

# AGENDA

## FAGFORENINGER SOM INTEGRERINGSARENA I POLARISERINGENS TID

---

– Hvordan rekruttere innvandrere til fagforeninger

05/2020

## Sammendrag

---

Dette notatet belyser det organiserte arbeidslivets rolle som motvekt mot polarisering og mistillit. Vi undersøker også utfordringene lav organiseringsgrad kan ha for den norske modellen - spesielt i lys av tendensene til økende segregering i arbeidslivet. Basert på allerede eksisterende forskning og våre egne intervjuer med tillitsvalgte og andre relevante aktører, forsøker vi å forklare hvorfor innvandrere er lavere fagorganisert enn befolkningen forøvrig. Organisasjonsgraden i befolkningen som helhet er på 49 prosent, mens den er på rundt 36 prosent blant innvandrere.

Den viktigste forklaringen synes å være at innvandrere jobber i større grad enn befolkningen forøvrig i bransjer der organisasjonsgraden allerede er lav. Kort botid, løs tilknytning til arbeidslivet og Norge, manglende tradisjoner for den type interessefellesskap er andre mulige faktorer som drøftes i notatet. Den gode nyheten er at strukturelle forhold mister betydning i møte med godt og offensivt rekrutteringsarbeid på de enkelte arbeidsplassene. De klubbene som lykkes best med rekruttering er de som skaper de sterkeste fellesskapene på arbeidsplassen sin. Erfaringene med rekruttering fra Parats tillitsvalgte fungerer som et bakteppe for våre analyser og anbefalinger. Prosjektet er et samarbeid mellom Tankesmien Agenda og arbeidstakerorganisasjon Parat, som er tilsluttet YS.

## Innledning og oversikt

---

Norge er et samfunn med høy tillit og små forskjeller. Det er sammenheng mellom de to kjennetegnene ved det norske samfunnet. De små sosiale og kulturelle forskjellene i Norge bidro til å gjøre utviklingen av velferdsstaten, samtidig som velferdsstaten bidrar til å opprettholde og vedlikeholde tilliten.

De tre grunnpilarene i den norske modellen er den økonomiske styringen, den offentlige velferdspolitikken og, ikke minst, det organiserte arbeidslivet.

Fagbevegelsen er en sentral del av dette. Fagforeninger fremmer ikke bare arbeidstakernes interesser, de bidrar indirekte også til å demme opp for polariseringstendenser som preger store deler av den vestlige verden i dag.

Den nordiske velferdsmodellen har spilt en viktig historisk rolle for å bevare og generere høy tillit i befolkningen. Populisme og polarisering er to urovekkende utviklingstrekk i mange vestlige land i dag. Fremveksten av populismen i Europa kan forstås som økende mistillit mot de som styrer. Det kan være mange grunner til at mistillit til eliter oppstår. Det kan dreie seg om en følelse av å ikke føle seg hørt, sett og representert. Polarisering i form av skjerping av standpunktene og økende politisk avstand kan undergrave også tilliten mellom folk.

For å bli bedre rustet til å opprettholde det høye tillitsnivået bør vi lære av erfaringene fra andre land der vi ser en fremvekst av populisme og polarisering. Det organiserte arbeidslivet styrke både representasjonen og demokratiet og fungerer slik som en vaksine mot populisme og polarisering. Fagforeninger skaper et motvekt mot polariserende tendenser gjennom å samle mennesker med forskjellig bakgrunn og politiske preferanser i dialogorienterte interessefelleskap fremfor i tribalistiske identitetsgrupper.

Dette er ikke minst avgjørende i møte med økt etnisk mangfold i Norge. Fagbevegelsen kan fungere som en viktig integreringsarena. Dels gjennom å inkludere innvandrere i sosiale felleskap på arbeidsplassen, og dels gjennom å inkludere dem i det samme rettighetsfellesskapet som den norske modellen representerer.

Interessefelleskap på tvers av både sosial, etnisk og politisk bakgrunn er noe vi trenger mer enn noensinne som en motvekt mot polarisering og splittende verdidebatter. Det er viktig for demokratiet og for limet i samfunnet.

Endringer vi står overfor krever at vi omstiller oss, i samfunnet generelt og arbeidslivet spesielt. Det er i arbeidslivet endringsprosessen kanskje merkes mest på kroppen. Det dreier seg i hovedsak om omstillinger i møte med digitalisering, i møte med klimautfordringer og i møte med globalisering og innvandring.

Trepartssamarbeidet og den konstruktive dialogen mellom partene er viktige når endringsprosesser i det norske samfunnet skal håndteres til beste for alle. Det kan være alt fra voksenopplæring, til pensjonsreform, innvandring og integrering. Da korona-krisen oppstod våren 2020 så vi også hvor viktig trepartssamarbeidet er i møte med store og plutselig nasjonale kriser. Med andre ord gjør dette samarbeidet Norge mer demokratisk og mer robust i møte med både umiddelbare utfordringer og i arbeidet med å ta veivalg for framtida.

Men verken den norske modellen og det høyre tillitsnivået vi har kan tas for gitt. Alle omstillinger rammer ulikt og genererer motstand. Fagbevegelsen er nødt til å forholde seg til både omstillinger og polariseringen disse skaper. Ikke minst i møte med innvandring, som er fokuset i dette notatet. Integrering av innvandrere er en sentral utfordring for samfunnet generelt og den norske modellen spesielt. Modellen er avhengig av høy sysselsetting, høy produktivitet, høy tillit og lav sosial ulikhet.

Bakgrunnen for dette notatet er vår bekymring over tre utviklingstrekk i arbeidslivet. Det ene er tendensen til økende polarisering, det andre er tendensen til økende etnisk segregering i arbeidslivet, og det tredje er lavere organisasjonsgrad blant innvandrere.

I dette notatet fokuserer vi på innvandrere og ikke deres norskfødte etterkommere. Her baserer vi oss på SSBs definisjon av innvandrere som er «personer som selv har innvandret til Norge, og som er født i utlandet av utenlandsfødte foreldre».<sup>1</sup>

Segregeringen manifesterer seg ved at innvandrere er mer konsentrerte i visse bransjer og at de i tillegg ofte befinner seg nederst på gulvet, ofte ganske adskilt fra andre norske kolleger. Særlig gjelder dette for arbeidsinnvandrere. Det dreier seg ofte om utsatte bransjer med dårligere arbeidsvilkår enn det som er vanlig i norsk arbeidsliv.

Det er spesielt i slike bransjer man trenger sterke fagforeninger, men innvandrere er også lavere fagorganisert enn befolkningen forøvrig. Dette er utviklingstrekk som fagbevegelsen har mulighet til å snu, spesielt gjelder dette organisasjonsgraden. Det ville vært et viktig steg i retning et mer rettferdig og mindre segregert arbeidsliv.

**I dette notatet prøver vi å beskrive og forklare problemene med segregering og lavere organisasjonsgrad blant innvandrere. Formålet er å gjøre fagforeninger bedre i stand til å rekruttere innvandrere og slik bidra til å skape sterkere fellesskap både på arbeidsplassene og i samfunnet forøvrig. Et annet viktig formål med dette prosjektet er å belyse fagforeningens rolle for å styrke samfunnets immunforsvar i møte med tendenser til polarisering og forvitring av demokratiet.**

Notatet er basert dels på eksisterende forskningslitteratur, dels på intervjuer med flere tillitsvalgte i Parat og med eksperter som jobber med dette fagfeltet. Vi ønsker å takke alle som har respondert positivt på våre henvendelser og tatt seg tid til å snakke med oss. Parat har etablert en referansegruppe som har vært hjelpelig underveis i prosjektet. De har

hjulpet oss med å finne de tillitsvalgte vi har intervjuet. Vi har valgt å anonymisere intervjuene med de tillitsvalgte og bedriftene de jobber i.

Notatet består av fire deler.

**I del 1** redegjør vi for bakteppet for denne rapporten og arbeidet vi har gjort. Prosjektet er et samarbeid mellom Tankesmien Agenda og arbeidstakerorganisasjon Parat, som er tilsluttet YS. Bakgrunnen er vår felles bekymring over fremveksten av populisme og økende polarisering. Vi mener det organiserte arbeidslivet og fagforeninger kan spille en viktig rolle som integreringsarena i polariseringens tid. I denne delen beskriver vi polariseringstendensene og utfordringene lav organisasjonsgrad representerer for den norske modellen.

**I del 2** gir vi en oversikt over organisasjonsgraden i Norge med alle de forskjellene som finnes mellom sektorer og bransjer, og mellom innvandrere og øvrig befolkning. Den viser blant annet at forskjellen mellom innvandrere og befolkningen som helhet i organisasjonsgrad er på åtte prosentpoeng. Vi peker også på hvordan den negative trenden med fallende organisasjonsgrad i deler av privat sektor kan utfordre den norske modellen.

I denne delen kommer vi også med mulige forklaringer på hvorfor innvandrere er underrepresentert som medlemmer av fagforeninger. Her ser vi både på forhold i arbeidslivet, hos innvandrere selv og i fagbevegelsen. Mange innvandrere har et relativt løst tilknytning til samfunnet og arbeidslivet. Innvandrere er også lite representert i fagforeningene i form av styremedlemmer, tillitsvalgte eller ansatte. Den økende etniske segregeringen i arbeidslivet svekker fellesskapene på arbeidsplassen.

**I del 3** beskriver vi erfaringer og utfordringer med rekruttering basert på samtaler med Parats tillitsvalgte i ulike type virksomheter. Vi gjennomgår hvordan de går frem i rekrutteringsarbeidet, hvilke verveargumenter de bruker, hvordan de forholder seg til «gratispassasjer»-problematikken og hva de ser som barrierer i det daglige fagforeningsarbeidet. Vi viser også til noen gode eksempler på rekrutteringsarbeid i utsatte bransjer.

**I del 4** kommer vi med noen avsluttende bemerkninger og anbefalinger. Det finnes ingen klare oppskrifter for å øke organisasjonsgraden, og denne oppgaven er heller ikke fagforeningenes ansvar alene. Men de gode eksemplene vi har sett i noen av virksomhetene vi har besøkt gir grunnlag for håp. Strukturelle faktorer kan overkommes med et godt og offensivt rekrutteringsarbeid. De som lykkes best er de som klarer å skape sterke fellesskap på arbeidsplassen. Rekruttering handler ikke bare om å informere, men også om å inspirere.

**Notatet er resultat av et samarbeidsprosjekt mellom Tankesmien Agenda og Fagforeningen Parat og er skrevet av rådgiver Sylo Tarku høsten 2019 og våren 2020. Forfatteren står ansvarlig for alle eventuelle feil og mangler i dokumentet. Tankesmien Agenda vil rette en stor takk til alle som velvillig har stilt opp til intervju og gjort denne undersøkelsen mulig.**

# Innholdsfortegnelse

---

<b>1</b>	<b>Polarisering i omstillingens tid – lav fagorganisering utfordrer den norske modellen ...</b>	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>Innvandrere i norsk arbeidsliv og i fagorganisasjoner .....</b>	<b>14</b>
2.1	Forklaring 1. Arbeidslivet: Økende segregering .....	18
2.2	Forklaring 2. Arbeidstakere: Løse tilknytning til arbeidslivet .....	21
2.3	Fagforeninger: Fra ekskludering til særbehandling av innvandrere? .....	30
<b>3</b>	<b>Rekruttering – erfaringer fra Parat.....</b>	<b>36</b>
3.1	Hvor mye ressurser brukes på rekrutteringsarbeid? .....	36
3.2	Hvordan foregår rekrutteringsarbeidet? .....	37
3.3	Hvilke verveargumenter brukes? .....	38
3.4	«Gratispassasjerer» og kommunikasjon om forventninger .....	42
<b>4</b>	<b>Avsluttende bemerkninger og anbefalinger .....</b>	<b>47</b>
<b>5</b>	<b>Fotnoter.....</b>	<b>51</b>

# 1 Polarisering i omstillingens tid – lav fagorganisering utfordrer den norske modellen

---

Tendenser til økende polarisering kan undergrave hele fundamentet for den norske modellen. En sentral utfordring i vår tid er å gjennomføre viktige omstillingsprosesser i møte med blant annet teknologisering, klimaendringer og globalisering, uten at endringene skaper for stor uro, misnøye og avstand som i sin tur fører til svekket tillit og sterkere polarisering. Et godt organisert arbeidsliv kan demme opp for frustrasjonen som nærer populistiske bevegelser, gjennom å sikre små lønnsforskjeller og mer rettferdige omstillingsprosesser i arbeidslivet.

Det organiserte arbeidslivet er avhengig av medlemmer, og over tid har andelen arbeidstakere som er medlemmer i en fagforening falt noe. Blant innvandrere er organisasjonsgraden lavere enn befolkningsgjennomsnittet. Denne analysen tar for seg innvandreres fagorganisering. Denne kan likevel tenkes også å ha relevans for en mer generell diskusjon omkring arbeidstakerorganisasjonenes framtidige oppslutning.

## 1.1 Polarisering undergraver tillit

Sterk polarisering kan undergrave tilliten og følgelig også de institusjonene som kjennetegner den norske modellen. Store norske leksikon definerer polarisering som en skjerpning av standpunkter, slik at to klart motstridende, ofte ekstreme oppfatninger får økt tyngde. Videre heter det at politisk polarisering er en prosess hvor avstanden mellom de viktigste aktørene i et politisk system øker.<sup>ii</sup> I bredere forstand kan polarisering forstås som dype splittelser i et samfunn. De kan være basert på ideologi eller en annen dypere identitet som etnisk bakgrunn. Polarisering kan bidra til å redusere tillitsnivået og slik også viljen til å samarbeide og kompromisse.

USA er et eksempel på et vestlig land der polariseringen har gått langt. Så langt at det påvirker også det sosiale livet i landet. Det legger ikke bare føringer på hvilket parti man stemmer på, men også hvor man velger å bo, hvem man velger å gifte seg med og hvem man velger å omgås med. Og ikke minst hvem man velger å stole på av medier. Republikanske og demokratiske velgere lever i stadig større grad adskilt fra hverandre, ser og leser ulike medier og ser på hverandre med dyp mistro.

Det som begynte som politisk polarisering der republikanere og demokrater appellerte mest til sine kjernevelgere, blir nå i stadig større grad en sosial polarisering som minsker tilliten mellom folk og som utfordrer det nasjonale samholdet. Polariseringen i Norge er heldigvis ikke like sterk som i USA eller i enkelte andre europeiske land, men heller ikke på dette



området skjer ting over natta. Tilliten og institusjonene vi har er fortsatt sterke, men samtidig sårbare og noe som ikke kan tas for gitt.

### **Fra interessekonflikter til verdikonflikter**

Den norske modellen er blitt utviklet i en periode i norsk politisk historie da interessepolitikken samlet folk i brede partier til høyre og venstre. Klassekompromisset ble befestet gjennom utbyggingen av velferdssamfunnet og organiseringen av arbeidslivet. Den sterke oppslutningen om velferdsstatens grunnstruktur har vært mulig fordi den er forankret i institusjonelle ordninger med bred legitimitet og representasjon. I norsk arbeidsliv har arbeidslivets parter beholdt en sterk posisjon og har alle politiske partier støttet opp under trepartssamarbeidet i både lønnsdannelsen og som møteplass for viktige endringsprosesser som voksenopplæring, integrering og pensjonsreform.

Ute i Europa ser vi hvordan verdi- og identitetsdebatter er i ferd med å erstatte den tradisjonelle motsetningen mellom venstre- og høyresiden i politikken. Dette fragmenterer partisystemene og flytter velgere fra de tradisjonelle statsbærende partiene og ut til fløyene.

### **Globalisering, teknologisering og ulikhet**

En forklaring på populismens fremmarsj i Vesten er også økende ulikhet. Populisme kan defineres som at politikken konflikt står mellom et enhetlig folk og en moralsk, økonomisk eller på andre måter korrumpert elite. Fremveksten av populismen i Europa kan forstås som økende mistillit mot de som styrer. Uten mistillit, mindre populisme. Det kan være mange grunner til at mistillit til eliter oppstår. Det kan dreie seg om en følelse av å ikke føle seg hørt, sett og representert. Det kan også være en følelse av fremmedgjøring og usikkerhet i møte med økende individualisering, sekularisering og kulturelt mangfold. Men misnøyen og mistilliten har sammenheng også med økende økonomisk ulikhet i Vesten.

Transformasjonen fra industriell økonomi til kunnskapsbasert økonomi har gjort det vanskeligere å få jobb uten utdanning. Globalisering gjør at mange jobber forsvinner til utlandet eller overtas av utlendinger som kommer til landet for å jobbe.

Teknologi og automatisering reduserer også behovet for mange typer arbeidskraft. Handel og globalisering rammer enkelte yrkesgrupper hardere enn andre. Mange jobber flyttes til andre land eller tas over av billigere utenlandsk arbeidskraft. Stagnasjonen mange arbeidstakere opplever skyldes også svakere fagorganisering og fragmentering av arbeidslivet, med økende lønnsforskjeller og utrygge jobber. Økende økonomisk usikkerhet og svekket medvirkning på arbeidsplassen kan forsterke følelsen av fremmedgjøring og usikkerhet i møte med økende individualisering, sekularisering og kulturelt mangfold.

## **Innvandringsdebatten**

Innvandring er trolig den mest splittende saken i Europa i dag. Spesielt etter migrasjonskrisen i 2015 har debattklimaet blitt til dels svært hardt, med fremvekst av populistiske partier og alternative medier. Vi har de samme utviklingstrekkene i Norge, men på mange områder i en mildere form enn i andre land.

Det årlige integreringsbarometeret og andre målinger på nasjonalt nivå viser at den langvarige trenden går i retning mer positive holdninger til innvandrere. De som vil ha en mer liberal innvandringspolitikk er stadig i mindretall, men hele sju av ti verdsetter innvandrernes kultur og innsats i arbeidslivet og mener at arbeidsinnvandring fra land utenom Norden bidrar positivt til norsk økonomi.

Innvandringen fra EU har vært betydningsfull i Norge, men ikke et spesielt omstridt tema. I sterk kontrast til i EU-landet Storbritannia, der arbeidsinnvandring fra EU var det mest omstridte temaet under valgkampen i 2015 og under Brexit-folkeavstemningen i 2016.

Et av argumentene mot fri arbeidsinnvandring fra EU i Storbritannia har vært at den bidrar til å senke lønnsnivået innenfor mange yrker. Det er et argument vi kan kjenne igjen fra norske debatter.

## **Klima og sosial rettferdighet**

Innvandring har vært hovedsaken i nesten samtlige valgkamper i Europa etter migrasjonskrisen i 2015. Men de siste par årene har klimasaken blitt stadig viktigere for folk. 2019 ble året da tusenvis av ungdom streiket og demonstrerte i verdens storbyer for mer offensive klimatiltak. Samtidig har vi sett voksne med gule vester i Frankrike som demonstrerte mot sosialt urettferdige klimatiltak.

Innvandring var hovedsak ved siste stortingsvalg i Norge i 2017, mens bompenger/klima ble hovedsak ved lokale valg i 2019. Hva er det med de to sakene som skaper så sterk polarisering?

Både innvandring og klima krever at vi omstiller oss både som samfunn og i det daglige livet. Det er omstillinger som rammer litt ulikt.

Ifølge ekstremismeforsker Jacob Aasland Ravndal handler et viktig skille i vår tid her i Vesten om hvor solidariteten starter og slutter. En tilnærming er en universell solidaritet som handler om å redde verden, som begynner der ute og går innover. Andre tar utgangspunkt i en relasjonell solidaritet som handler om å beskytte seg selv og sine egne. Man begynner lokalt og nasjonalt og fortsetter utover. Mange befinner seg et sted i midten av disse to utgangspunktene, men dette skillet reflekteres tydelig i både klimadebatten og innvandringsdebatten.<sup>iii</sup>

Dette skillet reflekteres tydelig i både klimadebatten og innvandringsdebatten. Ravndal mener videre at perspektivet som prioriterer det nære er dominerende globalt, men i Vesten blir nasjonalisme sett ned på. Vi er mer internasjonalt bevisste og vi har blitt mer klimabevisste, men denne positive utviklingen går ikke uten motstand. Alle omstillinger genererer motstand.

Fagbevegelsen er nødt til å forholde seg til både omstillinger og polariseringen den skaper. Ikke minst gjelder dette i møte med innvandring som er fokuset i dette notatet.

Fagbevegelsen kan bidra til å dempe polariseringen gjennom å skape interessefelleskap på tvers av sosial, politisk, ideologisk eller kulturell tilhørighet. Det er noe vi trenger mer enn noensinne som et motvekt mot polarisering og splittende identitetspolitikk som vi ser i dag.

Fagforeninger kan samle både høyt utdannende og produksjonsarbeidere i samme interessefelleskap. Det er viktig for demokratiet og for limet i samfunnet.

Fagbevegelsen kan også fungere som en viktig integreringsarena. Dels gjennom å inkludere innvandrere i sosiale felleskap på arbeidsplassen, og dels gjennom å inkludere dem i det samme rettighetsfelleskapet som den norske modellen representerer.

Ifølge spesialrådgiver Ragnar Eggesvik i Parat ser fagforeningen på mangfoldet som noe grunnleggende positivt: «I stedet for å sitte i en boble, bidrar møter med folk fra forskjellige bransjer, utdanning og kulturell bakgrunn til nytenkning og innovasjon. Mangfold skaper de beste løsningene fordi flere ideer kommer på bordet og de beste alternativene velges.»<sup>iv</sup>

Dersom man ser på innvandring bare som en trussel mot de hardt tilkjempede rettighetene blir det vanskeligere å drive med inkludering. Solidaritetstanken er en sentral bærebjelke i fagbevegelsen. Det er til syvende og sist i felles interesse at ingen gruppe blir stående utenfor. Her gjelder frasen «united we stand, divided we fall.»

## **1.2 Lav fagorganisering utfordrer den norske modellen**

For å ha sterk nok innflytelse må organisasjonene i arbeidslivet ha mange medlemmer. Den norske modellen er derfor avhengig av høy organisasjonsgrad. Dette for at fagbevegelsen skal ha tilstrekkelig legitimitet og forhandlingsmakt i møte med arbeidsgiversiden. Det er videre viktig at fagbevegelsen er sterk på de utsatte bransjene, for å få gjennomslag for gode tariffavtaler og anstendige lønnsoppgjør.

Norden skiller seg positivt ut med høyest organisasjonsgrad i Europa og verden, men Norge ligger bak Sverige, Danmark, Finland og Island. Organisasjonsgraden i Norge var på sitt høyeste på 1980-tallet og på begynnelsen av 1990-tallet. I 1994 var den på 57 prosent. I 2018 var den på 49 prosent.<sup>v</sup>

Forskerne spår at organisasjonsgraden vil fortsette å synke– blant annet fordi det er ventet at flere vil ha en løsere tilknytning til arbeidslivet i tiden framover, og fordi en del av de nye arbeidsplassene vil komme i bransjer uten sterk tradisjon for å organisere seg.<sup>vi</sup>

Mange av utviklingstrekkene i norsk arbeidsliv påvirkes av ytre forhold utenfor fagbevegelsens kontroll. Slik Tankesmien Agenda beskriver i notatet «Fagbevegelse søker folk» er fagbevegelsens overlevelse likevel avhengig av organisasjonenes evne til å tilpasse seg en endret virkelighet.<sup>vii</sup>

## **Store forskjeller**

For å finne gode svar på hva som kan gjøres for å øke organisasjonsgraden er det nødvendig å se nærmere på hvordan utfordringen arter seg i ulike deler av arbeidslivet. Det er nemlig store forskjeller mellom sektorer, bransjer og yrker. I offentlig sektor er organisasjonsgraden høy – 80 prosent - mot 38 prosent i privat sektor. Det er primært i privat sektor nedgangen i organisasjonsgrad har skjedd.<sup>viii</sup>

Nedgangen er mer markant innen vareproduksjon enn innen tjenesteyting. En viktig forklaring er nedgangen i antall store industriarbeiderplasser. I tillegg kommer at bygg over tid utgjør en større andel av arbeidsplassene innen vareproduksjon. Organisasjonsgraden i bygg er klart lavere enn i industri, og bygg og anlegg er en av bransjene med en klar nedgang i organisasjonsgrad over tid.

Organisasjonsgraden er lavest innen handel og overnattings- og serveringsvirksomhet. Det er videre lav organisasjonsgrad blant yrker der de ansatte har kort eller ingen utdanning. Deltidsansatte, unge arbeidstakere og midlertidig ansatte er sjeldnere organiserte enn andre.

## **Innvandrere dårligere representert**

Det er særlig innvandrerne som melder seg inn i fagorganisasjoner i mindre grad enn befolkningen som helhet. Som vi skal se i dette notatet er det flere forhold som forklarer det.

Selv om forskjellene i Norge er markante i noen av gruppene og i noen av bransjene, så er det viktig å understreke at organisasjonsgraden blant norske innvandrere er høyere enn for befolkningen som helhet i mange europeiske land.<sup>ix</sup> Det er likevel en utfordring i norsk sammenheng hva gjelder integrering, ønske om skikkelige lønns- og arbeidsforhold i hele arbeidslivet (motvirke sosial dumping), og med hensyn til den norske modellens bærekraft som forutsetter høy organisasjonsgrad.

Som Brochmann-utvalget påpeker, kan innvandring medføre en endret maktbalanse mellom arbeidsgivere og arbeidstakere i enkelte bransjer. Dette kan også påvirke hvor store gevinstene blir av samfunnsutviklingen, og hvem gevinstene eventuelt tilfaller. Lavere

organisering blant innvandrere kan med andre ord svekke den norske modellens legitimitet og effektivitet.<sup>x</sup>

For å øke organisasjonsgraden er det viktig å studere årsaker til den lave organiseringen blant innvandrere og identifisere muligheter som finnes for å få flere innvandrere til å se verdien av organisering.

## 2 Innvandrere i norsk arbeidsliv og i fagorganisasjoner

---

Både Norge generelt og arbeidslivet spesielt har vært preget av det store tilfanget av innvandrere de siste tiårene. Da innvandringsstoppen ble innført, talte innvandrerbefolkningen i Norge 59 200 personer, noe som tilsvarte 1,5 prosent av den samlede befolkningen. Flertallet av dem var fra Norden og andre vestlige land. I dag utgjør personer med innvandrerbakgrunn litt over 17 prosent av landets befolkning, til sammen ca. 790 000 personer. Omtrent 190 000 er etterkommere av innvandrere. Den totale summen for første og andre generasjon av innvandrere er på rundt 980 000.<sup>xi</sup> Med andre ord har nesten én av fem personer i Norge innvandrerbakgrunn.

De første innvandrerne til Norge kom som eksperter, hentet inn av kirken og kongemakten. De var med på å bygge opp institusjonene som gjorde Norge til en del av den vestlige kristne kulturkretsen. De første ikke-vestlige innvandrerne til vår verdensdel kom fra tidligere kolonier og innvandret til tidligere kolonimakter som for eksempel Storbritannia, Frankrike, Nederland og Belgia. Norge var et ukjent og perifert land. Men et behov for arbeidskraft til industrien, i kombinasjon med innvandrings- restriksjoner i andre land, gjorde at de første fremmedarbeidere fant veien også til Norge på 1960- og begynnelsen av 1970-tallet. Ifølge professor i sosiologi Grete Brochmann ble Norge et nettoinnvandringsland for første gang i 1967. De første ikke-vestlige innvandrere kom på 1960- og 70-tallet og var fra Jugoslavia, Tyrkia, Marokko, India og Pakistan.<sup>xii</sup>

Gjenoppbyggingen etter andre verdenskrig førte til et stort behov for arbeidskraft, og innvandringspolitikken i Europa var liberal. På 1970-tallet så imidlertid flere land et behov for å innføre restriksjoner – dels på grunn av det økonomiske tilbakeslaget som fulgte etter oljekrisen, og dels fordi behovet for arbeidskraft var overvurdert. Norge fulgte tendensen i Vest-Europa og innførte «innvandringsstopp» i 1975 slik at det ikke lenger var mulig å komme visumfritt for å søke om arbeid i Norge. De nye innvandrerne var kulturelt «annerledes», og bekymringene for fremtidige sosiale og integreringsmessige problemer var store. Fagbevegelsen var bekymret for at fremmedarbeiderne kunne bidra til å undergrave opparbeidede rettigheter og svekke lønnsnivået. De samme bekymringene er gjeldende den dag i dag.

Etter innvandringsstoppen hadde Norge i prinsippet som mål å ha en «begrenset og kontrollert innvandring». Paradokset er at innvandring for alvor skjøt fart først *etter* at innvandringsstoppen ble innført. Oljevelstanden gjorde Norge svært attraktivt for innvandrere fra fattige land. Ikke-vestlige innvandrere benyttet seg av familiegjenforenings- og asylordningen, og etter hvert fulgte en omfattende arbeidsinnvandring fra EU-land.

I 2004 ble EU utvidet med åtte sentral- og østeuropeiske land, deriblant Polen og Litauen. Samtidig var Norge inne i en høykonjunktur, med få ledige arbeidssøkere og sterk etterspørsel etter arbeidskraft. Dette skapte sammenfallende interesser for både polakker som var ute etter å finne (bedre betalte) jobber andre steder i Europa, og Norge, som sårt trengte flere arbeidsfolk for å håndtere den økonomiske veksten. Innvandrernes inntog i det norske arbeidslivet har virkelig skutt fart etter EU-utvidelsen i 2004. Tall fra SSB viser at i 2005 hadde bare 6,8 prosent av sysselsatte i Norge innvandringsbakgrunn. 10 år senere har andelen gått opp til 15,2 prosent – over en dobling.

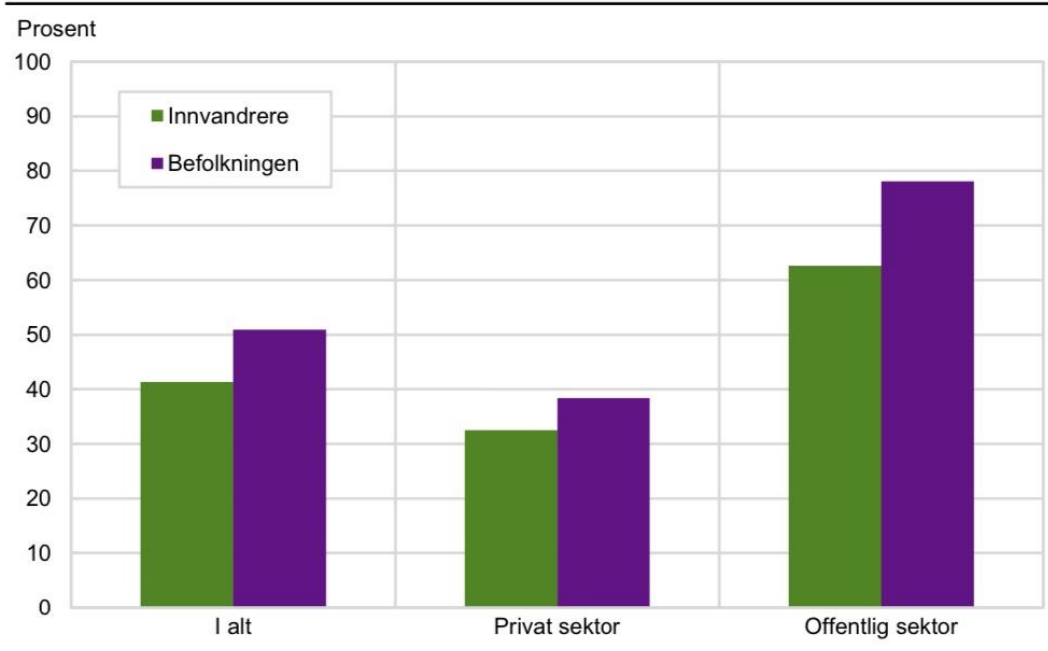
Det største integreringsproblemet i dag er det et ganske stort sysselsettingsgap mellom innvandrere og innfødte nordmenn. Dette gjelder spesielt for ikke-vestlige innvandrere. I noen innvandrergupper er sysselsettingsnivået på under femti prosent.<sup>xiii</sup> Mange har ikke de nødvendige kvalifikasjonene det norske arbeidsmarkedet etterspør.

Situasjonen er annerledes når det gjelder arbeidsinnvandrere. De kommer til Norge fordi deres kompetanse blir etterspurt. Arbeidsinnvandrere er ikke på samme måte mål for integreringspolitikken, de overlates til seg selv og arbeidsgiverne sine, mens det brukes milliarder årlig for å integrere flyktninger og familieinnvandrere.

Både ikke-vestlig innvandring og arbeidsinnvandring fra EU bringer inn ny arbeidskraft med andre forventninger og tradisjoner. Forskjellene mellom gruppene er store, både med tanke på sysselsettingsgrad, tillit og deltakelse i det norske samfunnet.

Sysselsettingsgraden blant innvandrere under ett er på 66 prosent. Tilsvarende tall for befolkningen for øvrig er 80 prosent.<sup>xiv</sup> SSBs Levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø fra 2013 viser at blant innvandrere som deltar i arbeidslivet er 41 prosent fagorganisert mot 49 prosent i befolkningen for øvrig. Forskjellen er med andre ord på 8 prosentpoeng.

**Figur 10.5** Andel ansatte som er medlem av en fagforening eller arbeidstakerorganisasjon etter sektor, 18-66 år



Kilde: Levekårsundersøkelsen blant personer med innvanderbakgrunn 2016 og Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2013, Statistisk sentralbyrå.

Det er store forskjeller i organisasjonsgrad blant innvandrere når vi ser på utdanning og landbakgrunn.

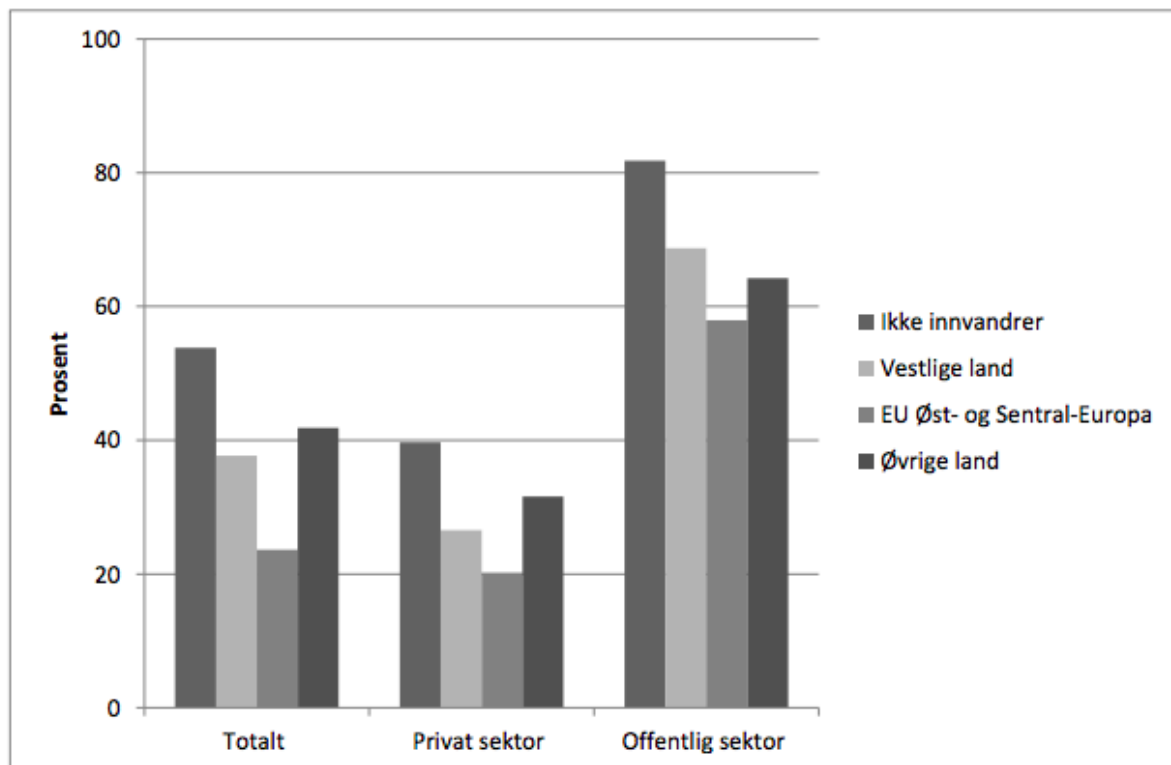
- 56 prosent av innvandrerne med høyere utdanning er fagorganisert. Dette er kun 3 prosentpoeng lavere enn andelen for alle arbeidstakere sett under ett med universitets- eller høyskoleutdanning.
- Innvandrere med bakgrunn fra for eksempel Afghanistan (33%), Eritrea (38%), Somalia (40%), Irak (40%), og Polen (40%) er lavere organisert enn de fra Sri Lanka (62%), Bosnia (59%), Pakistan (52%), Kosovo (50%), Tyrkia (49%) og Iran (49%). De sistnevnte gruppene ligger over eller er på samme nivå som befolkningen som helhet.<sup>xv</sup>

SSBs undersøkelse er basert på intervjuer med personer med innvanderbakgrunn. I tidsskriftsartikkelen «Lavere organisasjonsgrad, et spørsmål om nykommere?» har forskere Kristine Nergaard, Erling Barth og Harald Dale-Olsen benyttet seg av opplysninger fra registerbasert statistikk. Fagforeningskontingent er fradragsberettiget, og de har benyttet denne opplysningen for å avgjøre om en arbeidstaker har vært medlem av en fagforening i løpet av kalenderåret. Siden kontingentfradrag rapporteres rutinemessig av arbeidsgiver eller av fagforbundene, kunne de finne denne opplysningen i lønns- og trekkoppgaveregisteret.



Resultatene fra denne undersøkelsen fra 2012 er presentert i figur 4 i artikkelen:

Figur 4. Organisasjonsgrad etter innvandringsbakgrunn. 2012. Registerbaserte tall



Kilde: Kristine Nergaard, Erling Barth, Harald Dale-Olsen (2015):  
«Lavere organisasjonsgrad, et spørsmål om nykommere?».

Ifølge denne undersøkelsen er det bare 24 prosent av arbeidstakere fra «nye EU-land» som er fagorganisert. Tabellen viser store forskjeller mellom innvandringsgruppene. Innvandrerne fra de nye EU-landene i Øst- og Sentral-Europa er sjeldnest organisert, mens innvandrere fra Asia, Afrika, Sør- og Mellom-Amerika m.fl. langt oftere er organiserte. Blant alle innvandrere anslås organisasjonsgraden til 36 prosent.

Videre viser denne forskningen betydelige forskjeller i organisasjonsgrad mellom innvandrere og befolkningen forøvrig. Blant arbeidstakere som ikke er innvandrere er 54 prosent organisert.

Det finnes relativt lite forskning som forklarer disse forskjellene. Dette kapittelet er basert dels på allerede eksisterende forskningslitteratur og dels på samtaler med tillitsvalgte i

Parat. Faktorer som trekkes frem her er ikke å anse som verifiserbare forklaringer, men snarere som mulige forklaringer og hypoteser.

Analysen er tredelt. Først ser vi på hva hvilke forhold i arbeidslivet som kan forklare lavere organisasjonsgrad blant innvandrere. Fokuset her er spesielt på segregering og kultur på arbeidsplassen. Deretter ser vi på forhold hos arbeidstakere med innvandrerbakgrunn: hvordan deres bakgrunn og erfaringer, tilknytningen til Norge og det norske arbeidslivet kan være med å forklare hvorfor de i mindre grad enn andre blir medlemmer i en fagforening. Til slutt ser vi på fagbevegelsens egne rolle: hvordan har den forholdt seg til utfordringer i møte med innvandring historisk og hvordan gjør den det i dag? Hvordan fagforeningene historisk og i dag har forholdt seg til utfordringene i møte med innvandring. Fokuset her er spesielt på dilemmaet om hvorvidt man skal satse på likebehandling eller særbehandling av innvandrere for å øke organisasjonsgraden og bedre deres situasjon i arbeidslivet.

## **2.1 Forklaring 1. Arbeidslivet: Økende segregering**

Arbeidsplassen er kanskje den viktigste arenaen for integrering. Jobben gir innvandrere mulighet til å skape sosiale relasjoner med etniske nordmenn og folk fra andre kulturer. Man lærer dessuten mye om det norske samfunnet via arbeidsplassen, og mange får muligheten til å utvikle seg videre og klatre opp i det sosiale hierarkiet i samfunnet.

I SSB-rapporten «Segregering på arbeidsplassene blant sysselsatte med innvandrerbakgrunn i Norge» fra 2019 kommer det frem at det er sterk økning i virksomheter som kun har sysselsatte med innvandrerbakgrunn.<sup>xvi</sup> Det er særlig høy innvandrerandel i overnattings- og serveringsvirksomheter. Andelen er høy og stadig økende også i transport, renhold, lagring og i bygge- og anleggsvirksomhet.

Dette gjør at mange arbeidsinnvandrere ikke får jobbe side om side med nordmenn. Da blir det vanskeligere å føle tilhørighet og å lære det norske språket. Innvandrere befinner seg også sjeldnere enn etnisk norske nordmenn i en bedrift med tariffavtale.

### **Et arbeidsliv i endring**

Tidligere var jobbene som var tilgjengelige for folk uten formell utdanning, eksempelvis i industrien, både bedre betalt og preget av høyere organisasjonsgrad enn de jobbene som er tilgjengelige nå som i hotell, restaurant og bygg- og anleggsbransjen, for å nevne noen.

I produksjonsvirksomheter er ansatte med lavere utdanning særlig sårbare for å miste jobbene sine. Dette fordi de er lettere å bytte ut, og lettere å automatisere eller digitalisere

bort. Klimaomstilling kommer på toppen av det. Dessuten ser vi - som regjeringen Solberg selv påpeker - en utvikling mot et «arbeidsliv der utsatte grupper har ulovlige og uforsvarlige arbeidsforhold».<sup>xvii</sup> De trekker frem at innvandrere skader seg mer på jobb enn andre, fordi de har «farligere jobber, jobber mer, har mer skiftarbeid og jobber mer overtid». De trekker spesielt frem renholds-, overnattings- og serveringsbransjen, samt transportbransjen, som deler av arbeidslivet mest preget av useriøse virksomheter, dårlige arbeidsforhold og høy arbeidsmiljøbelastning. Disse bransjene preges også ofte av midlertidighet og høy andel deltid.

En dimensjon av segregering i arbeidslivet som fortjener mer oppmerksomhet er segregeringen mellom innvandrere og øvrige nordmenn internt på de enkelte arbeidsplassene. I den siste maktutredningen i 2002 hevdet Jon Rogstad at mer etnisk mangfold på bedriftene vil føre til at tradisjonelle hierarkiske barrierer erstattes av hierarkier basert på etnisitet.<sup>xviii</sup> Det kan se ut som han har fått rett. Innvandrere er gjennomgående underrepresentert i ledelse og administrasjon, men overrepresentert nederst «på gulvet». De tar jobbene som nordmenn «ikke vil ha».<sup>xix</sup>

Arbeidslivet vil fungere dårlig som en integrasjonsarena dersom tendensen med økende etnisk deling i arbeidsmarkedet fortsetter. Et arbeidsliv i stadig endring gjør også den enkeltes behov for å ha en fagforening i ryggen større. Men de delene av arbeidslivet som har tøffest vilkår, er også der organiseringen er lavest og betydningen av organisering er størst.

Samtidig som vi ser en økende andel av virksomheter med kun innvandrere som ansatte, ser vi også en sterk økning av virksomheter med økende mangfold. Dette bekreftes av den samme SSB-rapporten om segregering på arbeidsplassen som det ble referert til over. Raske endringer kan representere en utfordring for fellesskapsfølelsen i bedriftene dersom det ikke jobbes målrettet for å opprettholde samholdet blant ansatte.

### **Caset Posten**

En av virksomhetene som har opplevd en sterk vekst i ansatte med innvandrerbakgrunn er Posten. De har gått fra å ha bare «en håndfull» innvandrere på 1970-tallet til rundt 16 prosent i 2017.<sup>xx</sup> Det vil si omtrent som befolkningens sammensetning.

I sin doktoravhandling «Et arbeidskulturelt skifte. En studie av tre arbeidsplasser i Posten fra 1976 til 2016» skriver Jan Magne Stensrud ved Universitetet i Agder om hva som skjedde da Postens omstillingsgrep møtte organisasjonens kultur. Både teknologiske omstillinger og innvandring bidro til forvitring av de sterke felleskapene som eksisterte i Posten. Stensrud skriver at postarbeidere var en del av en familie, en postfamilie med sterke tradisjoner og sterkt samhold:

«I den sosialiseringprosessen som skjedde når postal bygdeungdom fra ulike landsdeler

bodde sammen på et av Postens hybelhus, ble det dannet sterke sosiale bånd som for mange skulle vare livet ut.»

Til å begynne med opplevde ansatte med innvandrerbakgrunn å bli godt inkludert i det allerede sterke arbeidsfellesskapet. Men inkluderingstradisjonen viste seg å ha en begrenset varighet når innvandrerandelen økte utover 1990-tallet.

Spesialiserte arbeidsoppgaver, mindre rom for uformell kontakt og større kulturforskjeller blant ansatte bidro til fremmedgjøring og svakere fellesskap. Noe som i sin tur bidro til forskyvninger i maktbalansen mellom ledere og ansatte, mener forskeren.

«I tillegg førte fremmedgjøring, dequalifisering, kamp om hegemoniet, verdi- og interesseforskjeller til at de terminalansatte ble mer opptatt av sine individuelle interesser enn de kollektive.»<sup>xxi</sup>

Det eksisterer også en vertikal segregering i Posten. Etniske nordmenn dominerer i stillinger innen ledelse, stab og administrasjon mens ansatte med innvandrerbakgrunn er overrepresentert blant ansatte «på gulvet», det vi si i avdelinger som driver med fysisk arbeid, som deling av post.

Det er iverksatt flere interne tiltak for å legge til rette for utvikling og at flere kan klatre seg oppover i systemet. Mottoet "hos oss er forskjeller normale" kombineres med strenge krav om at alle medarbeidere skal snakke norsk med hverandre. Dette er for å opprettholde noe felles for at det kulturelle mangfoldet skal fungere.<sup>xxii</sup>

Posten er med andre ord et eksempel på hvordan sterke fellesskap utfordres i møte med omstillinger og økt mangfold, men også et eksempel på tiltak som kan iverksettes for å skape et mer inkluderende arbeidsmiljø og muligheter for utvikling. Utfordringen med integrering er med andre ord ikke bare å bli inkludert i arbeidslivet, men også å bli inkludert i arbeidsfellesskapet når man først finner seg jobb.

### **Kulturen på arbeidsplassen**

Det er forskjellige kulturer på de enkelte arbeidsplassene både blant ledelse og ansatte. Noen arbeidsgivere har en positiv innstilling til fagorganisering. Dette kan komme til uttrykk både i form av signalene som sendes, men også gjennom tilrettelegging for de lokale klubbene. Andre har ikke den samme holdningen.

Uavhengig av holdningen til ledelsen, er kulturen blant de ansatte svært viktig. I bedrifter der organisasjonsgraden er allerede høy, øker også sannsynligheten for at de nyansatte slutter seg til det organiserte fellesskapet. Dette er noe flere av tillitsvalgte vi har snakket med trekker frem som en sentral faktor i rekrutteringssammenheng.

En av dem forteller at i hans bedrift var det mye sterkere kultur for å organisere seg for de eldre før. Mange av dem går nå av med pensjon. «Fagforeningskulturen var annerledes før. Det kommer unge krefter nå, i tillegg til folk fra andre land og kulturer som ikke ser på fagforeninger på samme måte som de eldre gjorde.»

Selv om ansatte kan tilhøre grupper som generelt er lavere organisert enn andre, så kan de fort bli organisert hvis de kommer til et sted hvor nesten alle er organisert. Å velge å ikke organisere seg kan i en slik situasjon gi en følelse av at man står utenfor. De strukturelle forklaringene mister med andre ord sin betydning i møte med lokale forhold på den enkelte arbeidsplass. I en slik situasjon fremstår rekrutteringsarbeidet lettere. Dette gjelder også for innvandrere. Som Fafo-forsker Johan Røed Steen skriver: «Der det er vanlig å være organisert, er innvandrere også organisert.»<sup>xxiii</sup> Tradisjonelt fagforeningsarbeid for å øke organisasjonsgraden er dermed en viktig del av svaret også når det gjelder å rekruttere innvandrere.

I bransjer med relativt få organiserte er det imidlertid mer krevende å rekruttere. Den enkelte kan da stille seg spørsmålet: Hvorfor skal *jeg* være organisert? I den konteksten kan organisering nesten være som å skille seg ut. Men samtidig ligger det også et betydelig rekrutteringspotensial å satse på grupper som har lav organisasjonsgrad.

Overnatting- og serveringsbransjen er et eksempel på en bransje som sliter med både med arbeidsforhold og fagorganisering. Det er også en bransje med høy andel innvandrere.

## 2.2 Forklaring 2. Arbeidstakere: Løsere tilknytning til arbeidslivet

Lavere organisasjonsgrad blant innvandrere bør også sees i en større integrasjonskontekst. Som vi skal se lenger ned i dette kapittelet, er det flere faktorer hos innvandrere selv som kan spille inn.

Innvandrerbefolkningen er en svært heterogen gruppe. Arbeidsinnvandrere scorer høyere på arbeidsdeltakelse enn ikke-vestlige innvandrere, men ofte lavere på andre integreringsbarometre. Mye av det skyldes lavere botid i Norge. Med disse forskjellene i bakhodet skal vi nedenfor nevne mulige faktorer som forklarer hvorfor innvandrere sett under ett er lavere organisert enn befolkningen forøvrig.

### Jobber i bransjer med lav organisasjonsgrad

En vanlig forklaring på lavere organisasjonsgrad blant innvandrere er at de typisk jobber i yrker der den organisasjonsgraden allerede er lav. Eksempler er renholdsbransjen, hotell- og

serveringsbransjen, bemanningsbransjen og bygg og anlegg. Terskelen for å velge å organisere seg blir naturligvis lavere hvis man kommer til en arbeidsplass med få eller ingen organiserte fra før.

Dette er først og fremst et bransjeproblem og ikke innvandrersproblem. Men ikke alt kan forklares med henvisning til bransjene, siden det er forskjeller også innad i bransjer. Selv når man sammenligner internt er innvandrere lavere representert i fagforeninger.

Som man kan se på figur 10.5 fra SSB lenger opp i dette notatet skyldes innvandrernes organisasjonsgrad ikke kun at de jobber i ulike sektorer. 33 prosent av innvandrerne som jobber i privat sektor er med i en arbeidstakerorganisasjon, mens tallet for befolkningen som helhet er 38 prosent. Det er viktig å presisere her at det er store bransjeforskjeller også innen privat sektor.

En undersøkelse innen bygg- og anlegg fra Institutt for samfunnsforskning har sett nærmere på argumentet om at innvandrere gjør det mindre attraktivt også for nordmenn å organisere seg i disse bransjene. Dette fordi innvandrere svekker den sosiale normen om å ikke være en «gratispassasjer» og ellers bidrar til å svekke fagforeningenes innflytelse. Undersøkelsen «Labour immigration and union strength» viser at økt arbeidsinnvandring *ikke* har påvirket norskfødte arbeideres tilbøyelighet til å organisere seg, hverken i positiv eller negativ retning.<sup>xxiv</sup> Dette gjelder både for dem som var ansatt i bygg- og anleggsbransjen før EU-utvidelsen i 2004, og for nyansatte: «Organisasjonsgraden blant de norskfødte arbeidstagerne er redusert i perioden, men dette har ingen tydelig sammenheng med andelen arbeidsinnvandrere i de ulike delene av bransjen. Selv om organisasjonsgraden blant innfødte ikke påvirkes, kan den lave andelen fagorganiserte blant nykommerne likevel gjøre at den økte arbeidsmigrasjonen svekker fagbevegelsens innflytelse.»<sup>xxv</sup>

### **Lavere deltakelse i organisasjonslivet generelt**

Dersom man ser organisasjonsgraden i sammenheng med innvandrernes deltakelse på andre arenaer, så er underrepresentasjonen ikke overaskende. Innvandrere har generelt svakere tilknytning til det norske samfunnet og lavere deltakelse i både frivillige organisasjoner og politiske partier. Forklaringene bak lavere deltakelse i sivilsamfunnet generelt bør være relevante også når lavere organisasjonsgrad i arbeidslivet skal forklares. – i hvert fall på et overordnet nivå. Forskjellene mellom grupper er store.

Mange kommer fra land med både lav tillit og svake sivilsamfunn. Den norske kulturen med interessefellesskap er noe nytt for mange. Når norske arbeidstakere kommer i kontakt med en fagforening, så trenger de ikke en grundig innføring i hva en fagforening er fordi de forstår tradisjonen med interessefellesskap. De vil ofte allerede være medlemmer av andre foreninger og organisasjoner.

Organisasjonsdeltakelsen i Norge er eksepsjonell høy i internasjonal sammenheng. I snitt er nordmenn medlemmer av minst to foreninger. Over 60 prosent av befolkningen deltar i frivillige organisasjoner. 40 prosent gjør en aktiv frivillig innsats i en organisasjon, som betyr deltakelse i medlemsmøter eller gjør et ulønnet arbeid for organisasjonen.<sup>xxvi</sup>

Mange innvandrere kommer fra steder hvor felleskap er viktig, men hvor det ikke er så formalisert som i Norge.<sup>xxvii</sup> Innvandrernes underrepresentasjon i organisasjonslivet henger tett sammen med sosioøkonomiske forhold. Utdannings- og inntektsnivå, språkferdigheter og hvor lenge man har bodd i Norge har stor betydning for deltakelsesnivået. Innvandrere som scorer lavt på disse faktorene har også en lavere sannsynlighet for å delta i organisasjonslivet. Og da spesielt i form av formelt medlemskap i organisasjoner eller å påta seg verv.

Deltakelse i organisasjoner vil gi innvandrere nettverk, fungere som demokratiskoler og bidra til deres sosialisering inn i samfunnet. Det er også en viktig trening i demokrati. Men veien inn blir vanskelig når man mangler nettverk. Noe som innvandrere selv ofte gir som forklaring når de blir spurt av forskere om deltakelse i norske organisasjoner.<sup>xxviii</sup>

De fleste har heller aldri blitt spurt om å bli med i en organisasjon. IMDi-rapporten «Innvandrerens deltakelse i sivilsamfunn» peker også på manglende ressurser fra organisasjonenes side til å rekruttere personer med innvandrerbakgrunn. Dermed får vi et dobbeltproblem: «Enkelte innvandrere mangler de nødvendige ressursene for å tre inn i tradisjonelle foreninger samtidig som de tradisjonelle foreningene mangler nødvendige ressurser for å inkludere nye grupper».<sup>xxix</sup>

Dette kan til en viss grad være tilfelle også blant fagforeningene. Spesielt i virksomheter der det ikke finnes fagforening fra før kan språk- og kulturbarrierer gjøre det svært ressurskrevende å drive oppsøkende virksomhet eller på andre måter å nå ut til innvandrere.

### **Lavere utdanning og språkkunnskaper**

Organisasjonsgrad henger som vi har sett sammen med utdanningsnivå. En slik sammenheng finner vi både hos majoritet og minoritet. Utdanningsnivået er generelt lavere blant innvandrere. Det er store variasjoner mellom gruppene. Utdanningsnivået blant europeiske arbeidsinnvandrere er betydelig høyere. Men innvandrere under ett har lavere utdanning, noe som kan forklare mye av forskjellen i organisasjonsgrad.

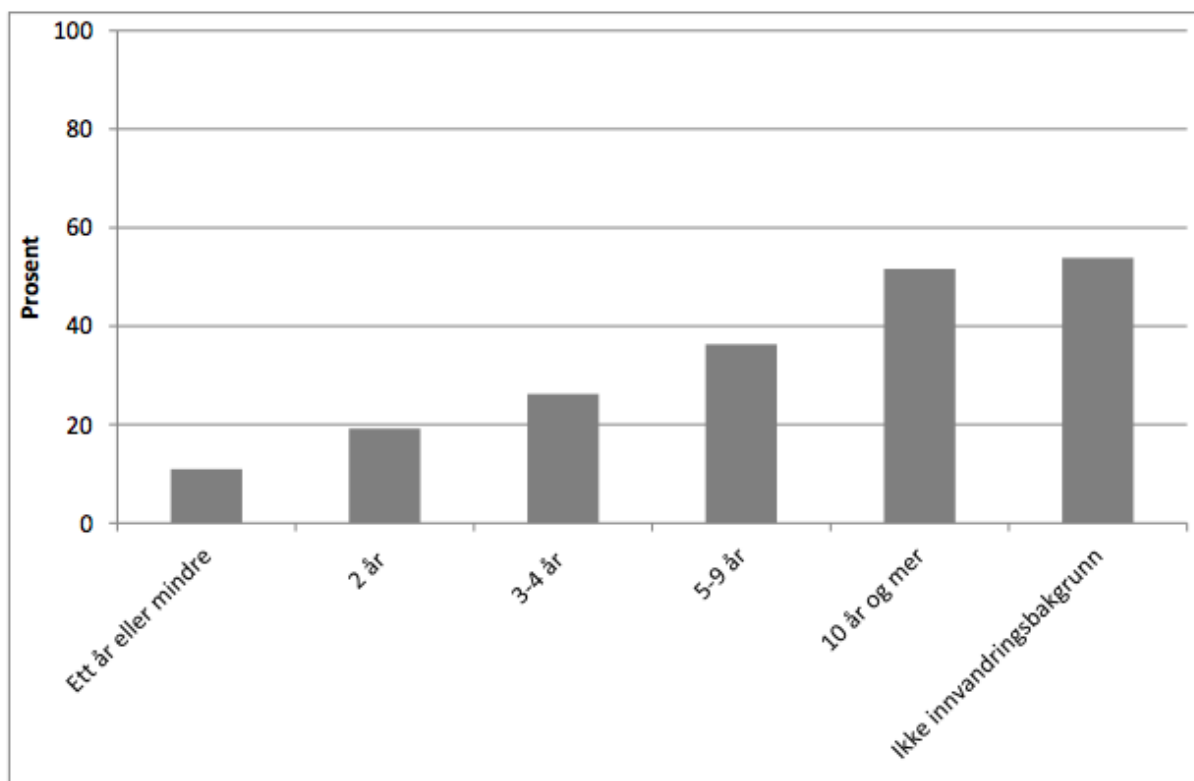
35 prosent av innvandrerne med lav utdanning er fagorganisert. Dette er på nivå med andelen blant alle ansatte med tilsvarende utdanning. 56 prosent av innvandrerne med høyere utdanning er fagorganisert, som kun er 3 prosentpoeng lavere enn andelen for alle med universitets- eller høyskoleutdanning.<sup>xxx</sup>

Lavere utdanning henger også sammen med svakere norskspråklige ferdigheter og lavere kunnskap om det norske samfunnet, herunder fagforeningssystemet.

### Kort botid og løs tilknytning til Norge

Ikke-vestlige innvandrere har lavere tilknytning til arbeidslivet enn arbeidsinnvandrere fra EU, men de er til gjengjeld bedre organiserte. Hovedforklaringen på det er forskjeller i botid i Norge. Jo lengre botid innvandrerne har, desto høyere er organisasjonsgraden. Blant arbeidstakere med under to års botid, er kun én av ti organisert, mens blant de med ti års botid eller mer er organisasjonsgraden tilnærmet lik norske arbeidstakere.<sup>xxx</sup>

Figur 5. Organisasjonsgrad etter botid. 2012. Registerbaserte tall



Kilde: Kristine Nergaard, Erling Barth, Harald Dale-Olsen (2015):  
«Lavere organisasjonsgrad, et spørsmål om nykommere?».

Tilbøyelighet til å fagorganisere seg øker altså med botid i Norge, men ikke raskt nok – noe som gjør botid til en spesiell utfordring siden det er stadig nye arbeidsinnvandrere som kommer til Norge.



Nyankomne er verken godt etablerte i Norge eller i arbeidslivet. Mange lever ved siden det norske samfunnet selv om de fysisk befinner seg her. Det reflekteres også i hvordan de forholder seg i andre arenaer.

Polakker og litauere søker for eksempel i liten grad norsk statsborgerskap, de engasjerer seg ikke så mye i norsk politikk, og de er veldig opptatte av å følge med på medier fra hjemlandet. Dette fordi de ikke nødvendigvis har kommet for å bli her, men har et midlertidig perspektiv på oppholdet sitt og arbeidsforholdet sitt i Norge. Følelsen av å bare være «innom» Norge en kort periode gjør at man ikke ser verdien av organisering på samme måte som fastboende.

Som Fafo-forsker Jon Horgen Friberg påpeker, så harmonerer ikke EØS-konseptet, som åpner for at man skal kunne flytte frem og tilbake uten å bli en del av landet, med integrasjonstankegangen.<sup>xxxii</sup> I en tidsskriftsartikkel har Horgen Friberg omtalt polske innvandrere i Norge som «transnasjonale pendlere».<sup>xxxiii</sup>

Med økt botid er det imidlertid mange som orienterer seg mer mot livet i Norge. Prio-forsker Marta Bivand Erdal skrev i en artikkel i Morgenbladet i 2018 at mange polakker lever «polske liv» i Norge og at de ofte ordner både frisør-, tannlege- og legetimer under ferieopphold i Polen. Men hun la også til følgende:

Mange tek likevel del i det norske samfunnet, først og fremst gjennom arbeid, men òg gjennom skulegangen til borna og fritidsaktivitetar. For ei innvandrargruppe som stort sett ikkje får noka norskopplæring, er dette viktige integreringsarenaer, viktige arenaer der dei kan bygga fellesskap på tvers av språkleg og nasjonal bakgrunn, til det felles beste.<sup>xxxiv</sup>

Arbeidsinnvandrere er heller ikke en del av det offentlige integreringsregimet i Norge. I motsetning til flyktninger og mange andre ikke-vestlige innvandrere, får ikke arbeidsinnvandrere fra EU tilbud om introduksjonskurs og gratis norsk opplæring. Fordi arbeidsinnvandring er etterspørselsdrevet, og fordi de i prinsippet kommer med «arbeid i lomma», så ser ikke staten det som sin oppgave å tilby dem integreringstiltak. Man overlater det til arbeidsgivere å ta seg av opplæring og integrering. Alt dette bidrar til løs tilknytning til Norge og arbeidslivet, noe som igjen kan minske sannsynligheten for medlemskap i fagorganisasjoner.

### **Midlertidighet og løs tilknytning til arbeidslivet**

Den generelle tendensen i alle grupper er som tidligere nevnt at midlertidig ansatte er sjeldnere organiserte enn fast ansatte. Jo mer etablert i arbeidslivet og jo høyere ansiennitet i bedriften, jo høyere sannsynlighet for å være fagorganisert. Samlet er gapet i organisasjonsgrad på 16 prosentpoeng mellom midlertidige og fast ansatte.<sup>xxxv</sup>

Innvandrere jobber i større grad i midlertidige stillinger enn befolkningen som helhet. Også her er forskjellene mellom ikke-vestlige innvandrere og EU-innvandrere stor. Ikke-vestlige innvandrere er overrepresentert i bransjer der deltidsarbeid er mye utbredt. I en SSB-rapport om sysselsetting av innvandrere kommer det frem at heltidsandelen blant de ikke-vestlige er på 56 prosent mens blant EU-innvandrere på 70 prosent.<sup>xxxvi</sup>

Vi vet blant annet fra en del forskning at innvandrere også er utsatt for en sist inn, først ut – effekt.<sup>xxxvii</sup> Senest fikk vi en bekreftelse på det i SSB sine tall om hvordan koronakrisen har rammet innvandrere hardest.<sup>xxxviii</sup>

### **Identifiserer seg ikke med fagforeninger**

De som melder seg inn i en fagforening gjør det ikke nødvendigvis bare fordi de trenger bedre arbeidsvilkår eller bedre beskyttelse mot en potensiell dårlig arbeidsgiver.

Medlemskap i fagforeninger kan like gjerne være motivert av identitetsmessig tilknytning. For eksempel at man ønsker å være en del av et felleskap med andre kolleger på jobben. Eller i en sammenslutning sammen med andre som har den samme profesjonen. Eksempler på profesjonsforbund er *Norsk Sykepleierforbund*, *Norsk Journalistlag*, *Norges Juristforbund*, *Norsk Transportarbeiderforbund*, *Politiets Fellesforbund* og slik kan vi fortsette.

Som Fafø-forsker Kristine Nergaard skriver i rapporten «Fagorganisering i det 21. århundre», er mange av de som jobber i profesjonsyrkene organisert allerede i studietiden, og viderefører medlemskapet når de går ut i jobb. «For disse gir ikke medlemskapet kun tilgang til tillitsvalgte eller i verste fall, juridisk bistand når saker ikke lar seg løse. Medlemmene får også fagblader med profesjonsfaglig stoff og jobbannonser.»<sup>xxxix</sup>

For noen er identiteten som ansatt eller «arbeider» være tilstrekkelig for å identifisere seg med andre arbeidstakere og et motiv for å være en del av fagbevegelsen. Arbeidslivsbarometeret for 2019 viser at fagbevegelsen har høy legitimitet blant arbeidstakerne i Norge. De fleste er positive, og relativt mange av dem som ikke er medlem kunne tenke seg å bli medlem i en forening.<sup>xl</sup>

Innvandrere som er ikke er godt integrerte i Norge vil antakelig ikke ha den samme identitetsmessige tilknytningen verken til felleskapet på jobben, profesjonsyrkene eller fagbevegelsen som sådan. Det kan være fordi ikke alle innvandrere opplever at de inkluderes i det fellesskapet som en fagforening er, og derfor velger å stå utenfor, eller at de på grunn av språklig og kulturell avstand oppfatter at fagforeninger er noe for nordmenn og ikke noe som angår dem.

Manglende tradisjoner med interessefellesskap fra hjemlandet kan også slå inn her - eller negative holdninger til fagforeninger. Arbeidslivsbarometeret har ikke skilt mellom innvandrere og andre, men det er en kjent sak at en del innvandrere kommer fra land der

fagforeningene av ulike årsaker har et dårlig rykte. En antagelse mange gjør seg er at for mange innvandrere fra tidligere østblokkland i Europa kan fagbevegelsen gi helt andre assosiasjoner enn det vi tenker på i Norge. At det kan forbindes med kommunisme som de har dårlige erfaringer med eller dårlige holdninger til.

### **Føler ikke behov eller interesse for organisering**

Slett ikke alle innvandrere jobber i bedrifter med dårlige arbeidsvilkår eller med arbeidsgivere som er negativt innstilte til fagorganisering. Det norske arbeidslivet er tross alt et av de beste i verden.<sup>xii</sup> Riktignok mye takket være fagbevegelsen, men de hardt tilkjempede ordningene kommer alle til gode og er lett å ta for gitt.

Arbeidslivsbarometeret spør uorganiserte arbeidstakere hvorfor de er uorganiserte. Den viktigste årsaken oppgis å være at de opplever at de får de samme godene uansett eller at det ikke er fagforening på arbeidsplassen. Muligheten til å være «gratispassasjerer» er med andre ord den viktigste begrunnelsen blant de uorganiserte for å ikke melde seg inn i en fagforening. Selv om de kan ha et positivt syn på fagforeninger og setter pris på organisasjonenes bidrag for å ivareta lønn og arbeidsvilkår, ser ikke de behovet for å være mer å bidra selv gjennom medlemskap.<sup>xiii</sup>

Hvis man føler at ting fungerer greit og har verken en sterk identitetsmessig tilknytning til fagforeningene eller en sterk bevissthet rundt rollen fagforeningene spiller i det norske samfunnet, så vil motivet for å investere i medlemskap bli lavere. De ser rett og slett ikke behovet for å organisere seg. Argumentasjonen om trepartssamarbeidet betydning på makronivå vil ikke være så interessant for en sesongarbeider fra Polen.

Fafo-forsker Jon Horgen Friberg som har forsket mye på både integrering og fagorganisering peker på at det i noen situasjoner kan det oppstå en reell interessemotsetning. At arbeidsinnvandrere som jobber midlertidig i Norge eller som pendler mellom eksempelvis Norge og Polen ikke ha interesse av rigide begrensninger for arbeidsgiveren rundt for eksempel arbeidstid. «De kan bo i brakker i kortere perioder og ha interesse av å jobbe intenst i Norge før de reiser hjem igjen. De har en objektiv interesse for å jobbe lengre og at de interessene som fagforeningene kjempet for står i veien for dem.»<sup>xliii</sup>

En sak som ble publisert i Aftenbladet i 2017 kan illustrerende dette. Boye Ullmann fra Fellesforbundet prøvde å verve medlemmer blant midlertidig ansatte i en bedrift med innvandrere fra Portugal. Han opplevde at det ikke var så stor interesse blant de ansatte. Ullmann kommenterte det slik i avisa: «De er midlertidig utstasjonert. De vil heller jobbe 70 timer enn 37,5 mens de er her. Det gir ingen mening for dem å melde seg inn i en fagforening som sjefen dessuten misliker.»<sup>xliv</sup>

Det er viktig å presisere at dette gjelder bare et mindretall av innvandrere. Undersøkelser viser ellers at de fleste innvandrere er opptatt av like rettigheter både med hensyn til arbeidstid, turnus, lønn osv.<sup>xlv</sup> De har absolutt behov for den tradisjonelle hjelpen fagorganiseringen gir.

### **Fagforeningskontingenten er for dyr for lavlønte**

Fagforeninger opererer med ulike månedskontingenter. Det kan variere mellom ulike forbund, men en gjennomgang på nettet viser at det er ganske vanlig at kontingenten utgjør et sted mellom 1.2 og 1.5 prosent av brutto lønn. I Parat koster medlemskapet 1.2 prosent av bruttolønnen og faste tillegg. Kontingenten er fradragsberettiget på selvangivelsen.

Det allerede nevnte Arbeidslivsbarometeret viser at én av seks uorganiserte mener at fagforeningsmedlemskap er for dyrt, og de yngre arbeidstakere oftere mener dette enn eldre. Det er nærliggende å tro at også innvandrere er prissensitive. De jobber ofte i lavlønte yrker og må prioritere hardere økonomisk. Når identitet og verdiorientering ikke er avgjørende, vil man i større grad spørre seg hvor mye jeg får igjen for de pengene jeg betaler i kontingent.

Flere av tillitsvalgte vi har pratet med trekker frem prisen for medlemskap som det største hinderet i rekrutteringsarbeidet. Som en av dem sa det: «Penger er det de første de tenker på.» Rundt 500 kroner i måneden er for mange mye – for noen kan det være like mye som telefonregningen eller strømregningen for noen. En annen tillitsvalgt sier: «Når du jobber for 190 kroner i timen og de må betale 300-400 for et kontingent, så er det ikke lite for den enkelte. Ca. to timer må de jobbe for fagforeningen i måneden.»

De lavest lønte vurderer kontingenten strengt, spesielt når de ikke er helt overbeviste over verdien av medlemskap i en fagforening. En av tillitsvalgte vi snakket med i dette prosjektet mente at rundt 5.000 kr. i året er mye for de som bare tenker økonomisk. Vedkommende hadde forståelse for hvorfor mange nøler: «Det er litt fratrukk i skatten, men det man ser er kontingenten som trekkes fra lønnen hver måned. Lønnsutviklingen skjer sentralt og gjelder alle, uavhengig av medlemskap. Hvis arbeidsgiveren er seriøs og du oppfører deg bra, så er det lite risiko for at du havner i en konflikt. Hvis det likevel skulle skje noe, så kan du bruke de pengene på en advokat.»

I Norge ble skattefradraget endret vesentlig mellom 2001 og 2012, og i artikkelen *Hva betyr skattefradraget for oppslutningen om fagforeninger?* viser Erling Barth, Alex Bryson og Harald Dale-Olsen at størrelsen på fradraget har klar betydning for organiseringsgraden. Økt subsidiering bidrar til økt medlemskapsansynlighet, mens økte priser for medlemskap reduserer sannsynligheten for fagforeningsmedlemskap. De presiserer at betydningen av skattefradraget er særlig stor i industri og varehandel.<sup>xlvi</sup>

Rådgiver i LO, Munir Jaber peker på at lavlønte med innvandrerbakgrunn kan være mer prissensitive enn de med norsk bakgrunn og at det blant annet henger sammen med lavere kjennskap til fordelene ved fagorganisering. «De med norske foreldre har oftere hørt om fagforening. De har vokst opp med 1. mai og historien om norsk fagbevegelse, den suksess og betydning. Om ikke fra skolen, så har de hørt det fra sine foreldre og besteforeldre. Innvandrere derimot har ofte ikke lært noe om fagforeningens funksjon når det kommer til trygghet og lønn. Vi snakker om institusjonene som ikke har de samme tradisjonene og røttene i minoritetsbefolkningen. Da blir kontingenten et naturlig hinder.»<sup>xlvii</sup>

### **Tør ikke å organisere seg**

I mange land der arbeidstakerorganisasjonene står svakere, kan organisering være forbundet med større grad av konflikt og frykt for represalier fra arbeidsgiver.

Generelt har ikke norske arbeidsgivere et negativt forhold til fagbevegelsen, men heller ikke i Norge er det helt uten risiko å organisere seg. I noen bedrifter kan arbeidsgiverne mislike at man er organisert.

Mange innvandrere jobber i slike bedrifter, eksempelvis i bedrifter med *kun* innvandrere som arbeidstakere. Det kan være bedrifter i alt fra renhold- og servicebransjen til bygg og anlegg. Mange av arbeidsinnvandrerne ansettes ikke direkte hos store entreprenøren eller de mindre byggefirmaene som får oppdragene. De leies inn, og en del har sitt arbeidsforhold i selskaper som knapt nok har norske arbeidstakere på lønningslista.

En undersøkelse Norstat gjennomførte for Svenssonstiftelsen i 2018, viser at en av ti ikke tør å melde seg inn i en fagforening som følge av et råere arbeidsliv. De frykt fagorganisering kan få konsekvenser for jobben i form av færre vakter eller dårligere forhold til sjefen. Frykten er størst blant de unge, dem som tjener minst og dem som ikke har fast ansettelse.<sup>xlviii</sup>

I en av virksomhetene vi besøkte kjente Parats tillitsvalgte seg igjen. Det var en virksomhet der flertallet av ansatte hadde innvandrerbakgrunn, men få organiserte. Den tillitsvalgte sa at han sliter litt med rekruttering fordi mange frykter negative reaksjoner fra arbeidsgiveren, og at det er noe som er et reelt problem. «Man kan for eksempel bli flyttet til en annen del av virksomheten mot sin vilje. Det oppleves som en form for straff. Man vil ikke gjøre noe som genererer negative reaksjoner fra arbeidsgiveren. Mange er redde for å miste jobben sin.»

### **Blir ikke spurt**

Vi mennesker pleier å følge vanene våre. Å foreta noe helt nytt representerer en terskel for oss. Innenfor psykologisk forskning referer man til denne effekten som «default effect»: den situasjonen man befinner seg i dersom man ikke foretar seg noe som helst. Det enkleste er å ikke ta et valg. Å bli med i en fagforening når en ikke er med, innebærer at man tar et aktivt valg om å endre situasjon. Dette valget blir betydelig enklere om man spørres direkte, for eksempel av en kollega man har tillit til. Direkte rekruttering, med spørsmål om man ønsker å bli medlem, er derfor en helt sentral del av fagbevegelsens virksomhet.

I en spørreundersøkelse som Tankesmien Agenda gjennomførte høsten 2017, kommer det frem at fagbevegelsen mister medlemmer fordi mange arbeidstakere aldri får spørsmålet om de ønsker å melde seg inn. 8 av 10 respondentene oppgir her at de ikke er forsøkt vervet til en fagforening de siste årene. Det er ikke slik at alle som ikke er blitt spurt ville ha meldt seg inn, men potensialet er stort. Blant de 44 prosentene i utvalget som ikke var organisert, oppgir 7 prosent det at de ikke er spurt som den viktigste grunnen til at de ikke er medlem, mens 12 prosent oppgir at de ikke vet så mye om fagforeninger som sin viktigste grunn. <sup>xlix</sup>

Denne undersøkelsen gjelder alle og ikke bare innvandrere, men det er liten grunn til å tro at ansatte med innvandrerbakgrunn blir forsøkt vervet mer enn andre. Det er mer sannsynlig at det motsatte er tilfelle med tanke på segregeringen i norsk arbeidsliv som vi var inne på tidligere i notatet. Dessuten viser andre undersøkelser om innvandrernes deltakelse i organisasjonslivet i Norge at innvandrere i liten grad opplever å bli spurt til å bli med.

Med tanke på at innvandrere i utgangspunktet har mindre kunnskap om fagforeningene, så vil fravær av rekrutteringsarbeid fra organisasjonene gå mest utover innvandrernes organisasjonsgrad.

### **2.3 Fagforeninger: Fra ekskludering til særbehandling av innvandrere?**

Hvordan innvandring virker inn på norsk arbeidsliv har vært et gjennomgående diskusjonstema i lang tid. Noen peker på gevinstene, andre på ulempene for norsk arbeidsliv og norske arbeidstakere. De siste årene har det vært stor oppmerksomhet også for ulempene for innvandrere selv i form av sosial dumping. Også innenfor fagbevegelsen er det ulike meninger om hvordan man skal forholde seg til problematikken.

Historisk har fagbevegelsens forhold til innvandring vært preget av både bekymringer og dilemmaer. Hvordan beskytte eksisterende institusjoner og medlemmer i møte med innvandring har vært et sentralt spørsmål. Videre har man måttet forholde seg til innvandrere som allerede er blitt en del av arbeidslivet. Et av spørsmålene har vært – og fremdeles er – om man skal likebehandle innvandrere eller om man skal åpne for forskjellsbehandling for å sikre like rettigheter for alle i praksis.

## Tre historiske stadier

I Norge bidro LO i den politiske prosessen som ledet fram til innvandringsstoppen i 1975.<sup>i</sup> Man mente innvandring truet fagbevegelsens målsettinger på to fronter: På den ene siden ved å undergrave fellesskapene og solidariteten som er nødvendig for mobilisering av arbeidere i fagbevegelsen. På den andre siden gjennom å godta lavere lønninger og dårligere arbeidsvilkår enn nordmenn og slik forskyve maktbalansen på arbeidsgiverens side.<sup>ii</sup>

En ting er å være kritisk til innvandring, men hva med innvandrere som allerede var innenfor? Hvordan ble de møtt av fagforeningene? Forsker ved Fafo, Jon Horgen Friberg, oppsummerer fagbevegelsens historiske forhold til innvandring i tre faser:

- 1. Eksklusjon.** Den første impulsen mange fagforeninger hadde var å ekskludere innvandrere. Dette fordi økt innvandring ble vurdert som et forhold som vil svekke fagforeningenes makt og forhandlingsposisjon. Den umiddelbare strategien var derfor å holde dem ute. Men når innvandrere først var innenfor, så ga det ikke mening å ekskludere dem.
- 2. Likebehandling.** Det neste stadiet var å insistere på likebehandling. For å unngå å sette ulike grupper opp mot hverandre var man skeptisk til særbehandling. Særtiltak overfor innvandrere kunne skape reaksjoner hos de eksisterende medlemmene og slik undergrave fellesskapet. I Norge var holdningen hos LO at innvandrerne som allerede var her, skulle nyte godt av samme rettigheter som andre nordmenn, samtidig som mange av medlemmene var urolige over innvandrernes inntog på arbeidsmarkedet.
- 3. Særbehandling.** Det tredje stadiet er erkjennelsen av at innvandrere har noen særskilte utfordringer som krever spesielle tiltak. Fagforeninger ble opptatt av å bekjempe rasisme og diskriminering i arbeidslivet og å gjøre særskilte grep for å inkludere innvandrere. Forsker Jon Horgen Friberg sier det sånn: «Når en gruppe har noen særskilte utfordringer eller andre interesser, så kan det å insistere på likebehandling i prinsippet være ekskluderende. Det kan være det samme som forskjellsbehandling siden ordningen er beregnet på majoritetens premisser».<sup>lii</sup>

Det er ikke lett å si om særbehandling er den tilnærmingen som dominerer nå. Særordninger er fremdeles et omstridt spørsmål, men på visse områder er det noe som har tvunget seg frem. For eksempel har flere fagforeninger, inkludert Parat, brukt ressurser på å oversette informasjon til ulike språk. I LO har man også et eget minoritetsutvalg og egne tiltak rettet mot etnisk diskriminering. Parat har også et Likestillings- og mangfoldsutvalg som fungerer som et rådgivende organ for *Parats* hovedstyre i likestillings- og diskrimineringsspørsmål.

Man har med andre både noen særskilte tiltak og noen særorganer for å ivareta innvandrere. Horgen Friberg forteller at det har vært skepsis i fagbevegelsen mot å bruke ressurser på noe som ikke gjelder flertallet av medlemmer. «Fokus på diskriminering gjelder ikke for flertallet av medlemmene, men hvis det er en reell barriere for en gruppe medlemmer, så er det riktig bruk av ressurser».<sup>liii</sup>

Spørsmålet er om særskilte tiltak for å verve innvandrere inn i fagorganisasjoner er et eksempel på særbehandling? Ikke nødvendigvis. Så lenge de ikke får noen særfordeler, så vil det ikke være en særbehandling, men en ekstra innsats for å øke rekruttering blant en gruppe som er systematisk underrepresentert i fagorganisasjonene.

Ifølge spesialrådgiver Ragnar Eggesvik og ansvarlig for samfunnskontakt, Trygve Bergsland i Parat jobber ikke organisasjonen målrettet for å rekruttere innvandrere. Fokuset er å øke organisasjonsgraden i de virksomhetene hvor organiseringen er lav. Og det er typisk virksomheter med mange innvandrere. Om den lave organiseringen skyldes kultur ved virksomhetene, eller innvandring, er som et «høna eller egget»- spørsmål. Det bør uansett være en viktig målsetting å øke organisasjonsgraden i de utsatte virksomhetene for å rette opp ubalansen og motvirke økende segregering i arbeidslivet.

### **Konflikter sentralt versus konflikt lokalt**

Mange av de nordiske og norske fagforeningene møter et dilemma i sin hverdag mellom å sentralisere funksjoner i organisasjonen for å sikre kvalitet og samordning, og å desentralisere funksjoner for å sikre at forbundet vekker engasjement lokalt. De senere tiårene har det jevnt over skjedd en sentralisering av fagbevegelsen i nordiske land, ifølge den svenske Tankesmedjan Tiden.<sup>liv</sup> En utfordring med denne utviklingen er at sentraliseringen kan gå på bekostning av det lokale arbeidet, og manglende tilstedeværelse på mange arbeidsplasser kan skade rekrutteringsarbeidet.

Hvis konfliktene tas lokalt, vil fellesskapet kunne styrkes ved at man ser verdien av organiseringen mer konkret. Hvis alt skjer på overordnet nivå og kommer alle til gode, vil man ikke se nytten av fagforeningskontingenten.

En komparativ studie som er initiert av Samak (Samarbeidskomitéen for de nordiske sosialdemokratiske partiene og landsorganisasjonene) tyder imidlertid på at mindre konflikter lokalt passer bedre for rekruttering av arbeidsinnvandrere. I forskningsartikkelen «Facket och den nordiska modellens framtid – organisering och rekrutering» analyseres erfaringene fra norsk og dansk fagbevegelse med å organisere arbeidsinnvandrerne som kom etter øst-utvidelsen av EU. De finner at både norsk og dansk fagbevegelse brukte en inkluderingsstrategi, altså å integrere innvandrerne som vanlige medlemmer i de eksisterende fagforeningene. Likevel hadde norske fagforeninger større suksess med å organisere arbeidsinnvandrere. Årsaken til dette, hevder forfatterne, er at de institusjonelle



forholdene i Norge fremmer et lavere konfliktnivå på arbeidsplassen sammenliknet med i Danmark.

Det at Norge har allmenngjøring av tariffavtalene, og Danmark ikke, er en av forklaringene på dette. Allmenngjøring av tariffavtaler har som hensikt å sikre at utenlandske arbeidstakere får lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har, og hindre konkurransevridning til ulempe for det norske arbeidsmarkedet.<sup>lv</sup>

Måten de argumenterer på i forskningsartikkelen er slik: Når man har allmenngjøring har arbeidsinnvandreren rettigheter på tarifflønn med en gang han jobber i Norge. Da kan fagforeningene spille en konstruktiv rolle med en gang, ved å tilby assistanse for at arbeidstakeren skal få realisert sine rettigheter. På denne måten opplever de nyankomne arbeiderne at fagforeningene kan spille en positiv rolle fra første stund, og et godt forhold mellom arbeidsinnvandreren og fagforeningene er etablert tidlig.

I Danmark har man ikke allmenngjøringsinstituttet. Veien fram til tarifflønn er dermed mye lengre for en del arbeidsinnvandrere, og arbeidsinnvandrere er ofte mer konfliktsky enn de nordiske arbeiderne og ønsker ikke å gå i konflikt med arbeidsgiver. Derfor ser ikke innvandrerne her kanskje ikke like mye gevinsten med å være med i en fagforening.

Med andre ord sier denne studien at allmenngjøring gjør at fagforeningene kan spille en positiv og konstruktiv rolle fra første stund for arbeidsinnvandrerne. Mens gevinstene ved fagorganisering i Danmark, uten allmenngjøring, tar lengre tid å realisere seg og krever ofte konflikt, noe arbeidsinnvandrere ofte ikke ønsker.

I Agenda-notatet «Fagbevegelse søker folk» pekes det på at fagbevegelsen spiller ofte på konflikt, retorikk og kultur som flere arbeidstakere ikke kjenner seg igjen i. «Mange opplever stort samsvar mellom ledelsens og egne mål, og føler seg fremmedgjort av en fagbevegelse som snakker om konflikt.»<sup>lvi</sup>

Tillitsvalgte vi har pratet med i denne undersøkelsen synes å mene at ytterpunktene på lang sikt kan være ødeleggende. Mye lokal konflikt kan være mobiliserende når mye står på spill, men ellers vil arbeidstakere ha stabilitet og et godt forhold til ledelsen. Flere av tillitsvalgte i Parat mener at lite konflikter på den andre siden gjør behovet for organisering mindre hos noen av arbeidstakere. Fravær av konflikter svekker engasjementet i klubbene samtidig som for mye konflikter skyver mange vekk. En av dem formulerte den holdningen som virket dominerende blant Parats tillitsvalgte på denne måten: «Noen fagforeninger vil at skal avgjøres sentralt. Andre vil at alt skal avgjøres lokalt. Vi i Parat står for en miks. Vi tenker det er mest hensiktsmessig.»

## **Innvandrere er lite representert i styrer og som tillitsvalgte**

Innvandrere er ikke bare underrepresentert som medlemmer i fagforeninger, men de er også i mye større grad også som valgte representanter. De sitter sjelden i styrer eller som tillitsvalgte. Veien til medlemskap er lettere enn veien videre til å bli tillitsvalgt.

Tre av de ti tillitsvalgte vi snakket med i Parat hadde innvandrerbakgrunn. Den ene ble valgt etter å ha vært medlem i seks måneder og etter at han selv opprettet en Parat-klubb i bedriften han jobbet i. Hans motivasjon var rettighetskamp. Bransjen preges av ustabilitet og frykt for å miste jobben. På spørsmålet om det betyr noe for rekruttering av innvandrere å ha tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn, svarer han bekreftende. «Selvfølgelig betyr det mye. Det handler om tillit og legitimitet. Men også om kommunikasjon. Jeg prøver hele tiden å rekruttere folk og føler at jeg forstår dem bedre. Alle de nye Parat-medlemmene i min klubb har blitt det gjennom meg.»

Alle de tre tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn som vi har pratet med kan vise til svært gode resultater med rekruttering av nye medlemmer. Rekrutteringsarbeidet er en spesiell krevende oppgave. Som en av tillitsvalgte sier: «Det er ikke nok å bare ha en samtale og presentere fagforeningen en gang. Jeg har hatt mange samtaler med de uorganiserte på arbeidsplassen min. Og jobben er ikke ferdig etter at de blir medlemmer. De må også oppleve at det har vært nyttig.»

Manglende språkkunnskaper og manglende innsikt i systemet og regelverket trekkes frem som den viktigste forklaringen på hvorfor det er relativt få tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn. Det er lite som tyder på at diskriminering er et problem i denne sammenhengen. Alt dette bekreftes også av annen forskning.<sup>lvii</sup>

Det er heller ikke slik at det er mange interesserte til å påta seg slike verv, men som ikke slipper til. Tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn vi snakket med forteller at det er krevende å ha dette vervet siden man må sette seg inn i mange lover og regler. Medlemmer forventer at tillitsvalgte kan svare på spørsmål de lurer på. Det er ikke alltid man har alle svarene, men det finnes ekspertise på sentralkontoret som man kan benytte seg av.

Spørsmålet er om positiv diskriminering må til for å øke andelen med innvandrerbakgrunn inn i styrer og blant tillitsvalgte. Kvotering har blitt benyttet for å fremme likestilling og i deler av offentlig sektor også for å øke sysselsetting av innvandrere, men dette er stadig et omstridt spørsmål. Om fagforeninger bruker kvotering vil i så fall være et klart eksempel på særbehandling av innvandrere. Det vil uansett ikke hjelpe så mye siden det er antakelig ikke nok folk som har kompetanse til eller vil bli tillitsvalgte.

Som i undersøkelsen over, har heller ikke tillitsvalgte vi har intervjuet opplevd noe trykk ovenfra når det gjelder å få innvandrere som tillitsvalgte. I Parat har de ikke iverksatt noen spesielle tiltak for å få flere tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn. «Valg av tillitsvalgte er en demokratisk prosess. Vi overstyrer ikke de lokale klubbene», sier spesialrådgiver Ragnar Eggesvik i Parat.<sup>lviii</sup>

Uavhengig av hvilken fremgangsmåte som brukes, vil flere styremedlemmer og tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn kunne bidra til å fremme mer inkluderende fellesskap som igjen viser seg å være avgjørende for rekruttering. Som en av tillitsvalgte sa det: «Å få flere innvandrere til å ta verv i fagforeningen vil være et viktig signal om at de er ønsket og velkomne. At fagforeninger er ikke bare noe for nordmenn.»

## 3 Rekruttering – erfaringer fra Parat

---

Aktivt rekrutteringsarbeid er sentralt for å øke organisasjonsgraden. Fagforeninger i Europa og Norge bruker ulike virkemidler for å øke rekrutteringen. Det kan være kampanjer og lokal organisasjonsbygging til profesjonalisering av vervearbeidet. Mange forbund har lyktes godt med rekruttering i utsatte bransjer.

En rekke forhold påvirker resultatet av vervingstiltakene, men det mest grunnleggende stedet å starte for å få flere medlemmer er å spørre arbeidstakere om de ønsker å bli med i fagbevegelsen, gjerne ansikt til ansikt.

Denne delen av notatet er basert på samtaler med dem som utfører det daglige rekrutteringsarbeidet i de lokale klubbene, nærmere bestemt tillitsvalgte og klubbledere i Parat.

Parat er ikke en profesjonsfagforening, men generalister. Som leder for Avdeling for kommunikasjon og samfunnskontakt, Trygve Bergsland sier: «Vi kan lage en klubb for alle typer ansatte, fra de på toppen til de på gulvet. Vi organiserer gjerne i virksomheter som har alle mulige stillinger - fra jurister og økonomer til renholdere og administrativt ansatte».<sup>lix</sup>

Parat driver med *vertikal* organisering der relasjonen til arbeidsgiveren og ikke yrkesbakgrunnen som er viktig. Parat er store blant statsansatte, men de vokser også i private virksomheter som har lite organisering og mange ulike yrkesgrupper. I rekrutteringsarbeidet har Parat fokus på virksomheter med lav organisasjonsgrad, men ikke på innvandrere.

Dette reflekteres også i intervjuene med deres tillitsvalgte, som prøver å gjøre et godt rekrutteringsarbeid, men uten et særskilt fokus på innvandrere. Rekruttering representerer den samme utfordringen uavhengig av bakgrunn, men i møte med en del innvandrere opplever de manglende språkkunnskaper og manglende forståelse for betydningen av fagorganisering som tilleggsutfordringer.

Nedenfor følger en kortfattet beskrivelse av utfordringene Parats tillitsvalgte møter i sitt daglige rekrutteringsarbeid. De deler også sine tanker om hva som står i veien og hvordan man best driver med rekruttering.

### 3.1 Hvor mye ressurser brukes på rekrutteringsarbeid?

De tillitsvalgte har mange oppgaver. De er valgt av ansatte på arbeidsplassen til å representere dem overfor ledelsen og slik fungere som et bindeledd mellom ledelsen og de ansatte. Dette er spesielt viktig under forhandlinger om lønn og arbeidsvilkår, om omstillinger og andre aktuelle saker og konflikter som kan oppstå.

Tillitsvalgte skal også bistå de individuelle medlemmene i enkeltsaker. Som en del av en fagforening fungerer den tillitsvalgte også som et bindeledd mellom fagforeningen sentralt og klubben lokalt.

Å rekruttere nye medlemmer er også en viktig del av oppgaven - både for fagforeningen sentralt og for tillitsvalgte lokalt. Hvor mye tid fagforeningene bruker til rekruttering kan variere. I forbindelse med et prosjekt Agenda gjennomførte sammen med LO oppga mange av de vi snakket med at rekrutteringsarbeidet hadde lav status.<sup>lx</sup> Dette samsvarer med hovedkonklusjonene i andre rapporter. Det er få fagforeninger som virkelig prioriterer rekruttering. Det brukes mer ressurser på forhandlingsarbeid og annet påvirkningsarbeid. Verving dyttes ned til lokalt nivå.

Men også på lokalt nivå kan det variere hvor mye rekruttering vektlegges. Det klare inntrykket etter samtale med Parats tillitsvalgte i dette prosjektet er at rekruttering oppfattes som en sentral del av oppgaven til en tillitsvalgt. Men hvor mye tid som brukes til dette avhenger av forholdene på jobben.

Noen hovedtillitsvalgte har gode og fleksible ordninger, mens andre mener de har lite tid til rådighet. Som en av tillitsvalgte i servicebransjen sa det: «Jeg har én dag i uken til fagforeningsarbeid. Det er ikke nok med tanke på at jeg har rundt 100 medlemmer».

### 3.2 Hvordan foregår rekrutteringsarbeidet?

Rutinene for hvordan man går frem overfor nyansatte varierer også. Noen tillitsvalgte har rutiner for å møte nyansatte veldig tidlig for å forsøke å verve dem, mens det kan være litt mer tilfeldig hos noen andre.

I en av bedriftene på Gardermoen har Parat fått gjennomslag hos arbeidsgiveren for at de får lov til å introdusere seg når arbeidsgiveren har introduksjonsdag for nyansatte. «Vi er på med en gang. Vi spør om de er organisert og forklarer hvorfor de bør organisere seg», forteller den tillitsvalgte vi har snakket med.

Introduksjonsdagen er ikke nødvendigvis den første gangen de nyansatte møter tillitsvalgte. Ofte har det skjedd før man er blitt ansatt. «Vi blir med på intervju når de ansetter folk, så de møter oss allerede under ansettelsesperioden.» Erfaringen er at tidlig rekruttering øker sjansene for å lykkes. Som en annen tillitsvalgt sa det: «Verving må skje tidligst mulig. Jo lengre tid det går, jo høyere blir terskelen for å melde seg inn.»

I en annen virksomhet vi besøkte hadde de ingen rutine for tidlig introduksjon. Der var også organisasjonsgraden langt under landsgjennomsnittet. Parats tillitsvalgte forklarte det på

denne måten: «De nyansatte blir presentert, men ikke alle i ledelsen presenterer dem for fagforeningene. Det er det ikke noe rutine i praksis. Vi burde bli flinkere på det.»

Med andre ord er det tydelig at offensivt rekrutteringsarbeid oppnår de beste resultatene.

### 3.3 Hvilke verveargumenter brukes?

Som vi var inne på tidligere kan det være mange grunner for hvorfor noen velger å melde seg inn i en fagforening eller la være å gjøre det. Tillitsvalgte i Parat er blitt systematisk spurt av oss om hvilke salgsargumenter de bruker i møte med ansatte på jobben.

Hovedargumentene deres kan enkelt oppsummeres i disse tre kategoriene:

- 1) Det er bra for deg.
- 2) Det er bra for oss ansatte.
- 3) Det er bra for samfunnet.

Disse kategoriene henger sammen og utelukker ikke hverandre. Det er imidlertid variasjoner blant de tillitsvalgte i hva de vektlegger på sine arbeidsplasser. Ikke overraskende er det en tendens til at tillitsvalgte i kunnskapsvirksomhetene er mer opptatt av å kommunisere ut den overordnede betydningen av fagorganisering enn tillitsvalgte i produksjonsvirksomheter. En tillitsvalgt i offentlig sektor fortalte at vedkommende begynner med det overordnede, som lønnsdannelse og trepartssamarbeidet, mens en i servicebransjen forteller at de gjerne begynner med argumentet om egeninteresse.

#### **Kategori 1: Det er bra for deg**

Flere tillitsvalgte begynner med å opplyse de nyansatte om fordelene med å være organisert. En av de tillitsvalgte oppsummerer argumentasjonen sin på denne måten: «Det lønner seg å være organisert. Arbeidslivet er mer ustabil nå. Du får hjelp fra oss. Det er en god forsikring. Så får du i tillegg bedre forsikringstilbud.»

På spørsmål om hvilke argumenter de opplever fungerer best overfor ansatte med innvandrerbakgrunn, er det flere som trekker frem de personlige, individuelle godene det medfører å være fagorganisert. Holdningen «what is in it for me» oppleves å være mer utbredt blant unge og innvandrere enn ellers. Dette fordi de oppfattes å ha mindre forståelse for samfunnsverdien av fagorganisering eller manglende motivasjon til å investere i det.

En av tillitsvalgte sier det på denne måten: «Hvis du jobber i politiet, i forsvaret og andre bedrifter hvor folk har høy utdanning, så kan det hjelpe å snakke om verdiene som ligger i den norske modellen og at man som medlem er med på å påvirke. Der tenker folk annerledes. Men når du snakker med folk helt nede på gulvet, så er det viktig å overbevise at de får noe tilbake for pengene de betaler. De er lavt lønnet og hver eneste krone betyr mye

for dem. Derfor bruker jeg forsikringsargumentet. Viktig å ha forsikring på jobben, dessuten gir medlemskapet noen fordeler.».

Styrken i dette argumentet er at den treffer prissensitive ansatte med dårlig økonomi og lite bevissthet rundt betydningen av en sterk fagbevegelse.

Svakheten er at det blir et snevert spørsmål om kost/nytte for den enkelte, omtrent på samme måte som når de kontaktes av ulike salgsganter på gata eller på telefon. Gjennom fagorganisering skal man i prinsippet være en del av noe større, og dette burde være viktigere enn å ha en personlig forsikring for seg selv.

Flere tillitsvalgte har også erfart ulempene med å skape forventinger om at fagforening fungerer som advokathjelp. Det fortelles om skuffede medlemmer med innvandrerbakgrunn som ikke har fått den hjelpen de har forventet å få i konflikt med sjefen. De har gått videre og fortalt til andre kolleger at det er ikke noe hjelp å få fra fagforeninger. En av de tillitsvalgte var opptatt av å kommunisere tydelig at fagforeningen er «støttespiller, ikke advokat.»

Samtalene med tillitsvalgte etterlater likevel et inntrykk av at det mest typiske argumentet som brukes er det som har med samholdet blant ansatte å gjøre. At samholdet og organiseringen er en viktig garanti for at de blir behandlet bedre av ledelsen på arbeidsplassen.

## **Kategori 2: Det er bra for oss ansatte.**

«Sammen står vi sterkere» er kanskje det mest typiske verveargumentet som brukes av tillitsvalgte i Parat. Det oppleves også som det argumentet som har størst effekt. Hele ideen bak organisering går ut på at ansatte samler seg som en gruppe og ikke forholder seg bare som enkeltindivider i møte med ledelsen på arbeidsplassen. Når et flertall står bak kravene, blir det vanskeligere for arbeidsgiveren å ignorere dem. Dette kommuniseres tydelig i møte med nyansatte.

Argumentasjonen som brukes er at en ansatt kan gå til arbeidsgiveren for å kreve bedre betingelser, som for eksempel bedre overtidsbetaling eller en bedre turnusordning, men at de er mye sterkere hvis de ansatte står sammen om kravene. Det argumenteres om at det er dumt å stå alene hvis man opplevet problemer på arbeidsplassen. At det er godt å ha noen i ryggen. Eller for si det med ordene til en hovedtillitsvalgt: «Jeg tenker 'bra for deg, men også for oss'. Vi må stå sammen.»

Argumentene i denne kategorien handler ikke bare om påvirkning, men også om fellesskap på jobben. I rekrutteringsmøtet kan tillitsvalgte nevne de ulike sosialiseringstiltakene den lokale klubben står for, alt fra julearrangementer til quiz og lignende.

Styrken i denne argumentasjonen er at budskapet er svært inkluderende. Vi mennesker er sosiale dyr med et sterkt behov for tilhørighet. Når man kommer til en ny jobb, kan det være betryggende å bli møtt av en inkluderende klubb. Dette gjelder spesielt for innvandrere som kan ha en sterkere fremmedfølelse og svakere nettverk enn andre. Det ligger også en anerkjennelse i det å bli invitert inn og få høre at det betyr mye for alle ansatte. Denne argumentasjonen fungerer effektivt spesielt når de fleste er organisert.

Svakheten i denne argumentasjonen er at den ikke resonnerer med arbeidssituasjonen til alle. Det er mange som har individuelle type jobber der man ikke har det sterke gruppesamholdet.

Spesialrådgiver Ragnar Eggesvik i Parat trekker frem personer som har stillinger eller arbeidsoppgaver som i stor grad er selvstendige, som for eksempel konsulent/byråbransjen som jobber med kommunikasjon, IT, design, reklame, annonsering, programutvikling og lignende. De er i liten grad organisert. «De føler at de i større grad er i stand til å forhandle avtaler på egen hånd. De tror mer på private samtaler med sine sjefer. Derfor er det vanskelig å rekruttere denne gruppen.»

Eggesvik forteller videre at situasjonen i mediebransjen er illustrerende. «De som jobber med annonser og programmering og tekniske løsninger flyttes i stor grad ut av mediehusene og over i byråer der det er lav organisering, mens så å si alle journalister på de samme arbeidsplassene er organisert. Det er også en sterk tradisjon blant journalister å organisere seg.»

Argumentasjonen om samhold reflekterer ikke realitetene i mange bedrifter der den etniske segregeringen er sterk. Men det er desto viktigere å jobbe for å fremme sterkere felleskap på tvers av sosial og etnisk bakgrunn.

### **Kategori 3: Det er bra for samfunnet**

Mange av de som melder seg inn i en fagforening gjør det fordi de identifiserer seg med fagbevegelsens historie og det politiske prosjektet. Det er samfunnsinteresser og ikke personlige økonomiske interesser som er viktigst for dem.

Et kategori 1-argument som brukes i verving er at alle arbeidere i Norge har interesse av sterke fagforeninger. Jo sterkere fagforeningene er, jo sterkere rettigheter har arbeiderne. Lover og regler som gjelder arbeidslivet kan ikke bestemmes uten å høre på fagforeningene. Dessuten er det mye viktig som ikke omfattes av lovene. Uten fagforeninger vil arbeidsgivere og bedriftseiere ha for mye makt på bekostning av ansatte. Eller for å sitere en av de tillitsvalgte: «Arbeidsgivere må ikke få bestemme alt selv. Arbeiderne må være med rundt bordet. Det er ikke nok å bli beskyttet av lover.»



Videre argumenteres det med at også arbeidsgivere har interesse av god dialog med de ansattes representanter, og at trepartssamarbeidet sikrer gode kompromisser som bidrar til å holde konfliktnivået lavt i samfunnet.

Styrken i argumentasjonen over er at det kan virke motiverende for samfunnsengasjerte ansatte. At de gjennom sitt medlemskap føler at de bidrar til å gjøre både arbeidslivet og samfunnet bedre.

Svakheten i denne argumentasjonen er at den kan virke for abstrakt for mange. Eller at den ikke resonnerer med den enkeltes verdier og situasjon. Det er mange som har nok med egen livssituasjon og ikke har nok overskudd til å tenke idealistisk på samfunnsnivå.

Som en tillitsvalgt sa det: «Man skulle tro at de som er mest utsatt skulle ha større interesse av å organisere seg enn de som har trygge arbeidsstillinger, men det er ikke alltid slik i virkeligheten». Det sier noe om hvilken rolle verdier og bevisstheten om fagforeningens betydning spiller.

På spørsmål til en av de tillitsvalgte om hun ser forskjell mellom innvandrere og andre i måten de forholder seg til de ulike argumentasjonskategoriene, svarer hun bekreftende: «Det er en forskjell. Bakgrunn har mye å si. Innvandrere har ikke dette med fagorganisering i ryggraden sin som vi nordmenn. Egeninteresse er viktigere for dem.»

Med tanke på statistikken over fagorganiserte fordelt på utdanning, så er det mer nærliggende å tro at utdanningsnivå har større betydning her enn bakgrunnen som innvandrer.

En tillitsvalgt hadde blitt konfrontert av en uorganisert som hadde sagt at han kan bruke medlemskapspengene til advokat hvis det skulle skje noe. Slik var den tillitsvalgtes respons:

«Ja, du kan bruke advokat, men vet du hva det koster? En time hos advokaten er omtrent som en årskontingent hos oss. I tillegg blir du sosialisert her. Vi tar vare på våre folk. Ikke bare har du forsikret deg her, men også noen av de forsikringene du allerede har blir billigere gjennom medlemskap hos oss. Du får mange fordeler. Du får rabatt på reiser med Colorline for å nevne noe. Viktigst av alt er at vi forhandler om din lønn slik at du får bedre betalt for jobben du gjør.»

Dette er et godt eksempel på hvordan sosialisering og fellesskapet blant de ansatte brukes som et verveargument i kombinasjon med de mer personlige økonomiske fordelene medlemskapet gir.

Selv om vektleggingen kan variere fra en virksomhet til en annen, er vårt klare inntrykk fra samtaler med de tillitsvalgte i vår undersøkelse at det er vanlig at alle de tre argumentasjonstypene kommer på en eller annen måte frem under rekrutteringssamtalene med de uorganiserte.

### 3.4 «Gratispassasjerer» og kommunikasjon om forventninger

«Gratispassasjerer» er et vanlig uttrykk som brukes i arbeidslivet for de uorganiserte arbeidstakere som er innlemmet i tariffavtale. Selv om de ikke bidrar med medlemskontingent til en fagforening, får de likevel de godene fagforeningene har kjempet frem i tariffavtalene. Som tidligere nevnt viser Arbeidslivsbarometeret at muligheten til å være «gratispassasjer» er den viktigste begrunnelsen blant de uorganiserte for å ikke melde seg inn i en fagforening.

Teorier om rasjonelle valg tar utgangspunkt i at vi mennesker er rasjonelle og nyttemaksimerende individer, med objektive økonomiske interesser. Når man kan få de samme godene uten å måtte bidra selv, så vil man ifølge denne teorien velge å være gratispassasjer siden det er det mest rasjonelle.<sup>lxix</sup> Men vi mennesker er også moralske og sosiale vesener. Vi kan være minst like bekymret for fellesskapet og samfunnsmoralen som for vår egen lommebok. Dessuten er det i menneskenaturen å være «groupish» med et sterkt behov for tilhørighet.<sup>lxxii</sup>

Dette betyr at dersom det i utgangspunktet er mest rasjonelt å ikke organisere seg, ut fra en ren økonomisk kalkyle, kan det likevel være mer rasjonelt å organisere seg for å føle seg inkludert i gruppen man tilhører, som for eksempel blant kolleger på jobben. Et slikt insentiv skapes når det er allerede sterkt samhold på arbeidsplassen og når man bli møtt med forventningene om å bidra.

De tillitsvalgte vi har snakket med har litt ulike holdninger til gratispassasjer-problematikken. Noen har forståelse for hvorfor enkelte arbeidstakere ikke ønsker å organisere seg, andre opplever dette som et stort problem. Som en av dem sa det: «Min holdning er at det å ikke være organisert her er som å snike på bussen.»

Disse holdningene kommer til uttrykk i både måten man kommuniserer forventningene på til de uorganiserte, men også i måten man forholder seg til uorganiserte som trenger hjelp.

En av de tillitsvalgte i en av virksomhetene der over 90 prosent er organiserte forteller hvordan hun kommuniserer forventningene til de nyansatte. «Jeg pleier å si at her er vi alle organiserte. Legger litt press på denne måten».

En annen er mer direkte. «Vi jobber med saker som alle tjener på. Du får alle fruktene, men da må du også bidra i fellesskapet.» Noen er direkte konfronterende overfor de uorganiserte og sier rett ut at de snylter som gratispassasjer. «Alle godene vi har opparbeidet er du gratis passasjer på. Vær med å støtte oss. Vi står sterkere sammen.»

Historisk har organisasjonsplikten vært den viktigste årsaken til at det ble etablert store fagorganisasjoner i vestlige land. I England og USA ble medlemskap gjort obligatorisk gjennom «closed shop» der arbeidsgiverne ansetter kun organiserte, og «union shop» der de som ansettes er pliktig til å organisere seg.<sup>lxiii</sup> Dette var resultat av fagforeningsikkerhetsavtale der arbeidsgiver i Storbritannias tilfelle bare samtykker i å ansette fagforeningsmedlemmer, og ansatte må forbli medlemmer av forbundet til enhver tid for å forbli ansatt. I USA kunne man ansette folk som ikke var organiserte, men de hadde en plikt til å melde seg inn i forbundet.

Organisasjonsfriheten er både grunnlovsfestet og innlemmet i internasjonale menneskerettigheter. Det er likevel fullt mulig å oppfordre og kommunisere forventninger på en tydelig måte, slik noen tillitsvalgte gjør. Det er heller ikke obligatorisk å stemme ved valg, men det kommer sterke oppfordringer fra høyeste hold til alle oss om å gjøre sin «demokratiske plikt».

Det kan være tilfeldig, men tillitsvalgte som virket mer offensive i rekrutteringsarbeidet og kommuniserte klare forventninger til de uorganiserte kunne vise til bedre resultater og høyere organisasjonsgrad enn de mer forsiktige. Det er nærliggende å tro at forventningspresset har mer effekt når flertallet er organisert.

Et annet omstridt spørsmål er om hvordan man skal forholde seg til gratispassasjerer når de trenger hjelp. Også her viser tillitsvalgte ulike tilnærminger. Noen er rigide og sier at det ikke kommer på tale å hjelpe noen som ikke er medlem. Det argumenteres med at den type tjenester er forbeholdt medlemmer på samme måte som forsikringsselskapene ikke hjelper de som ikke tegner forsikring. Å hjelpe alle kan potensielt styrke gratispassasjer-problemet ved at arbeidstakere ser at heller ikke på det nivået gjøres noe forskjell mellom organiserte og uorganiserte.

Andre mener at det å hjelpe noen med saker og konflikter på jobben kan være en god måte å drive rekrutteringsarbeid på. Som en av tillitsvalgte sa det: «Den beste reklamen for oss er når noen får konkret hjelp. Da kommer 3-4 stk. etterpå og melder seg inn.»

## Tre gode eksempler på rekruttering

### Eksempel 1: Parats vellykkede rekruttering i hotellbransjen

Det er generelt vanskelig å rekruttere innvandrere i utsatte bransjer. Noen får det likevel til. Det finnes mange gode eksempler blant fagforeninger, men her kan vi nevne et godt eksempel fra Parat.

På Hotel Plaza er angivelig et sted mellom 80-90 prosent av de ansatte organiserte, nesten alle i Parat. Det er mye «gjennomtrekk», med mange med midlertidige stillinger og vikarer, men likevel klarer den lokale klubben å holde organisasjonsgraden svært høyt.

På spørsmål om hva som ligger bak suksessen, svarer Parats tillitsvalgte dette: «Vi har sterk kultur for fagorganisering og vi er flinke til å verve folk». <sup>lxiv</sup>

Den lokale klubben tar systematisk initiativ til å snakke med de nyansatte. «Vi er ikke passive og venter på at folk kommer og banker på vår dør. Vi rekrutterer aktivt. Det er slitsomt, men viktig for å unngå at vi går under femti prosent. For da blir det lettere for arbeidsgiveren å ignorere oss», sier Parats klubbleder.

Mange av de rundt ti prosentene som ikke er organiserte, tilhører ledelse eller mellomledelse. Så å si alle uorganiserte er etniske nordmenn, mens de fleste organiserte er innvandrere. Klubblederen har innvandrerbakgrunn selv og forteller at han er tydelig med å signalisere at det er et sterkt fellesskap blant de ansatte og at det er ikke populært å være «gratispassasjer». Det handler ikke bare om rekruttering, men også saker de kjemper for.

### Eksempel 2: Bygningsarbeiderforeningens vellykkede rekruttering av polakker i byggebransjen.

Etter EU-utvidelsen i 2004 strømmet det med polske arbeidsinnvandrere til norsk byggebransje. I den forbindelse bestemte Oslo Bygningsarbeiderforening, som er en del av Fellesforbundet, å ansette polsktalende medarbeidere fordi mange polakker trengte hjelp. Julia Maliszewska fikk stillingen som ombud for polske bygningsarbeidere i Oslo.

Jobben besto av å ta imot henvendelser og organisere polske arbeidsinnvandrere. De hadde kveldsåpent en gang i uken siden mange ikke kunne oppsøke kontoret i arbeidstiden.

Ifølge Maliszewska handlet henvendelsene hovedsakelig om lønn, overtidspenger eller feriepenger som polakkene ikke hadde fått fra arbeidsgiveren. De som tok kontakt kom fra

et bredt spekter av arbeidsgivere, fra norske firmaer til polske firmaer og bemanningsbyråer.

Maliszewska forteller videre at fagforeningen i starten viste ekstra romslighet når det gjaldt å tilby hjelp og at det handlet mye om å inndrive lønn. Arbeidstakere måtte melde seg inn i fagforeningen for å få hjelp der og da. Den gangen var det ingen krav om å vente i noen måneder før man hadde krav til konkret bistand fra fagforeningen. Senere strammet de inn praksisen etter hvert som det polske miljøet hadde vært i Norge en stund og hadde fått med seg fagforeningens rolle her.

«I begynnelsen drev vi mye med brannslukning. Dessuten var det viktig å bli kjent og opparbeide oss tillit. Mange av arbeidsinnvandrerne havnet i bemanningsbyråer under elendige vilkår. Polakkene hadde også kummerlige boforhold», forteller Maliszewska. Fordi mange hadde negative assosiasjoner til den polske fagbevegelsen, var det viktig å få frem at Fellesforbundet var uavhengig.

Oslo Bygningsarbeiderforenings satsing på å organisere arbeidsinnvandrere i en kritisk tid ble en suksess. De klarte å rekruttere mange arbeidsinnvandrere til fagforeningen. Maliszewska sier flere forhold som var avgjørende for suksessen:

«For det første jobbet vi ut fra at vi er en fagforening for alle som arbeider i Norge, ikke bare nordmenn. Vi satset på å organisere arbeidsinnvandrere i firmaer som var store og stabile. Og vi klarte å finne polske arbeidere som kunne fungere som tillitsvalgte. De rekrutterte andre og slik ble klubbene selvdrevne».

Den mest ekstraordinære suksessen var organiseringen av klubben i Adecco. «I årene 2005 og 2006 var majoriteten av arbeidskraften de formidlet til byggebransjen østeuropeere. Vi startet en klubb helt fra scratch», forteller Maliszewska. Det ble opprettet Adecco-klubber i alle de store byene, blant andre Bergen, Trondheim og Oslo.

Klubben i Adecco ble den største klubben i Fellesforbundet. Organiseringen ga frukter. Resultatet ble tegningen av en tariff-avtale i Adecco. I tillegg fikk alle vikarene hele, faste stillinger.

På spørsmål om hvilke rekrutteringsmetoder brukte Bygningsarbeiderforeningen i den tiden, svarer Maliszewska at det mest avgjørende var at de ikke var firkantet, men hjalp arbeidsinnvandrere der da. Og at de behandlet dem som alle andre arbeidere, uavhengig av bakgrunn. Videre var det viktig å utarbeide materiell på polsk siden få kunne norsk eller engelsk. Det handlet om informasjon om minstelønnsseter, om rettigheter til ferie, overtid og stillingsvern.

Det var et skille mellom dem som var pendlere og de polakkene som var bosatt i Norge. «De som pendlet, så i større grad medlemskap i fagforeninga som en forsikringsordning, mens de som bosatte seg her var opptatt av ordna lønns- og arbeidsforhold, vanlig arbeidstid og de kollektive avtalene», avslutter Maliszewska.

### Eksempel 3: LOs vellykkede rekruttering blant unge studenter

Ungdom er sjeldnere organisert enn eldre, og innvandrere er sjeldnere organisert enn ikke-innvandrere. Det er ikke dermed sagt at det er disse to gruppene som drar organisasjonsgraden ned, men uavhengig av hvilke strukturelle forhold som forklarer skeivhetene, så er det viktig for fagforeningene å øke rekrutteringen blant nettopp disse to gruppene.

I LO har de hatt en særskilt satsing på å øke andelen av unge. Strategien har vært å nå ut til dem allerede mens de er studenter og før mange av dem er blitt en del av arbeidslivet. Av rundt 300 000 studenter i Norge er om lag 100 000 fagorganisert.

Rådgiver Munir Jaber har ansvar for høyere utdanning og studenter i LO. Han forteller at måten de har gått frem på var å opprette LO-studentene som fungerer som foreninger på universiteter og høyskoler rundt om i Norge. LO har rekruttert medlemmer som skal sitte i styre og drive aktivitet på campus. Så har disse rekruttert sine medstudenter inn i LO.

«Det er ikke snakk om fagforening eller en politisk organisasjon, men et faglig og sosialt felleskap for studenter. Faglighet i form av studieretning og bransje.»

LO-felleskapene de lager driver med kurs og konferanser i campus som fokuserer på faget og bransjen studentene mest sannsynlig kommer til å jobbe i. Selv om fagorganisering ikke er i fokus, så vil deres tilknytning til LO ha betydning for bevisstheten rundt fagforeningens rolle.

«Vi har etablert syv studentlag på et år. Vi møter dem allerede på campus og henter dem inn på deres premisser», sier Jaber. Resultatene av denne satsingen har vært formidable.

Fra 2018 til 2019 har LO-forbundene fått drøyt 1000 nye studentmedlemmer og tredoblet veksten blant studenter fra året før.<sup>lxv</sup> En tidligere Fafo-undersøkelse har vist at over halvparten av studentene som er LO-organisert, fortsatt er medlem i et LO-forbund fire år senere.

## 4 Avsluttende bemerkninger og anbefalinger

---

Det organiserte arbeidslivet i Norge har spilt en viktig rolle for det høye tillitsnivået i samfunnet og kan fortsette å spille en viktig rolle også i fremtiden ved å opprettholde denne tilliten og forebygge sosiale og kulturelle spenninger i samfunnet.

I Norge har vi mindre konfliktfylte omstillinger enn i flere andre europeiske land takket være trepartssamarbeidet, kompromissene mellom partene i arbeidslivet. Samarbeidet mellom kommune og stat spiller også en stor rolle for å demme opp for polarisering og sikre bred oppslutning om felles verdier på tvers av politiske oppfatninger. En viktig faktor for å dempe frustrasjon og konflikt i forbindelse med omstilling er også det gode sosiale sikkerhetsnettet vi har for de som faller utenfor.

For at den norske modellen skal fungere på overordnet nivå, må den fungere også lokalt. Gjennom denne og tidligere undersøkelser Agenda har gjennomført, har vi sett mye konstruktiv og fruktbar dialog også på de lokale arbeidsplassene. Men en forskyving av maktbalansen i deler av arbeidslivet kan undergrave den norske modellen. Den etniske segregeringen i arbeidslivet er også urovekkende. Den bidrar ikke bare til sosial dumping, men kan også skape avstand mellom grupper og slik svekke tilliten i samfunnet.

Fagbevegelsens legitimitet hviler ikke bare på antall organiserte på landbasis, men også på at den har et godt fotfeste i alle bransjer og i alle etniske grupper i samfunnet. I dag er organisasjonsgraden i befolkningen på 49 prosent, men 36 prosent blant innvandrere.

Omstilling til et stadig mer mangfoldig samfunn er en av våre sentrale samfunnsmessige utfordringer. Vi mener at også fagbevegelsen har et stort ansvar for å bidra til integrering.

Det er noe fagbevegelsen allerede gjør, men kan bli enda bedre på denne oppgaven. Fagforeninger er ikke bare interessefellesskap, men som vi har sett i dette notatet kan de i praksis også fungere som en viktig integreringsarena. Det er til syvende og sist i felles interesse at ingen gruppe blir stående utenfor. Derfor er rekruttering av innvandrere i fagbevegelsen en viktig samfunnsoppgave.

Det finnes ikke én stor forklaring for hvorfor innvandrere er lavere organisert enn befolkningen som helhet. I dette notatet har vi sett på både forhold i arbeidslivet, hos arbeidstakere selv og hos fagforeningene. Vi har pekt på flere mulige faktorer som eventuelt kan forskes nærmere på. Noen faktorer er naturligvis sterkere enn andre. Det som etter vår mening fremstår som den mest plausible forklaringen er når følgende tre faktorer opptrer i kombinasjon hos en uorganisert med innvandrerbakgrunn:

- 1) Jobber i bransjer der organisasjonsgraden allerede er lav.
- 2) Opplever medlemskontingenten som dyr.
- 3) Ser ikke verdien av fagorganisering på grunn av manglende tradisjoner og bevissthet for den type interessefellesskap.

Strukturelle forhold mister imidlertid betydning i møte med et godt og offensivt rekrutteringsarbeid på enkelte arbeidsplassene. De klubbene som lykkes best med rekruttering er de som skaper de sterkeste fellesskapene på arbeidsplassen sin. Der de fleste er organisert, blir også innvandrere organisert. Dette er blitt påpekt av tidligere undersøkelser og det er noe som bekreftes også av vår undersøkelse. Denne tendensen er betryggende for de arbeidsplassene der fagforeninger står sterkt. Det betyr at fagforeningene må fortsette å opprettholde de sterke fellesskapene slik at alle nyansatte sluses naturlig inn i den sterke fagforeningskulturen som eksisterer der.

Utfordringen er å snu den negative trenden i de mer utsatte bransjene der organisasjonsgraden er lav eller der det ikke finnes noen tilstedeværende fagforeninger. Å få en høyere organisasjonsgrad er ikke bare fagbevegelsens jobb, men er heller ikke mulig å få til uten fagbevegelsens egeninnsats. Når det ikke finnes én enkelt faktor som forklarer lavere organisasjonsgrad blant innvandrere, så kan det heller ikke finnes ett enkelt tiltak som kan bidra til å løse utfordringen.

Vårt håp at drøftelsene i dette notatet og erfaringene de tillitsvalgte som vi har snakket med deler med oss kan være verdifulle i den videre diskusjonen om rekruttering av innvandrere i fagorganisasjoner. Et av spørsmålene som bør diskuteres er om fagforeningskontingenten er for dyr for de som jobber i lavlønte yrker. For dem er det hver krone som teller. Prisen for medlemskap i en fagforening blir dermed en viktig barriere for denne gruppen.

Vi trenger mer forskning for potensielt å øke presisjonsnivået i forklaringene og for å måle effekten av de ulike tiltakene som gjøres i ulike bransjer. På bakgrunn av det vi allerede vet og på bakgrunn av de samtalene med tillitsvalgte i denne undersøkelsen tillater vi oss å komme med følgende anbefalinger:

#### **- Gi rekrutteringsarbeidet høyere status i fagforeningene**

Dette kan gjøres blant annet gjennom å betone viktigheten av rekruttering og gjennom å feire suksesshistoriene som kan virke inspirerende. Tilrettelegging for erfaringsutvekslinger blant tillitsvalgte kan inngå i dette.

#### **- Iverksette rekrutteringskampanjer rettet mot utsatte bransjer**

Siden lavere organisasjonsgrad blant innvandrere henger sammen med lavere organisering i utsatte bransjer, behøver ikke kampanjenes målgruppe være innvandrere per se, men alle som jobber i de bransjene. De lokale tillitsvalgte gjør den viktigste jobben, men de trenger drahjelp fra fagforeninger sentralt. Som en av tillitsvalgte sa det: «Det daglige livet sluker det meste. Vi trenger hjelp med rekruttering.». Sentrale ledere kan «skape blest» rundt kampanjen gjennom sin tilstedeværelse i noen av de aktuelle virksomhetene.



### **- Tilby gratis norskkurs for arbeidsinnvandrere**

Dette kan være en måte å gjøre medlemskapet mer attraktivt på for denne gruppen. Norskkurs koster mye for arbeidsinnvandrere. Tilbudet om gratis norskkurs signaliserer at man bryr seg om denne gruppen og forstår deres behov. Det bør formidles at selve deltakelsen i fagforening kan hjelpe med å lære språket, men at man i tillegg har et opplegg med gratis kurs. Dette er ikke bare et rekrutteringstiltak, men også et integreringstiltak som vil bidra til å gjøre den daglige kommunikasjonen bedre med denne gruppen. Her anbefales det at regjeringen subsidierer store deler av kurstilbudene fra fagforeninger ettersom dette er også et viktig tiltak for å fremme integrering, deltakelse og tillit.

### **- Øk fagforeningsfradraget**

Denne studien viser at fagforeningskontingenten kan bli for dyr for de som jobber i lavlønte yrker. For dem er det hver krone som teller. Prisen for medlemskap i en fagforening blir dermed en viktig barriere for denne gruppen. Andre studier som det er referert til i denne rapporten viser at fagforeningsfradraget har effekt. Derfor anbefaler vi at skattefradraget for fagforeningskontingent økes betraktelig. Dette vil kunne være et av bidragene for å øke organisasjonsgraden også blant innvandrere.

### **- Rekruttere flere innvandrere inn i fagforeningens valgte strukturer og sekretariat**

På tillitsvalgtsnivå bør man være varsom med å legge føringer for hvem de lokale klubbene skal velge som sin representant. Det kan bli dårlig mottatt å signalisere at de må vektlegge mangfold. Der bør ting skje naturlig og demokratisk. Men når det gjelder styreverv i alle nivåer i fagforening, så bør valgkomiteer jobbe for å fremme mangfold slik man har jobbet for å fremme likestillingsperspektivet på ulike områder i samfunnet. Når styrende organer vektlegger mangfold, vil de avdelingene som bygger mangfold av ledere også få større sjanse for å få sine representanter i ledelsen. Å rekruttere ansatte med innvandrerbakgrunn vil også bidra til at fagforeninger gjenspeiler samfunnet på en bedre måte enn i dag. Dette vil også sende et inkluderingsignal og bidra til å gjøre rekruttering lettere.

### **- Investere i skolering av potensielle tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn.**

Som det kommer frem i dette notatet er manglende erfaring og systemkunnskap en sentral forklaring for hvorfor det er så få tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn. De som allerede er tillitsvalgte opplever skolering og deltakelse på kurs og seminarer som en belønning for jobben de gjør. Skolering bør imidlertid også være en investering i nye potensielle ledere.

Dette kan være en måte å øke andelen av innvandrere blant tillitsvalgte på, men også en måte å øke rekrutteringen blant innvandrere på. De som får tilbud om skolering bør ikke forplikte seg til å satse på en karriere i fagforeningsarbeid, men det bør signaliseres en forventning om at de bidrar i rekrutteringsarbeidet. På samme måte som politiske partier,

kan også fagforeninger få mye igjen for investering i bedre representasjon av befolkningen i sine strukturer.

#### **- Informere om fagforeninger så tidlig som mulig**

Å ha rutiner for presentasjon av fagforeninger for nyansatte så tidlig som mulig synes å ha positiv effekt, ifølge de tillitsvalgte vi har pratet med. Dersom arbeidsgiveren står i veien for tidlig introduksjon, bør det jobbes for å få på plass gode ordninger.

Nordmenn flest vet allerede hva en fagforening er og hvilken funksjon den har. Ikke alle innvandrere har den kunnskapen. Derfor er det viktig at de blir informert helst før de kommer inn i arbeidslivet. Som for eksempel i introduksjonsordningen for nyankomne innvandrere. Der blir de allerede informert om sentrale institusjoner i det norske samfunnet, men den informasjonen kan fort bli for abstrakt for mange. Det kunne vært en fordel om fagforeninger ble invitert til å presentere seg selv under opplæringen for å skape større interesse rundt tematikken.

#### **- Kunnskap om den norske modellen må innlemmes i HMS-opplæringen.**

Bedre kjennskap til hvilke rettigheter og plikter man har som arbeidstaker i Norge, hvordan fagforeningene fungerer og hvilke instanser som kan hjelpe deg dersom dine rettigheter blir brutt kan gi arbeidstakerne selv en bedre mulighet til å unngå eller komme seg ut av ulovlige arbeidsforhold.

#### **- Ikke bare informasjon, men også inspirasjon**

Et klart inntrykk fra våre samtaler med tillitsvalgte i denne undersøkelsen er at de som er offensive i rekrutteringsarbeidet og som tydelig kommuniserer forventninger til de uorganiserte lykkes best. Den beste rekrutteringen skjer når man møtes ansikt til ansikt og har en tillitsvekkende samtale. Å rekruttere handler ikke bare om å informere om Tekstelementene

## 5 Fotnoter

---

<sup>i</sup> SSB: «Slik definerer SSB innvandrere», publisert 5. mars 2019.

<https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/slik-definerer-ssb-innvandrere>

<sup>ii</sup> Store norske leksikon: «Polarisering - skjerping av standpunkter». Publisert på nett: 14. februar 2009. [https://snl.no/polarisering - skjerping av standpunkter](https://snl.no/polarisering-skjerping-av-standpunkter)

<sup>iii</sup> Intervju med ekstremismeforsker Jacob Aasland Ravndal, 16. oktober 2018.

<sup>iv</sup> Intervju med spesialrådgiver Ragnar Eggesvik i Parat, 19. februar 2020.

<sup>v</sup> Fafo-notat 2018:20: «Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2016/2017». <https://www.fafo.no/images/pub/2018/10285.pdf>

<sup>vi</sup> Dagsavisen, 10. feb. 2018: «Hvor lenge holder den norske modellen?» <https://www.abcnyheter.no/penger/naeringsliv/2018/02/10/195370583/hvor-lenge-holder-den-norske-modellen>

<sup>vii</sup> Agenda-notat: Fagbevegelse søker folk. 22. november, 2017.

<https://tankesmienagenda.no/uploads/documents/post/Notat-ferdig-221117.pdf>

<sup>viii</sup> Kristine Nergaard: «Antall fagorganiserte og organisasjonsgrad i Norge». 09. mar 2020.

<https://www.arbeidslivet.no/Lonn/Fagorganisering/Antall-fagorganiserte-og-organisasjonsgrad-i-Norge/>

<sup>ix</sup> Fafo: «Organisasjonsgrad i Norge og Europa». Publisert 04. mar 2020.

<https://www.arbeidslivet.no/Lonn/Fagorganisering/Organisasjonsgrad-og-tariffavtaledekning/>

<sup>x</sup> NOU 2017: 2: «Integrasjon og tillit - Langsiktige konsekvenser av høy innvandring.»

<https://www.regjeringen.no/contentassets/c072f7f37da747539d2a0b0fef22957f/nou/pdfs/nou201720170002000dddpdfs.pdf>

<sup>xi</sup> SSB: «Landbakgrunn for innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i Norge.» 2020.

<https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/faktaside/innvandring#blokk-1>

<sup>xii</sup> Brochmann, Grete (2006): *Hva er innvandring*, Universitetsforlaget.

- 
- <sup>xiii</sup> SSB: «Arbeid – mål og arena for integrering». Publisert 14. desember 2016.  
<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/arbeid-mal-og-arena-for-integrering>
- <sup>xiv</sup> SSB: «Sysselsetting blant innvandrere». Publisert 2. mars 2020 <https://www.ssb.no/innvregsys/>
- <sup>xv</sup> SSB: «Levekår blant innvandrere i Norge 2016». <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/attachment/309211>
- <sup>xvi</sup> SSB: "Segregering på arbeidsplassene blant sysselsatte med innvandrerbakgrunn i Norge". Publisert 22. august 2019. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/attachment/395064?ts=16cb41be230>
- <sup>xvii</sup> Regjeringen: «Sosial dumping og arbeidslivskriminalitet». Publisert 14.06.2018.  
[https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/sosial\\_dumping/id9381/](https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/sosial_dumping/id9381/)
- <sup>xviii</sup> Gjengitt i Fafo-rapporten fra 2004: «En inkluderende fagbevegelse? Innvandrere, arbeidsmiljø og fagorganisering i renhold og hotell og restaurant.» Monica Lund og Jon Horgen Friberg.  
[https://www.fafo.no/media/com\\_netsukii/446.pdf](https://www.fafo.no/media/com_netsukii/446.pdf)
- <sup>xix</sup> Jon H. Friberg & Arnfinn H. Midtbøen (2017): Ethnicity as skill: immigrant employment hierarchies in Norwegian low-wage labour markets.  
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1369183X.2017.1388160>
- <sup>xx</sup> Posten Norge: «Ekstra innsats for mangfold og integrering». Publisert på nett 14.3.2018.  
<https://www.postennorge.no/baerekraft/ekstra-innsats-for-miljo-integrering-og-mangfold>
- <sup>xxi</sup> Jan Magne Stensrud (2019): «Et arbeidskulturelt skifte. En studie av tre arbeidsplasser i Posten fra 1976 til 2016.» <https://uia.brage.unit.no/uia-xmlui/bitstream/handle/11250/2585172/Jan%20Magne%20Stensrud%20avh.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- <sup>xxii</sup> <https://www.postennorge.no/baerekraft/ekstra-innsats-for-miljo-integrering-og-mangfold>
- <sup>xxiii</sup> Fafo-rapport 2018:24. «Organisering i servicesektoren En analyse av fagforbundenes innsats for å bedre rekrutteringen.» <https://www.fafo.no/images/pub/2018/20673.pdf>
- <sup>xxiv</sup> Henning Finseraas, Marianne Røed, Pål Schøne (2019): "Labour immigration and union strength".  
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1465116519881194>

---

<sup>xxxv</sup> DN, 29.11.2019. "Forskning viser at ... Fagforeningene svekkes i bransjer med sterk, vedvarende arbeidsinnvandring".

<https://www.dn.no/forskningviser-at-/arbeidsliv/fagforening/bygg-og-anlegg/fagforeningene-svekkes-i-bransjer-med-sterk-vedvarende-arbeidsinnvandring/2-1-714617>

Rapporten heter "Labour immigration and union strength" og er skrevet av Finseraas, Henning; Røed, Marianne & Schøne Pål i 2019

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1465116519881194?journalCode=eupa>

<sup>xxxvi</sup> SSB: «Mest frivillig arbeid for idrettslagene.» Publisert 13. november 2017:

<https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/artikler-og-publikasjoner/mest-frivillig-arbeid-for-idrettslagene>

<sup>xxxvii</sup> Institutt for samfunnsforskning: "Frivillig sektor og innvandrere." Publisert i 2011.

<https://www.samfunnsforskning.no/sivilsamfunn/publikasjoner/notater/notat.frivillig-sektor-og-innvandrere.pdf>

<sup>xxxviii</sup> IMDi: "Innvandrerens deltakelse i sivilsamfunn" Sist oppdatert: 21. februar 2020.

<https://www.imdi.no/om-integrering-i-norge/kunnskapsoversikt/innvandrerens-deltakelse-i-sivilsamfunn/>

<sup>xxxix</sup> <https://www.imdi.no/om-integrering-i-norge/kunnskapsoversikt/innvandrerens-deltakelse-i-sivilsamfunn/>

<sup>xxx</sup> SSB: 2017/13: «Levekår blant innvandrere i Norge 2016.» <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/attachment/309211>

<sup>xxxxi</sup> Kristine Nergaard, Erling Barth og Harald Dale-Olsen (2015): «Lavere organisasjonsgrad, et spørsmål om nykommere?» [https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2475860/SPA\\_Nergaard%2Bet%2Bal.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2475860/SPA_Nergaard%2Bet%2Bal.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

<sup>xxxii</sup> Intervju med Fafo-forsker, Jon Horgen Friberg, 25. mars 2020.

<sup>xxxiii</sup> Jon Horgen Friberg (2012): "The Stages of Migration. From Going Abroad to Settling Down: Post-Accession Polish Migrant Workers in Norway"

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1369183X.2012.711055>

<sup>xxxiv</sup> Marta Bivand Erdal: «Polske liv i Noreg.» Publisert i Morgenbladet, 27. juni 2018.

<https://morgenbladet.no/portal/2018/06/polske-liv-i-noreg>

<sup>xxxv</sup> Kristine Nergaard (2018): "Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2016/2017". Fafo-notat. 2018:20 <https://www.fafo.no/images/pub/2018/10285.pdf>

---

<sup>xxxvi</sup> SSB: «Fortsatt vekst i sysselsettingen blant innvandrere,» Publisert: 5. mars 2019.

<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/fortsatt-vekst-i-sysselsettingen-blant-innvandrere>

<sup>xxxvii</sup> Universitetet i Agder: "Innvandrere er sist inn og først ut av arbeidsmarkedet" - Publisert: 27. november 2015. <https://www.uia.no/nyheter/innvandrere-er-sist-inn-og-foerst-ut-av-arbeidsmarkedet>

<sup>xxxviii</sup> Frifagsbevegelse, 17.04.2020. «Undersøkelse blant polske arbeidere i Norge: Verftsarbeiderne hardest rammet av koronakris». <https://frifagbevegelse.no/magasinet-for-fagorganiserte/undersokelse-blant-polske-arbeidere-i-norge-verftsarbeiderne-hardest-rammet-av-koronakrisa-6.158.696453.e1d56f69a4>

<sup>xxxix</sup> Kristine Nergaard: «Fagorganisering i det 21. århundre». Samtiden01 / 2015 (Volum 123). [https://www.idunn.no/file/ci/66759453/Fagorganisering\\_i\\_det\\_21\\_aarhundre.pdf](https://www.idunn.no/file/ci/66759453/Fagorganisering_i_det_21_aarhundre.pdf)

<sup>xl</sup> Norsk arbeidsliv 2019: «Kompetanse i det digitale arbeidslivet.» [https://ys.no/wp-content/uploads/2019/08/Rapport-Arbeidslivsbarometer\\_2019.pdf](https://ys.no/wp-content/uploads/2019/08/Rapport-Arbeidslivsbarometer_2019.pdf)

<sup>xli</sup> I JustJobs Index som sammenlignet utviklingen i lønns- og arbeidsvilkår i 148 land, i perioden fra 2000 til 2012 kom Norge på topp. <https://www.arbeidslivet.no/Internasjonalisering/ILO/just-jobs-index/>

<sup>xlii</sup> [https://ys.no/wp-content/uploads/2019/08/Rapport-Arbeidslivsbarometer\\_2019.pdf](https://ys.no/wp-content/uploads/2019/08/Rapport-Arbeidslivsbarometer_2019.pdf)

<sup>xliii</sup> Intervju med Fafo-forsker, Jon Horgen Friberg, 25. mars 2020.

<sup>xliv</sup> Stavanger Aftenblad, 26. sept. 2017: «Mange vil heller jobbe 70 timer i uka enn 37,5». <https://www.aftenbladet.no/okonomi/i/vaRlp/mange-vil-heller-jobbe-70-timer-i-uka-enn-375>

<sup>xliv</sup> Fafo-rapport 446: «En inkluderende fagbevegelse? Innvandrere, arbeidsmiljø og fagorganisering i renhold og hotell og restaurant.» Monica Lund og Jon Horgen Friberg. 2004. [https://www.fafo.no/media/com\\_netsukij/446.pdf](https://www.fafo.no/media/com_netsukij/446.pdf)

<sup>xlvi</sup> Erling Barth, Alex Bryson og Harald Dale-Olsen (2012): «Hva betyr skattefradraget for oppslutningen om fagforeninger?». Institutt for Samfunnsvitenskap. [https://www.idunn.no/spa/2020/01-02/hva\\_betyr\\_skattefradraget\\_for\\_oppslutningen\\_om\\_fagforeninge](https://www.idunn.no/spa/2020/01-02/hva_betyr_skattefradraget_for_oppslutningen_om_fagforeninge)

<sup>xlvii</sup> Intervju med LO-rådgiver, Munir Jaber, 19. februar 2020.

---

<sup>xlviii</sup> Klassekampen, 5. februar 2018: "Redde for å organisere seg".

<https://www.klassekampen.no/article/20180205/PLUSS/180209835>

<sup>xlix</sup> <https://tankesmienagenda.no/uploads/documents/post/Notat-ferdig-221117.pdf>

<sup>l</sup> Kjeldstadli m/flere (2003). «Innvandringens historie.» Pax forlag.

<sup>li</sup> Fafo-rapporten fra 2004: «En inkluderende fagbevegelse? Innvandrere, arbeidsmiljø og fagorganisering i renhold og hotell og restaurant.» Monica Lund og Jon Horgen Friberg.

<sup>lii</sup> Intervju med Jon Horgen Friberg, 25. mars 2020.

<sup>liii</sup> Ibid.

<sup>liv</sup> «Facket och den nordiska modellens framtid – organisering och rekrytering». Mats Wingborg. Rapport utgitt av Tankesmedjan Tiden, 2017. <http://tankesmedjantiden.se/wp-content/uploads/2017/09/Facket-och-dennordiska-modellen-digital-tryck-med-omslag.pdf>

<sup>lv</sup> NHO: «Hva er allmenngjøring av tariffavtaler?» <https://arbinn.nho.no/arbeidsliv/lonn-og-tariff/tariff/artikler/hva-er-allmenngjoring-av-tariffavtaler/>

<sup>lvi</sup> <https://tankesmienagenda.no/uploads/documents/post/Notat-ferdig-221117.pdf>

<sup>lvii</sup> Inger Marie Hagen og Ragnhild Steen Jensen (2016): "Kan du representere meg? Rekruttering av tillitsvalgte blant innvandrere i Norge".

<https://www.idunn.no/spa/2016/03/kan-du-representere-meg-rekruttering-av-tillitsvalgte-bl>

<sup>lviii</sup> Intervju med spesialrådgiver Ragnar Eggesvik i Parat, 19. februar 2020.

<sup>lix</sup> Intervju med leder for Avdeling for kommunikasjon og samfunnskontakt Trygve Bergsland, 19. februar 2020.

<sup>lx</sup> <https://tankesmienagenda.no/uploads/documents/post/Notat-ferdig-221117.pdf>

<sup>lxi</sup> Olson, Mancur (1971): "The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups. Cambridge, Mass". Harvard University Press.

<sup>lxii</sup> Haidt, Jonathan. (2013). "The Righteous Mind: Why Good People Are Divided by Politics and Religion." New York: Vintage.

<sup>lxiii</sup> Jacob K. Kristoffersen (2013): "LO og gratispassasjerproblemet - En kvalitativ studie av en prosess i perioden 2000-2005".

<https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/15733/gratispassasjer.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

---

<sup>lxiv</sup> Intervju med tillitsvalgte fra Parat på Plaza Hotell i Oslo, 6. januar 2020.

<sup>lxv</sup> Frifagbevegelse, 21.02.2020: "LO vokser blant studentene". <https://frifagbevegelse.no/nyheter/lo-vokser-blant-studentene-6.158.681111.ca300fb45b>