgrunn har problemer med å innordne seg på arbeidsplassen, for eksempel fordi de har et annet kvinnesyn.

Også i Danmark finnes det et nettverk kalt Netværk I Fagbevægelsen (NIF). Nettverket har eksistert siden 1993 og har til formål å engasjere og aktivisere flere minoritetsmedlemmer i faglig arbeid. I dag har NIF en kjerne på cirka 200 personer, både etniske minoriteter og dansker, som er medlemmer av LO-, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF)- eller Akademikernes Centralorganisation (AC)-forbund. NIF har lokale grupper i ti byer og regioner (AIFs internettside).

Kapittel 3 Organisasjonsgrad

I dette kapittelet vil vi undersøke organisasjonsgraden blant ikke-vestlige innvandrere og sammenligne denne med hva vi finner blant arbeidsstyrken som helhet.⁴ Datagrunnlaget for kapittelet er Levekårsundersøkelsen blant ikke-vestlige innvandrere som Statistisk sentralbyrå gjennomførte i 1996. Vi sammenligner tallene for ikke-vestlige innvandrere med tall for befolkningen generelt (Levekårsundersøkelsen 1995).

Deltakelse i organisasjoner

Fagforeninger spiller en viktig rolle i arbeidslivet, og er dessuten en form for deltakelse i det sivile samfunn. Som en innledning til vår diskusjon om organisasjonsgrad i arbeidslivet ser vi derfor på medlemskap i ulike typer frivillige organisasjoner (tabell 3.1). Vi ser her utelukkende på lønnstakere, siden dette er den gruppa vi er opptatt av i denne undersøkelsen.⁵

Tabell 3.1 Ikke-vestlige innvandrere og befolkningen generelt som er medlem av ulike organisasjoner. Lønnstakere

	Ikke-vestlige innvandrere 1996	Befolkningen generelt (LKU 1995)
Medlem av fagforening	36	56
Medlem av religiøs forening	24	10
Medlem i innvandrer- /flyktningorganisasjon	20	Ikke spurt
Medlemskap i idrettslag, forening	16	18
Medlemskap i borettslag, boligbyggerlag	16	11
Medlem i politisk parti	6	10
N	1181	2171

⁴ Kapittelet er basert på artikkelen Fagorganisering blant ikke-vestlige innvandrere (Nergaard og Svensen 2002). Kristine Nergaard ved Fafo har tilrettelagt for, og også gjennomført en stor del av analysene som presenteres i kapittelet.

⁵ Statistisk sentralbyrå har i sine analyser av dette materialet brukt en definisjon av sysselsatte personer som ekskluderer de som er på tiltak. Vi har konstruert variabelen lønnstakere slik at den inkluderer personer som oppgir at de er sysselsatte (har minst en times lønnet arbeid i intervjuuka eller som er fraværende fra slikt arbeid) og som oppgir at de er lønnstakere. Dette betyr at personer på arbeidsmarkedstiltak som mottar lønn for dette inkluderes.

Tabell 3.1 viser at organisasjonsgraden blant ikke-vestlige innvandrere var betydelig lavere enn i arbeidsstyrken som helhet. Likevel er fagforeningsmedlemskap den desidert viktigste tilknytningen til det vi kan kalle «norske» organisasjoner, det vil si når vi holder religiøse og innvandrersorganisasjoner utenfor.

Blant lønnstakerne er det om lag 20 prosentpoengs forskjell i organisasjonsgrad (fagforeningsmedlemskap) mellom ikke-vestlige innvandrere og befolkningen generelt (tabell 3.2). Mens 36 prosent av lønnstakerne med ikke-vestlig bakgrunn oppgir at de er medlem av en fagforening/arbeidstakerorganisasjon, er andelen blant lønnstakerne generelt 56 prosent. Dette er en betydelig forskjell sammenlignet med Sverige, der forskjellen var på fire prosent. I det norske arbeidsmarkedet er kvinner og menn like ofte organisert. Blant de ikke-vestlige innvandrere finner vi derimot en kjønnsforskjell, menn er noe oftere organisert enn kvinner.

Tabell 3.2 Organisasjonsgrad etter kjønn. Ikke vestlige innvandrere og lønnstakerne totalt. 1995

	Ikke-vestlige innvandrere 1996	N	Lønnstakere generelt (LKU 1995)	N
Kvinner	29	396	55	1049
Menn	39	782	56	1122
Totalt	36	1178	56	2171

Årsaker til lavere organisasjonsgrad

Fra andre undersøkelser vet vi at graden av integrering på arbeidsmarkedet målt ved yrkeserfaring, fast eller midlertidig stilling, om man er yrkesaktiv eller elev/student med ekstrajobb etc., betyr mye for om en arbeidstaker er organisert eller ikke. Organisasjonsgraden øker jo mer etablert en arbeidstaker er på arbeidsmarkedet. Vi starter derfor med å undersøke i hvilken grad de ikke-vestlige innvandrerne skiller seg ut ved å ha en mer marginal tilknytning til arbeidsmarked og arbeidsgiver enn det vi finner i befolkningen generelt.⁶

I tabell 3.3 beskrives utvalget vårt langs enkelte indikatorer for integrering i arbeidsmarkedet. Vi minner om at vi kun ser på de som er i arbeidsmarkedet, det vil si de som oppgir at de har lønnet arbeid av minst en times varighet i intervju-uka (eller er midlertidig borte fra slikt arbeid). Vi ser også bare på lønnstakere, noe som er vanlig når man skal anslå organisasjonsgraden. Fra andre undersøkelser vet

⁶ I noen grad vil dette samsvare med når man kom til Norge. I den gruppa vi ser på (lønnstakere) er 15 prosent kommet til landet etter 1990, mens drøye 1/3 er registrert med første opphold i landet før 1986 (dvs at de har vært i Norge i minst 10 år).

vi at midlertidig ansatte sjeldnere er organisert enn fast ansatte, og at organisasjonsgraden øker med økt ansiennitet i bedriften. I Levekårsundersøkelsen blant innvandrere finnes spørsmål om fast eller midlertidig stilling, mens det ikke er noe spørsmål om ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver. For å studere tilknytning til arbeidslivet har vi valgt å bruke ledighetserfaring for å få en ekstra indikasjon på om organisasjonsgraden påvirkes av hvor stabil tilknytning personen har til arbeidslivet. Personer som har vært arbeidsledige den senere tid har etter all sannsynlighet kort ansiennitet hos sin nåværende arbeidsgiver. For innvandrergruppa har vi også opplysninger om de er tilknyttet et arbeidsmarkedstiltak (lønnsgaranti, praksisplass eller lignende). Dette har vi ikke informasjon om for arbeidstakerne generelt, men denne gruppa utgjør ikke noen stor andel (og vil uansett bli fanget opp av målet midlertidig ansatt).

Ikke-vestlige innvandrere skiller seg ut ved å være langt mindre integrert på arbeidsmarkedet enn det lønnstakerne generelt er. Innvandrerne har langt oftere en midlertidig ansettelse, så mange som en tredel oppgir at de er midlertidig ansatt. Dette er dobbelt så høy andel som i befolkningen generelt. I tillegg har innvandrerne oftere enn andre erfaring fra arbeidsledighet, enten fordi de er på et arbeidsmarkedstiltak nå (28 prosent) eller ved at de har vært arbeidsledige i perioder den

Tabell 3.3 Lønnstakernes integrering i arbeidsmarkedet/på arbeidsplasser. Ikke-vestlige innvandrere og lønnstakere generelt

	Ikke-vestlige innvandrerkvinner	Ikke-vestlige innvandrermenn	Ikke-vestlige innvandrere totalt N=1181	Lønnstakere generelt (LKU 1995) N=2178
<i>Kontrakt</i>				
Fast	59	73	68	84
Midlertidig	42	17	32	16
Total	100	100	100	100
<i>Arbeidsledighetserfaring</i>				
På tiltak nå	28	28	28	Ingen informasjon
Arbeidsledighetserfaring siste året - ikke tiltak	8	6	7	10
Arbeidsledighetserfaring siste 5 år - ikke tiltak	11	14	13	10
Ikke tiltak/arbeidsledighetserfaring	53	52	52	80
Total	100	100	100	100
Etablert (fast ansatt, verken ledig nå eller arbeidsledighetserfaring siste året)	45	57	52	75

senere tiden (ytterligere 20 prosent). Dette betyr også at vi forventer at ikke-vestlige innvandrere i gjennomsnitt har langt kortere ansiennitet på arbeidsplassen enn andre arbeidstakere.

Vi ser videre at det er langt flere menn enn kvinner som har fast ansettelse blant ikke-vestlige innvandrere. Mens 73 prosent av ikke-vestlige innvandrermenn har fast ansettelse, gjelder dette bare 59 prosent av kvinnene. Når det gjelder ledighetserfaring er det imidlertid mindre forskjeller. Like stor andel menn som kvinner er på tiltak, og det er omtrent ingen forskjell i andelen som ikke er på tiltak eller har vært ledige de siste fem årene. Andelen som er etablerte på arbeidsmarkedet (fast ansatt, verken ledig nå eller arbeidsledighetserfaring siste året) er høyere blant menn enn blant kvinner. Den største forskjellen i arbeidsmarkedstilknytning blant kvinner og menn går dermed på ansettelsesforholdet i den jobben de har nå.

Hvordan påvirker så arbeidsmarkedstilknytningen organisasjonsgraden? Både blant de ikke-vestlige innvandrerne og blant lønnstakere totalt øker organisasjonsgraden med en fastere tilknytning til arbeidsplassen (tabell 3.4). Blant personer som enten er på arbeidsmarkedstiltak nå eller som oppgir at de var arbeidsledige året før studien ble gjennomført, er bare en knapp fjerdedel medlem av en fagforening. Blant de mest etablerte – det vil si fast ansatte uten arbeidsledighetserfaring de siste fem år – er organisasjonsgraden dobbelt så høy – eller 24 prosentpoeng høyere. Mønsteret er det samme som blant lønnstakerne totalt, andelen organiserte spriker med 20–30 prosent mellom de minst etablerte og de best etablerte, avhengig av hva slags kjennetegn vi velger.

Tabell 3.4 Organisasjonsgrad etter arbeidsmarkedstilknytning. Ikke-vestlige innvandrere og lønnstakerne totalt.

	Ikke-vestlige innvandrere 1996	N	Lønnstakere generelt LKU 1995	N
<i>Arbeidsledighetserfaring</i>				
Er på tiltak eller helt ledig nå	24	352	-	-
Arbeidsledig siste år	24	84	40	92
Arbeidsledig siste 5 år - ikke siste år	34	150	43	216
Ikke arbeidsledighetserfaring	44	591	61	1694
<i>Kontrakt</i>				
Midlertidig ansatt	20	384	31	342
Fast ansatt	44	778	61	1792
Etablert (fast ansatt, verken ledig nå eller arbeidsledighetserfaring siste året)	48	591	63	1639

Tabell 3.5 Organisasjonsgrad etter arbeidsmarkedstilknytning blant ikke-vestlige innvandrerkvinner og -menn

	Kvinner	N	Menn	N
<i>Arbeidsledighetserfaring</i>				
Er på tiltak eller helt ledig nå	16	108	28	216
Arbeidsledig siste år	(21)	29	(30)	47
Arbeidsledig siste 5 år - ikke siste år	(37)	41	33	111
Ikke arbeidsledighetserfaring	38	203	48	409
<i>Kontrakt</i>				
Midlertidig ansatt	18	101	24	133
Fast ansatt	41	223	46	569
Etablert (fast ansatt, verken ledig nå eller arbeidsledighetserfaring siste året)	46	378	48	779

Videre vil det være interessant å undersøke om det finnes forskjeller mellom kvinner og menn i innvandregruppen. I tabell 3.5 ser vi at sammenholdt med organisasjonsgraden blant ikke-vestlige innvandrermenn, er kvinner langt sjeldnere organisert dersom de har ledighetserfaring eller er midlertidig ansatt. Det er minimale forskjeller i organisasjonsgrad blant etablerte kvinner og menn, det vil si de som er fast ansatt og som ikke har hatt arbeidsledighetserfaring siste året.

Det er antallsmessig for få personer i utvalget som har vært arbeidsledige siste år eller siste fem år til at tallene for organisasjonsgrad er pålitelige. Tabell 3.4 og 3.5 bekrefter likevel at det er systematiske forskjeller mellom innvandrere og arbeidsstyrken som helhet, også kontrollert for integrering i arbeidslivet. Om lag halvparten av de «godt etablerte» innvandlerne er organisert, mot 63 prosent av alle lønnstakere i samme kategori. Selv om det også i denne gruppa er en klar forskjell i organisasjonsgrad (15 prosent), blir det feil å si at ikke-vestlige innvandrere som er etablert i arbeidsmarkedet ikke søker til fagforeningene. En utfordring for arbeidstakerorganisasjonene – og for arbeidslivet som sådan – er imidlertid at gruppa godt etablerte/integrerte innvandrere ikke utgjør mer enn halvparten av innvandlerne på arbeidsmarkedet.

Forskjeller etter sektor og næring

En supplerende forklaring på forskjeller i organisasjonsgrad er at ikke-vestlige innvandrere er overrepresentert i bransjer og bedrifter der det ikke er så vanlig med medlemskap i fagforeninger. I Norge er industrien og offentlig sektor godt organiserte deler av arbeidslivet, mens store deler av privat tjenesteyting er dårlig

organisert. Som vist i forrige kapittel, er innvandrere overrepresentert i visse bransjer som hotell og restaurant og rengjøring (SSB 2002). Også innen nærings- og nytelsesmiddelindustrien har innvandrere med bakgrunn fra Asia og Øst-Europa høyere andel arbeidstakere enn befolkningen for øvrig. Generelt er førstegenerasjons innvandrere oftere ansatt innen privat sektor enn yrkesbefolkningen totalt, og tilsvarende sjeldnere ansatt innen offentlig sektor (SSB 2002).

Vi undersøker derfor organisasjonsgrad etter sektor samt for enkelte utvalgte næringer.

I tabell 3.6 ser vi at organisasjonsgraden ikke bare varierer mellom sektorer og bransjer, men at forskjellene mellom innvandrere og lønntakere samlet forsvinner enkelte steder, mens de øker i andre bransjer/sektorer. Innen privat vareproduksjon ligger organisasjonsgraden blant ikke-vestlige innvandrere i 1996 på akkurat samme nivå som i befolkningen som helhet.⁷ Innvandrere jobber oftere enn etnisk norske i store bedrifter (Vassenden 1997), og vi vet at organisasjonsgraden i store bedrifter ligger betydelig over det vi finner blant ansatte i små bedrifter også når vi kontrollerer for sektor (Nergaard 1998). Når det gjelder privat tjenesteyting og offentlig sektor finner vi at ikke-vestlige innvandrere fortsatt skiller seg ut ved sjeldnere å være organisert. Privat tjenesteyting er i Norge – som i mange andre land – en bransje med tradisjonelt lav organisasjonsgrad. Viktige forklaringer på dette er små bedrifter og ung arbeidsstokk, men også at det finnes bransjer og yrker med liten tradisjon for fagorganisering/kollektive avtaler. Her vil det være mange arbeidsplasser der det knapt nok finnes noen organiserte eller en fagforening, og forbund innen sektoren forteller at det ikke er uvanlig å møte fagforeningsfiendtlige arbeidsgivere. Slike forhold kan bidra til å gjøre barrierene for organisering ekstra høye for arbeidstakere med dårlig kjennskap til regler i norsk arbeidsliv – ofte kombinert med en usikker jobbsituasjon. Alt i alt er det 15 prosentpoeng forskjell i organisasjonsgrad mellom innvandrere og lønntakerne totalt i privat tjenesteyting. Innen bransjer som varehandel og i hotell- og restaurantbransjen finner vi om lag samme organisasjonsgrad. I sistnevnte tilfelle må man

Tabell 3.6 Andel lønntakere som er medlem av fagforening etter sektor, yrke og utvalgte bransjer. Ikke-vestlige innvandrere og lønntakerne i alt.

	Totalt ikke-vestlige innvandrere	N	Lønntakere generelt LKU 1995	N
Privat vareproduksjon	54	252	54	422
Privat tjenesteyting	21	447	36	784
Offentlig sektor	45	398	77	863

⁷ Inndelingen i sektor er gjort på bakgrunn av et spørsmål om hvilken eierform bedriften har. De som oppgir «personlig eid» eller «aksjeselskap, organisasjon e.l.» er klassifisert som ansatt i privat sektor og er delt opp i «privat vareproduksjon» (primærnæringer, industri, bygg, olje/bergverk) og privat tjenesteyting. De som svarer kommune, fylkeskommune eller staten, grupperes som offentlig sektor.

dog være klar over at tallene er usikre på grunn av svært få intervjuer i den ordinære levekårsundersøkelsen.⁸

Noe overraskende ser vi at det store spriket i organisasjonsgrad finner vi innen offentlig sektor generelt og innen offentlig sektor-dominerte bransjer. Dette er sektorer der organisasjonsgraden generelt er svært høy og der barrierene mot organisering kan antas å være lave. Arbeidsgiver aksepterer fagforeninger, og det vil være en eller flere fagforeninger til stede på de aller fleste arbeidsplasser. Det er derfor overraskende at forskjellene mellom ikke-vestlige innvandrere og befolkningen som helhet er så store innen offentlig sektor. Vi finner en forskjell på over 30 prosent, et atskillig høyere gap enn det vi fant i andre sektorer – noe som må kunne kalles oppsiktsvekkende i en så gjennomorganisert sektor. En forklaring på den lave organisasjonsgraden kan være at de ikke-vestlige innvandrerne i denne delen av arbeidslivet oftere enn ellers har en svak tilknytning til bedriften – halvparten oppgir også at de er midlertidig ansatt eller tilknyttet et arbeidsmarkedstiltak. En annen forklaring kan være at innvandrere ofte jobber innenfor svært avgrensede deler av offentlig sektor som sjeldnere er organisert, for eksempel innen renhold. Forskning tyder også på at innvandrere og flyktninger oftere får fast ansettelse og mer ordnede arbeidsforhold i det private enn i det offentlige (Djuve og Hagen 1995, Djuve og Pettersen 1998). En mulig forklaring på dette er en sterkere vektlegging av formelle kvalifikasjoner i offentlig enn i privat sektor. Samtidig er det en generell trend at andelen midlertidige ansettelser er høyere i offentlig enn i privat sektor.

Tabell 3.7 viser organisasjonsgraden spesifisert på bransje og kjønn.

Tabell 3.7 Andel ikke-vestlige lønnstakere som er medlem av fagforening etter bransje og kjønn. I prosent

	Kvinner	Menn	Totalt	N
Primærnæring	-	-	-	15
Industri/bygg	(29)*	60	56	243
Varehandel	(24)	21	22	119
Hotell/restaurant	(12)	22	18	122
Transport	-	32	29	68
Forretningstjenester	-	22	20	66
Offentlig forvaltning, forretningsdrift, undervisning	44	49	47	211
Helse /sosial	41	48	43	182
Annen tjenesteyting	-	(18)	14	77

* Tall i parentes er svært usikre, da grunnlaget for prosentueringen er mindre enn 45 personer.

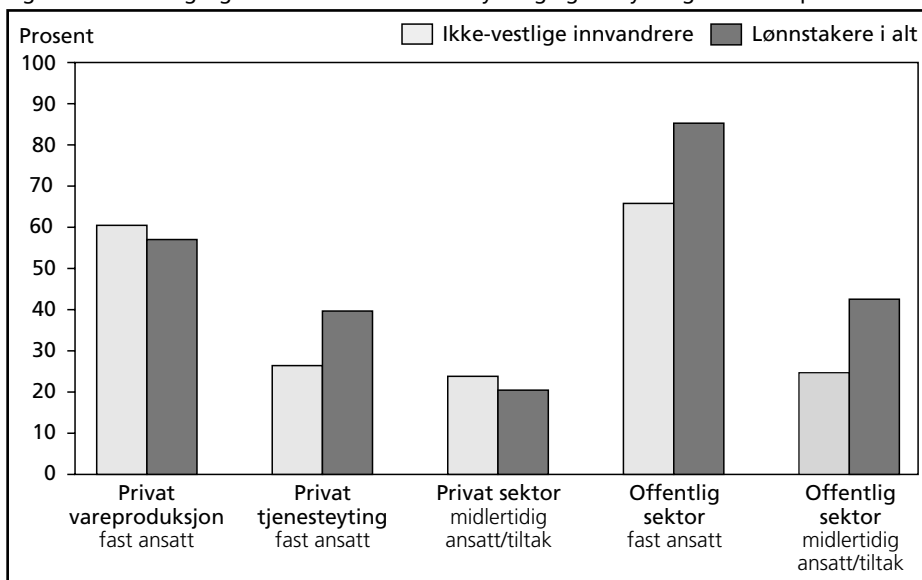
⁸ Andre spørreundersøkelser viser litt høyere organisasjonsgrad for denne bransjen (28 og 31 prosent), se Nergaard 1999.

Når vi bryter ned på så små undergrupper, blir antallet personer i hver celle lavt. Tabellen viser at det er enkelte forskjeller mellom kvinner og menn, men de er ikke store nok til at de er statistisk pålitelige. Den største forskjellen finner vi innen industri, men da det er mindre enn 45 kvinner i utvalget som jobber innen industrien, blir prosentueringsgrunnlaget for lavt til å si at det virkelig finnes forskjeller.

Ikke-vestlige innvandrermenn innen industri/bygg har en organisasjonsgrad som ligger høyere enn befolkningen som helhet. Dette kan komme av at innvandrere oftere jobber innen industrien framfor bygg og anlegg, samtidig som organisasjonsgraden er generelt høyere i industrien enn innen bygg. Vi ser imidlertid at det heller ikke er vesentlige forskjeller når vi utelukkende ser på industrien. Innen industrien er organisasjonsgraden høyere blant arbeidere enn blant funksjonærer, samtidig som ikke-vestlige innvandrere oftere er arbeidere (operatører). Ser vi bare på arbeidergruppene, finner vi at organisasjonsgraden blant innvandrerne er noe lavere enn for industriarbeidere i snitt (12 prosent forskjell).

Vi har her vist at generelle mønstre på fagorganisering også gjelder for ikke-vestlige innvandrere, men at muligheten for å «forklare» ulikheter varierer mellom sektorer. Avslutningsvis kombinerer vi sektortilknytning og tilknytning til arbeidsplassen – hvor store og hva slags forskjeller finner vi når vi sammenligner fast etablerte og mer løst tilknyttede arbeidstakere innen hver enkelt bransje? På grunn av få intervjuer i hver gruppe slår vi sammen midlertidig ansatte (samt ikke-vestlige

Figur 3.1 Andel fagorganiserte etter sektortilknytning og tilknytning til arbeidsplassen



arbeidstakere på tiltak) i ulike deler av privat sektor. Når vi gjør dette, bekreftes funnet om at det først og fremst er i offentlig sektor at ikke-vestlige innvandrere skiller seg ut ved markant lavere organisasjonsgrad – både i etablerte og mindre etablerte grupper (figur 3.1) – iallfall når vi ser på forskjeller målt i antall prosent. Det er imidlertid verdt å merke seg at blant fast ansatte i offentlig sektor er to av tre ikke-vestlige innvandrere organisert, andelen er høyere enn blant tilsvarende grupper innen industri/privat vareproduksjon og viser at organisasjonsmedlemskap er mer vanlig enn uvanlig for de som har oppnådd en fast tilknytning til arbeidsplassen. Aller størst forskjeller finner vi blant innvandrere med en løs tilknytning til sin offentlig sektor-jobb og tilsvarende grupper lønntakere generelt.

Oppsummering

- Medlemskap i fagforening er den viktigste tilknytningen innvandrere har til det vi kan kalle «norske organisasjoner».
- 68 prosent av innvandrerne har fast ansettelse, mot 84 prosent av lønntakerne generelt.
- Det finnes ikke forskjeller i organisasjonsgrad i privat vareproduksjon. I privat tjenesteyting og offentlig sektor er innvandrere sjeldnere organisert.
- Blant fast ansatte i offentlig sektor er to av tre innvandrere organisert.
- Kvinner med innvandrerbakgrunn er sjeldnere organisert enn menn med innvandrerbakgrunn. Det finnes imidlertid ikke kjønnsforskjeller mellom «etablerte» kvinner og menn, det vil si de som er fast ansatt og som ikke har hatt arbeidsledighetserfaring siste året.

Kapittel 4 Lokalt rekrutteringsarbeid

I forrige kapittel så vi at ikke-vestlige innvandrere som jobber innen privat vareproduksjon har omtrent samme organisasjonsgrad som arbeidsstyrken som helhet. Innen offentlig sektor er organisasjonsgraden lavere blant ikke-vestlige innvandrere, noe som delvis kan forklares med en høy andel midlertidige ansettelse. Innen privat tjenesteyting er organisasjonsgraden lav uansett, også blant ikke-vestlige innvandrere. I dette kapitlet undersøker vi hvordan klubbene på lokalt nivå forholder seg til rekruttering av medlemmer generelt, og om de opplever spesielle utfordringer forbundet med å rekruttere medlemmer med innvandrerbakgrunn. Kapitlet baserer seg på intervjuer med tillitsvalgte i lokale klubber i fire forbund fordelt på de tre sektorene.

Rekruttering til klubben

Vi starter med å undersøke hvordan klubbene lokalt rekrutterer medlemmer til foreningen. Innledningsvis skisserte vi fire grunner til å fagorganisere seg (Olberg 1998): økonomiske gruppe- og egeninteresser knyttet til fagorganisering, selektive incentiver, sosiale normer på arbeidsplassen, samt verdier, det vil si hva aktørene indre sett synes de må på bakgrunn av sitt verdigrunnlag. Klubbene som er intervjuet i denne undersøkelsen forholder seg i ulik grad til disse motivene for organisering når de rekrutterer medlemmer.

Direkte kontakt er den vanligste måten å rekruttere ansatte til fagorganisasjonen på. Alle klubbene prøver å ta kontakt med nyansatte så raskt som mulig, og det er oftest avdelings- eller plasstillitsvalgt som tar denne kontakten. På noen av arbeidsplassene arrangerer bedriften introduksjonssamlinger/undervisningsopplegg, hvor klubben har fått avsatt tid for å komme å presentere seg.

Privat vareproduksjon

De undersøkte klubbene har en organisasjonsgrad som ligger på linje med området i sin helhet, eller noe over organisasjonsgraden innenfor sitt forbundsområde. De tre NNN-klubbene har en organisasjonsgrad på henholdsvis 95, 99 og 80–90

prosent. I disse klubbene antas det at den viktigste grunnen til å være organisert er at de fleste andre er det. Argumentet om at det er en trygghet å være organisert dersom en skulle komme opp i noe, er viktig, ellers brukes generell informasjon og brosjyrer fra forbundet sentralt. Den ene foreningen har også planer om å profilere tilbudene medlemmer kan oppnå gjennom medlemskap i LO på en bedre måte. De antar at mer informasjon om forsikringer og LO-favør vil virke positivt på oppslutningen.

De to foreningene i FF har en organisasjonsgrad på mellom 50 og 70 prosent. Den ene sliter med oppslutningen blant medlemmene, mens den andre opplever økonomiske argumenter som det viktigste hinderet for å organisere de ansatte.

En av klubbene innen privat vareproduksjon arrangerer selv et introduksjonskurs for nyansatte for å verve dem til klubben:

«Vi har et minikurs på noen timer for nyansatte som vi kjører når det trengs. Her går vi igjennom praktiske ting, alt rundt medlemskap, om forsikringer, om juridisk bistand fra oss og LO, og viser hva vi i foreningen er engasjert i. For eksempel lønnstabeller. Dette er et slags skippertak vi tar, og de som har vært på det er positive til at vi gjør det.»

En annen av klubbene oppgir at de prøver å ta kontakt med nyansatte, men de innrømmer at de ikke alltid er like flinke til å gjøre det:

«Det har begynt en del nye i det siste. Det heter at vi skal ta kontakt med dem. Noen ganger er vi flinke til det. Andre ganger ikke. Nå i det siste har vi ikke vært så flinke. Vi snakket om det på det siste styremøtet. At nå må vi ta oss sammen.»

De fleste klubbene har også høy oppslutning blant arbeidstakerne med innvandrerbakgrunn. Den av klubbene som har størst medlemsoppslutning, ble spurt om de gir samme informasjon og bruker de samme argumentene for å organisere innvandrere. Til det svarte hovedtillitsvalgt:

«Ja, det er samme informasjon, men vi har jo hele tiden jobbet med spørsmål som er viktige for innvandrere. Vi har tariffestet muligheten for 4 ukers permisjon i forbindelse med hjemreise for arbeidstakere som kommer fra steder utenfor Europa, og vi arrangerer norskkurs på arbeidsplassen.»

Denne klubben mener derfor at det arbeidet de gjør og har gjort for at også medlemmer med innvandrerbakgrunn skal få gjennomslag for sine interesser, er en viktig faktor bak den høye oppslutningen. En annen klubb opplever derimot at særlig en bestemt gruppe innvandrere er svært vanskelig å organisere:

«Vi har vel villet ha med [landbakgrunn] her, men vi har ikke lyktes. De er en egen gruppe her på arbeidsplassen, og de snakker så dårlig norsk at det isolerer dem i utgangspunktet, og de isolerer seg selv også. De går som gruppe for seg selv, tar lunsjpause sammen og sånn.»

En annen klubb innen privat vareproduksjon er en bedrift med en høy andel arbeidstakere med innvandrerbakgrunn, og tillitsvalgt er opptatt av at den viktigste funksjonen med fagforeningen er å beskytte de ansattes interesser i forhold til arbeidsgiver:

«For 2 år siden var det ingen organiserte her. Hvis vi klaget, tok sjefen bare inn noen andre som ikke visste noe. En fra [ikke-vestlig land] jobbet på AOF, og han sa at vi måtte organisere oss. De som jobber her visste ikke noe om LO, de har bare gått på norskopplæring. Han som jobbet på AOF visste at det ble bedre for folk hvis vi ble organisert. Derfor måtte alle vi velge. Da ble de fleste med. Men to personer meldte seg ut [på grunn av kontingenten]. I begynnelsen var det mye problemer. Sjefen aksepterte ingen ting av det vi sa.»

Offentlig sektor

I den ene NKF-foreningen er det en selvfølge å være organisert, og de har en lang tradisjon for nærmere 100 prosent organisering. De sosiale normene for organisering er med andre ord sterke på denne arbeidsplassen. På spørsmål om hvilke argumenter de bruker for å verve nyansatte som medlemmer i foreningen, svarer hovedtillitsvalgt:

«Først og fremst det at “Her er vi organisert”. At de aller fleste i bedriften er med i fagforeningen er grunnlaget for at vi har ryddige arbeidsforhold og innflytelse på arbeidsplassen. Tillitsvalgte kan også bistå med hjelp ved behov for det. Dessuten tar tillitsvalgte ting oppover, hvis noen har noen gode ideer.»

I denne foreningen er organisasjonsgraden høy også blant etniske minoriteter, og tillitsvalgt mener det kommer av at de som blir ansatt behersker godt norsk, og at det derfor ikke er noe problem å verve dem.

Den andre NKF-foreningene har en organisasjonsgrad på 65 prosent, og mener at en stor andel deltidsstillinger og et generelt godt arbeidsmarked som gjør det lett å få jobb andre steder vanskeliggjør organisering ut fra argumentet om at det gir arbeidstakerne økt trygghet i ansettelsesforholdet. Denne foreningen opplever at etnisk norske arbeidstakere er vanskeligere å organisere enn innvandrere, fordi arbeidsmarkedet er godt, og fordi de etnisk norske i større grad synes å mene at de klarer seg selv. Tillitsvalgt mener dermed at etniske nordmenn opplever et mindre

beskyttelsesbehov enn innvandrere. I vervearbeid benytter foreningen seg av strategier som at styremedlemmer møter opp på ulike skift og arbeidsplasser for å informere og organisere medlemmer, og de har hatt god uttelling på disse rundene. I de kvantitative analysene i forrige kapittel så vi at midlertidig ansatte sjeldnere enn fast ansatte er organisert. I denne foreningen mener de at deltidsansatte og vikarer generelt er vanskelige å organisere, uavhengig av etnisk bakgrunn.

«Vi har mange ekstravakter og vikarer, men hvis de organiserer seg, kan vi hjelpe dem, fordi de har rettigheter også når de arbeider ekstra. Vi har jo arbeidsmiljølovens §58 a om midlertidige vikarer, og at de har fortrinn til stilling etter en tid. Vi har greid å skaffe jobb til noen personer på den måten.»

Foreningen har ikke kjennskap til om innvandrere oftere er ekstravakter og vikarer, men framhever at en del av dem som er hjulpet i forhold til å få fast jobb er innvandrere.

Den siste NKF-foreningen har om lag 55 prosent organisering. På spørsmål om det er vanskeligere å organisere arbeidstakere med innvandrerbakgrunn, framheves det at innvandrere jobber i andre typer jobber enn etnisk norske:

«Kanskje er det slik. Men på den andre siden jobber jo mange innvandrere i lavtlønte yrker og stillinger, f.eks. her i kommunen så er det en del [landbakgrunn] i parkvesenet, og mange innvandrere jobber i rengjøring – disse er ikke organisert.»

Privat tjenesteyting

HRAF-klubbene har en organisasjonsgrad på henholdsvis 95 og 55 prosent. At organisasjonsgraden er så høy på den minste av de to arbeidsplassene, har sannsynligvis sammenheng med at arbeidsplassen er liten, oversiktlig, har tradisjon for organisering og er en tett arbeidsplass. Argumentene som brukes for å verve medlemmer er at det gir innsikt i hva som skjer i bedriften, samt rett til medbestemmelse ved at klubben avholder møter med ledelsen. Denne klubben legger også stor vekt på kursing av medlemmene i fagforeningsstyret som en metode for å øke den enkeltes kompetanse. Klubben opplever ikke at det er vanskeligere å organisere personer med innvandrerbakgrunn. Tillitsvalgt mener at årsaken til dette er at det er en liten arbeidsplass, og at utfordringene i forhold til å rekruttere innvandrere trolig er større i store bedrifter.

«Det dreier seg nok mer om små arbeidsplasser versus store. I tillegg vil jeg nok si at HRAF ikke gjorde en god nok jobb med å vise seg fram, å synliggjøre seg. Det er mange som blir ansatt, og som må spørre seg fram hvor de skal

henvende seg. Når vi ikke en gang når frem og organiserer svensker – da er noe galt, ikke sant.»

Den største HRAF-bedriften har også en høy organisasjonsgrad for sin bransje, tatt i betraktning at gjennomtrekken er høy og at det er arbeidskraftsmangel i bransjen. Ved denne arbeidsplassen svarer tillitsvalgt at så godt som alle innvandrerne er organisert. Tillitsvalgt forklarer dette med at de fleste innvandrerne har jobbet andre steder før de begynte i denne bedriften, og dermed har kunnskaper om det norske arbeidslivet. Innvandrerne som jobber i bedriften snakker relativt godt norsk, og de har også et nettverk utenfor arbeidsplassen som de får informasjon fra.

Er det vanskeligere å organisere arbeidstakere med innvandrerbakgrunn?

På spørsmål om hvilken gruppe som er vanskeligst å organisere, svarer alle klubber norsk ungdom. Som nummer to kommer kvinner, herunder innvandrerkvinner. Nå har deler av den kvinnelige arbeidsgruppa det til felles, uansett etnisk tilhørighet, at de i større grad enn menn arbeider deltid, ofte i lave posisjoner, og de jobber også oftere i ukvalifiserte stillinger. I forrige kapittel så vi også at innvandrerkvinner langt oftere enn innvandremenn er midlertidig ansatt. De har dermed en løsere tilknytning til arbeidslivet.

Det er i problematiseringen av hvorfor noen ikke er organiserte vi kan finne spor av grunner til å organisere seg. De tillitsvalgte som er intervjuet er alle interessert i å ha ryddige og klare forhold på arbeidsplassen, gjennom at avtaler og lover skal overholdes, og at klubben har innsyn og medbestemmende på den lokale arbeidsplassen. På noen av arbeidsplassene er organisasjonsgraden så høy at det i seg selv har en genererende virkning. Når «alle» er organisert, er det normen, og da er det å stå utenfor en langt mer synlig posisjon, som gjerne forlanger en begrunnelse. En av NNN-bedriftene er et eksempel på en slik arbeidsplass. Det gjelder også for en av de andre NNN-bedriftene, men når den likevel har noe lavere organisasjonsgrad, har det sammenheng med større bruk av vikarer og sesongsarbeidere, som har løs tilknytning til arbeidsplassen.

Tillitsvalgte i klubbstyrenes forståelse av hvorfor kolleger med innvandrerbakgrunn er organisert, er todelt. På den ene siden mener noen tillitsvalgte at ansatte med innvandrerbakgrunn stort sett er organisert på lik linje med etnisk norske ansatte, og dermed anses tematikken som uproblematisk. På den andre siden heller mange tillitsvalgte til at mange ansatte med innvandrerbakgrunn har mer instrumentelle grunner til å være organisert, eller det Olberg (1998) kaller selektive incentiver. Det er ikke tradisjon, solidaritet eller samhold som styrer alle orga-

niserte med innvandrerbakgrunn. På spørsmål om hvorfor ansatte med innvandrerbakgrunn er organisert, svarer en annen av klubbene:

«Men organisering... jeg vet ikke, de liker forsikringene, de er veldig bra, synes de.»

Spørsmålet om kontingenten dukker ofte opp når rekruttering av medlemmer med innvandrerbakgrunn bringes på bane.

«En [innvandrer] har meldt seg ut av klubben og det var på grunn av kontingenten (...) det er en del av det miljøet han er i, hvor organisering ikke er noe, og der pengene er viktigere.» [samtidig meldte imidlertid to etnisk norske seg ut av samme årsak]

De fleste klubbstyretillitsvalgte sier at innvandrere generelt er mer passive enn etnisk norske når det gjelder faglig engasjement. Noen sier at innvandrere som gruppe er uinteressert i fagorganisasjonens arbeid og i arbeidsplassen. Mange av de tillitsvalgte sier at det innvandrere er interessert i, er de medlemsfordelene en fagforeningsorganisert har. Spesielt nevnes her forsikringer. Noen av disse klubbstyretillitsvalgte sier også at innvandrere veier kontingenten i forhold til fordeler de kan oppnå, og avgjør så om de skal være organisert eller ikke. De peker på en økonomisk holdning til spørsmålet om organisering, og hevder at dette er mest utbredt blant innvandrere. I en undersøkelse HRAF lot en gruppe studenter fra Prosjektforum ved Universitetet i Oslo utføre, var kontingentspørsmålet en sentral faktor i analysen. Her ble dette også bekreftet i intervjuer med ansatte med innvandrerbakgrunn i hotellbransjen. Rapporten fikk dermed undertittelen «What's in it for me?» (Eiby m.fl. 2000). Det framkom likevel også i intervjuene at dette er en bransje som preges av uryddige arbeidsforhold, lav organisasjonsgrad og arbeidsgivere som mange ganger er direkte motstandere av at ansatte organiserer seg. En del ansatte, og da spesielt innvandrere, organiserte seg derfor for å sikre seg i forhold til arbeidsgiverne. Forfatterne kaller det en selvforsvarsstrategi.

Å peke på innvandrere som spesielt kritiske til (den høye) kontingenten kan være selvmotsigende, tatt i betraktning at den vanligste innvendingen som nevnes mot organisering generelt nettopp er kontingenten. Mange medlemmer forteller at de synes kontingenten er for høy, spesielt når kontingenten også beregnes på overtidarbeid.

«Vi har en kontingent på 1,65 prosent, og uten noen maksimal grense. På 20 000 blir det omkring 320–350 kroner, og mange synes at det er mye. Og med litt overtid – vi har jo normalt en hel del av det – så kan man komme opp i en månedslønn på 30 000 kroner, og da synes mange at det er urettferdig å måtte betale kontingent på hele summen.»

For å besvare spørsmålet om hvorvidt klubbene opplever spesielle utfordringer forbundet med organisering av arbeidstakere med etnisk minoritetsbakgrunn, må vi derfor skille mellom det klubbene opplever i forhold til innvandrere og det som trolig gjelder mer generelt. De argumentene som framføres for hvorfor innvandrere ikke er organisert, gjelder også for mange etnisk norske arbeidstakere. Vi skal også ha i mente resultatene fra den kvantitative kartleggingen av organisasjonsgrad i forrige kapittel, der sektor og tilknytning til arbeidsmarkedet framstår som de viktigste forklaringene på organisasjonsgrad blant ikke-vestlige innvandrere.

Spørsmålet som fortsatt står ubesvart, er innvandreres egne oppgitte motiver for fagorganisering. Vi har sett at tillitsvalgte ofte mener at innvandrere oftere enn etnisk norske medlemmer organiserer seg på grunn av selektive incentiver og fordeler som følger med medlemskapet. Den høye organisasjonsgraden blant innvandrere på arbeidsplasser der organisasjonsgraden er høy, viser likevel også at sosiale normer kan være viktig for tilbøyeligheten til å organisere seg. Når det gjelder de to andre motivene Olberg (1998) referer i forhold til fagorganisering, kan et eventuelt fravær av disse motivene handle om mangel på kunnskap om eller kjennskap til tradisjoner. Det er kanskje ikke så merkelig dersom innvandrere er lite opptatt av økonomiske gruppe- og egeninteresser som kollektive goder og gratispassasjerproblematikk. Arbeidstakere som kommer fra kulturer uten tradisjon for fagorganisering, vil heller ikke ha internaliserte verdier i forhold til fagorganisering som gjør at de – mer indre sett – synes de må bli medlem av en fagforening. Arbeidstakere som kommer fra kulturer der de har møtt krav om fagorganisering kan være prinsipielle motstandere av slik organisering. Spørsmålet om hvorvidt innvandrere har andre motiver for fagorganisering enn etnisk norske arbeidstakere er likevel interessant, og kan være et tema for videre studier.

Skriftlig informasjon om klubben

Det meste av den skriftlige informasjonen klubbene har, er på norsk. To klubber, en i FF og en i HRAF, har informasjon på andre språk enn norsk. Den ene HRAF-klubben har brosjyrer på fire språk, av disse er tre utenomeuropeiske. Klubben betegner likevel disse brosjyrene som lett informasjon, som ikke har så stor betydning utover å informere om at det finnes en fagforening og en lokal klubb på arbeidsplassen. Klubben mener at det i noen tilfeller hadde vært en fordel å ha mer spesifikk informasjon på andre språk enn norsk. Samtidig sies det også at det er ikke sikkert dette hadde hatt noen effekt utover det som er situasjonen per i dag. Problemet for klubben er at deler av de ansatte kan brukbart norsk, men ikke godt

nok norsk til å håndtere det språknivået som kreves for å lese tariffen, lover og avtaler.

«Vi har noen brosjyrer på andre språk (...) men det er bare lett informasjon. Alt annet er på norsk. Og innvandrere peker ofte på sin dårlige norsk når vi prøver å få dem med i klubben, å være aktive.»

Den ene av klubbene, som sliter med manglende oppslutning hos medlemmene, mener at informasjonsmateriell på andre språk enn norsk ikke ville hatt noen effekt for organisasjonsgraden. Samtlige av de øvrige åtte klubbene, som altså ikke har informasjonsmateriell på annet språk enn norsk, tror at det hadde vært en fordel og kunnet hjulpet dem i noen grad, dersom de hadde hatt tilgang på brosjyrer på relevante språk.

De fleste klubbene rapporterer dermed at språkproblemer kan føre til problemer i informasjonsformidlingen både i forhold til rekruttering, i fagforeningsarbeidet og i arbeidssituasjonen generelt. Ved et flertall av arbeidsplassene finnes det grupper av arbeidstakere som snakker svært dårlig norsk og som ikke er i stand til å kommunisere verken med klubben eller ledelsen. Vi følger opp spørksmålet mer inngående i neste kapittel, som omhandler de lokale klubbenes arbeid.

Oppsummering

- I de intervjuede klubbene er innvandrere stort sett organisert på lik linje med etnisk norske.
- Flere tillitsvalgte mener at innvandrere har mer instrumentelle grunner for å organisere seg og er mer opptatt av goder som følger med medlemskapet, for eksempel forsikringer.
- Mange av utfordringene knyttet til å rekruttere innvandrere til klubben gjelder også mer generelt. Mange av argumentene som framføres for hvorfor innvandrere ikke er organisert, gjelder også for etnisk norske. Høy kontingent er ett eksempel.
- De fleste klubbene rapporterer at mangel på brosjyrer og informasjon på andre språk enn norsk kan vanskeliggjøre rekruttering.

Kapittel 5 Klubbens arbeid

I dette kapitlet vil vi belyse de lokale klubbens arbeid, og undersøke om en høy andel medlemmer med innvandrerbakgrunn påvirker klubbens dagsorden. Vi spurte tillitsvalgte om hva som er de viktigste sakene klubben jobber med. Samtlige klubber peker på at lønn og spørsmål rundt lønn er de viktigste problemstillingene de arbeider med. Arbeidsvilkår og arbeidsmiljø er også sentralt. Bedriftene vi har sett på er imidlertid svært ulike, og det betyr at også klubbene er forskjellig organisert. Bedriftene varierer med hensyn til størrelse, gjennomtrekk av ansatte, arbeidsmiljø og forholdet til ledelsen. Dette er faktorer som har betydning for klubbens arbeid på en lokal arbeidsplass. Noen arbeidsplasser har tradisjon for høy organisering, ofte kombinert med en velfungerende relasjon mellom den lokale klubben og arbeidsgiver. Andre faktorer som spiller positivt inn for en velfungerende klubb er arbeidsmiljøet blant de ansatte. Dersom det er et godt arbeidsmiljø på arbeidsplassen, kan det være enklere å ta opp saker med klubben, og det kan være enklere for klubben å gjøre noe med sakene enn det er hvis arbeidsplassen preges av motsetninger og interessekonflikter. I tillegg vil bedriftens rammebetingelser prege klubbens arbeid. Enkelte av klubbene er i en situasjon der selve bedriften er truet gjennom nedskjæringer eller trusler om privatisering, og i slike tilfeller vil det meste av klubbens arbeid dreie seg om å sikre arbeidsplassene for sine medlemmer. Det er også forskjell på hvilken rolle foreningene i offentlig sektor spiller i forhold til arbeidsgiver enn hva tilfellet er for klubber i privat sektor. I prosjektet har vi likevel vært opptatt av om en høy andel medlemmer med innvandrerbakgrunn preger klubbens arbeid. Det er i den forbindelse tre spørsmål som er relevante å stille:

- Er medlemmer med innvandrerbakgrunn aktive?
- Fremmer de andre saker enn medlemmer med norsk bakgrunn?
- Lykkes de i så fall med å sette disse på dagsordenen?

Er medlemmer med innvandrerbakgrunn aktive?

Medlemskap i fagforeningen innebærer ikke nødvendigvis at medlemmene er aktive. En arbeidsplass kan ha høy organisering uten at medlemmene verken er aktive selv eller deltar i møtevirksomhet. Alle klubbene bekrefter at oppmøtet på vanlige møter klubben arrangerer er lavt. Dette kan ha ulike årsaker. En årsak kan være at faglig aktivitet generelt har sunket, men også at medlemmer i en velfungerende klubb ikke nødvendigvis føler at de trenger å gå på møter. Skjer det noe ekstraordinært på arbeidsplassen eller i forhold til arbeidsplassens framtid, er oppmøtet straks mye høyere.

Flere er opptatt av at medlemmer med innvandrerbakgrunn, til tross for at de ofte er organisert, sjelden er aktive i foreningsarbeidet.

«Det er helt klart at det er mindre aktivitet blant minoritetsgrupper. De er medlemmer, men de er i større grad passive (...) vi hadde medlemsmøte med et oppmøte på drøye 500 personer, men det var høyst 50 fra minoriteter (...) Det jeg ser er at mange av dem mener at det er viktigere å jobbe en overtidsvakt enn å gå på møte, og det er viktigere med opprykk enn med aktivitet her.»

I en annen klubb pekes det på mangel på kunnskap som en mulig årsak til at oppmøtet og aktiviteten kan variere mellom etniske norske og arbeidstakere med innvandrerbakgrunn:

«Nordmenn kommer på banen når det dreier seg om saker rundt arbeidsplassen, kanskje kommer det av at de synes at jobben er så viktig for dem. Men det kan jo også være fordi innvandrere ikke alltid skjønner når det kommer opp viktige saker, hva som er viktig for deres jobb.»

I en tredje klubb mener en av de intervjuede, som selv kommer fra et ikke-vestlig land, at noe av skepsisen til å gå inn i aktivt fagforeningsarbeid kommer av at enkelte innvandrere mentalt har forblitt i hjemlandet og ikke ser at fagforeninger er noe annet i Norge enn i hjemlandet.

«...noen mennesker er fortsatt i hjemlandet i hodet, og ser ikke at det er annerledes her. De har holdninger til fagorganisering som minner om det du hadde her for 50–60 år tilbake. Det er klart at det er forskjell på en fagorganisasjon i [ikke-vestlig land] og her, der er det kamp på en helt annen måte, her har fagorganisasjonen legitimitet. Hjemme er det jo slik at hvis du er med i fagforening, har du ikke jobb.»

Intervjuede presiserer at dette langt fra gjelder mange innvandrere, men at noen av de som ikke er organisert ved hans arbeidsplass faller i denne kategorien. Inter-

vjuede er tillitsvalgt i en bedrift med en høy andel fagorganiserte og en godt fungerende klubb på arbeidsplassen.

Tar medlemmer med innvandrerbakgrunn opp andre saker?

Spørsmålet om hvorvidt medlemmer med innvandrerbakgrunn tar opp andre saker, handler både om hvorvidt medlemmer med innvandrerbakgrunn har andre typer spørsmål eller behov for hjelp fra klubben, og om de har andre saker de ønsker at klubben skal ta tak i.

Fire av de intervjuede klubbene kan ikke si at de har merket at medlemmer med minoritetsbakgrunn har andre behov for hjelp, eller andre spørsmål til klubben, enn det etnisk norske har.

De klubbene som svarer at medlemmer med innvandrebakgrunn i høyere grad enn etnisk norske trenger hjelp, sier at dette dreier seg til dels om hjelp med orientering rundt spørsmål som ikke handler om selve arbeidsplassen og arbeidsforholdet der, og dels også om formaliteter på arbeidsplassen og informasjon fra ledelsen. Men de påpeker at tillitsvalgte også må hjelpe etnisk norske med å orientere seg i samfunnet.

«Det har nok kommet opp saker som spørsmål om ting som ikke handler om jobben, boliglån og den slags, men det er jo flere enn etniske minoriteter som spør om slike ting – også nordmenn. Og spørsmål om statens pensjonskasse, det er det mange som lur på. Men det er nok en tendens der at etniske minoriteter oftere spør om saker som ikke er jobberelatert, ja.»

En av de intervjuede, som selv har innvandrerbakgrunn, mener at han muligens får flere henvendelser fra innvandrere siden han selv er innvandrer.

«Det er mange telefoner fra innvandrere hit. Det kan faktisk komme seg av at jeg er innvandrer selv, at de i større grad tør å kontakte meg. Det kan dreie seg om alt mulig, men vanlige spørsmål er om ansettelse og formelle papirer. Det kan også være at de vil ha hjelp i forbindelse med at de er innkalt til møte om sitt sykefravær. Vi i klubben kan være med på slike møter – det kan ofte være problematisk med slike møter. Og så har vi spørsmål om lønn, ferie og andre rettigheter. Mange ringer om forsikringsspørsmål, men også om skole og om muligheter til å ta utdanning, og da om muligheter for permisjon til det, enten med eller uten lønn.»

Vi ser dermed at de fleste klubbene mener at innvandrere kan ha mer behov for hjelp med saker som handler om forhold utenfor og innenfor arbeidsforholdet. I tillegg vil dette handle om hvorvidt klubbene tar opp saker som gjelder spesifikt for medlemmer med etnisk minoritetsbakgrunn. Dette kan handle om behov som kan relateres til religiøs eller kulturell bakgrunn.

De aller fleste klubbene innen NNN, HRAF og NKF peker på at de siden 1980-årene har tariffestet en særordning om at ansatte med utenomeuropeisk bakgrunn har rett til å ta ut permisjon uten lønn i forbindelse med feriereiser til hjemlandet. Det forutsettes at denne utvidede permisjon blir tatt utenfor ordinær ferieperiode.

En av foreningene oppgir at de har en smidig avvikling av fri i forbindelse med avviklingen av religiøse høytider. Klubben har likevel aldri hatt behov for spesielle ordninger for å formalisere denne avviklingen.

«Jo, siden midten av 70-årene har vi hatt den ordningen at for eksempel julaften skal dekkes på frivillighet så langt det går. Og nå er det slik at en stor del av de som arbeider julaften heller ikke feirer den høytiden. Men det er ikke avtalefestet. Og når det gjelder Eid,⁹ så oppfordrer vi fra foreningen til ekstra innsats og vakter for at noen skal feire den. Der har vi full enighet med arbeidsgiver.»

Tre klubber tar opp spørsmål om mat i forbindelse med muslimske ansatte. Ved skiftarbeid, under ramadan og i kantina serveres det flere steder mat som også muslimer kan spise. Hvorvidt det er slaktet halal vet ikke klubbene, men det er heller ikke noe som har blitt problematisert på arbeidsplassen av muslimer. Dette er ikke ordninger klubbene fremmet, men som arbeidsgiver har sørget for. På en av servicearbeidsplassene har muslimer tilgang på bønnenrom under Ramadan. For øvrig brukes, som på andre arbeidsplasser hvor dette er aktuelt, omkleddingsrom eller andre rom som er ledige til bønnenrom.

Ingen av klubbene sier at de har hatt noen henvendelser fra medlemmer som ønsket noen spesielle ordninger på etnisk eller religiøst grunnlag. Som vi allerede har sett, ordnes dette likevel flere steder gjennom praktiske løsninger som ikke er avtalefestet. Spørsmål om hodeplagg i relasjon til kleskode har berørt to av klubbene. Hodeplaggsspørsmålet var aktuelt på en av disse arbeidsplassene for mange år siden i forbindelse med sikkerhet, men løste seg etter hvert fordi en lignende sak ble løst i Sverige, og da ble samme praksis gjeldende ved denne arbeidsplassen. En muslimsk kvinne som søkte jobb på en av arbeidsplassene, ble opprørt over kleskoden på denne arbeidsplassen. Dette var likevel ikke et spørsmål som berørte klubben, da kvinnen verken var ansatt eller medlem i fagforeningen. Klubben har i stedet den oppfatningen at muslimske kvinner uten problemer tar av seg hode-

⁹ Avslutningen på muslimenes fastemåned.

plagg når de kommer til arbeidsplassen, og dermed markerer at de ikke er i privat sfære lenger, men i arbeidslivets offentlighet. Ingen av medlemmene har diskutert dette med klubbstyret, verken formelt eller uformelt.

Tillitsvalgt i en tredje klubb mener at det ikke har vært nødvendig for klubben å ta tak i denne typen problemstillinger.

«Det har ikke vært noe problem. Da jeg begynte her fantes en sikh som hadde turban, men det var ikke noe problem, alle hadde vent seg til at han hadde det. Og på ramadan – da jobber alle, uansett. Så vi har ikke hatt noen slike ønsker her. Nå er det mange på [arbeidsplassen] fra Sri Lanka, og i det senere har det begynt en del fra Somalia, men det har ikke kommet opp noen slike ønsker.»

Spørsmålet om hvorvidt mange arbeidstakere med innvandrerbakgrunn fører til at andre saker kommer på dagsorden, handler både om hvorvidt ansatte har andre behov, men også om hvilken evne og vilje klubben har til å ta opp sakene.

Forutsetningen for at fagforeninger skal kunne ta opp problemer som arbeidstakere med minoritetsbakgrunn har på arbeidsplassen, er at de kjenner til disse problemene. Det vil derfor være interessant å undersøke i hvilken grad ansatte henvender seg til fagforeningen når det oppstår problemer. På den ene siden har vi sett både i intervjuene i denne undersøkelsen og i en studie gjennomført i Arbeidsmandsforbundet (Skalle og Pape 2001) at fagforeningene ofte får henvendelser fra medlemmer som har spørsmål knyttet til generelle rettigheter, forståelse av vedtekter og andre forhold som har å gjøre med medlemskapet i fagforeningen eller forhold utenfor jobben. På den annen side viser årsrapportene fra Senter mot etnisk diskriminering (SMED) at de får en rekke henvendelser fra arbeidstakere som opplever problemer. I rapportene senteret utga i 1999 og 2000, gjengis lister over de arbeidslivsrelaterte sakene SMED har tatt opp. I noen få tilfeller har senteret og fagforeninger samarbeidet om saker som har oppstått, i ett tilfelle har en arbeidstaker henvendt seg til senteret på grunn av misnøye med fagforeningens håndtering av saken det gjaldt. I de øvrige sakene er det uklart hvorvidt arbeidstakerne som har tatt opp saker med SMED er medlem av en fagforening eller om de har unnlatt å ta opp saken med sin fagforening.

I Sverige ble det i 1999 innført en lov mot etnisk diskriminering i arbeidslivet. Det viser seg at 70 prosent av de som anmelder diskriminering til diskrimineringsombudsmannen i Sverige, er medlemmer av en fagforening. FAI (Fackligt aktiva invandrare) konstaterer at arbeidstakere ofte tar direkte kontakt med diskrimineringsombudsmannen, DO, i stedet for med fagforeningen når det oppstår problemer knyttet til innvandreres situasjon i arbeidslivet. Det blir fra FAIs side påpekt at dette ikke nødvendigvis er negativt, da innvandrere ofte kommer fra land der fagforeningene ikke får utrettet så mye. FAI satser likevel på å mobilisere og orga-

nisere innvandrere, og svensk LOs integrasjonsansvarlige, Maria Paz Acchiardo, viser til at det allerede er en økt tendens til at flere går via fagforeningen enn via diskrimineringsombudsmannen i saker som er relatert til diskrimineringsloven (Svensk LO 2001).

En av klubbene i vårt utvalg har vært aktivt involvert i en sak der en av driftens ansatte med innvandrerbakgrunn kom i konflikt med sjefen. Tillitsvalgte mener at saken hadde sammenheng med den ansattes innvandrerbakgrunn. I denne saken ble LOs juridiske avdeling koblet inn, og saken ble løst. Personen som saken gjaldt, er fortsatt ansatt i bedriften.

Også en annen klubb rapporterer at styret har tatt opp behandlingen av kolleger med innvandrerbakgrunn som egne saker. På direkte spørsmål om dette svarer tillitsvalgt:

«Et spørsmål vi har nå og da er jo drittsslenging. Det hender jo fra tid til annen at noen slenger med leppa, det er ikke ofte, men vi tar det opp hvis vi får vite det. Vi mener jo at vi står for visse holdninger her, og da vil vi at dette skal gjelde alle. Man kan jo selvfølgelig ikke tvinge på noen holdninger, men vi kan arbeide for respekt.»

Dette er en arbeidsplass med generelt godt arbeidsmiljø, der organisasjonsgraden er høy, og der klubben ser det som sitt ansvar å ta tak i ting de hører om. En av klubbene ved de mer løse arbeidsplassene har en langt mer distansert holdning til spørsmålet om saker relatert til etniske minoriteter.

Tillitsvalgt: ... det er jo et spørsmål om hva man skal gjøre.

Intervjuer: Er det også et spørsmål om hvorvidt man skal gjøre noe?

Tillitsvalgt: Altså vår oppgave som fagforening er å se til at folk blir likebehandlet, og med rettferdige særordninger, og da må de grupper og medlemmer selv være i stand til å formulere hva de mangler. Vi kan ikke være så progressive at vi prøver å tenke for andre – det blir galt om man skal tenke for dem.

Denne klubben har en holdning om at så lenge personer med innvandrerbakgrunn ikke sier fra om ting som angår deres arbeidsforhold, så er det heller ikke klubbens ansvar å undersøke om det finnes medlemmer som har udekkede behov. Klubben har også i liten grad hatt styremedlemmer med innvandrerbakgrunn, til tross for at de har en høy andel medlemmer med innvandrerbakgrunn. På bakgrunn av intervjuet vi gjorde, virker det som om klubben jobber lite aktivt i forhold til enkeltmedlemmer, men mer mot å fremme medlemmenes kollektive interesser i form av bedring av rammebetingelsene for bedriften. Dermed er det ikke sikkert at det er spesielt enkelt å ta opp enkeltsaker verken for etnisk norske medlemmer eller medlemmer med innvandrerbakgrunn.

En tredje klubb oppgir at de har hatt få saker direkte relatert til etniske minoriteter, men at det ble tatt tak i en sak som gjaldt språkproblemer:

«Vi hadde en sak som gikk på språkproblemer. Det var en avdeling med veldig dårlig arbeidsmiljø. Folk sa at de forstod og så gjorde de ikke det. Der var bedriftshelsetjenesten inne og hjalp til. Det skaper dårlig arbeidsmiljø når folk bare sier ja at de har forstått, og så har de ikke det, og det blir gjort feil.»

Årsaker til manglende gjennomslag

Vi ser at klubbene varierer med hensyn til om de tar opp saker som gjelder medlemmer med innvandrerbakgrunn. I enkelte bedrifter kan det være vanskelig å få gjennomslag for saker som gjelder spesifikt for medlemmer med innvandrerbakgrunn, dersom innvandrere er i mindretall. Det kan også være vanskelig å få gjennomslag dersom tillitsvalgt ikke er villig til å ta tak i sakene. I andre tilfeller kan språkproblemer blant medlemmene med innvandrerbakgrunn føre til at de har vanskeligheter med å kommunisere saker videre til klubben.

Samtlige av de intervjuede klubbene i vårt utvalg uttaler at de har større eller mindre språkproblemer blant de ansatte. Dette har selvsagt sammenheng med at vi har valgt ut bedrifter som kjennetegnes av en høy andel arbeidstakere med innvandrerbakgrunn. Tre av de klubbene som bekrefter at arbeidstakere med innvandrerbakgrunn trenger spesiell hjelp, peker direkte og som hovedårsak på språkproblemer. Fra en av klubbene sies det:

«Det er ikke å legge skjul på at det finnes dem som har det rimelig vanskelig med norsk, vi har jo eksempler nå og da – som nå sist – med ansatte som fikk skriftlig advarsel, men som ikke skjønnte det. Som ikke skjønnte hva som sto der eller hva det betydde. Men det er ikke ofte, ja det hender bare noen få ganger, at vi trenger tolk, for eksempel.»

I en liten bedrift i vårt utvalg mener klubben at de ikke har noen store språkproblemer, men da ligger det i kortene at det er en liten arbeidsplass og at det ikke finnes noen større gruppe innvandrere ansatt samtidig. Men effekten av språkforvirring peker likevel hovedtillitsvalgt på:

«Problemer, hvis det er noen, går mest gjennom meg. Det dreier seg, som jeg sa, mest om misforståelser, og da kan noen lett få for seg at det er noe som er urettferdig, og tenke at “dette gjør de bare fordi jeg er fra Somalia”, men det er ikke slik i det hele tatt, det er ikke noen som prøver å lure andre.»

Noen klubber betrakter ikke språkproblemer som et stort problem, enda det er en kronisk situasjon. To klubber mener, på direkte spørsmål, at det ikke er noe problem at grupper av innvandrere arbeider over lang tid på arbeidsplassen, men ikke har noe språk å kommunisere med utenfor sin egen språkgruppe. I disse to bedriftene handler det om arbeidstakere fra to forskjellige språkgrupper. Begge gruppene blir karakterisert som stabil arbeidskraft, og det blir sagt at det er gruppene selv som vil ha det på denne måten, at det gir trygghet for disse arbeidstakerne å ha hverandre og sitt språkfelleskap.

Det er naturlig at personer med samme språklige og kulturelle bakgrunn søker sammen i et fellesskap når de jobber i et annet land (Sollund 2000). I undersøkelsen Sollund foretok, la en gruppe intervjuede innvandrerkvinner på et hotell vekt på at muligheten til å kunne snakke sitt eget språk på jobben var noe av det som førte til trivsel på jobben. Samtidig påpeker Sollund (2000) at dette effektivt forhindret at kvinnene lærte norsk. Det gjorde det vanskelig for dem å anvende norsk, og dermed synliggjøre kvalifikasjoner som kunne ledet til avansement eller til en karriere utenfor hotellet. Forholdet til kolleger med annen etnisk bakgrunn er ikke et tema i den nevnte studien, fordi gruppa som jobber sammen er etnisk homogen.

Når det gjelder klikkdannelser på språklig grunnlag er det bare en av de intervjuede klubbene som har tatt opp dette som problem på arbeidsplassen:

«Vi hadde en stund et problem med fire spreke jenter fra [ikke-vestlig land], som jobbet her, de holdt sammen i tykt og tynt. Det ble lagt merke til, og arbeidsplassen er ikke så stor, det blir ikke samhold hvis noen driver på slik.»

Halvparten av de intervjuede klubbene vurderer det slik at de ikke har særlig problemer med at deler av de ansatte behersker norsk språk dårlig. Flere klubber sier likevel at det er mindre sannsynlig at disse ansatte får ny jobb i tilfelle nedbemanning, og at dette er på grunn av den lave språkkompetansen. Mange av dem ble ansatt i perioder med mangel på arbeidskraft, og har siden da vært på arbeidsplassen. På én arbeidsplass ble språkkravene av sikkerhetsmessige årsaker strammet inn for omkring seks år siden, og da mistet mange ansatte jobben sin. Dette dreide seg spesielt om arbeidsinnvandrere som var blitt rekruttert på 1970-tallet, da det var stor mangel på arbeidskraft i virksomheten, og da språkkravene var lave. De fleste av dem hadde arbeidet i over 20 år på samme arbeidsplass på dette tidspunktet.

To foreninger har en annen innfallsvinkel til språkspørsmålet. Disse to foreningene har tatt opp med arbeidsgiver spørsmålet om diskriminering i stillingsannonser. Utgangspunktet er hvor godt man må beherske norsk i ulike stillinger ved ansettelse:

«Vi reagerer på at man i stillingsannonser for vaskejobber poengterer at man vil ha personer som behersker norsk muntlig og skriftlig, mens dette ikke står i annonser for administrative stillinger.»

En annen forening har engasjert seg i det de mener er diskriminering i selve ansettelsesprosessen.

«Språkspørsmålet blir nok benyttet som en unnskyldning for å ikke ansette, mange ganger.»

Det er et faktum at i tider med arbeidskraftmangel har arbeidsgivere ikke lagt så stor vekt på kompetanse i norsk, men man har heller ikke sett det som sin oppgave å tilby arbeidstakere norskopplæring underveis. På noen få av de arbeidsplassene hvor vi har intervjuet har det forekommet språkkurs. På en av arbeidsplassene har arbeidsgiver vært engasjert, i samarbeid med en opplæringsenhet for fremmedspråklige, i å arrangere norskopplæring både i og utenfor arbeidstid, og på samme arbeidsplass driver man også grunnskoleutdanning. På en annen arbeidsplass har man hatt norskopplæring hvor klubben har vært direkte involvert, og her har man blant annet anvendt klubbmateriell som del i samfunnskunnskap. En tredje fagforening tar aktivt initiativ til at medlemmene skal lære mer norsk:

«Vi oppfordrer selvfølgelig alle å lære norsk fordi man må kunne det for å komme inn og opp i systemet. Av dem som vi ansetter er det veldig få som har brukt opp sin kvote norskopplæring, så vi informerer om at de har mulighet å fullføre opplæringen. Vi har jo AOF, og hvis man da har mer igjen på kvoten, som mange har, så kan de ta det der, hvis det trengs.»

Det er også en av de intervjuede som ser det som sin viktigste oppgave å informere og aktivisere medlemmer med innvandrerbakgrunn. Vedkommende har innvandrerbakgrunn selv, og er ofte frustrert over den manglende viljen blant medlemmene til å lage saker av ting som skjer på arbeidsplassen.

«Jeg hjelper folk. Av og til blir jeg sur. Folk vet ingen ting. Problemet er at de ikke kan snakke norsk. De er redde for å få sparken også. Jeg sier at han fra [ikke-vestlig land, person som kom i konflikt med sjefen] ikke fikk sparken. Det kom tre advokater fra LO for å ha møte om den saken. (...) Innvandrere som kommer til Norge må lære reglene i arbeidslivet på skolen. Hvis sjefen spør om de kan jobbe svart, gjør de det, for de vet ikke noe om at de er nødt til å betale skatt i Norge. (...) Jeg har selv gått et halvt år på norskopplæring. Men der lærte vi bare sånn som: "Betty kjøper en halv liter melk". Det var ikke noe om arbeidslivet.»

De intervjuede klubbene har dermed en svært ulik tilnærming til språkspørsmålet. Noen klubber mener det er uproblematisk at grupper av arbeidstakere ikke har noen mulighet til å kommunisere med andre kolleger enn de som er fra samme etniske gruppe, fordi de ønsker å ha det slik selv. Andre er svært aktive i forhold til å oppmuntre kolleger til å lære norsk. Vi ser også at en av de intervjuede mener at manglende norskkunnskaper blant de ansatte fører til at de blir passive og ikke tar tak i ting som skjer på arbeidsplassen. Denne tillitsvalgte kunne nok tenke seg mer kampvilje blant sine medlemmer, men ser at språkproblemer og redsel for å miste jobben er avgjørende hindre for dette. Også en annen tillitsvalgt som selv har innvandrerbakgrunn er opptatt av at innvandrere mangler kunnskap om sine rettigheter. Vedkommende opplever det som et problem at mange ikke er klar over hvilke rettigheter de har.

«Man må lære viktigheten av å være organisert, det dreier seg om rettigheter.(...) Det finnes mange rettigheter de [innvandrere] ikke vet noe om, og jeg [klubbleder] kan ikke eller får ikke gå rundt og gjøre dem oppmerksomme på det hele tiden. Men hvis de henvender seg til meg så kan jeg si det.»

Det er ingen tvil om at både språkproblemer og manglende kjennskap til norsk arbeidsliv kan gjøre det vanskeligere å få tatt opp saker i fagforeningene, dersom de ansatte ikke har språk å kommunisere saker med, eller som ikke kjenner til hvilke rettigheter de har. Det kan likevel også tenkes at språkproblemer blir en unnskyldning fra tillitsvalgtes side for å ikke ta opp saker som arbeidstakere med innvandrerbakgrunn vil ha fremmet. Det kan imidlertid være verd å merke seg at tillitsvalgte som selv har innvandrerbakgrunn er de som er mest bekymret i forhold til kolleger som mangler kunnskaper om norsk arbeidsliv eller som ikke behersker språket, fordi de ser at det fører til mindre gjennomslag for fagforeningssaker.

Holdninger til arbeidstakere med innvandrerbakgrunn

Den generelle holdningen til arbeidstakere med innvandrerbakgrunn vil spille inn når det gjelder integreringen av disse i klubbens arbeid. Undersøkelser fra SSB (SSB 2002) viser at den norske befolkningen har blitt mer positive til innvandring og innvandrere i løpet av 1990-tallet. En stadig større andel av de spurte sier seg enig i påstanden om at «Innvandrere bør ha samme mulighet til arbeid som nordmenn». Andelen som sa seg helt enig i påstanden økte fra 58 prosent i 1993 til 74 prosent i 2000. Tilsvarende har andelen som var helt uenig gått ned fra åtte til to prosent (SSB 2002).

Det har likevel blitt hevdet at minoriteter (i betydningen mindretallet) i en organisasjon er svært synlige som annerledes, og har vansker med å oppnå faglig troverdighet og anerkjennelse. Slike grupper blir lett stereotypisert og presset inn

i spesielle roller, noe som fører til at de blir isolert og ikke integrert i fellesskapet (Kanter 1977). I intervjuene med tillitsvalgte viser det seg ofte at det knyttes stereotyper til arbeidstakerne med innvandrerbakgrunn. Det kan handle om både positive og negative stereotyper, som knyttes til arbeidstakere med en bestemt landbakgrunn. Eksempler på «positive» stereotyper handler for eksempel om at noen grupper regnes som stabil arbeidskraft. En tillitsvalgt uttaler:

«Det er mange som bruker [landbakgrunn] arbeidskraft, de er stabile.»

En annen tillitsvalgt forteller om konflikter mellom representanter fra to etniske grupper som ikke gikk så godt sammen, og følger opp:

«Men våre ansatte fra [afrikansk land] – det er en helt annen ting – de er så europeiske på mange måter.»

Det finnes flere negative stereotyper enn positive. Disse stereotypene handler både om at innvandrere er mer opptatt av seg selv enn av fellesskapet. Tidligere i kapitlet så vi en tillitsvalgt som uttalte: «Det jeg ser er at mange av dem mener at det er viktigere å jobbe en overtidsvakt enn å gå på møte, og det er viktigere med opprykk enn med aktivitet her.» Mange mener også at det er grupper blant innvandrerne som er mer opptatt av å tekkes sjefen enn å være solidarisk i forhold til kollegene. En tillitsvalgt uttaler:

« (...) med disse [fra ikke-vestlig land] så er det noe med at om ledelsen sa til dem at de skulle være organisert, så ville de organisere seg. Det er noe med deres kultur.»

I andre tilfeller handler det om at innvandrere bryter med normene som eksisterer på arbeidsplassen.

«Mange er irriterte fordi innvandrerne ikke kan norsk. Og at de sier ja uten å ha forstått. En del sier at nå må bedriften slutte å ta inn så mange innvandrere, i alle fall hvis de ikke kan norsk. Andre igjen sier at de jobber bra. Men de sier aldri nei til noe. De skjønner ikke at de bør nekte å jobbe overtid noen ganger. Jeg får inntrykk av at de ikke kjenner til at det finnes lover og regler for sånt. Men de baserer seg nok ofte på å jobbe overtid også. Hvis de har kjøpt hus og sånt er de avhengige av den ekstrainntekten.»

Denne uttalelsen er for det første interessant i lys av de to uttalelsene som er sitert lenger fremme i rapporten, fra tillitsvalgte som selv har innvandrerbakgrunn. De var begge opptatt av at det å informere arbeidstakere med innvandrerbakgrunn om sine rettigheter var en av de viktigste oppgavene til tillitsvalgt. Når tillitsvalgt her har inntrykk av at innvandrere ikke kjenner til at det finnes lover og regler for sånt, sies det som en anklage mot arbeidstakerne det gjelder, ikke som noe

fagforeningen vurderer å ta tak i. Videre sier tillitsvalgt også at mange trolig velger å bryte disse lovene selv om de skulle kjenne til dem, fordi de er avhengige av ekstraintekten fra overtidsarbeidsarbeidet.

Dette reiser flere spørsmål. For det første: hvem har ansvar for å informere arbeidstakere om rettigheter og plikter i det norske arbeidslivet? En av de tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn mener at dette i større grad må inn i norskopp-læringen som gis innvandrere og flyktninger. Når det ikke skjer, ser han det som sitt ansvar å informere om rettigheter og plikter.

For det andre: hva er bakgrunnen for at innvandrere handler som de gjør? Igjen er det viktig å trekke fram utsagnet fra tillitsvalgt med innvandrerbakgrunn. Han peker på for dårlige norskkunnskaper, og legger til «De er redde for å få sparken også». Dermed handler dette både om uvitenhet i forhold til lover og regler, og samtidig er det en konflikt mellom lojalitet til kollegene og lojalitet til arbeidsgiver. I Levekårsundersøkelsen blant ikke-vestlige innvandrere som ble brukt til å belyse organisasjonsgrad, finner vi at en av tre ikke-vestlige innvandrere er redd for å miste jobben. Dette er dobbelt så høy andel som i befolkningen generelt. I tillegg vet vi at innvandrere sjeldnere er fast ansatt, og dermed reelt sett befinner seg i en mer utsatt posisjon på arbeidsmarkedet. I en slik situasjon er det forståelig at mange arbeidstakere med innvandrerbakgrunn opplever det som viktig å holde seg inne med arbeidsgiver. At innvandrere har en mer utsatt posisjon på arbeidsmarkedet, kan dermed føre til at de har andre interesser enn etnisk norske arbeidstakere, som igjen vanskeliggjør fagforeningsarbeid. For fagbevegelsen blir det viktig å jobbe for at innvandrere skal ha en mindre utsatt posisjon på arbeidsmarkedet. Dette vil gjøre det lettere å drive fagforeningsarbeid.

Rogstad (2002) hevder at jo mer etnisk sammensatt arbeidsstokken i en bedrift er, jo større makt har arbeidsgiver. Rogstad forklarer dette med at arbeidstakerne i etnisk heterogene arbeidsfellesskaper ikke vil ha sammenfallende interesser i samme utstrekning som i mer homogene miljøer. I denne undersøkelsen har vi ikke direkte undersøkt de ansattes interesser. De tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn som er intervjuet mener ikke at arbeidstakere fra ulike etniske grupper har svært ulike interesser. Disse tillitsvalgte er imidlertid valgt inn i ordinære posisjoner i fagbevegelsen, og de er alle opptatt av en samlende fagbevegelse snarere enn tilhengere av særrettigheter utover det vi har vært inne på. De tillitsvalgte peker likevel på at arbeidsgiver har mer makt i etnisk heterogene arbeidsmiljøer, fordi arbeidstakere med innvandrerbakgrunn ikke alltid kjenner til sine rettigheter. Å informere arbeidstakere om hvilke rettigheter de har, ses på som en av fagbevegelsens viktigste oppgaver.

Oppsummering

- De fleste klubbene rapporterer at innvandrere er mindre aktive i fagforeningsarbeid enn etnisk norske arbeidstakere. Forklaringene på hvorfor det er slik, varierer, men har flere likhetstrekk med forklaringer som ble brukt i forhold til lav aktivitet blant kvinner i fagbevegelsen tidligere.
- Stereotypier knyttet til arbeidstakere fra ulike etniske grupper er utbredt
- Seks av ti klubber mener at innvandrere oftere enn etnisk norske henvender seg til klubben med spørsmål som gjelder arbeidsforholdet og spørsmål som omhandler andre ting enn arbeidsforholdet, for eksempel boliglån.
- De fleste klubbene innen NNN, HRAF og NKF har tariffestet en ordning med rett til permisjon uten lønn i forbindelse med ferie ved ferieturer til hjemland utenfor Europa.
- Få klubber har etablert andre særordninger for arbeidstakere med innvandrerbakgrunn. Få har registrert slike behov i medlemsmassen.
- Få klubber har satt saker relatert til etniske minoriteter på dagsordenen. De klubbene som har tatt opp denne typen saker, har både tatt opp holdninger etnisk norske arbeidstakere har til personer fra etniske minoriteter, og saker relatert til misforståelser på grunn av språkproblemer.
- Årsaker til at innvandrere ikke får gjennomslag for saker de ønsker å få satt på dagsordenen, kan være at de er i mindretall i organisasjonen, at de har problemer med å kommunisere sakene, og at tillitsvalgte ikke tar tak i dem på grunn av holdningene de har til innvandrere på arbeidsplassen.

Kapittel 6 Rekruttering av tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn

Rekruttering av tillitsvalgte er grunnpilaren i fagorganisasjonene, og det er også gjennom denne rekrutteringen enkelte tillitsvalgte kan gjøre karriere i fagbevegelsen (Hellberg 1997). I dette kapitlet vil vi undersøke om klubbene med mange innvandrere blant medlemmene opplever spesielle utfordringer når det gjelder rekruttering av tillitsvalgte og tillitsvalgotopplæringen. Et åpenbart spørsmål er om innvandrere er representert i klubbstyret i tråd med den andelen de utgjør som ansatte.

Alle de intervjuede klubbene mener at det spiller en rolle hvem som sitter i klubbstyret, men ingen av klubbene har noen langsiktig strategi for å rekruttere innvandrere, mer enn å gi for eksempel valgkomiteen i oppgave å etterstrebe at de finner noen med innvandrerbakgrunn til styret. En av foreningene, som har lyktes i å rekruttere personer med innvandrerbakgrunn til sentrale posisjoner i klubben, sier at det er viktig å ha innvandrere i et klubbstyre, fordi man da viser at man støtter innvandrere på arbeidsplassen. Det er også viktig fordi man ikke får innvandrere til å ta noe initiativ hvis de ikke ser at de har en plass i virksomheten. En av de tillitsvalgte, som selv har innvandrerbakgrunn, mener at synliggjøring er et viktig aspekt når det gjelder tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn. Han mener at synliggjøring av innvandrere gir økt aksept for arbeidstakere med innvandrerbakgrunn.

Sju av de ti intervjuede klubbene har tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn i klubbstyret. Seks av disse klubbenes tillitsvalgte i klubbstyret kommer fra land utenfor Europa og USA. Disse klubbene er ikke representative for LOs lokale organisasjonsledd, og andelen innvandrere i klubbstyret er høyere enn det vi finner innen LO generelt. Det er likevel interessant å undersøke hvilken forklaring de gir på at ansatte med innvandrerbakgrunn tar tillitsverv, gitt at mange hevder at arbeidstakere med minoritetsbakgrunn er mer passive og mindre interessert enn etniske norske? En av de intervjuede med innvandrerbakgrunn forteller hvordan han ble med i styret:

«Jeg jobbet på [arbeidsplass], og da kom nestlederen og spurte meg om jeg ville være med i foreningens styre. Jeg sa nei først, men hun bad meg om å prøve. Så da gjorde jeg det. Jeg tror at jeg var redd. Men foreningen sendte med på

opplæring med en gang. Som tillitsvalgt får man vite så mye om arbeidsplassen, (...), det gir ny interesse for det man arbeider med. Og lederen min i styret støttet opp om meg hele tiden, jeg kunne ringe når jeg ville og spørre om ting, og jeg visste hele tiden at det fantes noen i ryggen på meg. Det var til stor hjelp.»

Å bli spurt om å bli med i styret er også vanligste rekrutteringsmåte blant tillitsvalgte med etnisk norsk bakgrunn. Personen som er sitert ovenfor var i begynnelsen avventende til å bli med i styret, han sier selv at han var redd. Støtten fra lederen i klubben, samt rask opplæring, overbeviste ham likevel om at han kunne mestre rollen. En av de andre tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn ble også med i foreningen kort tid etter at han ble ansatt ved bedriften. Vedkommende jobber i en bedrift som i mange år har hatt flere tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn, og det er vanskelig å finne en god forklaring på hvorfor denne klubben i større grad enn mange av de andre klubbene har lyktes med å rekruttere innvandrere til sentrale posisjoner i klubben. Trolig har det å gjøre med at det å ha tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn oppfattes som naturlig og selvfølgelig i bedriften, og at bedriften kjennetegnes av et jevnt godt arbeidsmiljø og samhold mellom kollegene. En tredje tillitsvalgt med innvandrerbakgrunn ble også spurt hvordan han ble tillitsvalgt. Denne personen forklarer sin posisjon med at han selv valgte det på bakgrunn av sosialt ansvar. Han sier:

«Jeg ble tillitsvalgt fordi vi trenger mer regler. På andre arbeidsplasser har de det de trenger. (...) Jeg vil organisere dem for at de skal lære ting. Sjefen vet at de andre ikke vet noen ting.»

For denne personen er det sosiale ansvaret for å sørge for ordnede arbeidsvilkår for sine kolleger den viktigste drivkraften bak ønsket om å jobbe som tillitsvalgt. De ansatte i denne bedriften ble organisert etter initiativ fra en person fra samme etniske gruppe som nåværende tillitsvalgt. Da forrige tillitsvalgt sluttet, var det naturlig at noen tok over oppgaven, og nåværende tillitsvalgt ønsket å gjøre jobben.

De intervjuede som selv har innvandrerbakgrunn har ikke opplevd spesielle hindringer på veien mot å bli tillitsvalgt. En person måtte overtales litt før han ble med i styret, mens de to andre uttrykker at de selv ønsket å bli tillitsvalgte. To av de tre inngår i klubber med et aktivt klubbstyre, mens den tredje i stor grad driver foreningen selv. Denne siste foreningen er en forening på en liten arbeidsplass.

Synspunkter på årsaker til lav innvanderrepresentasjon

Det er et faktum at andelen tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn ikke er spesielt høy. Det finnes ikke nøyaktige tall over andelen tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn innen LO, men det er et generelt inntrykk at andelen innvandrere med tillitsverv er lav. I vårt utvalg opplyser sju av de ti klubbene at de enten har eller har hatt innvandrere i klubbstyret. Tre av de intervjuede klubbene har likevel ikke noen tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn i styret, og har heller aldri hatt det, til tross for at de har mange medlemmer med innvandrerbakgrunn. En av disse klubbene mener at det kunne fått betydning for klubbens dagsorden dersom de hadde hatt med ansatte med innvandrerbakgrunn i styret. Hovedtillitsvalgt uttaler:

«Ja, kanskje på noen saker som omfatter innvandrere. De ville kanskje vært opptatt av å få tolk på avdelingsmøter og sånn. Det kan være at det ville kommet opp andre saker enn det vi har tatt opp.»

De fleste klubbene som ikke har noen tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn, ser dermed på dette som en svakhet i klubbens arbeid. Vi var derfor interessert i synspunkter på hva som kan være årsaken til generelt lav innvanderrepresentasjon blant tillitsvalgte.

Rogstad (2002) lanserer tre forklaringer på at det er få tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn i fagforeningene. For det første at ansatte med minoritetsbakgrunn selv kan mene at interessene deres best blir ivaretatt av etnisk norske kolleger som er positive til flerkulturelle arbeidsplasser. For det andre at arbeidsgiverne kan være skeptiske til minoriteter, og at innvandrere derfor ser seg best tjent med å la seg representere av personer arbeidsgiverne respekterer. En tredje forklaring kan være at etnisk norske arbeidstakere ikke ønsker tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn. Rogstad (2002) viser til en tysk undersøkelse som konkluderte med at det blant tillitsvalgte og fagforeningsmedlemmer var negative holdninger til ansatte med minoritetsbakgrunn i om lag 60 prosent av bedriftene. Det finnes ikke tilsvarende tall for Norge. Vi vil undersøke om spor av disse forklaringene gjør seg gjeldende i intervjuene som er foretatt på dette prosjektet. Vi har imidlertid ikke omfattende intervjudata med innvandrere som er arbeidstakere, dermed kan vi ikke fastslå hvilken type representasjon de ser seg best tjent med. Vi tror imidlertid også at det kan være interessant å sammenligne resultatene fra intervjuene om innvandrere, med tilsvarende forklaringer som har blitt brukt i forhold til lav kvinne-representasjon i fagforbundene.

I innledningen refererte vi Øverås' og Nergaards (1997:122) fire hypoteser for å forklare underrepresentasjon av kvinner i sentrale beslutningsorganer i organisasjonen: at kvinner påtar *seg større forpliktelser i hjemmet*, at kvinner *ikke er like*

interessert i fagligpolitisk arbeid, at kvinner har mindre tro på egne kvalifikasjoner, og derfor må være mer kvalifisert enn menn for å påta seg jobben, og en fjerde type forklaring som går ut på at ulike trekk ved LOs kultur fører til at kvinner i mindre grad finner slikt tillitsvalgtarbeid interessant. I forlengelsen av dette diskuteres også *diskriminering* som en forklaring, ved at kvinner bevisst eller ubevisst kan bli utestengt av menn. I intervjuene med tillitsvalgte ble flere av disse forklaringene trukket fram i relasjon til innvandrere.

Større forpliktelser i hjemmet trekkes stort sett fram i forbindelse med innvandrerkvinner. Når representanter for klubbene nevner innvandrerkvinner, så poengterer de spesielt at disse har større ansvar for hjem og familie, og at dette ansvaret gjør det vanskelig å delta. Innvandrerkvinner oppfattes som vanskeligere å engasjere enn norske kvinner. En tillitsvalgt uttaler:

«(...) der har vi problematikken med barn og familie, og at de lever i en tradisjonell mannsjåvinistisk kultur, så de må hele tiden tilpasse når de kan komme på møter, om de kan komme.»

Vi har også sett eksempler tidligere i rapporten på at de intervjuede mener at innvandrere er mindre interessert i fagligpolitisk arbeid. Begrunnelsene de gir for dette er alt fra at de ikke skjønner hva som er viktig for deres jobb til at de bare er opptatt av lønn og av å tekkes sjefen. Det var også en av de intervjuede som mente at enkelte innvandrere har et foreldet syn på hva fagforeninger driver med, og ikke engasjerer seg av den grunn. Her er det imidlertid verd å merke seg at problemer med å rekruttere tillitsvalgte er et generelt problem innen fagbevegelsen. I en undersøkelse gjennomført blant tillitsvalgte i LO Stat sier ni av ti tillitsvalgte seg helt eller delvis enige i påstanden «Det er vanskelig å få medlemmene til å ta på seg tillitsverv», og hele 75 prosent sier seg helt enig i dette (Bråten m.fl. 2000).

I forrige avsnitt så vi et eksempel på en tillitsvalgt med innvandrerbakgrunn som selv trakk fram at han hadde liten tro på egne kvalifikasjoner da han først ble spurt om å bli tillitsvalgt. Han fikk imidlertid den støtten fra andre i styret som var nødvendig for at han skulle våge å ta på seg vervet. Flere av de intervjuede hevder at de har henvendt seg til medlemmer med innvandrerbakgrunn for å trekke dem med i styret, men at disse har takket nei. Flere henviser til språkproblemer som en årsak.

«Mange sier at de ikke kan språket godt nok, og at de er redde for det.(...) Og det er vel egentlig et problem, for klubben er jo norsk, språket er norsk, alt materiell vi får fra [forbundet] er på norsk.»

Et annet aspekt ved mindre tro på egne kvalifikasjoner ble trukket fram av en tillitsvalgt (med norsk bakgrunn) som sa:

«Det er et problem hvis du alltid føler deg som en minoritet, og ikke føler deg representativ.»

Dersom innvandrere selv føler at de som minoritet ikke er representative for de ansatte, selv i bedrifter med en høy innvandrerandel, vil det være et viktig signal om at tillitsvalgte i større grad må signalisere at det ønskes mangfold blant tillitsvalgte. Det er likevel viktig å være oppmerksom på at en person med innvandrerbakgrunn ikke vil være representativ for alle innvandrerne i bedriften. Slik sett virker det som om enkelte klubber synes det kan være mer «nøytralt» å ha en norsk hovedtillitsvalgt, framfor en fra en av de mange etniske gruppene på arbeidsplassen. I bedrifter som har tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn, trekkes likevel ikke dette fram som noe problem for tillitsvalgt. Tvert imot sier en av de tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn at det kan være lettere for medlemmer med innvandrerbakgrunn å ta opp ting med han enn med en person med norsk bakgrunn, mens en annen tillitsvalgt med innvandrerbakgrunn mener det ikke finnes slike forskjeller.

Vi har i liten grad funnet tillitsvalgte som sier at det finnes trekk ved LOs kultur som fører til at innvandrere finner tillitsvalgtarbeid mindre interessant. Kun én av informantene mener at møtekultur i seg selv hindrer aktivitet blant innvandrere. Det er likevel verd å merke seg at omtrent samtlige klubber opplyser at innvandrere sjeldnere enn etnisk norske deltar på medlemsmøter. Dette vil i seg selv virke hemmende på rekrutteringen, fordi deltakelse og aktivitet på medlemsmøter ofte vil være en faktor som fører til at personer blir lagt merke til, og senere bedt om å delta i fagforeningsstyret.

Det er også to av de intervjuede klubblederne fra privat og offentlig sektor som har pekt på et forhold de opplever som en spesiell problematikk i forbindelse med de innvandrerne som enten er ønsket som tillitsvalgte og i klubbstyret, eller som har eller har hatt tillitsverv:

«Så har vi en annen ting også – ledelsen er alltid på leting etter de som er flinke, og det er jo vi også – så noen ganger velger de [arbeidstakere med innvandrerbakgrunn] den andre siden [mellomlederstillinger]. Det virker sikkert trygget på en måte.»

Også i en av de andre foreningene ble det sagt om en av de hovedtillitsvalgte med innvandrerbakgrunn:

«Problemet han har hatt er snarere at ledelsen vil headhunte ham til en lederstilling, til lederassistent. Han var arbeidsleder på [tidligere arbeidsplass], og har slik sett kompetanse nok!»

Denne personen valgte likevel å forbli tillitsvalgt framfor å bli leder. Han begrunner det med at han vet hvordan det er å være leder, og at han trives bedre der han jobber nå. I tillegg framhever han vervet som tillitsvalgt som noe som gjør det mindre fristende å «skifte side». Det finnes imidlertid mange innvandrere på

arbeidsmarkedet som er overkvalifiserte for den jobben de innehar. Tillitsvalgтарbeid kan være en måte å synliggjøre kompetanse overfor ledelsen, og dermed stimulere til at ledelsen tilbyr stillinger. Vi vet likevel ikke om det er noe som tilsier at tillitsvalgte innvandrere oftere enn tillitsvalgte etniske nordmenn blir rekruttert til mellomlederstillinger. Det er ikke noen uvanlig karrierevei at tillitsvalgte rekrutteres til mellomleder- og lederstillinger.

En av klubbene sier at også de etterstreber å ha representanter for innvandrere i styret, men at de har problemer med kontinuiteten; ingen av disse representantene sitter lenge i styret.

«[innvandrere i styret] har variert mellom 0, 1, og 2. Men ingen av disse har sittet mer enn 3 år. (...) En teori, men dette står for min regning, at de som framstår som naturlige ledere i innvandrernes subkulturer – og som vi ser som naturlig å ha som tillitsvalgte – ser for seg en annen karriere (...) de har andre ambisjoner. Det er mer status å være arbeidsleder (...) Alle [innvandrere] som har sittet i styret her er fortsatt ansatt her i bedriften, men de har lederfunksjoner.»

Det er dermed enkelte som hevder at innvandrere ofte blir rekruttert til lederstillinger på grunn av dyktighet, mens andre mener at innvandrere har ambisjoner om å bli ledere framfor å bli tillitsvalgt. Hvorvidt disse utsagnene medfører riktighet er én sak. En annen er om det i så fall har sammenheng med trekk ved LOs kultur. Dette er mindre avklart. Det kan jo tenkes at det – i hvert fall i enkelte bedrifter – er enklere å få gjennomslag for sine ideer i en mellomlederstilling enn det er i fagbevegelsen?

Det er få som tror at diskriminering fører til at innvandrere blir utestengt fra sentrale posisjoner. Det er ikke legitimt med verken kvinnefiendtlige eller innvandrerfiendtlige holdninger i Norge i dag. En del kvinneforskere har likevel hevdet at diskriminering av kvinner har endret karakter fra åpen til skjult diskriminering (Øverås og Nergaard 1997). Dersom diskriminering ikke tar form av klar forskjellsbehandling, kan den være vanskeligere å oppdage. Dette gjelder også for innvandrere. Et eksempel på skjult forskjellsbehandling kan spores da en av de tillitsvalgte ble spurt om hvorfor de ikke har noen innvandrere med i klubbstyret, til tross for at innvandrere utgjør en stor andel av medlemsmassen. Tillitsvalgt svarte:

«Generelt spør vi bare på generelt grunnlag om noen vil være med, og sier at de kan melde fra.

Intervjuer: Meldte du fra om din interesse selv da du ble med?

Tillitsvalgt: Nei, jeg ble spurt.»

Dersom det forventes at innvandrere selv skal melde sin interesse for å bli med i klubbstyret, mens de fleste i virkeligheten blir spurt om å delta, vil det i seg selv

være en form for skjult forskjellsbehandling, eller et eksempel på det vi tidligere kalte jernlovshypotesen. Vi har tidligere sett viktigheten av å bli oppmuntret og støttet før man går inn i tillitsvalgtarbeid. Det vil derfor være viktig å unngå at skjult forskjellsbehandling fører til at innvandrere ikke blir representert i klubbstyrene.

Diskriminering kan også ta form av at medlemmer åpent uttrykker skepsis til å ha en tillitsvalgt med innvandrerbakgrunn. En tillitsvalgt med innvandrerbakgrunn forteller at han fikk enkelte reaksjoner i begynnelsen:

«Ja, det hendte, når folk ringte i begynnelsen så var det noen som heller ville snakke med en norsk. Men nå vet alle hvem som er leder, så nå er det ikke noe problem.»

Dette er det eneste eksempelet vi har funnet på direkte diskriminerende atferd. Informanten mener også at dette ikke er noe som forekommer nå lenger. Tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn rapporterer generelt at de stort sett får positive reaksjoner fra medlemmene. Med tanke på Rogstads (2002) hypotese om at skepsis blant norske arbeidstakere til å ha tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn kan føre til at innvandrere ikke blir tillitsvalgte, viser utsagnet at enkelte kan være skeptiske i starten. Det er likevel viktig å huske at slike holdninger ikke er statiske, og at klubblederen med innvandrerbakgrunn nå nyter stor respekt blant sine medlemmer. Vedkommende hadde bakgrunn fra styrearbeid da han ble valgt til leder av klubben, og var dermed godt kompetent for jobben. Det ble tidligere sagt om kvinner at de måtte være langt flinkere enn menn for å nå opp i posisjoner i fagbevegelsen og andre fora. Det er ikke utenkelig at det samme er tilfellet for innvandrere i dag. Skepsis blant enkelte medlemmer bør derfor ikke hindre styremedlemmer i å trekke med innvandrere i aktivitet i styret. Snarere tvert imot: å sikre at dyktige medlemmer med innvandrerbakgrunn trekkes fram vil være en fordel for alle parter.

Hvilke klubber lykkes i å rekruttere innvandrere til tillitsverv?

I undersøkelsen har vi funnet flere klubber som har lykkes i å rekruttere innvandrere til tillitsverv og også som hovedtillitsvalgte i klubben. En viktig forklaring på disse klubbenes suksess, er at den lokale klubben framstår som et fellesskap der det ikke bare er en person som har ansvar for å drive klubben. I de tilfellene der oppgavene blir fordelt på flere, og de tillitsvalgte i klubbstyret støtter hverandre, er det mye enklere for innvandrere å få innpass i tillitsvalgtarbeid på lokalt nivå.

Innvandrere som deltar i styrearbeid opparbeider kompetanse som fører til at de på sikt også kan overta som ledere. Dette er vanlig rekrutteringsmåte til lederverv i fagbevegelsen. Det hevdes ofte at fagbevegelsen legger stor vekt på erfaring fra tidligere tillitsvalgtarbeid ved valg til posisjoner (Øverås og Nergaard 1997). Når det gjelder ledervalg vil nestleder ofte ha gode sjanser for å bli valgt. Vedkommende har gjerne lang erfaring som tillitsvalgt og kjenner organisasjonen. I rapporten Øverås og Nergaard (1997) skrev, ble det stilt spørsmål ved om et slikt rekrutteringsmønster i større grad gir kvinner enn menn problemer, særlig i en periode hvor kvinnene er på vei inn i menns områder. Det er all grunn til å relatere dette spørsmålet til innvandrere på vei inn i posisjoner i fagbevegelsen.

Flere av klubbene som ikke har lyktes i å rekruttere innvandrere til styret kan karakteriseres som «enmannsklubber», der én person er hovedtillitsvalgt og gjør alt arbeidet selv. Det er utelukkende menn i vårt utvalg som driver fagforeningsarbeid på denne måten, og det er like vanlig i store bedrifter som i små. Også i klubber som sier de ønsker å rekruttere innvandrere til sentrale posisjoner, finnes det ledere som i praksis kan bli et hinder for slik rekruttering gjennom sin måte å drive fagforeningen på. Dette er et generelt problem som ikke bare hindrer innvandrere, men også andre grupper fra å trekkes fram og få opplæring i klubbarbeid. Det vil også være lite gunstig for klubben dersom lederen ikke har sørget at personer som kan overta posisjonen etter seg har den nødvendige kompetansen til å gjøre det.

Kjellberg (2001) diskuterer hvordan fagforeningenes arbeid i Sverige kan fornyes for å møte de nye tendensene til fallende organisasjonsgrad, og for å forhindre en todeling av arbeidsmarkedet i vinnere og tapere. Han framholder særlig aktivisering av klubbene ute på arbeidsplassene som et viktig virkemiddel. Dette vil trolig også gjelde for LO og LOs arbeid for å sikre reell innflytelse i arbeidstakergrupper generelt og i innvandrergruppa spesielt.

Oppsummering

- Sju av de ti intervjuede klubbene har tillitsvalgte i styret med innvandrerbakgrunn. Enkelte sliter likevel med kontinuiteten, ved at innvandrere ikke sitter lenge i vervet.
- Forklaringene på hvorfor innvandrerrepresentasjonen generelt er lav, er mange, og har flere likhetstrekk med forklaringer som tidligere ble brukt for å forklare lav representasjon av kvinner.
- Klubber som lykkes med å rekruttere innvandrere til styret, kjennetegnes av at arbeidet i klubben fordeles på flere personer. At styret utgjør et fellesskap bygger opp kompetanse hos flere personer enn bare hos lederen.

Kapittel 7 Konklusjoner

I dette kapitlet vil vi sammenfatte resultatene fra undersøkelsene, og komme med en del utfordringer for det videre arbeidet med å inkludere innvandrere i fagbevegelsen.

Hva gjøres?

Organisasjonsgraden blant ikke-vestlige innvandrere er ikke så lav som man har trodd. Innvandrere følger langt på vei det samme mønsteret som finnes i arbeidsstyrken for øvrig. Organisasjonsgraden ligger likevel lavere enn i arbeidsstyrken som helhet. Mange av de innvandrerne som ikke er organisert er også de som har den mest utsatte posisjonen på arbeidsmarkedet, fordi de er midlertidig ansatt eller jobber i bransjer med generelt lav organisasjonsgrad.

Et flertall av de intervjuede tillitsvalgte mener at innvandrere som gruppe er mindre aktive og mindre interessert i lokalt fagforeningsarbeid enn de fleste etnisk norske. I motsetning til dette står andre tillitsvalgte som sier at innvandrere ikke alltid skjønner når det skjer ting som berører deres jobb og som gjør at de bør delta på møtene. Vi har også vist eksempler på klubber som har lyktes med å rekruttere innvandrere til sentrale posisjoner i klubben. Klubbene som lykkes med å rekruttere innvandrere til sentrale posisjoner, kjennetegnes av at de driver klubbarbeidet som et fellesskap, der oppgaver fordeles på flere, og der opplæring er et sentralt element i klubbarbeidet.

Flere av argumentene som brukes i forhold til lav aktivitet blant innvandrere i fagbevegelsen ble tidligere også brukt om kvinner. Dette gjelder argumenter som at innvandrere er mindre interessert i fagligpolitisk arbeid, og at de ikke har tro på egne ferdigheter. Begge deler er forhold som i dag i mindre grad er legitime som forklaringsfaktorer for kvinners deltakelse i fagbevegelsen. I innledningen viste vi at to ulike typer forklaringer har blitt brukt for å forklare at kvinner har hatt problemer med å erobre sentrale posisjoner i samfunnet (Øverås og Nergaard 1997). «Jernlovshypotesen» sier at den mannlige eliten ønsker å beholde makt og innflytelse for seg selv, og at kvinner forbigås systematisk. Den alternative hypotesen, «ettterslepshypotesen» sier derimot at når nye grupper inntar den politiske arena

eller en organisasjon, vil det ta tid før de erobrer verv og posisjoner oppover i organisasjonshierarkiet. Ut fra denne siste hypotesen vil vi forvente at underrepresentasjon gradvis vil avta over tid, også i de mest sentrale organene. LO har nå vedtatt en handlingsplan der det besluttes å opprette et nettverk for faglig aktive innvandrere etter mønster av det som finnes i Sverige. LO bør jobbe for at dette nettverket ikke ender opp som et nettverk ved siden av det ordinære arbeidet, men får innpass og innflytelse på arbeidet i organisasjonen.

En realisering av etterslepshypotesen krever også at tillitsvalgte aktivt jobber for å trekke med innvandrere i det lokale organisasjonsarbeidet. Det er ingen tvil om at det skjer mye positivt på en del lokale arbeidsplasser. Vi har vist eksempler på tillitsvalgte som gjennom en inkluderende og opplæringsorientert handlemåte har rekruttert medlemmer med innvandrerbakgrunn til sentrale posisjoner i fagforeningen. Som en kuriositet kan det nevnes at en av de intervjuede klubbliderne med innvandrerbakgrunn nå jobber med å rekruttere en kvinne som nestleder, fordi det vil være naturlig når han sitter som mannlig leder av klubben. Dette viser på den ene siden at veldrevne klubber med vekt på mangfold gjerne genererer mangfold. På den andre siden illustrerer eksempelet godt hvor stor makt de som allerede sitter i klubbstyret har over hvem som rekrutteres inn i posisjoner. I forhold til analysemodellen som ble skissert innledningsvis, tyder mye på at motivasjon i form av goder som følger med medlemskapet, normene på arbeidsplassen og tilknytning til arbeidsplassen vil være viktige faktorer i forhold til tilbøyeligheten til å bli medlem av en fagforening. Når det gjelder aktivitet i fagforeningen ser det imidlertid ut til at tilgjengelighet er viktigere enn motivasjon. Det vil si at måten fagforeningene forholder seg til innvandrere på, er mer avgjørende enn hvilken motivasjon innvandrere i utgangspunktet har for aktivitet. Å gjøre fagbevegelsen mer tilgjengelig, vil handle om å sette søkelys på rekrutteringsprosesser og sørge for at intensjoner fra handlingsplaner også følges opp i praksis.

I intervjuene vi gjennomførte med tillitsvalgte, tok vi opp den kritikken LO har vært utsatt for når det gjelder arbeidet overfor innvandrere på lokalt plan (SMED 2000). En av de intervjuede som selv har innvandrerbakgrunn svarte:

«Jeg har ikke merket noe slikt, at fagbevegelsen ikke er interessert, eller ikke vil ta tak i saker. Og jeg jobber selv på "golvet" og har vært her lenge nå. Vi tar tak i det medlemmene henvender seg med.»

Den dagen dette svaret er det typiske svaret fra medlemmer både med og uten innvandrerbakgrunn, vil LO ha nådd sitt mål om en inkluderende fagbevegelse.

Innvandrerkvinnens situasjon

Innvandrerkvinner er lite nevnt i intervjuene. Innvandrerkvinnens situasjon berøres omtrent bare på direkte spørsmål om deres situasjon. En av klubbene har en ikke-vestlig innvandrer kvinne som aktiv plasstillitsvalgt, mens en av de andre klubbene har to innvandrerkvinner som vararepresentanter til styret. Til en viss grad er det nok riktig å si at den lave representasjonen av kvinner har sammenheng med utvalget bedrifter som er intervjuet. Vi kjenner til kvinner med innvandrerbakgrunn som har sentrale verv i andre bedrifter enn de vi har undersøkt. Det er likevel et inntrykk at det er færre kvinner enn menn med innvandrerbakgrunn som har sentrale verv i fagbevegelsen. Det er også lavere yrkesaktivitet blant innvandrerkvinner enn blant innvandrer menn. Hvorvidt dette er uttrykk for dobbel diskriminering, slik det ble hevdet i rapporten fra nettverkskonferansen om innvandrerkvinner (LO 1998), eller om det er uttrykk for et «dobbel etterslep», er det ikke mulig å vurdere i denne undersøkelsen.

Det er likevel verd å merke seg at kjønnsforskjellene i yrkesdeltakelse blant ikke-vestlige innvandrere faktisk er mindre enn blant vestlige innvandrergrupper (SSB 2002 c). Kanskje noe uventet finner vi nemlig den største kjønnsforskjellen blant innvandrere fra to av de vestlige verdensregionene, nemlig Vest-Europa (utenom Norden) og Nord-Amerika/Oseania, der arbeidstakerandelen for menn var henholdsvis tretten og tolv prosentpoeng høyere enn for kvinner. I de ikke-vestlige innvandrergruppene med unntak av Øst-Europa finner vi en differanse på mellom ti og elleve prosentpoeng i menns favør. Det faktum at det er størst kjønnsforskjeller i yrkesdeltakelse blant vesteuropeiske innvandrere går muligens på tvers av en gjengs oppfatning av at det er i «den tredje verden» vi finner minst likestilling mellom kjønnene. Den relativt lave yrkesdeltakelsen blant vestlige innvandrerkvinner kan ifølge SSB ha sammenheng med at de vesteuropeiske mennene ofte er høytlønnede, og at man dermed ikke er avhengig av to inntekter som i mange andre innvandrerfamilier (SSB 2002c).

Organisasjonsgraden er lavere blant innvandrerkvinner enn blant innvandrer menn. Forklaringen på dette er trolig løsere tilknytning til arbeidsmarkedet. Vi så i de kvantitative undersøkelsene at flertallet av de yrkesaktive innvandrerkvinnene faller i kategorien «ikke godt etablert» på arbeidsmarkedet. Det vil si at de ikke er fast ansatt og/eller har vært arbeidsledige siste år. Dette er høye tall, og vanskeliggjør inkludering i fagbevegelsen. De positive resultatene fra den kvantitative undersøkelsen er at det ikke er kjønnsforskjeller mellom kvinner og menn med innvandrerbakgrunn som er godt etablert på arbeidsmarkedet.

Hva bør gjøres?

Rekruttering til fagforeninger og til LO starter med medlemsrekruttering, og fortsetter med rekruttering til klubbarbeid, og tillitsverv på lokalt nivå. Dermed er det som skjer på lokalt nivå avgjørende for hele fagbevegelsens utvikling. Fagbevegelsen har interesser i medlemsrekruttering, utvidelse av interessegrunnlaget og i kampen mot intoleranse. Minoritetene har interesser i fagbevegelsen for å sikre sine rettigheter. Hvordan kan disse interessene munne ut i en felles forståelse?

Å rekruttere innvandrere til fagbevegelsen for å forhindre medlemsfall, er et opplagt satsingsområde. LO er nå i ferd med å iverksette en stortilt plan for å komme på bedre talefot med ungdom, folk med lang utdanning og ansatte i handels- og serviceyrkene (Dagsavisen 5.6. 2002). Når det gjelder rekruttering, har vi vist at innvandrere i stor grad følger mønsteret i arbeidsstyrken for øvrig. Vi vet at det særlig innen serviceyrkene jobber mange innvandrere, og en generell satsing på rekruttering innen disse bransjene vil trolig også føre til at flere innvandrere rekrutteres.

Et sentralt spørsmål vil være hvilke muligheter som finnes for å opprette lokale klubber på arbeidsplasser med en høy andel innvandrere. En av klubbene som er intervjuet er et typisk eksempel på viktigheten av at ansatte får kunnskap om norske fagforeninger. De ansatte hadde ikke kjennskap til LO og fagorganisering før de ble gjort oppmerksomme på det av en som tidligere hadde jobbet i AOF. I dette tilfellet var det en kollega, men det vil finnes arbeidsplasser der alle ansatte mangler kunnskaper om fagbevegelsen, og slike arbeidsplasser kan være et viktig rekrutteringsgrunnlag. Også dette skal være et satsingsområde innen LO i tiden framover. Det er ingen tvil om at medlemmene i den ene klubben som er intervjuet i dette prosjektet har hatt stor fordel av å organisere seg. Dette er et særlig aktuelt spørsmål i små og mellomstore bedrifter.

Utsatt arbeidsmarkedsposisjon

En særlig utfordring i forhold til rekruttering og aktivisering av innvandrere i fagbevegelsen er denne gruppas utsatte posisjon på arbeidsmarkedet. Dobbelt så mange innvandrere som etniske nordmenn frykter å miste jobben, og bare 45 prosent av yrkesaktive kvinner og 57 prosent av menn med innvandrerbakgrunn er det vi kan kalle godt etablert på arbeidsmarkedet. Det vil si at de er fast ansatt og ikke har vært arbeidsledige siste år. Andelen i hele arbeidsstyrken er på 75 prosent.

Det kan synes som om innvandreres frykt for å miste jobben i enkelte tilfeller fører til at de blir opptatt av å holde seg inne med ledelsen. Dette skaper misnøye blant etnisk norske ansatte. I intervjuene ble det vist til irritasjon over kolleger som ikke sier nei til å jobbe overtid og som ikke organiserer seg fordi de frykter å

bli upopulære hos ledelsen. I Sverre Lysgaards bok Arbeiderkollektivet (1961) hevder han at et arbeiderkollektiv kan utvikles gjennom samhandling og sosiale bånd mellom kolleger. Etter hvert som kollektivet befestes, utvikles det mer eller mindre bindende forventninger og oppfatninger om forholdet innbyrdes og til bedriften. Det oppstår også oppfatninger som går ut på at arbeidskameratene gjør best i å stå sammen, på vakt overfor bedriften og dens representanter. Dette setter i sin tur begrensninger for arbeidskameratenes samhandling og identifisering med «motparten» (ledelsen). En god arbeidskamerat skal i et arbeiderkollektiv ikke stikke seg fram og være annerledes enn de andre i sin arbeidsinnsats eller måten å være på overfor ledelsen. Det er lett å se at innvandrere kan gjøre seg til upopulære kolleger dersom de hovedsakelig er opptatt av å tekkes ledelsen for å unngå å miste jobben. Det er likevel også lett å forstå hvorfor innvandrere handler som de gjør, tatt i betraktning at de føler sin arbeidsmarkedsposisjon som usikker. Hvordan problemet med brutte sosiale normer skal løses, er det ikke enkelt å gi noen oppskrift på. For tillitsvalgte kan det likevel være en start å tenke over mulige årsaker til at kolleger med innvandrerbakgrunn handler som de gjør, og ikke bare irritere seg over at de gjør det. I tillegg er det opplagt at dersom ingen forteller kolleger at de bryter loven ved å jobbe mye overtid, vil de heller ikke ha mulighet til å korrigere dette. Å fortelle direkte hvilke uformelle normer som finnes i bedriften er nok langt vanskeligere, særlig i de tilfellene der arbeidstakerne også snakker dårlig norsk. For fagbevegelsen vil det uansett være avgjørende å jobbe for at innvandrere skal oppnå en bedre jobbsikkerhet på det norske arbeidsmarkedet. Dette vil forhindre motstridende interesser blant innvandrere og etnisk norske arbeidstakere, og gjøre det enklere å drive fagforeningsarbeid.

Slik situasjonen er i dag, ser vi at innvandrere på noen arbeidsplasser blir dårlig likt, selv om de bare prøver å gjøre sitt beste. Det er likevel viktig å presisere at dette langt fra er noe typisk funn i undersøkelsen. Det gjelder i hovedsak klubber i bedrifter som sliter med vanskelige rammebetingelser og et konfliktfylt forhold til ledelsen. Det er heller ingen av de intervjuede tillitsvalgte som har negative holdninger til innvandrere eller som er negative til å ha innvandrere som kolleger. Snarere tvert imot: alle som er intervjuet i denne undersøkelsen er intervjuet fordi de er opptatt av tematikken knyttet til innvandrere i arbeidslivet. Lærdommen som bør trekkes av situasjonene fra intervjuene som er gjennomført, er derfor at misforståelser kan gå begge veier. Det blir ofte trukket fram at innvandrere misforstår ting som skjer i bedriften og tolker det i verste mening. Men også etnisk norske arbeidstakere og tillitsvalgte kan misforstå innvandreres handlingsmotiveer, og ansvars for å unngå denne typen misforståelser hviler både på etnisk norske arbeidstakere og arbeidstakere med innvandrerbakgrunn. I LOs strategidokument for arbeid med etniske minoriteter og antirasisme sies det at opplæring i minoritetsspørsmål og antirasistisk arbeid må integreres i AOFs og forbundenes tillits-

valgtopplæring. Viktige elementer som bør inngå i opplæringen vil være holdninger til etniske minoriteter, samt mulighetene for at misforståelser kan oppstå fra både etnisk norske arbeidstakere og fra arbeidstakere med innvandrerbakgrunn.

Usikre tillitsvalgte

Vi har flere steder pekt på viktigheten av at tillitsvalgte generelt skolerer i spørsmål knyttet til flerkulturelle arbeidsplasser og en flerkulturell fagbevegelse. I LOs strategiplan (LO 2002) er dette framhevet som et satsingsområde innen tillitsvalgt-opplæringen, blant annet ved at det skal utvikles læremateriell.

Det har også blitt uttrykt at tillitsvalgte ofte er usikre på hvordan saker knyttet til etnisk diskriminering skal håndteres. Selve diskrimineringsbegrepet er flertydig, og innen forskningslitteraturen finnes det flere ulike måter å fortolke begrepet. Lange og Westin (1981 referert i Rogstad 2002b) skiller mellom 24 ulike former for diskriminering, som er ulike når det gjelder teoretisk begrunnelse, fokus, forklaringsart og forklaringsprinsipp. Mest uenighet skaper diskusjonen av forholdet mellom de tre elementene: motiv, handling og konsekvens (Rogstad 2002b). Juridisk sett jobbes det med å utrede en lov mot etnisk diskriminering. Utvalget jobber i skrivende stund med et forslag til en ny lov som skal bidra til å styrke det rettslige vernet mot etnisk diskriminering (KRD 2001).

For å styrke LOs arbeid i kampen mot etnisk diskriminering og arbeidslivs-saker relatert til etnisitet, vil en mulighet være å styrke LOs juridiske kontor med en advokat som har dette som kompetanseområde. En slik person ville kunne fungere som en ressurs og rådgiver overfor tillitsvalgte som kommer i berøring med saker de er usikre på hvordan de skal håndtere.

Søkelyset framover

Til tross for relativt høy organisasjonsgrad står utfordringene fremdeles i kø. Rekruttering av medlemmer er en nødvendig forutsetning for integrering av innvandrere, men på langt nær tilstrekkelig. Man står også overfor utfordringer knyttet til det å integrere innvandrerne i en interesseorganisasjon som reelt representerer, og som oppfattes å representere, deres interesser.

Videre er man avhengig av at innvandrerne mobiliseres til aktivitet i fagbevegelsen, deltakelse på møter og representasjon på tillitsvalgnivå. Danske undersøkelser tyder på at innvandrere generelt uttrykker større tillit til den hjelp, støtte og solidaritet de møter hos fagbevegelsen enn den de møter hos offentlig myndigheter. Dersom dette stemmer også for Norge, kan LO og forbundene spille en

unik rolle som integreringsledd i det norske samfunn. Tidligere undersøkelser fra Norge kan tyde på at innvandrere i stor grad støtter seg til uformelle nettverk for å finne jobber, finne institusjoner som kan bedre deres kompetanse og ressurser i arbeidslivet osv. Dersom dette fremdeles holder stikk, tyder mye på at slike uformelle nettverk kan utgjøre en viktig ressurs også i generelt fagforeningsarbeid.

Utfordringene framover dreier seg kanskje mest om å sikre reell integrering av etniske minoritetsgrupper blant medlemmene og å legge betingelsene til rette for å utnytte de ressursene som disse gruppene bringer inn i forbund og lokallag.

Utfordringene på fagbevegelsens side finnes på minst to plan. For det første dreier det seg om å sørge for at forbundene tilrettelegger programmer og tiltak for å sikre at formell makt i form av medlemstall gjøres til reelle ressurser. For det andre dreier det seg om tiltak på lokalplan, på den enkelte arbeidsplass. Fagbevegelsen må ta standpunkt til hvilke holdninger som skal reflekteres i de tiltak som iverksettes i forhold til etniske minoriteter, og til hvilke holdninger og interesser som skal reflekteres i klubbens generelle arbeid. En utfordring er at innvandrere eller personer fra etniske minoriteter ofte også er minoriteter på arbeidsplassen. En annen utfordring blir å bryte med forestillingen om at innvandrere er én homogen gruppe, eller at alle arbeidstakere med en bestemt etnisk bakgrunn har samme erfaringer og orientering.

Forskningsbehov

Fagbevegelsen – og særlig LO – har blitt kritisert for å svikte innvandrere i arbeidet som gjøres på lokalt plan. Samtidig ser vi at organisasjonsgraden blant innvandrere er forholdsvis høy når vi kontrollerer for sektor og tilknytning til arbeidsmarkedet. Det ville derfor vært svært interessant å frambringe kunnskap om hvordan innvandrere selv oppfatter fagbevegelsen. For det første vil dette handle om hvilke motiver innvandrere har for å organisere seg. I intervjuene ble det hevdet at innvandrere har mer instrumentelle årsaker til å organisere seg enn arbeidsstyrken for øvrig. Det ville vært interessant å undersøke hvilke motiver innvandrere selv oppgir for å bli medlem av en fagforening eller for å ikke bli medlem.

I kritikken av fagbevegelsen har det blitt hevdet at arbeidstakere med minoritetsbakgrunn opplever at deres interesser ikke blir hørt av de tillitsvalgte (Rogstad 2000, Rogstad 2002). Medfører dette riktighet? Hvilke interesser er det i så fall som i størst grad opptar arbeidstakere med innvandrerbakgrunn? Er det forskjeller i interessene til de innvandrerne som velger å bli medlem, sammenlignet med de som velger å stå utenfor? Er det riktig at arbeidstakere i etnisk heterogene

bedrifter har mindre sammenfallende interesser enn arbeidstakere i en mer etnisk homogent sammensatt arbeidsstokk?

Senter mot etnisk diskriminering har hevdet at fagbevegelsen ikke håndterer saker knyttet til etniske minoriteter på en god nok måte. Samtidig har vi sett at LO i Sverige opplevde at innvandrere i liten grad tok kontakt med fagforeningen og i stedet gikk direkte til diskrimineringsombudsmannen med saker som handlet om diskriminering. I Sverige hadde de god effekt av en kampanje for å informere innvandrere om muligheten til å ta opp saker med fagforeningen før den eventuelt ble tatt videre til diskrimineringsombudsmannen. Hva er situasjonen i Norge? I hvilken grad har fagforeningsmedlemmer med innvandrerbakgrunn tatt opp saker med fagforeningen, og i hvilken grad har de unnlatt å ta opp slike saker?

I en studie av denne typen vil det opplagt være interessant og nødvendig å sammenholde innvandreres synspunkter med etnisk norske arbeidstakeres synspunkter på de samme forhold. Det vil også være mulig å undersøke synspunkter på hvem som best representerer de ansatte som tillitsvalgte. Rogstad (2002) har hevdet at det kan finnes innvandrere som mener at de er best tjent med å bli representert av etnisk norske tillitsvalgte, og at det kan finnes etnisk norske medlemmer som vil være motstandere av å bli representert av arbeidstakere med innvandrerbakgrunn. Det er også viktig å være klar over at innvandrere er en svært heterogen gruppe. I hvilken grad opplever arbeidstakere med innvandrerbakgrunn at de har felles interesser med andre med innvandrerbakgrunn – på tvers av etniske og religiøse skillelinjer? Hvilke saker gjelder i tilfelle det? I hvilken grad opplever etnisk norske arbeidstakere at arbeidstakere med innvandrerbakgrunn har andre interesser i forhold til fagorganisering og aktuelle saker for fagforeningen?

En slik studie kan også undersøke synspunkter på det å jobbe i et etnisk sammensatt arbeidsmiljø. Vi så av studien i Danmark (Dansk LO 2002) at 72 prosent av etnisk danske arbeidere opplever et flerkulturelt arbeidsmiljø som uproblematisk. En annen dansk undersøkelse har undersøkt innvandreres erfaringer på det danske arbeidsmarkedet (CATINÉT 2000). Denne undersøkelsen viser at innvandrere ikke skiller seg vesentlig fra sine danske kolleger når det gjelder interesser og ambisjoner. Flertallet av de 2000 intervjuede innvandrerne føler seg ikke så forskjellige fra de fleste dansker. Det vil dermed være interessant å sammenligne disse funnene med hva vi finner i norske bedrifter.

I jakten på den inkluderende fagbevegelsen som fremmer alles interesser uavhengig av kjønn, alder, kulturell og sosial bakgrunn vil det være viktig å lete etter *gode løsninger* i tillegg til å jobbe med problemene. I en slik sammenheng vil en undersøkelse med søkelys på medlemmer og potensielle medlemmer med både etnisk norsk og etnisk minoritetsbakgrunn kunne gi viktige svar og retningslinjer.

Litteratur

- AIFs internettside: Arbejderbevægelsens Internationale Forum www.aif.dk
- Bråten, Mona, Inger Marie Hagen og Nina-M. Kristiansen Skalle (2000) *Tillitsvalgte i en ny tid*. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo. Publisert på: <http://www.lostat.no/>
- CATINÉT (2000) *Undersøgelse af Nydanskernes holdninger til og erfaringer med det danske arbeidsmarked*. Kommenteret rapport over hovedtrækkerne i undersøgelsen. Udarbejdet af CATINÉT for [dansk] LO desember 2000 <http://www.lo.dk/mediafiles/newdoc/ETNISK-LIGESTILLING/6/LO-rapport.pdf>
- Dansk LO (2002) «Vellykket integration – med sprogproblemer.» *Ugebrevet A4*. 6. mai 2002. Nr. 5. <http://www.ugebreveta4.dk/view.asp?ID=308>
- Djuve, Anne Britt og Kåre Hagen (1995) «Skaff meg en jobb!» *Levekår blant flyktninger i Oslo*. Fafo-rapport 184. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo
- Djuve, Anne Britt og Hanne Cecilie Pettersen (1998) *Virker tvang? Erfaringer med bruk av økonomiske sanksjoner i integreringsprogrammer for flyktninger*. Fafo-rapport 234. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo
- Djuve, Anne Britt (1999) *Etniske minoriteter og de nordiske velferdsstatene*. Fafo-rapport 304. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo
- Eiby, Anne Marie m.fl. (2000) *Innvandrere og fagforening – What's in it for me?* Oslo: Prosjektforum, UiO-oppgave
- Gulløy, Elisabeth, Svein Blom og Agnes Aall Ritland (1997) *Levekår blant innvandrere 1996. Dokumentasjonsrapport med tabeller*. Oslo: Statistisk sentralbyrå
- Hellberg, Inga (1997) *Det fackliga förtroendet. En studie av ombudsmän och experter 1950–1991*. Stockholm: Atlas
- Hotell- og restaurantarbeiderforbundet (1999) *Handlingsplan 1999 – 2003*. <http://www.hraf.no/>

- Kanter, Rosabeth Moss (1977) *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books
- Kjeldstadli, Knut (2000) «En organisasjon som passer på dem den passer for». I: Bjørnhaug m.fl., red., *I rettferdighetens navn. LO 100 år, historiske blikk på fagbevegelsens meningsbrytninger og veivalg*. Oslo: Akribe
- Kjellberg, Anders (2001) *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*. Andre opplag, utvidet og revidert. Lund: Arkiv
- Knocke, Wuokko (1981) *Invandrare möter facket. Betydelse av hemlandsbakgrund och hemtvist i arbetslivet*. Stockholm: Arbetslivscentrum
- Kommunal- og regionaldepartementet (2001) Lovutvalg for ny lov mot etnisk diskriminering. <http://odin.dep.no/krd/norsk/dep/utvalg/p10000261/index-b-n-a.html>
- Korpi, Walter (1999) *Ojämlikhetens ansikten: Genus, klass och ojämlikhet i olika typer av välfärdsstater*. Sociologisk Forskning supplement
- Kvande, Elin og Bente Rasmussen (1990) *Nye kvinneliv. Kvinners arbeid i menns organisasjoner*. Oslo: Ad Notam
- Landsorganisasjonen (1998) Rapport fra nettverkskonferanse for kvinner med innvandrerbakgrunn. Rica Park Hotel, Drammen, 28. -29. oktober
- Landsorganisasjonen (2001) LOs prinsipielle handlingsprogram 2001 - 2005. Vedtatt på kongressen i mai 2001
- Landsorganisasjonen (2002) Strategidokument for LOs arbeid med etniske minoriteter og antirasisme. Ligestillingsavdelingen. 07.05.2002. www.lo.no
- Lysgaard, Sverre 1961 [1985] *Arbeiderkollektivet*. Oslo: Universitetsforlaget
- Møller, Birgit og Lise Togeby (1999) *Opplevet diskriminasjon. En undersøkelse blant etniske minoriteter*. Nævnet for etnisk ligestilling
- Nergaard, Kristine (1996) *Organisasjonsgraden målt gjennom AKU 2. kvartal 1995*. Fafo-notat 1996:15 Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo
- Nergaard, Kristine (1998) *Tariffavtaledekning målt ved surveyundersøkelser: Levekårsundersøkelsen 1996*. Fafo-notat 1998:4 Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo
- Nergaard, Kristine (1999) *Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning målt ved AKU 2. kvartal 1998*. Fafo-notat 1999:5. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo

- Nergaard, Kristine og Elin Svensen (2002) «Fagorganisering blant ikke vestlige innvandrere. *Søkelys på arbeidsmarkedet* 1/2002 s. 55-66
- Norsk kommuneforbund (2002) Et fagforbund for alle. Flerkulturell arbeidsgruppe i NKF. <http://www.nkf.no/nkf/flerkulturell/index.html>
- Olberg, Dag (1998) *Kompetanse og kontroll. Sammendrag. Fafo-rapport 252*. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo
- Rogstad, Jon (1998) *Innvandrere og arbeid – en empirisk studie i fire bedrifter*. ISF-rapport 98:8. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Rogstad, Jon (2000) *Mellom faktiske og forestilte forskjeller. Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. ISF-rapport 17:2000. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- 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
- Rogstad, Jon (2002b) «Diskriminering og ulikhet – forklaring og metode.» *Sosialogisk tidsskrift*. Årgang 10. Nr. 1
- Skalle, Nina-M. og Arne Pape (2001) *Organisasjonsundersøkelse av Norsk Arbeidsmandsforbund*. Upublisert notat. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo
- SMED (1999) *Underveis mot et bedre vern*. Senter mot etnisk diskriminering
- SMED (2000) *Underveis mot et bedre vern 2000*. Senter mot etnisk diskriminering
- Sollund, Ragnhild (2000) «You must learn Norwegian first, before you can make a dream.» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, årg. 18, 233–240
- SSB (2002) *Innvandring og innvandrere 2002. Statistiske Analyser 50*. http://www.ssb.no/emner/02/sa_innvand/sa50/oversikt.html Oslo: Statistisk sentralbyrå
- SSB (2002b) *Registrert arbeidsløse blant innvandrere, 4. kvartal 2001*. <http://www.ssb.no/emner/06/03/innvarbl/> Oslo: Statistisk sentralbyrå
- SSB (2002c) *Arbeidstakerstatistikk for innvandrere, 4. kvartal 2001. Flere innvandrere i jobb enn på 15 år*. Frigitt 28. mai 2002. Oslo: Statistisk sentralbyrå <http://www.ssb.no/innvarbl/>
- Svensk LO (2001) *Det finns mycket kvar för facket att göra mot diskriminering*. <http://www.lo.se/nyheter/01feb/fai.htm>

- Thorud, Espen (1985) *Norsk innvandringspolitikk og arbeiderbevegelsen*. Magisteravhandling i statsvitenskap. Oslo
- UDI (2000) *Art og omfang av rasisme og diskriminering i Norge 1999–2000*. <http://www.udi.no/zpublikasjoner/rapporter/5132.html>
- Vassenden, Kåre (1997) *Innvandrere i Norge. Hvem er de, hva gjør de og hvordan lever de?* Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Øverås, Siv og Kristine Nergaard (1997) *Kvinner i fagbevegelsen. En kartlegging av kvinners deltakelse i LO og fagforbundene*. Fafo-rapport 239 Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo

Innvandrere i fagbevegelsen

Denne rapporten kartlegger organisasjonsgraden blant ikke-vestlige innvandrere ved hjelp av Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelse blant ikke-vestlige innvandrere. I tillegg har vi gjennom dybdeintervjuer med tillitsvalgte i lokale organisasjonsledd innen fire LO-forbund undersøkt i hvilken grad en høy andel arbeidstakere med innvandrerbakgrunn påvirker klubbens arbeid. Vi har vært opptatt av rekrutteringsprosesser, og om en høy andel medlemmer med innvandrerbakgrunn påvirker klubbens dagsorden. Vi har også innhentet synspunkter på hva som kan forklare at innvandrere i mindre grad enn etnisk norske fagforeningsmedlemmer i dag har verv og sentrale posisjoner i fagbevegelsen.

Vi har også vært opptatt av å avdekke hvilke faktorer som motiverer innvandrere til aktivitet innen fagbevegelsen.



Fafo
Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 392
ISBN 82-7422-375-6
ISSN 0801-6143