

**Johanne Stenseth Huseby og Anne Mette Ødegård**

**Fagorganisering av arbeidsinnvandrere: tid, tillit og trygghet**





## **Fagorganisering av arbeidsinnvandrere: tid, tillit og trygghet**

Tall fra 2021 viser at organisasjonsgraden blant bosatte arbeidsinnvandrere er lavere enn i den øvrige norske arbeidsstyrken. Eksempelvis er organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrere fra land i Sentral- og Øst-Europa kun på 23 prosent, sammenliknet med omtrent 50 prosent av den totale arbeidsstyrken.

I dette notatet går vi bak tallene for å få bedre forklaringer om hvorfor organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrere er lav, og hvilke erfaringer tillitsvalgte og organisasjonsarbeidere har gjort seg i arbeidet med å få flere fagorganisert. Resultatene bygger på kvalitative intervjuer med tillitsvalgte og organisasjonsarbeidere i følgende bransjer: bygg, hotell og restaurant, fiskeindustri, renhold og kommunal helse- og omsorgstjeneste.

# Innhold

<b>Forord .....</b>	<b>2</b>
<b>Sammendrag .....</b>	<b>3</b>
<b>Summary.....</b>	<b>7</b>
<b>1 Innledning .....</b>	<b>11</b>
<b>2 Data og metode .....</b>	<b>14</b>
<b>3 Hva påvirker sannsynligheten for å organisere seg? .....</b>	<b>16</b>
3.1 Bransjeforskjeller .....	16
3.2 Betydningen av å være omfattet av en tariffavtale .....	20
3.3 Tilknytning til arbeidsplassen .....	21
3.4 Botid og tilknytning til det norske arbeidsmarkedet.....	24
3.5 Språk og kultur.....	25
<b>4 Hvordan få flere arbeidsinnvandrere til å fagorganisere seg? .....</b>	<b>30</b>
4.1 Informasjonsmateriell, kommunikasjon og verving.....	30
4.2 Arbeidsgivers holdninger .....	46
<b>5 Avsluttende drøfting: Tid, tillit og trygghet .....</b>	<b>50</b>
<b>Referanser.....</b>	<b>53</b>

# Forord

Denne rapporten er laget på oppdrag fra LO. Utgangspunktet for prosjektet var registeranalyser som blant annet viste at organisasjonsgraden blant bosatte arbeidsinnvandrere fra land i Sentral- og Øst-Europa er i 2021 23 prosent (Nergaard & Ødegård 2024). I dette prosjektet har vi undersøkt hva som ligger bak tallene for å finne forklaringer på hvorfor det er slik. Vi har også samlet kunnskap om hvordan fagforeninger og klubber jobber for å nå arbeidsinnvandrere, og hvilke erfaringer tillitsvalgte har.

Vi vil først og fremst rette en stor takk til alle informantene som har tatt seg tid til å bli intervjuet av oss. Ved Fafo er det grunn til å takke Kristine Nergaard, som har vært mentor og kvalitetssikrer, og informasjonsavdelingen, som har tilrettelagt rapporten for publisering. Takk også til LO som ga oss muligheten til å dykke ned i denne interessante problemstillingen.

Oslo, mai 2024

Anne Mette Ødegård

prosjektleder

# Sammendrag

Tall fra 2021 viser at organisasjonsgraden blant bosatte arbeidsinnvandrere er lavere enn i den øvrige norske arbeidsstyrken. Eksempelvis er organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrere fra land i Sentral- og Øst-Europa kun på 23 prosent, sammenliknet med omtrent 50 prosent av den totale arbeidsstyrken (Nergaard & Ødegård, 2024; Nergaard, 2024). Den norske arbeidslivsmodellen er tuftet på at både arbeidstakere og arbeidsgivere organiserer seg. Høy organisasjonsgrad og tariffavtaledekning har gitt partene i arbeidslivet både legitimitet og ansvar for utviklingen av arbeidslivet.

EU-utvidelsene i 2004 og 2007 skapte den største innvandringen til Norge noensinne. Arbeidskraften har stor sett vært velkommen, men innvandringen har også skapt press på lønns- og arbeidsvilkår i deler av arbeidslivet. Lav organisasjonsgrad blant arbeidsinnvandrere har vært et gjentakende tema, og har skapt bekymring. Fagorganisering av arbeidsinnvandrerne er blant annet et sentralt tema i regjeringens handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet (Regjeringen 2022).

Tallene for fagorganisering i ulike grupper (Nergaard & Ødegård, 2024), er basert på den registerbaserte sysselsettingsstatistikken fra Statistisk sentralbyrå (SSB). I dette notatet går vi bak tallene for å få bedre forklaringer om hvorfor organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrere er lav, og hvilke erfaringer tillitsvalgte og organisasjonsarbeidere har gjort seg i arbeidet med å få flere fagorganisert. Resultatene bygger på kvalitative intervjuer med tillitsvalgte og organisasjonsarbeidere i følgende bransjer: bygg, hotell og restaurant, fiskeindustri, renhold og kommunal helse- og omsorgstjeneste. Til sammen er 35 personer intervjuet. Det er også mange arbeidstakere med annen innvandringsbakgrunn. Disse er også inkludert i intervjuene.

Mange arbeidsinnvandrere jobber i virksomheter på siden av det «organiserte» norske arbeidslivet. Det vil si at de arbeider i virksomheter uten tariffavtale eller aktive fagforeninger. Videre varierer andelen fagorganiserte mellom bransjer og blant ulike grupper av arbeidsinnvandrere. Mange gjør som kollegene. Det vil si at selve arbeidsstedet har stor betydning for om en arbeidstaker velger å fagorganisere seg eller ikke. Dersom virksomheten er bundet av en tariffavtale, øker det andelen av fagorganiserte arbeidsinnvandrere.

Tilknytningsformen – altså om man er fast eller midlertidig ansatt - henger også sammen med sjansene for å bli fagorganisert. Faste stillinger er ofte helt avgjørende for å klare å organisere folk. Samtidig er det flere av våre informanter som påpeker at hjelp til å få fastere tilknytning kan inspirere til å bli medlem i fagforeningen.

Botid i Norge har også betydning: jo lenger du har bodd her, jo større sannsynlighet for å bli fagorganisert. Ett inntrykk som har festet seg blant våre informanter er at jo større nettverk arbeidsinnvandrerne har utenom jobb, jo lettere er det å organisere dem. Dette henger trolig sammen med botid og graden av integrering i det norske samfunnet.

Det finnes ingen offisiell norsk politikk for å integrere arbeidsinnvandrere, verken i form av språkopplæring eller andre integreringstiltak. Våre informanter forteller om et stort

språkmangfold, og beskriver blant annet manglende språkforståelse som et hinder for vervingen av nye medlemmer. Det gjør det utfordrende for de tillitsvalgte og organisasjonsarbeiderne å nå ut til arbeidstakerne, men det hindrer også arbeidstakerne fra å stille spørsmål om ting de ønsker svar på, og fra å stå opp for egne rettigheter.

Kulturforskjellene gir ulike utslag, som for eksempel en medbrakt respekt for hierarkiet på arbeidsplassene og overraskelse over hvordan det norske partssamarbeidet fungerer. Mange arbeidsinnvandrere har ikke noe forhold til fagbevegelsen fra hjemlandet, verken på godt eller vondt, og har derfor også lite kjennskap til hva det innebærer å være medlem i en fagforening. Andre har negative erfaringer og frykter at fagforeningsmedlemskap kan føre til gjengjeldelse fra arbeidsgiver.

De fleste av de vi intervjuet sa at forbundet har informasjons- og vervemateriell på ulike språk, og at dette er nyttig både for vervingen og for medlemmer som ikke er så stødige i det norske språket. Det er også eksempler på oversettelser av tariffavtalene og tabeller med fordeler en får i en bedrift som har tariffavtale versus en som ikke har det. Kunstig intelligens er også tatt i bruk for å oversette informasjon. Det er imidlertid delte meninger om graden av oversettelser. Det ble påpekt at det er viktig å lære norsk, og at det er nærmest umulig å fungere godt i landet uten å beherske språket.

Våre informanter påpekte at mange arbeidsinnvandrere heller vil jobbe overtid og tjene mer, enn å delta på norskkurs – gjerne fordi de kun har planer om å være i Norge i en kort periode. Noen fagforeninger har satt i gang en innsats for at flere arbeidsinnvandrere skal få ta fagbrev, og kombinerer dette med norskopplæring for medlemmer. Siden teoridelen av fagprøver holdes på norsk, må de lære seg språket først. Yrkesrettede norskkurs gjør at opplæringen oppleves som mer nyttig, og at fagbrevet som «venter» i enden øker insentivet for å delta.

Også måten det kommuniseres på i fagbevegelsen, må vurderes. Flere av våre informanter pekte på at språket kan være både abstrakt og vanskelig å forstå. Mange ord og vendinger gir dessuten ingen mening for en utlending. Arbeidsmandsforbundet har blant annet arrangert kurs i regi av selgere og kommunikasjonsfolk for å forbedre seg.

Det er mange som reagerer på prisen på kontingenten. Det har derfor stor betydning å gi nøyaktig og god informasjon om hva man får igjen for pengene. At skattefradraget for fagforeningskontingenten har økt, har vist å seg å ha en positiv effekt. Forsikringsordningene som hører med medlemskapet er noen ganger en fordel, og andre ganger en ulempe, og flere tar til orde for andre typer forsikringer enn det som er i medlemskapet i dag. Det var imidlertid generelt stor enighet blant våre informanter om at det ikke var behov for egne typer eller tilpassede medlemskap til arbeidsinnvandrere.

Krevende tillitsvalgtarbeid uten nok tid, gjør at mange kvier seg for å ta på seg et verv. Derfor kan det også bli ekstra slitsomt å informere og verve utenlandske arbeidstakere. Det nevnes som en konkret utfordring at norske tillitsvalgte ikke er så interessert i å inkludere arbeidsinnvandrere fordi det er så arbeidskrevende. Flere informanter viser til at utenlandske arbeidstakere i større grad går via tillitsvalgte med sine spørsmål istedenfor direkte til leder, og at dette er ressurskrevende.

Uroligheter og usikkerhet på arbeidsplassen er ofte det som gjør at folk melder seg inn. I helse og omsorg er det for tiden en viktig oppgave for Fagforbundet at arbeidstakerne får større stillinger. Dette er også viktig i arbeidet med å rekruttere nye medlemmer.

Å reklamere for hjelp og støtte dersom man melder seg inn i fagforeningen kan imidlertid være et tveegget sverd. Det fortelles at man av og til må dempe forventningene og være tydelig på hva fagforeningen kan gjøre for den enkelte. Erfaringer viser at arbeidsinnvandrere melder seg ut igjen fordi de ikke får gjennomslag for sine krav eller hjelp i det som omtales om «umulige» saker. En annen kjent problemstilling er at utenlandske arbeidstakerne ikke tenker på å organisere seg før det er for seint.

Tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn kan ofte ha positiv betydning. Dette har særlig med språkforståelse å gjøre. I tillegg kan den tillitsvalgte bedre forstå medlemmers og potensielle medlemmers bakgrunn og tankesett, og på den måten er lettere å stole på. En av de tillitsvalgte kalte dette «kulturell oversettelse».

Tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn påpekte at vervet kan være utfordrende for dem på grunn av manglende norsk språkforståelse og kjennskap til lov- og regelverk. Møter med arbeidsgiver kan bli preget av en følelse av underlegenhet fordi man ikke behersker språk og argumentasjon på samme nivå som lederen. Kompetanse om norsk lov- og avtaleverk, og språkforståelse ble på den måten beskrevet som en balansegang – altså at det er nyttig å kunne flere språk for å nå ut til nye og gamle medlemmer som ikke har så stødige norsk språkforståelse, men det er også viktig å ha god kunnskap om det norske systemet.

I deler av de bransjene som er omfattet av denne undersøkelsen er det utfordringer og ofte samarbeidsproblemer mellom ansatte og ledelse. Noen beskriver imidlertid arbeidsgivere som fungerer som drahjelp for forbundet, ved å være positive til verving av nye medlemmer, og til å etablere tariffavtaler. Det er likevel vanligere å møte motstand, og noen organisasjonsarbeidere jages vekk når de oppsøker uorganiserte virksomheter. Det er også eksempler på arbeidsgivere som truer de ansatte med sparken dersom de fagorganiserer seg. Noen har derfor valgt å være såkalte «hemmelige medlemmer». En av de tillitsvalgte peker på at antallet hemmelige medlemmer har minket med årene. En annen viser til at dette er vanligst i små virksomheter.

Noen av informantene nevnte også at flere arbeidsgivere er blitt mer interesserte i å inngå tariffavtaler i forbindelse med innstramningene i innleieregulverket, slik at de skal ha mulighet til å leie inn arbeidskraft fra bemanningsforetak.

Flere framhever at det ofte er viktigere for arbeidsinnvandrere enn norskfødte å organisere seg fordi de er mer utsatt for utnyttning eller for å miste jobben. I kombinasjon med at mange arbeidsinnvandrere har manglende forståelse og kunnskap om lover, regler og rettigheter, er dette den største overordnede utfordringen. Trygghet framstår som den viktigste medlemsfordelen for mange arbeidsinnvandrere.

Betydningen av å ha lokale tillitsvalgte som er tilgjengelige og på tilbudssida understrekes gang på gang. Da er det et faresignal at mange sier at det er svært vanskelig å få folk til å stille som lokale tillitsvalgte, ikke minst fordi tida aldri ser ut til å strekke til.

At norsk arbeidsliv er mangfoldig, er gammelt nytt. At det også i hovedsak er et godt arbeidsliv, er heller ikke noe nytt. Men det er viktig å huske på at det er svært ulike utfordringer i de ulike bransjene, og at man kanskje måles på hvor godt man klarer å ivareta de mest utsatte gruppene.



# Summary

Figures from 2021 show that the unionization rate among resident labour immigrants is lower than in the rest of the Norwegian workforce. For example, the unionization rate among labor immigrants from Central and Eastern European countries is only at 23 percent, compared to approximately 50 percent among the workforce in total (Nergaard & Ødegård, 2024; Nergaard, 2024). The Norwegian labour market model is based on the organization of both employees and employers. A high union density and collective bargaining coverage have granted the social partners with legitimacy and responsibility for the development of the labour market.

The EU enlargements in 2004 and 2007 created the largest immigration to Norway ever. The workforce from the newer Member States has generally been welcomed, but immigration has also placed pressure on wages and working conditions in parts of the labour market. Low unionization rates among labour immigrants has been a recurring topic and have raised concerns. Unionizing labour immigrants is, among other things, a central topic in the government's action plan against social dumping and labour market crime (Norwegian Government, 2022).

The figures for trade union density (Nergaard & Ødegård, 2024), are based on register-based employment statistics from Statistics Norway (SSB). In this report, we delve into the figures to better explain why the trade union density among labour immigrants is low, as well as the experiences union representatives and organizers have had with their efforts to unionize these groups of workers. The results are based on qualitative interviews with union representatives and organizers in the following industries: construction, hotel and restaurant, the fish processing industry, cleaning, and municipal health and care services. A total of 35 people were interviewed. There are also many workers with other immigrant backgrounds. These are represented in the interviews.

Many labour immigrants work in enterprises outside of the "organized" Norwegian labor market. This means that they work in enterprises without collective agreements or active unions. Furthermore, the proportion of unionized workers varies between industries and among different groups of labour immigrants. Many follow their colleagues' lead. This means that the workplace itself significantly influences whether an employee chooses to join a union. If the enterprise is bound by a collective agreement, the proportion of unionized labour immigrants increases.

The form of employment—whether one is permanently or temporarily employed—also correlates with the chances of becoming unionized. Permanent positions are often crucial for organizing people. At the same time, several of our informants point out that assistance in securing more stable employment can inspire individuals to join the union.

Length of stay in Norway also matters: the longer you have lived here, the greater the likelihood of becoming unionized. One impression shared by our informants is that the larger the network immigrants have outside of work, the easier it is to organize them.

This likely correlates with the length of stay and the degree of integration into Norwegian society.

There is no official Norwegian policy to integrate labor immigrants, neither in the form of language training nor other integration measures. Our informants report a large linguistic diversity and describe the lack of language understanding as a barrier to recruiting new members. This makes it challenging for union representatives and organizers to reach out to workers, but it also prevents workers from asking questions and standing up for their rights.

Cultural differences have various effects, such as a brought-in respect for the hierarchy in workplaces and surprise at how the parties (employers and employees) cooperate at the workplaces. Many labour immigrants are not familiar with unions from their home country, and therefore have little understanding of what it means to be a union member. Others have negative experiences and fear that a union membership might lead to retaliation from the employer.

Most of the representatives we interviewed, said that the union offers information and recruitment material in various languages, which is useful both for recruitment and for members who are not proficient in Norwegian. There are also examples of translations of collective agreements and tables that show the benefits of working in a company covered by a collective agreement compared to a company that is not covered by one. Artificial intelligence is also used to translate information.

However, there are differing opinions on the extent of translations. It was pointed out that it is important to learn Norwegian and that it is nearly impossible to function well in the country without mastering the language.

Our informants noted that many labour immigrants prefer to work overtime and earn more rather than attend Norwegian courses—often because they only plan to stay in Norway for a short period. Some unions have initiated efforts to help more labour immigrants obtain a Norwegian trade certificate, combining this with language training for members. Since the theoretical part of the trade exams is held in Norwegian, they must learn the language to obtain the certificate. Vocational Norwegian courses make the training feel more useful, and the trade certificate that "awaits" at the end increases the incentive to participate.

The way communication is conducted in the unions must also be taken into consideration. Several pointed out that the language can be abstract and difficult to understand. Many words and phrases make no sense to a foreigner. The Norwegian Union of General Workers (Arbeidsmandsforbundet) has for example organized courses led by sales and communication professionals to overcome some of these problems.

The price of the membership fee is a concern for many. Therefore, it is important to provide accurate and good information about what you receive for your money. The increased tax deduction for union dues has proved to have a positive effect. The insurance schemes that come with the membership are sometimes an advantage and other times a disadvantage, and several call for different types of insurances than those currently included in the membership. However, there was general agreement among our

informants that there is no need for separate or adapted memberships for labour immigrants.

Demanding union work without enough time makes many workers reluctant to take on a role as trade union representatives. Therefore, it can be extra tiring to inform and recruit foreign workers. It is mentioned as a concrete challenge that Norwegian union representatives are not so interested in including labour immigrants because it is so demanding. Several informants noted that foreign workers are more likely to go through union representatives with their questions instead of directly to the manager, which is resource intensive.

Workplace unrest and insecurity often prompt people to join the union. In the health and care-industry, a current important task for the Norwegian Union of Municipal and General Employees (Fagforbundet) is to ensure that workers get larger positions. This is also important for recruiting new members.

Advertising help and support if you join the union can be a double-edged sword. It is reported that trade union representatives must lower expectations and be clear about what the union can do and not for the individual member. Experiences show that labour immigrants leave the union because their demands are not met or because they do not receive help with what are described as "impossible" cases. Another well-known issue is that foreign workers do not think about joining a union until it is too late.

Union representatives with an immigrant background can often have a positive impact. This is mainly due to language understanding. In addition, the representative can better understand the background and mindset of members and potential members, making it easier to trust them. One of the union representatives called this "cultural translation."

Union representatives with an immigrant background pointed out that the role can be challenging for them due to a lack of language and knowledge of laws and regulations. Meetings with employers can be marked by a feeling of inferiority because they do not master the language and argumentation at the same level as the manager. Competence in Norwegian laws and agreements, and language understanding were thus described as a balancing act—it is useful to know several languages to reach new and old members who do not have a strong command of Norwegian, but it is also important to have good knowledge of the Norwegian system.

In parts of the industries covered by this survey, there are challenges and often cooperation problems between employees and management. However, some describe employers as helping the union by being positive about recruiting new members and establishing collective agreements. It is more common to encounter resistance, and some union organizers are chased away when they visit non-unionized enterprises. There are also examples of employers threatening employees with dismissal if they unionize. Some have therefore chosen to be so-called "secret members." One of the union representatives pointed out that the number of secret members has decreased over the years. Another noted that this is most common in small enterprises.

Some informants also mentioned that more employers have become interested in entering into collective agreements in connection with the tightening of the hiring regulations so that they can hire labor from staffing agencies.

Many emphasize that it is often more important for labour immigrants than for native Norwegians to organize because they are more vulnerable to exploitation or job loss. Combined with many immigrants' lack of understanding and knowledge of laws, rules, and rights, this is the biggest overarching challenge. Security appears to be the most important membership benefit for many labour immigrants.

The importance of having local union representatives who are available and proactive is repeatedly emphasized. It is a warning sign that many say it is very difficult to get people to volunteer as local union representatives, especially since there never seems to be enough time.

The Norwegian working life being diverse is old news. That it is also mostly a good working life is also not new. But it is important to remember that there are very different challenges in the various industries, and that success may be measured by how well the most vulnerable groups are taken care of.

# 1 Innledning

Tall fra 2021 viser at organisasjonsgraden blant bosatte arbeidsinnvandrere er lavere enn i den øvrige norske arbeidsstyrken. For eksempel er organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrere fra land i Sentral- og Øst-Europa kun på 23 prosent (Nergaard & Ødegård, 2024) (se oversikt i tabell 2.1). Til sammenlikning var det i 2022 50 prosent av arbeidsstyrken totalt som var medlem i en fagforening (Nergaard, 2024).<sup>1</sup>

Organisasjonsgraden har vært ganske stabil de siste 50 årene. Fra 2007 til 2022 har den ligget stabilt på 50 prosent. Det har imidlertid skjedd en forskyvning mellom hovedorganisasjonene. Fra å være dominerende på begynnelsen av 1970-tallet, har LO-forbundenes andel av de organiserte lønnsstakerne blitt redusert til 47 prosent. Dette skyldes først og fremst at Akademikerne og Unio har blitt større (ibid.).

På 2000-tallet gikk både organisasjonsgraden og tariffavtaledekningen ned i privat sektor. Årsakene til dette er sammensatte, men endringer i næringsstruktur, økt internasjonalisering og økt arbeidsinnvandring har blitt trukket fram som forklaringsfaktorer (NOU 2013:13). Tradisjonelle virkemidler som økt innsats for verving av medlemmer og opprettelse av tariffavtaler, synes så langt ikke å være i stand til å motvirke denne utviklingen (Alsos & Nergaard, 2023).

Den norske arbeidslivsmodellen er imidlertid tuftet på at både arbeidstakere og arbeidsgivere organiserer seg. Høy organisasjonsgrad og tariffavtaledekning har gitt partene i arbeidslivet både legitimitet og bredt ansvar for utviklingen av arbeidslivet (NOU 2021:2). En arbeidsmarkedspolitik som støtter opp under økt organisasjonsgrad og tariffavtaledekning, kan dessuten bidra til å dempe økningen i økonomisk ulikhet (Bøckmann et al., 2023). Videre har organiserte virksomheter med tillitsvalgte på den enkelte arbeidsplassen en viktig funksjon når det gjelder håndheving av lover og regler.

Arbeidsinnvandrere fra EU/EØS-området kan fritt søke og ta arbeid i Norge. Borgere fra EØS-området (utenom Norden) må registrere seg hos politiet senest tre måneder etter ankomst. Videre kan norske bedrifter rekruttere arbeidskraft fra land utenfor EØS (tredjeland). Disse må søke om oppholdstillatelse etter bestemmelser i utlendingsloven, og oppholdstillatelsen innvilges på bakgrunn av kompetanse og arbeidsforhold i Norge.

EU-utvidelsene i 2004 og 2007 skapte den største innvandringen til Norge noensinne. De to viktigste avsenderlandene til Norge er Polen og Litauen.<sup>2</sup> Arbeidskraften har stor sett vært velkommen, men innvandringen har også lagt press på lønns- og arbeidsvilkår i deler av arbeidslivet.

Lav organisasjonsgrad blant arbeidsinnvandrere har vært et gjentakende tema, og har skapt bekymring i forbindelse med den store arbeidsinnvandring etter 2004. Forskningen kan så langt ikke påvise at lavere organisering blant arbeidsinnvandrerne har

---

<sup>1</sup> Organisasjonsgrad uttrykker forholdet mellom antall organiserte arbeidstakere og antall organiserbare arbeidstakere (Nergaard 2024).

<sup>2</sup> De andre landene som er blitt en del av EUs indre marked fra Sentral- og Øst-Europa, er Estland, Latvia, Slovakia, Slovenia, Tsjekkia, Ungarn, Romania, Bulgaria og Kroatia.

reduert norskfødtes vilje til å fagorganisere seg. Det advares likevel om at en sterk og vedvarende arbeidsinnvandring kan svekke fagforeningenes innflytelse (Finseraas et al., 2019).

Ifølge Arbeidsinnvandrerrutvalget (NOU 2022: 18) kan lavere organisasjonsgrad redusere arbeidstakernes kollektive forhandlingsmakt og føre til at kulturen for trygge og stabile lønns- og arbeidsvilkår svekkes. Dette kan igjen bidra til et økt omfang av arbeidslivskriminalitet. Utvalget anbefalte derfor at det settes inn tiltak for å øke fagorganiseringen blant arbeidsinnvandrere, og at flere arbeidsinnvandrere bør rekrutteres til tillits- og lederverv (ibid.). Dette er også et sentralt tema i regjeringens handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet (regjeringen 2022).<sup>3</sup> Handlingsplanen påpeker også at det skal være attraktivt å inngå tariffavtaler. I punkt 2 står det at «Regelverket skal gi virksomheter som er bundet av landsomfattende tariffavtale med fagforening med innstillingsrett, utvidet handlingsrom sammenliknet med uorganiserte virksomheter, blant annet når det gjelder muligheter til bruk av innleie» (ibid.).

Det er stor variasjon i andelen organiserte i ulike bransjer. Andelen organiserte er i Norge høyest i helsetjenester og blant ansatte i offentlig administrasjon. I andre deler av arbeidslivet står det dårlig til, og innvandrere er overrepresentert i bransjer med lav organisasjonsgrad og svak tariffavtaledekning, som i bygg og overnatting og servering. Dette er med på å forklare hvorfor arbeidsinnvandrerne i mindre grad er fagorganiserte.

En annen faktor med stor betydning for fagorganisering er hvor lenge man har bodd i landet. De som ser på oppholdet i Norge som midlertidig, eller som pendler, har lavere interesse for å organisere seg (NOU 2022: 18). Hvis vi derimot sammenlikner arbeidstakere med samme bakgrunn og på samme type arbeidsplass, vil forskjellene i sannsynligheten for å organisere seg være små etter drøye 10 års botid i Norge (Nergaard & Ødegård, 2024).

Generelt er den vanligste begrunnelsen for medlemskap i en fagforening at arbeidstakerne ønsker hjelp og støtte hvis de får problemer på arbeidsplassen. Blant de uorganiserte er den viktigste begrunnelsen for å ikke bli med i en fagforening at man ønsker å forhandle lønn selv, eller at man får de samme fordelene uten å være organisert (Nergaard, 2020). I en undersøkelse blant bosatte polske og litauiske arbeidsinnvandrere var det mange som forklarte sin manglende fagorganisering med at de ikke var blitt spurt om å bli medlem, eller at det ikke var en fagforening på arbeidsplassen (Ødegård & Andersen, 2021). Sistnevnte svar understreker poenget med at arbeidsinnvandrere befinner seg i de dårligst organiserte delene av arbeidslivet.

Tallene for fagorganisering i ulike grupper, som ble presentert i et tidligere Fafo-notat (Nergaard & Ødegård, 2024), er basert på den registerbaserte sysselsettingsstatistikken fra Statistisk sentralbyrå (SSB). Noen av hovedfunnene blir også gjengitt her, men hovedmålet med dette prosjektet er å undersøke hva som ligger bak tallene, for å få bedre forklaringer på *hvorfor* organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrere er lav. I tillegg har vi samlet mer kunnskap om og *hvordan* fagforeninger og klubber jobber for å nå

---

<sup>3</sup> <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/test/id2928944/>

arbeidsinnvandrere, og hvilke erfaringer arbeidsinnvandrerne som er tillitsvalgte, har gjort seg.

I denne rapporten har vi følgende problemstillinger:

- Hva påvirker organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrere?
  - forskjeller mellom bransjer
  - betydning av tariffavtaledekning
  - arbeidstakernes tilknytningsform og stillingsstørrelse
  - betydning av botid
  - betydning av manglende norskkunnskaper og ulik kultur
  - kunnskap om den norske arbeidslivsmodellen
  
- Hvordan få flere til å organisere seg?
  - verving og bistand fra sentralt hold
  - hjelp og støtte på arbeidsplassen
  - holdninger fra arbeidsgiver – drahjelp eller motstand?

I det neste kapittelet redegjør vi for data og metode, før vi i kapittel 3 tar fatt på rapporteringene om faktorer som påvirker interessen for å fagorganisere seg blant arbeidsinnvandrere. Tema i kapittel 4 er hvilke aktiviteter og tiltak som gjøres for å få flere til å fagorganisere seg. Vi avslutter med en oppsummerende drøfting.

## 2 Data og metode

Resultatene i denne rapporten er hovedsakelig hentet fra kvalitative intervjuer med tillitsvalgte og organisasjonsarbeidere i følgende bransjer: bygg, hotell og restaurant, fiskeindustri, renhold og kommunal helse- og omsorgstjeneste. Disse bransjene har mange innvandrere – både arbeidsinnvandrere og personer med annen innvandringsbakgrunn. Samtidig har de ulike utfordringer og varierende organisasjonsgrad.

Til sammen har vi snakket med 35 personer fordelt på de ulike bransjene. Blant de 35 vi intervjuet var det 19 personer med innvandringsbakgrunn. Vi sendte forespørsler til ytterligere 17 personer, men da det ikke ble oppnådd kontakt etter purring, valgte vi å la det være med det. I tillegg holdt vi et innledende arbeidsverksted med representanter fra Fellesforbundet, Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund og Norsk Arbeidsmandsforbund.

Tallmaterialet vi bruker, er hentet fra Fafo-notatet «Organisasjonsgrad blant innvandrere 2021» (Nergaard & Ødegård 2024). Datagrunnlaget i nevnte notat var hentet fra SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk, avgrenset til bosatte lønnstakere i hovedstilling. I tabell 2.1. presenteres noen hovedtall fra notatet. I intervjuene er det også i hovedsak lagt vekt på erfaringer med fagorganisering blant bosatte innvandrere.

Det er lagt vekt på å få informanter fra ulike deler av landet, og fra byer og distriktskommuner. Vi har intervjuet tillitsvalgte og organisasjonsarbeidere både med norsk bakgrunn og med innvandringsbakgrunn, fra ulike nivåer – det vil si fra både arbeidsplass-, fagforenings- og forbundsnivå. Organisasjonsarbeidere er, til forskjell fra tillitsvalgte, ansatt i forbundene og er ikke valgt.

Vi har brukt en semistrukturert intervjuguide, som innebærer at mange av spørsmålene er like, men samtidig tilpasset bransje, arbeidsplass og posisjon. Fordelen med kvalitative intervjuer er at vi kan gå i dybden og få svar på årsakssammenhenger, særegne utfordringer og forslag til tiltak/løsninger. Innholdet i intervjuene er analysert ved hjelp av NVIVO, et program som brukes for å organisere kvalitativt materiale. Teksten ble kodet med stikkord fra intervjuguiden. I rapporteringen bruker vi sitater fra informantene for å illustrere meninger og poenger. Vi har prøvd å gi sitatene mest mulig meningsinnhold, og derfor kan noen av dem være en sammenfatning av uttalelser fra samme informant.

Intervjuene er gjennomført både i fysiske møter og på Teams, og har i hovedsak vart i omtrent 1 time. Spørsmålene omfattet: informasjon om arbeidsplassen/bransjen, sammensetning blant de ansatte (andel innvandrere, landbakgrunn mv.), erfaring med verving og vervemateriell, betydning av at det er innvandrere som er tillitsvalgte, begrunnelser for å organisere seg eller la være, arbeidstakernes holdninger til fagbevegelsen, behov for særskilte tiltak, bistand fra avdelinger og forbund og hva slags holdninger man blir møtt med fra arbeidsgiver.

Målet var å intervjuer i fagforeninger, klubber eller avdelinger med erfaring med å organisere arbeidsinnvandrere, inkludert flere med god erfaring med å verve denne typen arbeidstakere. Utvelgelsen av tillitsvalgte/organisasjonsarbeidere skjedde i samråd med



fagforbundene, enten på nasjonalt eller regionalt nivå. Formålet med en slik «beste-praksis»-tilnærming var at andre kan lære av hvordan forbund, klubber og foreninger har gått fram for å organisere innvandrere. Vi har også spurt om hvilke tiltak som har lyktes og hvilke som har vært mindre vellykkede.

Noen av informantene fra Fellesforbundet på avdelingsnivå svarte for aktivitetene og erfaringene både fra bygg og hotell og restaurant, siden begge disse bransjene tilhører forbundet. Informantene fra kommunal helse og omsorg er fra Oslo-området. Denne beslutningen ble tatt fordi det er i større byer man har mest erfaring med arbeidstakere med innvandringsbakgrunn.

Vi var i utgangspunktet mest interessert i å høre om erfaringer med arbeidsinnvandrere fra Sentral- og Øst-Europa. Imidlertid er det i noen bransjer, som renhold og helse og omsorg, mange innvandrere fra andre deler av verden. Noen har kommet til Norge for å jobbe, mens andre har bakgrunn som flyktninger eller familiegjenforente. Det er også mange arbeidstakere med innvandringsbakgrunn som er født i Norge. Det har i utgangspunktet ikke vært mulig å skille på disse gruppene i intervjusituasjonen. Vi redegjør for forskjeller i land- og innvandringsbakgrunn der vi har informasjon om dette, og der det framstår som relevant. Forbundene registrerer ikke medlemmenes nasjonalitet, og vi vet derfor ikke fordelingen på landbakgrunn i medlemsmassene.

I tabellen nedenfor vises noen av hovedtallene fra det tidligere nevnte Fafo-notatet. Den viser forskjellen i organisasjonsgrad for ulike grupper innvandrere. Den viser også at organisasjonsgraden blant personer som ikke er innvandrere, er på 54 prosent.

**Tabell 2.1. Organisasjonsgrad i utvalgte grupper i 2021. Prosent. Kilde: Nergaard & Ødegård 2024.**

Arbeidsinnvandrere fra EU-land i Sentral- og Øst-Europa	23
Arbeidsinnvandrere fra øvrige EU/EØS-land, pluss Storbritannia og Sveits	41
Arbeidsinnvandrere fra øvrige land	37
Flukt	42
Familiegjenforening	42
Ikke innvandrere	54

## 3 Hva påvirker sannsynligheten for å organisere seg?

Andelen fagorganiserte varierer mellom bransjer og blant ulike grupper av arbeidsinnvandrere. I det norske arbeidsmarkedet har offentlig administrasjon den høyeste organisasjonsgraden, der 80 prosent av arbeidsstokken er fagorganiserte. Nederst på skalaen var i 2021 overnatting og servering, med en organisasjonsgrad på 18 prosent. Innenfor bygg og anlegg var organisasjonsgraden på 31 prosent (Nergaard & Ødegård, 2024). Organisasjonsgraden øker også med alder (Nergaard, 2024).

De bransjene som er omfattet av dette prosjektet er bygg, renhold, fiskeindustri, hotell og restaurant og kommunal helse- og omsorgstjeneste. Beskrivelser av bransjeforskjeller i dette kapittelet er derfor konsentrert om disse fem. De har blant annet ulik sammensetning av arbeidsstokken og ulike utfordringer når det gjelder fagorganisering. Felles for disse fem bransjene er at det er mange ansatte som enten er arbeidsinnvandrere eller har annen innvandringsbakgrunn. Noe av årsaken til dette er at arbeidsgiverne sliter med å få tak i norsk arbeidskraft (Ødegård 2023).

Mange gjør det samme som kollegene sine. Det vil si at selve arbeidsstedet har stor betydning for om en arbeidstaker velger å fagorganisere seg eller ikke. Dersom virksomheten i tillegg er omfattet av en tariffavtale, øker det sjansen for at arbeidstakerne er organiserte.

Hva slags ansettelsesform man har, spiller også inn. Små forskjeller og likeverdighet er grunnleggende verdier i Norge. I arbeidslivet kommer dette til uttrykk ved at faste stillinger skal være hovedregelen og at det er små lønnsforskjeller sammenlignet med de fleste andre land. En fast og forutsigbar tilknytning til arbeidsplassen øker tilbøyeligheten til å organisere seg (Steen et al., 2017).

Sannsynligheten for at arbeidsinnvandrerne fagorganiserer seg henger også sammen med hvor lenge de har bodd i Norge og dermed hvor godt kjent man er med norske forhold. Arbeidsinnvandrere fra EU/EØS-området er ikke omfattet av noen integreringstiltak, og skal i utgangspunktet klare seg selv. Dette har betydning for hvor raskt man klarer å lære seg språk og sette seg inn i hva slags rettigheter man har, og hvordan forholdet mellom arbeidstakere og arbeidsgivere fungerer.

I dette kapittelet ser vi på disse ulike forholdene som påvirker organisasjonsgraden, som bransjeforskjeller, hvorvidt virksomheten er omfattet av en tariffavtale eller ikke, tilknytningsformer (fast, midlertidig, heltid, deltid), botid, og språk- og kulturforskjeller. Det bygger både på tidligere forskning og på intervjuer som er gjennomført i forbindelse med dette prosjektet.

### 3.1 Bransjeforskjeller

Mange arbeidsinnvandrere jobber i virksomheter på siden av det «organiserte» norske arbeidslivet. Det vil si at de arbeider i virksomheter uten tariffavtale og aktive fagforeninger. Dette er det flere årsaker til. For det første har det i de siste 20 årene vært et

stort behov for arbeidskraft i bransjer som bygg, fiskeindustri, verft. For det andre stilles det i mange tilfeller få krav til kompetanse i bransjer som renhold og hotell og restaurant. Det er med andre ord lett å få arbeid uten å beherske norsk, for eksempel. Bruken av utenlandsk arbeidskraft har lagt press på lønns- og arbeidsvilkår, noe som har medført at det er innført allmenngjorte tariffavtaler i ni områder. Blant de bransjene som er omfattet av denne undersøkelsen har bygg, renhold, hotell og restaurant og fiskeindustri en allmenngjort tariffavtale.

Kommunal helse- og omsorgstjeneste, som også er del av dette prosjektet, er kjent for å ha ordnede lønns- og arbeidsvilkår og høy organisasjonsgrad. Samtidig som det er, i hvert fall i byene, mange med innvandringsbakgrunn som jobber i disse tjenestene.

Noe av utfordringene i forbindelse med fagorganisering må også tilskrives at arbeidsinnvandrerne ofte har blitt betraktet som en fleksibel buffer, med løsere tilknytning til arbeidsstedet, og de er derfor mye brukt i bransjer med store svingninger i arbeidskraftbehovet (Ødegård, 2014).

Bruk av innleid arbeidskraft fra bemanningsvirksomheter har spilt en stor rolle i denne sammenhengen. Det er spesielt i byggebransjen at mange arbeidsinnvandrere har vært innleid. Fra 1. april 2023 ble imidlertid regelverket for bruk av innleid arbeidskraft strammet inn. Endringene i regelverket kan få betydning for motivasjonen til å organisere seg. Arbeidsmiljøloven (AML) åpner nemlig for at tillitsvalgte kan inngå en skriftlig avtale med arbeidsgiver om tidsbegrenset innleie. Dette betyr at de vanlige vilkårene ikke trenger å være oppfylt. Forutsetningene er at virksomheten er bundet av tariffavtale inngått med en fagforening med innstillingsrett, det vil si minst 10 000 medlemmer. I tillegg skal de tillitsvalgte til sammen representere et flertall av den arbeidstakerkategorien innleien gjelder (AML §14-12 (2)). Dette gjelder imidlertid ikke innenfor bygg, i de fem fylkene det er innført forbud mot innleie (se 3.1.1). Hvilke konsekvenser dette får for graden av fagorganisering, er det for tidlig å konkludere med.

I deler av fiskeindustrien er det mye sesongarbeid, noe som også betyr at arbeidskraftbehovet svinger. Mange utenlandske ansatte er derfor ansatt på midlertidige kontrakter. Det samme ujevne behovet for arbeidskraft gjør seg også gjeldende i deler av hotell- og restaurantbransjen (Ødegård 2014).

I tabell 3.1 vises organisasjonsgraden innenfor de områdene som er omfattet av denne undersøkelsen.<sup>4</sup> Bygg, fiskeindustri, hotell og restaurant og renhold er såkalte «innvandrerunge» bransjer hvor også andelen fagorganiserte i utgangspunktet er ganske lav. Innenfor helse og omsorg, som har høy organisasjonsgrad, er det etter hvert mange arbeidstakere som er arbeidsinnvandrere, eller som har innvandrerbakgrunn. Det er verdt å legge merke til at forskjellen i organisasjonsgrad mellom arbeidsinnvandrere og ikke-innvandrere innenfor helse og omsorg kun er på 5 prosentpoeng (62 versus 67 prosent). Det samme gjelder i den andre enden av skalaen – overnatting og servering – hvor forskjellen mellom gruppene er enda mindre, nemlig 3 prosentpoeng (16 versus 19 prosent).

---

<sup>4</sup> Vi har ikke separate tall på organisasjonsgraden for renhold og fiskeindustrien. Disse to bransjene hører til under henholdsvis forretningsmessig tjenesteyting og industri.

Tabell 3.1. Organisasjonsgrad etter bransje 2021. Prosent. Kilde: Nergaard & Ødegård 2024.

	Arbeidsinnvandrere (fra alle land)	Ikke innvandrere	Totalt
Bygg og anlegg	15	34	31
Industri	35	56	53
Forretningsmessig tjenesteyting (renhold, vakt mm.)	22	38	35
Overnatting og servering	16	19	18
Sosial- og omsorgstjenester	62	67	66

## Bygg

Bygg og anlegg er en internasjonalisert og omskiftelig næring, og har siden EU-utvidelsene i 2004 og 2007 vært den viktigste bransjen for arbeidsinnvandrerne. Dette skyldes ikke minst den store etterspørselen etter arbeidskraft i denne bransjen i årene etter 2004 og fram til finanskrisen i 2008/2009. Enkelte byggeplasser har hatt så mange arbeidsinnvandrere at de ansatte på arbeidsplassene har blitt delt etter etnisitet (Friberg & Eldring 2011). Dette har medført at arbeidstakerne sjeldnere kom i kontakt med norske kolleger, og får dermed begrenset kunnskap om norske vilkår og arbeidsmetoder.

Det er som regel et stort innslag av underentreprenører og innleid arbeidskraft i byggeprosjektene. Den store bruken av innleie var bakgrunnen for at det ble innført forbud mot innleie til bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo, Akershus, Buskerud, Østfold og Vestfold. Forbudet trådte i kraft 1. april 2023 (FOR-2022-12-20-2355).

Det omfattende innslaget av østeuropeisk arbeidskraft har preget mange norske byggeplasser de siste årene, både språklig og kulturelt. Språkproblemer har blant annet ført til utfordringer når det gjelder helse, miljø og sikkerhet (HMS). Bygg ble på landsbasis omfattet av en allmenngjort tariffavtale fra 2007 (se også avsnitt 3.2).

## Fiskeindustri

I de manuelle jobbene i fiskeindustrien utgjør innvandrere majoriteten av arbeidstakerne (Henriksen 2020). Noen virksomheter er sesongbaserte, mens andre har produksjon hele året. I deler av industrien er det svingninger i råstofftilgangen, noe som krever sterk mobilisering av arbeidskraft i visse perioder. Ett av de fremste konkurransefortrinnene er at industrien er lokalisert nær viktige fiskefelt. Ulempen er å befinne seg i et høykostland.

De fleste som jobber i fiskeindustrien, er enten ufaglærte eller har noe videregående utdanning. Industrien har vært preget av omfattende restruktureringer, noe som har ført til betydelig færre bedrifter. Sysselsettingen har også gått nedover, samtidig som andelen arbeidstakere fra nye EU-land har økt.

Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN) har i en årrekke hatt målsetting om å organisere arbeidsinnvandrere i industrien, blant annet ved å ansette egne

organisasjonsarbeidere. Fiskeindustrien ble omfattet av en allmenngjort tariffavtale fra februar 2015 (se også avsnitt 3.2.).

### **Hotell og restaurant**

Hotell og restaurant (i statistikken «overnatting og servering») har lenge vært en multi-kulturell bransje, med stor utskiftning av arbeidstakere, mange små stillinger og lav organisasjonsgrad. I sin begjæring om allmenngjøring i 2018, viste LO til at en betydelig andel utenlandske arbeidstakere hadde lønns- og arbeidsvilkår som samlet sett lå langt lavere enn det som er vanlig i bransjen.

I mange av yrkesgruppene i hotell- og restaurantbransjen stilles det ikke spesielle krav til utdanning, og det er lett å få seg jobb. I deler av bransjen er det useriøse aktører som tilbyr arbeidstakerne lønns- og arbeidsvilkår som er langt dårligere enn hva som i Norge regnes som anstendig og akseptabelt. Det finnes eksempler på aktører som systematisk bryter lover og regler, og som skaper vanskelige konkurransevilkår for de mange seriøse virksomhetene i bransjen (Ødegård et al. 2020).

Det ble etablert et treparts bransjeprogram i uteliv i 2014. Målet med bransjeprogrammene er økt seriøsitet i de delene av arbeidslivet som har store utfordringer. Tariffavtalen for overnattings-, serverings- og cateringstjenesteyrker (Riksavtalen) ble allmenngjort fra 1. januar 2018 (se også avsnitt 3.2.).

### **Renhold**

Renhold har lave krav til formell kompetanse, lave etableringskostnader og er utsatt for hard konkurranse på pris. En svært stor del av utgiftene i bransjen er knyttet til lønn, og i mange tilfeller er det derfor kun prisen som teller i anbudskonkurranser om renholdsoppdrag.

Utfordringer knyttet til useriøsitet i bransjen har vært diskutert siden 1970-tallet, men ble ytterligere forsterket av arbeidsinnvandringen fra Øst-Europa på 2000-tallet (Trygstad et al., 2011). I 2010 ble det første treparts bransjeprogrammet etablert i renhold, med mål om økt seriøsitet i de delene av arbeidslivet som har utfordringer med lav organisasjonsgrad, press på lønns- og arbeidsvilkår, utfordringer knyttet til HMS, svart arbeid og andre skatteunndragelser samt en stor andel utenlandske arbeidstakere (ibid).

Mange renholdere jobber spredt og på ulike tidspunkter. Flertallet av arbeidstakerne har innvandringsbakgrunn. Bransjen preges av mange små virksomheter og høy turnover, samtidig sto de ti største aktørene for 60 prosent av totalmarkedet i 2018 (Andersen et al. 2021).

### **Helse- og omsorg**

Ifølge tall fra Helsedirektoratet har andelen sysselsatte med innvandringsbakgrunn i perioden 2016 til 2020 økt fra 15,7 til 18,1 prosent. I Oslo står arbeidstakere med innvandringsbakgrunn i kommunale helse- og omsorgstjenester for over 40 prosent av årsverkene. Økningen i både antall og andel sysselsatte har vært særlig høy blant helsefagarbeidere og pleiemedhjelpere med annen helseutdanning (Helsedirektoratet, 2021). Det skiller ikke mellom personer som er arbeidsinnvandrere og personer med innvandringsbakgrunn i denne statistikken.

Arbeidstakere med utenlandsk utdanning og med innvandringsbakgrunn er dermed helt sentrale bidragsyttere i de norske helse- og omsorgstjenestene, og tjenestene er i økende grad blitt avhengig av innvandring (NOU 2023: 4). Det er også innenfor denne delen av arbeidslivet at det i størst grad blir etterspørsel etter arbeidskraft i årene framover (Myklathun & Skjøstad. 2024).

### 3.2 Betydningen av å være omfattet av en tariffavtale

En tariffavtale mellom en fagforening/fagforbund på den ene siden og en arbeidsgiver/arbeidsgiverorganisasjon på den andre siden er som regel landsomfattende og dekker en bransje, sektor eller yrkesgruppe. Totalt beregnes tariffavtaledekningen i Norge til å være på rundt 70 prosent. I offentlig sektor dekkes alle arbeidstakere av tariffavtale, mens det er betydelige variasjoner i tariffavtaledekningen i privat sektor. Innen elektrisitetsforsyning og bergverk og utvinning jobber for eksempel over 90 prosent av de ansatte i en bedrift som dekket av en eller flere tariffavtaler. I deler av privat tjenesteyting er bildet ganske annerledes. Innenfor bygg og anlegg er 42 prosent av arbeidstakerne i tariffbedrifter, mens den samme andelen er på 29 prosent innenfor overnatting og servering (Nergaard, 2024). Det er mer vanlig å ha tariffavtale i store enn i små bedrifter (ibid.).

Allmenngjorte tariffavtaler regnes i Norge vanligvis ikke med når vi snakker om tariffavtaledekning.<sup>5</sup> En allmenngjøring innebærer i praksis at det er innført en minstelønnsbestemmelse i de områdene som er omfattet. Per i dag er det allmenngjorte tariffavtaler i bygg, skipsverftsindustri, renhold, jordbruk og gartneri, fiskeindustri, elektroinstallasjon, overnatting og servering og transport (turbil og godstransport). Det vil si at de bransjene i privat sektor som er med i dette prosjektet, er omfattet av en allmenngjort tariffavtale, og dermed en minstelønnsbestemmelse.

Analysene viser at arbeidsinnvandrere fra EU Øst oftere enn andre jobber i de delene av arbeidsmarkedet som ikke dekkes av tariffavtaler, noe som innebærer lavere sannsynlighet for å bli rekruttert til en fagforening.<sup>6</sup> Noe av forskjellen i organisasjonsgrad mellom arbeidsinnvandrere og andre grupper er med andre ord i stor grad knyttet til hvor de jobber. Over halvparten av arbeidsinnvandrerne i privat sektor er ansatt i virksomheter uten tariffavtale. Blant de som kommer fra EU-land i Sentral- og Øst-Europa er andelen som jobber i en virksomhet uten tariffavtale over 60 prosent. For disse arbeidstakerne er organisasjonsgraden nede på 8 prosent (se tabell 3.2) (Nergaard & Ødegård, 2024).

---

<sup>5</sup> I de fleste land med allmenngjøring regnes allmenngjorte områder som tariffdekkede. Hvis vi hadde gjort det samme i Norge, ville tariffavtaledekningen i privat sektor økt fra 47 til 58 prosent.

<sup>6</sup> Indikatoren som brukes på tariffavtale, er om virksomheten er tilsluttet Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) i privat sektor. Målet omfatter ikke virksomheter i allmenngjorte bransjer uten tariffavtale (Nergaard & Ødegård, 2024).

**Tabell 3 2. Organisasjonsgrad blant arbeidstakere i virksomheter med og uten tariffavtale, 2021. Prosent.**  
Kilde: Nergaard & Ødegård 2024.

	Med tariffavtale i privat sektor	Uten tariffavtale i privat sektor	Offentlig sektor
Arbeidsinnvandrere EU Øst	41	8	68
Arbeidsinnvandrere øvrige EU/EØS, inkl. Storbritannia og Sveits	48	18	71
Arbeidsinnvandrere øvrige land	47	15	67
Innvandrere fra Norden	51	19	78
Ikke innvandrere	60	21	80

Som nevnt, er alle arbeidstakere i offentlig sektor omfattet av en tariffavtale. Det er også her vi finner den høyeste organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrerne, for eksempel 68 prosent av de som kommer fra «EU Øst» (se tabell 3.2). Dette er likevel 12 prosentpoeng lavere enn blant dem som ikke er innvandrere.

### «Vi får det samme uansett»

I virksomheter som er omfattet av tariffavtaler, vil vilkårene gjelde for alle arbeidstakere – uavhengig av om de er fagorganiserte eller ikke. Det samme gjelder for vilkårene i en allmenngjort tariffavtale, men som i hovedsak er en minstelønnsbestemmelse. Argumentet om at «vi får det samme uansett», er derfor noe våre informanter i alle bransjer får høre i forsøk på å verve nye medlemmer. Dette gjelder både i virksomheter med og uten tariffavtale. Flere av de vi har intervjuet, sier derfor at de skulle ønske det var flere fordeler med å være organisert. Det er ikke alltid like enkelt å forklare at gode vilkår i arbeidslivet i stor grad skyldes at fagbevegelsen har kjempet dem fram. Som en sier:

Både blant utenlandske og norske arbeidstakere er det et vanlig argument mot å organisere seg at man får det samme uansett. Ja, takk faen for det! (tillitsvalgt, Fellesforbundet).

Det finnes imidlertid også eksempler på at det heller ikke spiller så stor rolle om man kan påvise urettferdig behandling. Som sitatet fra denne informanten viser:

I vår bransje er det allmenngjort lønn, og det kan kanskje svekke interessen for å bli fagorganisert. Men det viser seg jo at det er mange som får under den allmenngjorte lønna, uten at det dermed er noe lettere å få dem organisert (tillitsvalgt, Fellesforbundet).

Å differensiere på lønna mellom organiserte og uorganiserte kan være vanskelig, men noen av våre informanter forteller om arbeidsgivere som betaler mer til arbeidstakere som er fagorganiserte.

## 3.3 Tilknytning til arbeidsplassen

Lønnstakere med fast ansettelse i heltidsstillinger utgjør omtrent to tredeler av alle selskatter i Norge, og andelen selvstendig næringsdrivende arbeidstakere er lav (Nergaard 2018; OECD, 2022). Samtidig fikk landets virksomheter og arbeidsgivere nye

muligheter for rekruttering og bemanning etter den omfattende arbeidsinnvandringen som fulgte østutvidelsene av EU i 2004 og 2007 (NOU 2022: 18).

Ulike rekrutteringskanaler har medført en variasjon av tilknytningsformer for arbeidsinnvandrere, og ansettelse i bemanningsforetak som leier ut arbeidskraft til andre virksomheter, ble vanligere. I 2018 utgjorde utleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak mellom 1,5 og 2 prosent av sysselsettingen blant lønnstakere i Norge (Nergaard, 2018). Innvandrere fra EU-land i Sentral- og Øst-Europa, som hovedsakelig kommer til Norge som arbeidsinnvandrere, utgjorde nærmere 40 prosent av arbeidstakerne i bemanningsforetakene. En høy andel av disse var arbeidsinnvandrere på korttidsopphold (NOU 2022: 18).

Arbeidsinnvandreres ansettelsesformer har vært en kilde til bekymring siden 2004 – særlig bruken av innleid arbeidskraft (Ødegård, 2023). Til tross for at det totale omfanget av innleid arbeidskraft i Norge er beskjedent, er det store forskjeller mellom bransjene, og spesielt i byggebransjen er dette utbredt. I deler av byggebransjen har omtrent 15 prosent av arbeidstakerne vært innleid. Her er det også vanlig med bruk av underentreprenører, med arbeidstakerne som både er ansatt eller leid inn til virksomheten. Dette var en viktig begrunnelse for de innstrammingene som ble gjort i innleieregelveket, med blant annet forbud mot innleie i bygg i fem fylker, med virkning fra 1. april 2023 (se mer i avsnitt 3.1).

I fiskeindustrien er arbeidsinnvandrerne ofte sesongarbeidere ansatt på midlertidige kontrakter, mens «kjernestaben» i hovedsak er norsk og jobber med arbeidsområder som vedlikehold og administrasjon. Mens midlertidige ansettelser og innleie kan lede over i andre og mer stabile jobber, kan det også sette arbeidstakeren i en mer sårbar situasjon. En årsak til dette er at en innleid arbeidstaker er lett å bytte ut for en misfornøyd oppdragsgiver (Ødegård, 2023). Faren er derfor at innleide arbeidstakere våger å stå opp for sine rettigheter, eller å sette spørsmålsteget ved de oppgavene de får tildelt. Innleide arbeidstakere stiger også sjeldent i gradene (McVicar mfl. 2016).

Tilknytningsformen for arbeidstakerne henger sammen med sjansene for å bli fagorganisert. Steen, Nergaard og Drange (2017) skriver at tilbøyeligheten til å organisere seg øker blant arbeidstakere som har fast og forutsigbar tilknytning til arbeidsplassen. De viser også til at arbeidstakere med løsere tilknytning må møtes på en annen måte enn andre grupper i en rekrutteringsprosess. Tabell 3.3 er hentet fra Steen et al. (2017), og viser organisasjonsgrad etter bransje og tilknytning til arbeidsplassen. «Fast tilknytning» innebærer fast ansatte med ett års ansiennitet, og lang heltid eller deltid, mens «mel-lomkategori» innebærer kort deltid<sup>7</sup>, midlertidig ansatte eller fast ansatte med ansiennitet på under ett år. «Løs tilknytning» innebærer studenter og andre som kombinerer hovedaktivitet med deltidsstilling.

---

<sup>7</sup> Her vil kort deltid si under 20 timer i uka (Steen et al., 2017).



**Tabell 3.3 Organisasjonsgrad etter bransje og tilknytning til arbeidsplassen. AKU 2013, 2014 og 2016. Alle aldersgrupper. Prosent. Kilde: Steen, Nergaard & Drange, 2017.**

	Tilknytning		
	Fast	Mellomkategori	Løs
Industri, olje, bygg m.m.	49	32	12
Privat service	34	24	14
Finans, rådgivning, IKT m.m.	42	32	24
Helse, undervisning, kultur m.m. i privat sektor	53	36	25
Privat sektor i alt	43	29	17
Offentlig sektor	88	63	46
N (antall)	18508	4155	1535

Som tabell 3.3 viser, finner Steen et al. (2017) at organisasjonsgraden i alle grupper er høyest blant de med fast tilknytning, og lavest blant de med løs tilknytning, både i privat og i offentlig sektor. Det er blant annet et uttrykk for at arbeidstakere med løse tilknytning til arbeidsplassen er mer krevende å nå.

I våre intervjuer er tillitsvalgte og organisasjonsarbeidere blitt spurt om tilknytningsform påvirker deres rekrutteringsmetoder, og om de har inntrykk av at det påvirker arbeidsinnvandreres insentiver for eller mot å bli medlem i fagforeningen.

Flertallet av våre informanter forteller at de ikke skiller mellom fast og midlertidig ansatte eller innleide arbeidstakere når de forsøker å verve nye medlemmer.

En av de tillitsvalgte forteller at mange av arbeidsinnvandrerne ikke er klare over at de kan bli medlemmer i fagforeningen – gjerne fordi de ikke er blitt spurt. Vedkommende har også fått tilbakemeldinger fra innleide arbeidstakere som har opplevd at arbeidsgiver har vært negativ:

De tør faktisk ikke. For de innleide er årsaken at de tror de ikke vil få videre kontrakt om deres arbeidsgiver finner ut av det (tillitsvalgt, fiskeindustri).

En annen tillitsvalgt forklarte at hen er særlig opptatt av å verve medlemmer blant arbeidstakerne som ikke er fast ansatt, eller som ikke har fulltidskontrakter. Årsaken til dette er at disse arbeidstakerne er mer utsatt for å miste jobben enn dem med fast tilknytning til arbeidsplassen. Et annet argument som ble brukt, er at fagforeningen kan være til hjelp i tilfeller der for eksempel vikarer har lang nok ansiennitet til å kunne kreve fast ansettelse. Dette var blant annet et sentralt argument blant tillitsvalgte i helse- og omsorgssektoren (se mer i kapittel 4).

Flere av informantene, spesielt fra bygg, understreker imidlertid at faste stillinger kan være helt avgjørende for å klare å organisere folk. Det vises blant annet til tidligere problemer med å organisere arbeidstakere i vikarbyråene. Utbredelsen av fagorganisering og tariffavtaler har nærmest vært fraværende i bemanningsbransjen. En av våre informanter sa det på denne måten:

Enkelte plasser er nesten halvparten innleid på 3–6 måneders kontrakter. Der er det mye vanskeligere. Bortimot umulig å få dem organisert. Ikke en gang tillitsvalgte ser vitsen med å få dem innmeldt.

### 3.4 Botid og tilknytning til det norske arbeidsmarkedet

Tidligere erfaringer med arbeidsinnvandring til Norge og andre vesteuropeiske land har vist at migrasjonsstrømmer som i utgangspunktet har vært antatt å være midlertidige, på sikt ofte har ført til permanent bosetting – gjerne på tross av både myndighetenes forventninger og arbeidsinnvandrernes egne intensjoner (Castles & Miller, 2009; Brochmann & Kjeldstadli, 2008 gjengitt i Friberg & Eldring, 2011). De fleste vil ha et relativt kortvarig perspektiv på oppholdet sitt i begynnelsen, og så endres planene underveis.

Tre av ti arbeidsinnvandrere fra EU-land i Sentral- og Øst-Europa har bodd i Norge 10–14 år. Arbeidsinnvandrere bor over hele Norge, og bosettingsmønsteret er jevnere enn for resten av innvandrerbefolkningen (NOU 2022: 18). I en spørreundersøkelse blant bosatte polske og litauiske arbeidsinnvandrere, svarte over 60 prosent at de ville fortsette å bo her i landet hvis de hadde jobb. Det var bare små andeler – 4–5 prosent – som har planer om å reise tilbake til hjemlandet innen ett år. Å bli godt behandlet på jobb og å ha tilfredsstillende boforhold var de to viktigste faktorene for at disse ville bli boende i Norge de neste årene (Ødegård & Andersen, 2021).

På spørsmålet om botid har betydning for viljen til å fagorganisere seg, er den overordnede konklusjonen fra registeranalysene klar: jo lengre botid, jo mindre er forskjellen i organisasjonsgrad mellom innvandrere og arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn. Blant de som kom fra land i Sentral- og Øst-Europa i 2007, og som fortsatt var her i 2021, økte organisasjonsgraden fra 23 til 32 prosent (Nergaard & Ødegård, 2024). Økningen er imidlertid større i andre innvandringsgrupper. Det betyr at arbeidstakere fra land i Sentral- og Øst-Europa oftere forblir uorganiserte (ibid.).

Blant våre informanter er også erfaringen at botid har betydning. Men framtidsutsiktene, uavhengig av hvor lenge man har bodd i Norge, spiller også en stor rolle for mange. Hvis arbeidstakerne for eksempel ikke har planer om å bli i Norge på permanent basis, er det vanskeligere å få dem med i fagforeningen. Men, som nevnt, settes ikke framtidsplanene alltid ut i livet. Her er noen eksempler fra hva som ble sagt i intervjuene:

Det er veldig vanskelig å organisere dem som ikke bor her. Vi er nødt til å satse på dem som har valgt å flytte til Norge og etablert seg her.

Man får full pakke om man bor og har adresse her, mens for de som reiser, forsvinner for eksempel innboforsikringen. Godene er knyttet til adresse og familie her i Norge.

Blant de som ikke har etablert seg her, som enten pendler eller er her på kortere oppdrag, for eksempel som utstasjonerte (utsendte) arbeidstakere, finnes det ingen god oversikt over hvor mange som organisert. Det er en generell holdning at det er svært vanskelig, om ikke umulig, å fagorganisere arbeidstakere som er i landet på korte oppdrag. Årsakene kan være flere, som kostnader, manglende kunnskap om fagforeningene og frykt for ikke å få være med på nye oppdrag (Ødegård & Alsos, 2018). Blant våre

informanter er det også et hovedinntrykk at for eksempel pendlere ikke er interessert i å fagorganisere seg:

De som pendler, jobber og jobber, så er de i brakka, og så reiser de tilbake til Polen. Da opplever de ikke å ha noe behov for en fagforening i ryggen (avdeling, Fellesforbundet).

Informantene våre fikk spørsmål om i hvilken grad de opplever at holdningene endrer seg i takt med botiden i Norge. Her er det noe blandede erfaringer, men svarene er i hovedsak ja. Det kan imidlertid ta litt tid:

Det som ofte skjer, er at de sier at de kun skal være her noen år, og så skal de reise hjem. Men det skjer ikke så ofte. Da kan det ta litt tid før de velger å fagorganisere seg (organisasjonsarbeider).

Ett inntrykk som har festet seg, er at jo større nettverk arbeidsinnvandrerne har utenom jobb, jo lettere er det å organisere dem. Dette henger trolig sammen med botid og graden av integrering i det norske samfunnet. Økt forståelse for hvordan det norske arbeidslivet fungerer, er en naturlig konsekvens av å ha bodd i landet en stund, og gjør det mer attraktivt å organisere seg. For eksempel kan det være en dyr lærdom at det er for seint å melde seg inn i fagforeningen etter at problemet først har oppstått. Rettshjelp er noe de færreste arbeidstakere – uavhengig av bakgrunn – har råd til å betale selv:

Vi ser at jo lenger de har vært her, jo større forståelse har de for vårt system, selv om de kanskje ikke klarer å ta det helt innover seg. Men det blir uansett et mer kvalifisert valg (tillitsvalgt, renhold).

### **3.5 Språk og kultur**

Språk- og kulturkunnskaper henger sammen med tilbøyeligheten til fagorganisering. Ødegård og Andersen (2021) finner en positiv sammenheng mellom arbeidstakerne som i hovedsak snakker norsk på jobben, og sannsynligheten for å organisere seg. Ødegård og Andersen (2021) peker også på at å beherske det norske språket gjør det lettere for arbeidsinnvandrerne å forklare den fagkompetansen en har fra tidligere, å hevde sine rettigheter samt å tilegne seg informasjon på arbeidsplassen. En annen årsak til at arbeidsinnvandrere sjeldnere organiserer seg enn arbeidsstyrken for øvrig, kan være at ikke alle opplever at de inkluderes i fellesskapet en fagforening er, og derfor velger å stå utenfor (Nergaard, 2015). Det finnes ingen offisiell norsk politikk for å integrere arbeidsinnvandrere, verken i form av språkopplæring eller integreringstiltak for øvrig (Ødegård, 2023).

#### **Språkbarrierer**

Retten til språkopplæring avhenger av hvor innvandrerne kommer fra, og hvilken status de har når de kommer til Norge. Dette fastsettes av introduksjonsloven, som skiller mellom rett og plikt til norskopplæring: rett til gratis opplæring, og plikt til å ha gjennomført opplæringen for å få permanent opphold eller statsborgerskap (Språkrådet, 2018). Innvandrere fra EØS-området har verken rett eller plikt til norskopplæring. Det skyldes

blant annet at det i EØS-avtalen ikke gis rom til å stille krav som hindrer fri flyt av arbeidskraft innenfor området. I Melding til Stortinget 17 foreslås imidlertid en styrket integreringspolitikk for arbeidsinnvandrere, der regjeringen blant annet vurderer å gi arbeidsinnvandrere og deres familie rett til opplæring i norsk og samfunnskunnskap (Meldt. St. 17 (2023-2024)). Regjeringen vil utrede nærmere hvordan disse opplæringene burde innrettes.

I 2021 gjennomførte Rambøll en kartlegging av språkopplærings- og språktreningstilbudet i de nordiske landene. I kartleggingen kom det fram at tid, overskudd, informasjon, tilgjengelighet og betalingsevne utgjør barrierer blant arbeidsinnvandrere fra EØS-land og deres familiemedlemmer, og hindrer dem i å benytte seg av det eksisterende tilbudet om norskopplæring (Rambøll, 2021). Samtidig viser de at arbeidsinnvandrere fra EØS-land og deres familiemedlemmer vektlegger behovet for norskferdigheter for bedre muligheter i arbeidsmarkedet.

Manglende norskferdigheter kan bidra til å skape et større skille mellom arbeidsinnvandrere og innenlandsk arbeidskraft, fordi det kan etterlate arbeidsinnvandrerne med mindre kunnskap om egne rettigheter i det norske arbeidslivet (Ødegård, 2023). Samtidig som norskferdigheter er en viktig forutsetning for å forstå det norske arbeidslivet, fungerer arbeidslivet som en viktig arena for sosial integrering og språkopplæring (se også mer om dette i kapittel 4). Likevel skaper kommunikasjonsutfordringer nye skillelinjer på arbeidsplassene, og flere steder deles arbeidstakerne opp etter nasjonalitet. Eksempelvis oppga over halvparten i en undersøkelse blant polske bygningsarbeidere i Oslo-området i 2010 at de vanligvis snakket polsk på jobb, og at de jobbet i et arbeidslag som kun besto av polakker (Friberg & Eldring 2011). En undersøkelse gjennomført blant polske og litauiske bosatte arbeidsinnvandrere i 2020, viser at lite har skjedd på dette området (Ødegård & Andersen 2021).

Språkbarrierer kan også lede til misforståelser mellom arbeidstakere fra ulike land, som igjen kan ende i farlige situasjoner, og utfordringer knyttet til HMS har lenge vært en bekymring i bransjer med mange arbeidsinnvandrere (Ødegård, 2023; NOU, 2022: 18; Ødegård & Bråten, 2020). For eksempel viser en analyse gjennomført av Arbeidstilsynet at risikoen for arbeidsskadedødsfall i perioden 2011–2016 var 1,4 ganger høyere for utenlandske arbeidstakere enn for norske, der arbeidstakere fra EU-landene i Sentral- og Øst-Europa særlig skilte seg ut, med 3,2 ganger så høy risiko som norske arbeidstakere (NOU 2022: 18; Arbeidstilsynet, 2018). Også undersøkelser av ikke-dødelige arbeidsskader blant innvandrere viser at innvandrere har høyere risiko for slike skader enn den øvrige arbeidsstyrken. STAMI (2018) viser til at det er flere ulike årsaker til denne risikoforskjellen, og at mangelfull språkbeherskelse går igjen blant ulykker som involverer utenlandske arbeidstakere, sammen med lavere alder, risikofylte arbeidsoppgaver og en annen sikkerhetskultur.

Hvor mange språk som er representert på arbeidsplassene til de tillitsvalgte vi har intervjuet, varierer. Flertallet av arbeidsplassene er imidlertid preget av et språkmangfold, og de tillitsvalgte beskriver manglende språkforståelse som blant annet et hinder for vervingen av nye medlemmer (se også kapittel 4). En av organisasjonsarbeiderne beskrev arbeidsspråket på sin tidligere arbeidsplass slik:

Engelsk var arbeidsspråket. Mange var selvlært, og da de skrev på engelsk, ble det litt sånn som man uttalte det. Iblant måtte jeg lese det høyt for å forstå det. Også litt engelsk og norsk blandet – en salig miks. Tror det var 25 nasjonaliteter under samme tak i en periode, og vi manglet bare arbeidstakere fra Australia og New Zealand for å dekke de fem verdensdelene.

Informantene vektlegger både behovet for å tilby informasjons- og vervemateriell, samt opplæring på ulike språk, og viktigheten av at arbeidstakerne lærer seg norsk (se også kapittel 4).

En av de tillitsvalgte vektlegger at særlig de yngre medlemmene i forbundet oppfordres til å lære seg norsk, andre peker på at norskopplæring og -praktisering er vanskelig å opprettholde på arbeidsplasser der det ikke jobber norskspråklige. At manglende språkforståelse er utfordrende, trekkes fram i flere sammenhenger. Det gjør det utfordrende for de tillitsvalgte og organisasjonsarbeiderne å nå ut til arbeidstakerne, men det hindrer også arbeidstakerne fra å stille spørsmål om ting de ønsker svar på, og fra å stå opp for egne rettigheter. I intervjuene ble det også pekt på at flere arbeidstakere ikke tør å praktisere den norsken de har lært, i frykt for at den ikke er god nok:

Det kan være vanskelig å være i møter med folk som behersker språket mye bedre enn deg selv. Det blir lettere for dem å bruke hersketeknikker, og du kan få problemer med din egen argumentasjon (organisasjonsarbeider).

En av de tillitsvalgte forklarte at når arbeidstakerne ikke stoler på at språkkunnskapen de har er god nok i møte med arbeidsgiver, henvender de seg gjerne først til den tillitsvalgte. Også i forbindelse med helse, miljø og sikkerhet ble språkbarrierer trukket fram som en utfordring: «Vi kan ikke ha en varsel-trekant med 15 ulike språk».

Fra 1. januar 2024 ble det innført nye krav om språkferdigheter i byggherreforskriften, med formål om å hindre at kommunikasjonsproblemer skal utgjøre en sikkerhetsrisiko på bygge- eller anleggsplasser (Arbeidstilsynet, 2023). Endringen innebærer at arbeidsgiver skal sørge for at minst én av de utførende arbeidstakerne og innleide arbeidstakerne på ethvert arbeidslag skal kunne forstå og gjøre seg forstått på et språk de andre på arbeidslaget forstår og kan gjøre seg forstått på, når det er nødvendig å ivareta sikkerhetshensyn (Endr. i byggherreforskriften, 2023, § 19).

### **Kulturforskjeller**

Også kulturforskjeller, uttrykt gjennom ulik holdning til arbeidsplassens hierarki, kan hindre arbeidstakere fra å protestere på ordrer om å utføre arbeidsoppgaver med høy risiko (Ødegård, 2023). Til tross for at situasjonen gjerne bedres med økt botid, tyder mye på at mange grupper arbeidsinnvandrere i relativt liten grad er integrert sosialt og kulturelt i Norge (NOU 2022: 18). Samtidig er kunnskapen på dette feltet begrenset, og særlig basert på forskning om polske innvandreres situasjon. Den sosiokulturelle integreringen handler om sosiale nettverk på tvers av verdier, språk, identitet, tilhørighet og etniske grupper. En av organisasjonsarbeiderne beskrev situasjonen slik:

Det handler om inkludering. Jeg er opptatt av at de utenlandske representeres i klubbstyret. Iblant opplever man at det er to bord i bedriftene: ett med bare nordmenn, og ett med bare polske. Det går både på språk og mentalitet. Det å ha erfaring og tillit til noe man ikke kjenner til (tillitsvalgt, bygg).

Når det gjelder verdier, og spesielt tillit, skiller polske innvandrere seg ut ved å ha lavere tillit til både andre mennesker og samfunnets institusjoner (NOU 2022: 18). Samtidig rapporterer polske innvandrere også en gjennomgående sterkere orientering mot hjemlandet. Generelt søker arbeidsinnvandrere fra EØS-området sjeldnere om overgang til norsk statsborgerskap enn flyktninger, men antallet har økt etter at Norge åpnet for dobbelt statsborgerskap i 2021. Kulturforskjellene gir ulike utslag, som for eksempel overraskelse over hvordan det norske partssamarbeidet fungerer. En av de tillitsvalgte med utenlandsk bakgrunn vi intervjuet, påpekte at samarbeidet med arbeidsgiver viste seg å være veldig annerledes enn i hjemlandet:

Jeg opplevde den norske måten å samarbeide på som «wow». Det går an å sette seg sammen og prate om ting uten at det blir kjefting eller frykt. Kunnskap om dette er mangelvare blant utenlandske arbeidstakere.

### **Erfaringer med fagbevegelsen fra hjemlandet**

Nergaard (2015) viser til at noen arbeidsinnvandrere kommer fra land der det er risikabelt å organisere seg, eller der fagbevegelsen av ulike grunner har et dårlig rykte. Kjennskap til og forståelse av den norske fagbevegelsen blant arbeidsinnvandrere beskrives av de tillitsvalgte som svært variert. En av de tillitsvalgte viste til at mange arbeidsinnvandrere ikke har noe forhold til fagbevegelsen fra hjemlandet, verken på godt eller vondt, og derfor også har lite kjennskap til hva det innebærer å være medlem i en fagforening. Andre har allerede et inntrykk av fagbevegelsen fra hjemlandet (se også kapittel 4).

En annen tillitsvalgt beskrev at hen bruker mye tid på å forklare at norske fagforeninger er uavhengige fra myndighetene, og vektla at det ofte er nødvendig å forklare at lønn i Norge ikke bestemmes ved norsk lov. For å skape forståelse og trygghet rundt hva det vil si å være medlem i en norsk fagforening, trakk de tillitsvalgte fram at det var helt sentralt å bygge tillit og en relasjon til arbeidstakerne før en spør om de ønsker å bli medlem. Dette kommer vi nærmere inn på i neste kapittel.

### **3.4.4. Oppsummering**

I dette kapittelet har vi sett at:

- Det er høyere sannsynlighet for at arbeidsinnvandrerne fagorganiserer seg dersom de jobber i en bransje hvor det er mange andre som er organisert.
- Dersom virksomheten er omfattet av en tariffavtale øker sannsynligheten for fagorganisering ytterligere. Blant arbeidsinnvandrere som kommer fra EU-land i Sentral- og Øst-Europa er andelen som jobber i en virksomhet uten tariffavtale over 60 prosent. For disse arbeidstakerne er organisasjonsgraden nede på 8 prosent

- Arbeidstakere med en løsere tilknytning til arbeidsplassen, ved at man er innleid fra bemanningsvirksomhet eller er midlertidig ansatt, har lavere tilbøyelighet til å fagorganisere seg.
- Økt forståelse for hvordan det norske arbeidslivet fungerer, er en naturlig konsekvens av å ha bodd i landet en stund, og gjør det mer attraktivt å organisere seg.
- Språk- og kulturforskjeller er viktig for å forklare en lavere organisasjonsgrad blant arbeidsinnvandrere. Dette henger også naturlig sammen med hvor lenge man har bodd i Norge, og videre hva slags kjennskap man har til norsk fagbevegelse.

I neste kapittel skal vi se nærmere på hva som regnes om viktig for å få flere arbeidsinnvandrere til å fagorganisere seg. Mange av temaene følger opp eller er overlappende med beskrivelsene i dette kapitlet.

## 4 Hvordan få flere arbeidsinnvandrere til å fagorganisere seg?

Det var tre ting jeg leste om før jeg kom til Norge: arbeid, helse og fagforeninger. [...].

Nå er jeg veldig stolt over å være tillitsvalgt (tillitsvalgt, Fagforbundet).

Verving av nye medlemmer til fagforeningene er en viktig oppgave for lokale tillitsvalgte. Likevel viser resultater fra LOs tillitsvalgtpanel at verving har en tendens til å bli nedprioritert når andre oppgaver presser på. I en spørreundersøkelse fra 2018 var det bare en drøy fjerdedel av tillitsvalgte på arbeidsplassnivå som brukte mye tid på verving. De tre oppgavene som tok mest tid, var henvendelser fra medlemmene, møter med arbeidsgiver i forbindelse med endringsprosesser og liknende, samt informasjon til medlemmene, inkludert medlemsmøter (Ødegård & Andersen, 2019).

Mye tyder på at det kreves atskillig større innsats og mer arbeid å få organisert utenlandske arbeidstakere enn norskfødte. En viktig årsak er at mange arbeidsinnvandrere ikke har kunnskap om hvordan det norske arbeidsmarkedet og organisasjonene i arbeidslivet fungerer. I tillegg er det ofte språkbarrierer (se også kapittel 3).

I dette kapittelet ser vi nærmere på hvordan tillitsvalgte og organisasjonsarbeidere vurderer mulighetene for å få organisert flere arbeidsinnvandrere. Har man det nødvendige informasjonsmateriellet? Er det behov for mer bistand fra sentralt hold? Hvilke tiltak opplever informantene som nyttige?

Holdninger fra arbeidsgiverne kan også spille inn; fungerer disse som drahjelp eller motstandere i forsøkene på å øke organisasjonsgraden blant arbeidsinnvandrere?

### 4.1 Informasjonsmaterieell, kommunikasjon og verving

Som vist i kapittel 3 er språk en viktig faktor i forsøket på å få flere arbeidsinnvandrere fagorganisert. Behovet for og nytten av informasjonsmaterieell på flere språk i vervearbeidet varierer imidlertid. Det er også ulike holdninger til hvor mye som skal oversettes.

Måten det kommuniseres på er en annen faktor. Tillitsvalgte har gjerne sitt eget «stammespråk» som det kan være vanskelig å trenge gjennom. Forståelsen er som regel avhengig av et visst kjennskap hvordan fagbevegelsen i Norge fungerer.

Å verve nye medlemmer til klubben eller fagforeningen er ofte et tidkrevende arbeid. Det brukes ulike strategier og det er forskjellige meninger om hva som fungerer eller ikke. Dersom man for eksempel satser på å ha tillitsvalgte som selv har utenlandsk bakgrunn, kan det lette kommunikasjonen.

Det er også ulike meninger om aktiv verving, for eksempel gjennom vervekampanjer. De som er skeptiske mener at arbeidstakerne i størst mulig grad selv skal henvende seg til klubben eller fagforeningen dersom de er interesserte eller har behov for støtte. Målet med en slik tilnærming er å skape en mer stabil medlemsmasse og større aktivitet.



Vi spurte også informantene våre om de har sett behovet for egne typer medlemskap eller andre møteplasser som i større grad er tilpasset arbeidsinnvandrernes behov.

### **Informasjonsmaterie**

De fleste av de tillitsvalgte og organisasjonsarbeiderne som ble intervjuet, informerte oss om at forbundet har informasjons- og vervematerie

ll på ulike språk, og at dette er nyttig både for vervingen og for medlemmer som ikke er så stødige i det norske språket. Mens noen først og fremst benytter fysiske brosjyrer, viser andre til informasjon tilgjengelig på forbundets nettside. En av organisasjonsarbeiderne beskrev brosjyrene som helt sentrale i sitt arbeid:

Brosjyrene er alfa og omega for oss. Når vi kommer ut til nye bedrifter og spør hvor de kommer fra, setter de pris på at vi har det på deres språk (organisasjonsarbeider).

Informantene fikk spørsmål om det er behov for andre eller nye typer vervematerie

ll. Svarene var delte. Noen mente at det ikke var behov for flere brosjyrer eller annet mate

riell, mens andre mente at det var et udekket behov. Flere av informantene etterlyste in

formasjonsmaterie

ll på et større utvalg språk, eller mer utfyllende informasjon om for

bundet på de språkene som er tilgjengelig:

Vi skulle hatt informasjon på flere språk. Trenger informasjon om rettigheter, fordeler og forsikringsordninger – og ikke minst hvor de kan henvende seg (tillitsvalgt).

Skulle gjerne hatt informasjon som satte opp regnestykker på hva du får igjen som medlem, nesten på kroner og ører, på flere språk. Det må gjerne ta utgangspunkt i en stilling på 50–60 prosent, fordi det er der de fleste er. Og så må det gjøres veldig enkelt (tillitsvalgt, renhold).

Også tariffavtaler og forsikringsavtaler ble etterspurt på flere språk. Den tilgjengelige informasjonen er dessuten mer begrenset enn den som finnes på norsk. Andre, som selv er flerspråklige, fortalte at de legger til mer informasjon som kan være relevant for arbeidsinnvandrere på de nettsidene som oversettes:

Vi oversetter gjerne fra det norske, og legger noe til [...] Det som legges til, kan for eksempel være dette med halv skatt, ferie, ting nordmenn har lært på skolen. Arbeidsinnvandrere må også få den informasjonen (organisasjonsarbeider).

Prisen for å være medlem – det vil si kontingenten – er noe de fleste som rekrutterer fagorganiserte, må informere om og argumentere for. Noen påpeker at med prisstigning og økte rentekostnader, er det mange som snur på hver krone. Fagforeningskontingenten kan derfor være noe som ikke prioriteres. Av samme grunn er det viktig å gi nøyaktig og god informasjon om hva man får igjen for kontingenten. At skattefradraget for fagforeningskontingenten har økt, har vist å seg å ha en positiv effekt. I tillegg argumenterer enkelte tillitsvalgte med at du kan kjøpe så og så mye for den summen.

Jeg har blitt kjent for å regne om kontingenten til sjokoladeplater. Etter å ha gjort regnestykket, så framstår ikke kontingenten så ille lenger (tillitsvalgt, renhold).

Forsikringsordningene som hører med medlemskapet er noen ganger en fordel, og andre ganger en ulempe:

For mange er ikke forsikringene særlig interessante. Det gjelder spesielt de som jobber i industrien, og som ikke bor her. De er opptatt av «hvor billig kan jeg komme fra dette» (tillitsvalgt, Fellesforbundet).

Jeg hadde vannlekkasje en gang, og fikk en aha-opplevelse for hvor mye den innboforsikringen var verd. Den historien forteller jeg ofte (tillitsvalgt, Fagforbundet).

Flere snakker om det kan være behov for andre typer forsikringer enn det som ligger inne i medlemskapet i dag, men at dette kan være vanskelig å få til, fordi det er kollektive ordninger. Det trekkes for eksempel fram at NNN-medlemmene har fått i stand billigere reiseforsikring.

En av de tillitsvalgte forklarte at forbundet har begynt å bruke kunstig intelligens for å oversette informasjon på hjemmesiden sin. Det er også eksempler på oversettelser av tariffavtalene til flere språk, eller tabeller som informerer om hvilke fordeler en får i en bedrift som har tariffavtale versus en som ikke har det. Det påpekes samtidig at mange ansatte ikke har tilgang til nettsider i løpet av en arbeidsdag, og at de heller ikke oppsøkes. Da kan det lett ende med at de tyr til mer eller mindre pålitelig informasjon fra sosiale medier.

Det er imidlertid delte meninger om graden av oversettelse til arbeidsinnvandrernes eget språk, alternativt engelsk. Det ble påpekt at det er viktig å lære norsk, og at det er nærmest umulig å fungere godt i landet uten å beherske språket. For de fleste framstår dette likevel som lite realistisk og at det vil bli altfor tungvint å gi informasjon.

En del av argumentasjonen for at oversettelser ikke blir gjort, er at de skal snakke norsk når de jobber her, men det er jo en utopi, det går ikke an. Når 90 prosent er utenlandske, jobber store deler av dagen og er sammen med sine på fritiden – hvordan i all verden skal de lære seg norsk? Vi er nødt til å stikke fingeren i jorda, og skal vi klare å få dem med, må det være tilgjengelig på flere språk (tillitsvalgt, fiskeindustri).

Flere av informantene fortalte også at de tilbyr informasjon om andre forhold ved det norske arbeidslivet eller gir råd om hvor de kan finne troverdig informasjon, for eksempel ved å sende lenker til Arbeidstilsynets sider om ulike temaer.

Andre viste til et stort behov for å nå ut til arbeidsinnvandrere med informasjon om en rekke samfunnsrelaterte temaer, for eksempel om lokalvalget: «Det er mange som ikke vet at de har stemmerett, og mange ringte meg og spurte» (tillitsvalgt).

En av organisasjonsarbeiderne viste til at det tidligere fantes en «Ny i Norge-veileder», som i dag er utdatert, og at denne burde oppdateres fordi den tidligere har vært til stor hjelp. Vedkommende viste til fordelene med å ha all informasjon tilgjengelig og samlet på

ett sted. Arbeidsinnvandrerrutvalget anbefalte at det lages en helhetlig, digital satsing rettet mot arbeidsinnvandrere, og at det i den forbindelse utvikles en velkomst-app med tilhørende nettportal for å imøtekomme informasjonsbehovet (NOU 2022:18). For å sikre god samordning mellom ansvarlige etater, involverte organisasjoner og brukergrupper, anbefalte utvalget også at det gjennomføres et forprosjekt for hele den digitale satsingen, hvor brukergrupper involveres. Dette forprosjektet bør også avklare hvilke digitale plattformer og sosiale medier som best når målgruppen (ibid.).

### **Behov for å kommunisere på en annen måte**

Også måten de tillitsvalgte kommuniserer på, vurderes som et viktig område. Sett bort fra direkte språkoversettelse, nevnte flere av de tillitsvalgte at språket som brukes i fagbevegelsen, kan være veldig spesifikt, og preget av begrepsbruk det ikke nødvendigvis er så lett å forstå. Informantene som nevnte dette, vektla at det med fordel kunne vært tilpasset eller forenklet litt – også på norsk. Og selv om det er nyttig med informasjonsmateriell på flere språk, er det viktigste å forsøke og prate med folk:

Man trenger ikke å ta all argumentasjonen på én gang – det kan bli overveldende. Jeg tror det viktigste er å oppnå kontakt, å ta ting litt etter litt, og å vise interesse for mennesket. Å hjelpe noen med konkrete, praktiske ting og å prate har stor effekt (tillitsvalgt)

Vi bruker mange ord og meninger som ikke gir så stor mening for utenlandske arbeidstakere. Evig og tro til Dovre faller. Sammen er vi sterke. Hva betyr egentlig det på polsk? (tillitsvalgt, renhold)

Som tidligere beskrevet, er det viktig å ta hensyn til kulturforskjeller og tidligere erfaringer i kommunikasjon med arbeidsinnvandrere:

Du må fange den følelsen de har (...) Begrepet «solidaritetsfølelse» er veldig viktig i Skandinavia, men ikke i Baltikum (...) og mange har negative opplevelser med ordet «solidaritet». Derfor må du være litt forsiktig med å bruke sånne begreper (organisasjonsarbeider).

Det ble framhevet at fagbevegelsen må endre måten å snakke på, siden det er mye «stammespråk», og det kan bli for abstrakt. Man trenger informasjon med konkrete eksempler. I Arbeidsmandsforbundet har man arrangert kurs i regi av selgere og kommunikasjonsfolk for å forbedre seg. Ifølge våre informanter ga det inspirasjon og nye måter å tenke på.

Tillitsvalgte og organisasjonsarbeidere i EL & IT og Fellesforbundet har etablert et polsk forum. Dette er et samarbeid for å hjelpe polskspråklige over hele landet, og deltakerne i forumet holder til i Stavanger, Trondheim, Fredrikstad og Oslo. Andre av de vi har snakket med, foreslår at forbundene må samarbeide mer om verving, og at flere kan gå sammen ute på arbeidsplassene.

## **Ulike strategier for å få med flere og sikre aktivitet**

Tilnærmingene til å verve nye medlemmer er forskjellige. Noen klubber og lokale tillitsvalgte er veldig aktive og opptatt av å organisere arbeidsinnvandrere, andre er ikke det. Dette gjelder for eksempel å oppsøke og prate med nyansatte, noe ikke alle gjør, og da blir heller ikke arbeidstakerne spurt om å bli medlemmer. Dette kan være en helt generell utfordring – altså at mangel på kontakt gjelder alle arbeidstakere, uavhengig av bakgrunn.

Andre ganger virker det som om tillitsvalgte kvier seg spesielt for å spørre utenlandske arbeidstakere. Det hender også at lokale tillitsvalgte tar det som en selvfølge at alle vet om fagforeningen, og venter til folk selv tar kontakt. Dette er i de fleste tilfeller langt fra en selvfølge, og det vil trolig også oppleves som tryggere å ha kontakt med fagforeningen dersom noen kommer og spør.

Hvis du får en eller to til å organisere seg, så kommer det som regel flere. Det er i all hovedsak slik det skjer. Vi har ikke hatt noe suksess med sosiale medier. Vet ikke hvorfor, men vi treffer tydeligvis ikke med budskapet (avdeling, Fellesforbundet).

Noen mener imidlertid det er viktig at arbeidsinnvandrerne selv blir mer bevisst på at det kan være lurt å fagorganisere seg. Som denne informanten fra en avdeling i Fellesforbundet:

Folk må oppsøke oss, ville det selv. Vi skal være der og legge til rette. Vi har erfaring med at denne strategien fungerer. Vi ansvarliggjør arbeidstakerne, og vi mener at det er dette integrering handler om. Men ute på arbeidsplassene foregår det selvfølgelig verving (avdeling, Fellesforbundet).

Poenget fra denne informantens side er at det på flere hold kreves en omstilling i fagbevegelsen når det gjelder synet på å verve nye medlemmer. Det er ikke tilstrekkelig bare å få nye medlemmer, det må også bygges aktivitet: «Medlemmene er ikke klienter, men ressurser». En annen var opptatt av at man må bygge klubb, sakte med sikkert, gi hjelp til selvhjelp, og legge vekt på kollektive arbeidsrettigheter. Som det ble sagt:

De som er med på grunn av forsikringsordninger, kaller vi abonnenter, og de vil vi ikke ha (tillitsvalgt, Fellesforbundet).

Som vist, er det mange hensyn å ta som man kanskje ikke tenker så mye over når det gjelder å rekruttere norskfødte arbeidstakere. De neste spørsmålene er hva som kreves av ressurser og tid for å få flere arbeidsinnvandrere organisert og deretter forbli medlemmer over lengre tid. Og hvilken bistand etterspørres og/eller tilbys til de tillitsvalgte på arbeidsplassene fra foreningen / avdelingen / forbundet sentralt?

## **Tid er alfa og omega**

Jeg har 70 medlemmer og 1,5 time per uke til fagforeningsarbeid. Men jeg er tilgjengelig for medlemmene hele tiden. Jeg har spurt arbeidsgiver om å få mer tid, men har fått nei (tillitsvalgt, renhold).

Krevende tillitsvalgtarbeid uten nok tid gjør at mange kvier seg for å ta på seg et verv. Det er en stadig tilbakevendende melding fra våre informanter. Derfor kan det også bli ekstra slitsomt å informere og verve utenlandske arbeidstakere. Det er rett og slett mye arbeid. Det nevnes som en konkret utfordring at norske tillitsvalgte ikke er så interessert i å inkludere arbeidsinnvandrere fordi det krever så mye arbeid.

Flere av de tillitsvalgte minnet oss også på hva som var arbeidsinnvandrernes motivasjon for å komme til Norge og arbeide i utgangspunktet, nemlig å tjene penger. Å betale for et fagforeningsmedlemskap er derfor ikke noe som framstår som spesielt attraktivt.

Mange av de som kommer til landet opplever, i alle fall i begynnelsen, at de har det så bra at de ikke har behov for å være organiserte. Fellesskapstankegangen står heller ikke spesielt høyt i kurs hos mange, og de kjenner ikke til hvordan den norske fagbevegelsen fungerer. Dessuten begynner mange å jobbe i bedrifter uten ordnede forhold, noe som betyr en ekstra belastning i vervearbeidet.

Det viktigste er å oppnå kontakt. Prate med folk. Ta ting litt etter hvert, og vise interesse for personen. Kanskje hjelpe til med noen konkrete, praktiske ting. Men det er klart at dette tar tid (tillitsvalgt, Fellesforbundet).

Denne type tilnærming tar lang tid, og man er heller ikke garantert å nå fram. En annen tillitsvalgt forteller også om viktigheten av å lytte og å ta personene på alvor:

Den verste feilen du kan gjøre, er å ikke lytte til signalene du får. Jeg kan snakke om risiko for yrkesskader med en arbeidstaker og om utdanning med en annen. Det handler om mennesker (tillitsvalgt, fiskeindustrien).

Renhold er en bransje med ekstra utfordringer. Organisasjonsgraden er i utgangspunktet lav, og er nedadgående. En av de tillitsvalgte sier for eksempel at hen nesten har gitt opp å verve nye medlemmer i Oslo-området. Ansatte og tillitsvalgte i Arbeidsmandsforbundet sentralt og på avdelingsnivå opplever i stor grad at de fungerer som klubbkontorer fordi de ikke har et tillitsvalgtapparat ute i virksomhetene. Om de har lyktes med å få en tillitsvalgt, kan vedkommende være vanskelige å få tak i, fordi majoriteten av renholdere jobber spredt og alene. Tillitsvalgte på alle nivåer blir neddyngnet i saker og får ikke tid til å verve medlemmer og få valgt nye tillitsvalgte. Det blir en vond sirkel. Dette skyldes selvfølgelig ikke bare at det er mange utenlandske arbeidstakere, men har vært et trekk ved bransjen i flere tiår.

Også tillitsvalgte fra andre bransjer opplever å bruke mye tid, både på verving og på å gi hjelp til medlemmer som er fra andre land:

Noen har bare oss tillitsvalgte når de lurar på noe. Derfor får vi spørsmål om alt mulig. Om skatt, NAV og bolig (tillitsvalgt, bygg).

De utenlandske arbeidstakerne spør om mye som en nordmann ikke ville ha spurt fagforeningen om, som for eksempel hvordan lokalvalget fungerer og om

statsborgerskap. Og vi får mange spørsmål om egenmelding i forbindelse med sykdom (avdeling, Fellesforbundet).

Det rapporteres ikke om store forskjeller mellom nasjonalitetene, men heller at personlighet ofte er en viktigere forklaring enn hva slags bakgrunn vedkommende har. Det som er gjengs, er at utenlandske arbeidstakere i større grad går via tillitsvalgte med spørsmålene sine istedenfor direkte til leder, og at dette er ressurskrevende.

Arbeidsinnvandrere kjennetegnes også ved at de har flere og mer konkrete spørsmål om individuelle forhold, som lønn, overtidsbetaling, kontrakter og feriepenger. Det er også en del oppfølging av arbeidsulykker, spesielt i bransjer som bygg og fiskeindustri. I tillegg er det usikkerhet omkring arbeidsgivers styringsrett. På den ene siden er det norske arbeidslivet langt mindre hierarkisk enn i mange andre land, og det er ofte korte og uformelle veier mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. På den andre siden er det ingen tvil om at det er arbeidsgiver som har rett til å organisere, lede, fordele og kontrollere arbeidet.

### **Motivasjon for å melde seg inn – og melde seg ut**

Folk organiserer seg ikke fordi de vil støtte opp om den norske modellen, for å si det slik. Hvis vi snakker for mye om samfunnsbygging og trepartssamarbeid så faller folk av. Det som er viktig er rettigheter, representasjon og streikerett (tillitsvalgt, renhold).

Uroligheter og usikkerhet på arbeidsplassen er ofte det som gjør at folk melder seg inn. Fra informanter i Fellesforbundet påpekes det at gode eksempler på at andre arbeidstakere har fått hjelp er viktig motivasjon for å melde seg inn: «Når vi vinner en sak, kommer det nye innmeldinger», sier en av dem. En annen mener at de beste argumentene for å bli medlem er at du selv slipper å forhandle med sjefen, og at hvis det skjer noe ulovlig, har du noen som kan hjelpe deg.

Innenfor helse og omsorg opplever de tillitsvalgte få motforestillinger mot fagorganisering blant arbeidsinnvandrere eller arbeidstakere med innvandringsbakgrunn. En sier det på denne måten:

Alle er med veldig frivillig, og er bevisste på hva det innebærer og hvorfor det er viktig å være organisert. Den ene hos oss som ikke er medlem, er norsk, og hen har valgt det på bakgrunn av politisk ståsted.

På spørsmål om hvorfor hen tror det er slik, er svaret at noe av det viktigste er at tillitsvalgte er synlige og på tilbudssiden. Når man er lett tilgjengelig for medlemmene, blir det nesten en selvfølge for de ansatte å være fagorganisert. Innenfor helse og omsorg er heller ikke språk en så stor utfordring som det kan være i andre bransjer, da det er krav om norskkunnskaper for de fleste ansatte. Det kan gjøre det lettere å sette seg inn i norske forhold. En annen faktor kan være at mange arbeidsinnvandrere som jobber som helsefagarbeidere har høyere utdanning fra hjemlandet som ikke er blitt godkjent i Norge. Yrkesgrupper som er nevnt i våre intervjuer, er sykepleiere, leger og jurister.

Ifølge informantene i helse og omsorg er det for tiden en viktig oppgave for Fagforbundet at arbeidstakerne får større stillinger. Dette gjenspeiler seg også når det gjelder å rekruttere nye medlemmer. Det rapporteres om at mange melder seg inn i Fagforbundet for å få hjelp til å få faste og større stillinger. Mange tør ikke å spørre om dette selv, og føler seg kanskje ikke godt nok skodd til å argumentere dersom de får motforestillinger fra arbeidsgiver.

Dette var før jeg ble tillitsvalgt selv. Jeg var ikke så tøff at jeg gikk til lederen og ba om fast stilling på den tiden. Jeg gikk til tillitsvalgt, og hun hjalp meg med en utregning, og da fikk jeg fast stilling. Og da kjentes det trygt (tillitsvalgt, Fagforbundet).

Det er flere som har meldt seg inn fordi de ønsker større stilling. Og de er mange som har fått fast, utvidet stilling den siste tida. Dette er kjempegod reklame for Fagforbundet, fordi dette er noe arbeidsgiver nesten aldri kommer med tilbud om. Det er også en svært synlig faktor (tillitsvalgt, Fagforbundet).

Det samme er tilfellet for mange i hotell og restaurant, som også er en bransje kjent for små stillinger og midlertidige ansettelsesforhold.

Jeg pleier å argumentere overfor de med løse kontrakter at de har enda større grunn til å fagorganisere seg. Vi har mange eksempler på at vi har klart å tvinge folk inn i faste kontrakter (tillitsvalgt, hotell og restaurant).

Innenfor renhold er det stor oppmerksomhet på at man ikke skal jobbe gratis. Ifølge tariffavtalen har man krav om betaling for arbeidstiden som går mellom oppdragene, men dette er det mange som ikke får. Slike forhold fungerer som motivasjon for de ansatte til å fagorganisere seg.

Å reklamere for hjelp og støtte dersom man melder seg inn i fagforeningen, kan være et tveegget sverd. Det fortelles at man av og til må bruke tid på å dempe forventningene og være tydelig på hva man kan forvente at fagforeningen kan gjøre for den enkelte. Erfaringer viser at arbeidsinnvandrere melder seg ut igjen fordi de ikke får gjennomslag for sine krav eller hjelp i det som omtales om «umulige» saker. Det kan også være nok å ha hørt om noen andre som ikke fikk hjelp, eller at fagforeningen sa nei til å bistå i private saker. En annen kjent problemstilling er at ansatte ikke tenker på å organisere seg før det er for seint. Som denne organisasjonsarbeideren i Fellesforbundet forteller:

Det er en kjent utfordring at folk melder seg inn i fagforeningen den dagen det blir trøbbel. Da er det ofte for seint. Vi kan gi råd, men vi kan for eksempel ikke kjøre en sak. Min kollega pleier å si at man ikke kan tegne brannforsikring når huset har brent ned.

Samtidig er det mange som prøver å hjelpe så langt det lar seg gjøre, selv om innmeldingen har kommet for seint. Det å strekke seg og vise forståelse og omtanke ses på som god reklame for fagforeningen.

Mange av sakene som meldes inn til de tillitsvalgte, må sendes høyere opp i forbunds-systemene for å bli løst. Da hender det, ikke sjelden, at sakene blir forsinket eller stopper opp på grunn av manglende ressurser. Et resultat kan være at arbeidstakerne mister tålmodigheten og ender med å melde seg ut. Forventningene til å få hjelp sies å være større blant arbeidsinnvandrere enn nordmenn, når de først har meldt seg inn. Imidlertid kan tilliten i utgangspunktet være lav, og da skal det ikke mange feilskjær til før man får dårlig rykte.

Informantene ble spurt om hvordan det oppleves når saker sendes videre i systemet. Noen er veldig fornøyde:

Vi får veldig mye hjelp fra forbundet. Jeg fikk også personlig hjelp da jeg for en tid tilbake fikk sparken etter en sykmelding. De er alltid til stede for oss og har et godt apparat (tillitsvalgt, renhold).

Jeg vet at jeg alltid kan ringe forbundet. De svarer og hjelper med alt vi trenger og gir oss råd om hva vi kan gjøre og ikke gjøre (tillitsvalgt, fiskeindustri).

Noen av de vi intervjuet fra hotell og restaurant, mener det er altfor liten satsing fra Fellesforbundets side på deres bransje. Det pågår mye «brannsløkking», men de opplever at det er lite systematisk arbeid for å forbedre forholdene i bransjen. Frustrasjonen er stor. Som det sies her, fra en tillitsvalgt i hotell og restaurant:

Den norske modellen er fin på papiret, men fungerer ofte ikke ute på arbeidsplassene. Det er for lett å starte bedrift, det kreves ingen opplæring, og det er for lett å drive use-riøst. [...] I kantiner, restauranter og puber finnes det ingen norsk modell (tillitsvalgt, hotell og restaurant).

Noen av våre informanter mener at det ikke er så stor bevissthet om at man er med i et kollektiv. Samtidig er det en økende bevissthet om egne rettigheter og verdi blant arbeidsinnvandrerne, noe denne historien illustrerer:

Det var en bedrift eid av en litauer med kun litauiske arbeidstakere. Disse hadde blitt organisert. Men da bedriften nektet å inngå tariffavtale, sluttet de fleste i protest. Hvordan det har gått med denne bedriften i ettertid, vet vi ikke (avdeling, Fellesforbundet).

I neste avsnitt fortsetter historien om hva som kan ha betydning for å få flere arbeidsinnvandrere til å fagorganisere seg, med utgangspunkt i fordeler og ulemper med å ha tillitsvalgte som selv har utenlandsk bakgrunn.

### **Betydningen av tillitsvalgte med utenlandsk bakgrunn**

På arbeidsplasser som er dominert av utenlandske arbeidstakere, vil det naturlig nok være utenlandske tillitsvalgte også. Flere av de tillitsvalgte og organisasjonsarbeiderne vi har intervjuet, har selv innvandret til Norge, på bakgrunn av arbeid, familiegjenforening, eller av andre årsaker.



Alle informantene ble spurt om hva slags betydning det har å ha tillitsvalgte med utenlandsk bakgrunn når det gjelder rekruttering av og bistand til arbeidsinnvandrere, grunnet kultur- og språkforståelse, eller av andre grunner. Det var ikke alle som hadde særlig erfaring med utenlandske tillitsvalgte, rett og slett fordi det er få av dem i deres miljø. Den generelle oppfatningen er likevel at tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn kan ha stor betydning:

Jeg tror det gjør vervearbeidet mye lettere. I den andre avdelingen har de polske tillitsvalgte. Det er lettere å bli vervet av sine egne (tillitsvalgt).

Det er noen firmaer som har arbeidsinnvandrere som tillitsvalgte. Det er en stor fordel når det gjelder verving (...) Det å ha en utenlandsk tillitsvalgt er nok det som virker best av alt (organisasjonsarbeider).

Det viser seg at hvis den tillitsvalgte er polsk, er det en kjempefordel (...) Da er det heller ikke vanskelig å få med flere (organisasjonsarbeider).

Flere vektla at dette særlig har med språkforståelse å gjøre, og at tillitsvalgte som snakker samme språk som arbeidstakerne som skal verves, lettere når fram. Andre mener at det ikke først og fremst er språket, men heller at den tillitsvalgte forstår medlemmenes og potensielle medlemmers bakgrunn og tankesett, og på den måten er lettere å stole på. En av de tillitsvalgte kalte dette «kulturell oversettelse».

Som utlending er det lettere å få andre utlendinger til å stole på deg. Det er faktisk en stor fordel. På mange måter har vi de samme erfaringene, med å komme til et nytt land og så videre (...) Vi trenger også utenlandsk arbeidskraft som er representert i forbundsledelsen. Et viktig symbol (tillitsvalgt).

Det blir lettere når du har en i klubben som kan polsk og som kan forklare på en måte som de polske forstår. De stoler mer på vedkommende (avdeling, Fellesforbundet).

Noen har den oppfatningen at hvor den tillitsvalgte kommer fra ikke har betydning for vervingen, og at dette først og fremst er avhengig av person.

Noen av de tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn vektla at tillitsvalgtarbeidet kan være mer utfordrende for dem enn for norske tillitsvalgte, særlig grunnet norsk språkforståelse og kjennskap til norsk lov- og regelverk:

Det er viktig å lære seg norsk. Uten språk er det vanskelig å klare seg her i landet. Jeg har gått på flere kurs, og det er mye jeg ikke forstår (...) Norske tillitsvalgte forstår alt språk, så det er lettere for dem å sette seg inn i alle typer saker (tillitsvalgt).

Norske tillitsvalgte går rett på sak, sender e-poster til leder og avklarer møter og så videre. Vi som er utenlandske er mer usikre og spør gjerne andre tillitsvalgte før vi tar initiativ (tillitsvalgt, Fagforbundet).

Møter med arbeidsgiver kan også bli preget av en følelse av underlegenhet fordi man ikke behersker språk og argumentasjon på samme nivå som lederen. Det er lett å sette seg inn i at det er vanskelig å sitte i møter med noen som er mye bedre i språket som brukes. Og det er ikke alle som får oppmuntring og ros for innsatsen: En av de tillitsvalgte forteller at hen alltid fikk beskjed om hva slags skrivefeil hen hadde i e-poster til lederen. Det kan dessuten noen ganger være vanskelig for utenlandske tillitsvalgte å «stå på krava». Respekt for sjefen og hierarkiet sitter dypt hos mange.

En av de tillitsvalgte vi intervjuet, hadde inntrykk av at norske arbeidstakere takker nei til å bli tillitsvalgt fordi det tar av fritiden deres, mens utenlandske arbeidstakere takker nei fordi de føler seg utrygge på oppgaven. At man først og fremst forstår norsk lov- og avtaleverk ble lagt fram som et premiss for å være en god tillitsvalgt, uavhengig av landbakgrunn. Først da kan man vektlegge de riktige tingene ved et medlemskap for potensielle medlemmer, eller bistå medlemmene: «Om våre medlemmer har et problem, holder ikke språket om du ikke har noen løsning på problemet» (tillitsvalgt). Kompetanse om norsk lov- og avtaleverk, og språkforståelse ble på den måten beskrevet som en balansegang. Det vil si at det er nyttig å kunne flere språk for å nå ut til nye og gamle medlemmer som ikke har så stødig norsk språkforståelse. Samtidig er det viktig å ha kunnskap om norsk lovgivning og avtaleverk. Det er også vanskeligere å få tillitsvalgte som har opparbeidet seg en slik dobbel kompetanse i bransjer med store utskiftninger. Det kan derfor være en ekstra trygghet at den tillitsvalgte er norsk, fordi sannsynligheten er større for at vedkommende kjenner det norske systemet. En tillitsvalgt sa det slik:

Vedkommende (utenlandsk tillitsvalgt) er tillitsvalgt «på papiret», men skjønner ikke hva det går ut på. Her er det altfor store utskiftninger, både når det gjelder arbeidskraft og tillitsvalgte.

I utgangspunktet kan det være ganske ukompliserte saker som skal behandles. Men så blir de «lost in translation» (tillitsvalgt).

Videre ble det påpekt at utenlandske tillitsvalgte kan gjøre det lettere å verve nye medlemmer, men at det viser seg å være vanskeligere å få disse med på møter og kurs. Derfor er det svært viktig å hjelpe og støtte dem som sier seg villig til å stille til valg, og gjøre dem i stand til å utføre vervet. Som en tillitsvalgt fra hotell og restaurant sier:

De må kanskje gå på kurs 10 ganger, men «so what»? Da får de gå 10 ganger på kurs da. Det gjelder å bygge kunnskap, ellers så tør de ikke ta verv.

Noen mener imidlertid at det kan være vanskelig for utenlandske tillitsvalgte å få godt nok utbytte av kursene fordi de ikke er gode nok i norsk.

At det er behov for mer kunnskap om hvordan norsk arbeidsliv fungerer, er det likevel liten tvil om. Det gjelder både vanlige medlemmer og tillitsvalgte, noe som er tema i neste avsnitt. Her kommer det også fram at norsk kurs og hjelp til å ta norsk fagprøve er sentrale aktiviteter i noen fagforeninger.

## Ulike typer opplæring

Vi har spurt informantene hvorvidt fagforeningene eller forbundene tilbyr språkopplæring og opplæring i norsk arbeidsliv til sine medlemmer og tillitsvalgte, og hva som er deres erfaringer med disse tilbudene. Det kan være norskkurs, forberedende kurs til fagprøven, kurs i norsk arbeidsliv, og tillitsvalgtopplæring.

## Norskkurs

Flere av informantene forteller at forbundet eller bedriften de jobber i, arrangerer norskkurs for medlemmer og ansatte. Mange opplever imidlertid at det er lavt oppmøte på disse kursene, eller at mange starter og få fullfører. En av de tillitsvalgte forklarte at en sentral årsak til dette er at mange av arbeidstakerne trolig ikke får fri fra jobben for å delta, og pekte på at dette kan skyldes arbeidsgivere som ikke er interesserte i at arbeidstakerne skal lære seg norsk.

Flere mente at når arbeidstakerne kun får mulighet til å delta etter arbeidstid eller i helgene, er det mange som ikke prioriterer dette, særlig om de har familie og barn:

Norskkunnskaper er viktig. Bedriften har arrangert norskkurs, men det er mange som ikke kommer fordi de ikke får betalt for å være der. Det er ofte på kveldstid, og folk jobber eller har forpliktelser med familien (tillitsvalgt).

På arbeidsplassen tenker folk «ah, jeg vil bare gå hjem», for de fleste i fiskeindustrien har tunge arbeidsoppgaver. De kommer på jobb og går hjem, og ingenting mer (tillitsvalgt).

Et annet inntrykk flere av informantene har, er at mange arbeidsinnvandrere heller vil jobbe overtid og tjene mer, enn å delta på norskkurs – gjerne fordi de kun har planer om å være i Norge i en kort periode. Det oppleves ikke som nødvendig å lære språket. En av informantene sa at mange arbeidsinnvandrere ser annerledes på dette etter å ha vært i landet en stund. Utfordringen med at mange starter på norskkurs, men ikke fullfører, hadde det ene forbundet forsøkt å løse ved at deltakerne betaler et depositum i forkant av kurset, og får tilbake 70 prosent av summen ved fullført kurs.

Det ble også vektlagt at i tillegg til å lære språket, er en annen positiv side ved slike kurs at de blir arenaer for sosialt samvær mellom medlemmer og/eller kolleger, der det for eksempel også serveres mat. En organisasjonsarbeider la til at forbundet hen jobber i, har diskutert om de skal starte en språkkafé, der de som har gått på norskkurs kan fortsette og treffes for å praktisere språket. Dette er særlig nyttig i virksomheter der det i utgangspunktet jobber få norskspråklige. Flere tillitsvalgte og organisasjonsarbeidere forklarte at det ikke arrangeres norskkurs i regi av forbundene, eller i deres virksomhet. Sentrale årsaker til dette er store kostnader, og lange avstander mellom arbeidsplassene.

De utenlandske tillitsvalgte vi har intervjuet i Fagforbundet, har deltatt på mange kurs, og har vært svært fornøyde med utbyttet. Som nevnt tidligere, har disse tillitsvalgte ofte

bedre norskkunnskaper enn tillitsvalgte i andre bransjer fordi det er språkkrav forbundet med jobben. Andre kan ha betydelige utfordringer med å følge et kurs på norsk.

### **Forberedende kurs til fagprøven**

Siden teoridelen av fagprøven holdes på norsk, må arbeidsinnvandrere lære seg språket for å kunne ta fagbrev, noe som har fått flere fagforeninger til å bistå medlemmene med dette og bruker det som et verveargument. For flere fagforeninger har dette blitt en kjer- nesak:

Vi er opptatt av å få flest mulig til å ta fagbrev. Teoriprøven er ikke så vanskelig hvis du har 5 års praksis, men den er på norsk, og språk kan være en utfordring. Firmaene er ikke nødvendigvis interessert i dette, da det blir høyere lønn for arbeidstakere med fagbrev. Arbeidstakerne har generelt masse erfaring, men ikke godkjent fagbrev (tillitsvalgt).

Flere av de tillitsvalgte har inntrykk av at språkbarrierer er en hovedutfordring. Noen mente at det burde være mulig å ta prøven på ulike språk, eller ved hjelp av en oversetter, «om vi virkelig vil anerkjenne faglærte arbeidstakere». Men slik er det foreløpig ikke. En annen tillitsvalgt fortalte at norskopplæringen som tilbys, delvis er yrkesrettet av samme årsak. Vedkommende forklarte at yrkesrettede norskkurs både gjør at opplæringen oppleves som mer nyttig, og at fagbrevet som «venter» i enden, øker incentivet for å delta. Det er også mulig å søke LOs utdanningsfond for å ta fagbrev etter ett års medlemskap. Denne tematikken ble framhevet av blant andre tillitsvalgte og organisasjonsarbeidere i byggebransjen og i helse- og omsorgssektoren.

### **Opplæring i norsk arbeidsliv**

De fleste av våre informanter fortalte at forbundet de representerer, ikke organiserer opplæring i hvordan det norske arbeidslivet fungerer helt spesifikt, men at dette likevel er et arbeid som vektlegges i verveprosessen. Flere var opptatt av at medlemmer og mulige medlemmer får tilstrekkelig med informasjon om den nordiske modellen, om hvordan det norske arbeidslivet fungerer, om medlemsfordeler, og om hvilke former for bistand forbundet tilbyr.

Det arrangeres enkelte kurs hvor formålet er å informere om det norske arbeidslivet for medlemmene, og disse kursene regnes for å være svært nyttige:

Det tror jeg er inngangsbilletten til veldig mye. At de faktisk får inngående kunnskap om hvordan samfunnet vårt er bygget opp» (tillitsvalgt).

En av de tillitsvalgte fortalte at forbundet arrangerer et helgekurs to ganger i året, der medlemmene får opplæring i et utvalg temaer hver gang. Disse kan for eksempel være innleie, arbeidstid, eller oppsigelser. Den tillitsvalgte fortalte at alle medlemmene får tilbud om å være med, og at det også har deltatt mange utenlandske arbeidstakere. Kursene arrangeres på norsk, men den tillitsvalgte er selv flerspråklig og har bidratt med oversettelser. Det framheves at det er en utfordring når kurs om det norske arbeidslivet kun arrangeres på norsk. Det medfører at mange arbeidstakere ikke har utbytte av å delta. Informantene vektla derfor at det ville være nyttig om slike kurs ble arrangert på

flere språk: «Det er de vi trenger å få tak i – de som ikke behersker språket», sa en tillitsvalgt. Mer informasjon av denne typen kan også øke tilliten til forbundet og fagbevegelsen.

Til tross for at et fåtall kunne fortelle om slike kurs i regi av forbundene, viste flere av de tillitsvalgte til andre institusjoner som tilbyr opplæring om det norske arbeidslivet. En av de tillitsvalgte begrunnet det med at forbundet først og fremst holder seg til saker de selv kan påvirke, som lønn og sykemeldinger. Eksempelvis ble Caritas og Kirkens Bymisjon nevnt som viktige bidragsyttere i arbeidet med å informere arbeidsinnvandrere om det norske arbeidslivet på mer bred basis. Flere vektla også at opplæring i norsk arbeidsliv er innebygd i tillitsvalgtopplæringen, slik at iallfall tillitsvalgte arbeidsinnvandrere får slik opplæring.

### **Tillitsvalgtopplæring**

En av informantene vektla at en sentral oppgave er å finne arbeidstakere som ønsker å bli tillitsvalgte, og å lære dem opp. Vedkommende forklarte at det ofte i utgangspunktet er lite forståelse i arbeidsstokken om hva en fagforening er og gjør, men at det gjerne er svært få utfordringer når en tillitsvalgt er på plass og systemet er «oppe og går».

De tillitsvalgte vi intervjuet, informerte oss om at de selv har deltatt på tillitsvalgtopplæring. Mens én informant fortalte at deltakelse på slike kurs krever egeninteresse, og at en del plasstillitsvalgte ikke møter opp, fortalte en annen informant at det tvert imot er stor rift om plassene. Sistnevnte forklarte at mange ønsker å delta på kurs som er tilgjengelige både for tillitsvalgte og medlemmer for øvrig, men at de tillitsvalgte prioriteres i tilfeller der det ikke er nok plasser. Dette er kurs som handler om overenskomster, hovedavtalen og arbeidsmiljøloven.

En av informantene forklarte at forbundet hen representerer, tilbyr kurs som også holdes på polsk. På disse kursene lærer man om partenes rolle, det undervises i forhandlingsteknikk, og hvilke tvisteløsningsmekanismer som finnes. I helse- og omsorgssektoren kunne de tillitsvalgte fortelle at de lærer opp i bruk av turnus i henhold til arbeidsmiljøloven.

### **Behov for andre typer medlemskap og møteplasser?**

Vi spurte informantene våre om de har sett behovet for egne typer medlemskap som i større grad er tilpasset arbeidsinnvandrere som har en løsere tilknytning til arbeidsplassen eller som ikke har etablert seg i Norge. Dette er blant annet knyttet til det vi har skrevet om forsikringsordninger tidligere. Her kom det flere forslag.

Flere pekte på at det kunne være nyttig med en egen type medlemskap for ikke-bosatte og sesongarbeidere, da disse gruppene beskrives som spesielt utfordrende å organisere. Blant forslagene for slike medlemskap ble blant annet lavere medlemskontingent nevnt:

«De vil ikke bruke pengene på kontingenten slik medlemskapet er nå, de trenger et eget opplegg» (tillitsvalgt).

Et annet forslag var å åpne for muligheten for at sesongarbeidere kan fryse medlemskapet sitt når de forlater landet. Et argument for dette var at det ofte er de samme sesongarbeiderne som kommer igjen og igjen. Samtidig vektla den tillitsvalgte som foreslo dette, at det i slike tilfeller kunne bli lett å rote seg bort i mye byråkrati.

Forsikringer er, som nevnt, et sentralt tema. Flere av de tillitsvalgte og organisasjonsarbeiderne vektla blant annet at ikke-bosatte og sesongarbeidere særlig har behov for gode reiseforsikringer, heller enn for eksempel innboforsikring. En av de tillitsvalgte foreslo at ikke-bosatte arbeidsinnvandrere burde få mulighet til å selv velge hvilke medlemsfordeler de kan dra nytte av. Eksempelvis kunne et visst antall forsikringer være inkludert i medlemskapet, men med mulighet for at medlemmet selv valgte hvilke. En mulig barriere som ble dratt fram i forbindelse med arbeidsinnvandreres tilgang på og nytte av forsikringer, er at forsikringer som regel er knyttet til medlemskap i folketrygden.

Flere av de tillitsvalgte pekte på løsninger som vektlegges i forbindelse med verving av nye medlemmer, som ikke-bosatte arbeidsinnvandrere og sesongarbeidere kan benytte seg av. Én av dem forklarte at medlemmer som er borte fra arbeidet over lengre perioder, for eksempel mens de har fri for å reise hjem, allerede har mulighet til å betale minstekontingent i forbundet, men at mange ikke er klar over denne muligheten. En annen tillitsvalgt vektla at forbundet ikke har noen innmeldingsgebyr, og at man blir fullverdig medlem etter å ha betalt første medlemskontingent. Her var argumentet at det er lett å melde seg inn og ut av forbundet, og at dette reduserer behovet for å «fryse» medlemskapet periodevis. Et annet forbund tilbyr bi-medlemskap, som innebærer at medlemmet ikke betaler for forsikringer.

Generelt var det imidlertid stor enighet om at det ikke var behov for egne typer eller tilpassede medlemskap til arbeidsinnvandrere. Noen viste til at de uansett sjeldent bruker medlemsfordeler som forsikringer som argument. Andre mente at en fint kan argumentere for at kontingenten raskt er inntjent, om en får en telefon, eller advokathjelp dekket av forsikringen. Det var enighet om høye skattefradrag for kontingenten er svært effektivt og heller er veien å gå.

Flere av informantene fortalte om såkalte «hemmelige medlemmer». Det vil si at arbeidsgiver ikke vet at vedkommende er fagorganisert. Det kan innebære at det også er behov for egne møteplasser utenfor arbeidsplassen. Det virker ikke som om behovet er veldig stort, basert på de intervjuene vi har gjennomført. De som har erfaring med dette, sier at det uansett er vanskelig å få folk til å komme på arrangementer utenfor arbeidstid og på andre steder. Dette leder oss over på neste avsnitt som handler om arbeidsgivernes holdninger til fagorganisering.

### **Oppsummering**

- Informasjons- og vervemateriell på ulike språk oppleves av de fleste av våre informanter som nyttig, både for vervingen og for medlemmer som ikke er så stødige i det norske språket. Noen etterlyser at mer materiell oversettes, mens andre mener at å lære seg norsk er avgjørende, og at oversettelser bør begrenses.
- Kunstig intelligens er tatt i bruk for å oversette informasjon fra nettsider.

- Flere av informantene fortalte også at de tilbyr informasjon om andre forhold ved det norske arbeidslivet eller gir råd om hvor de kan finne troverdig informasjon, for eksempel ved å sende lenker til Arbeidstilsynets sider om ulike temaer.
- Det ble framhevet at fagbevegelsen må endre måten å snakke på, siden det er mye «stammespråk», og det kan bli for abstrakt. Man trenger mer informasjon med konkrete eksempler. Det er eksempler på at man har brukt hjelp fra selgere og kommunikasjonseksperter for å tydeliggjøre budskapet.
- Det understreker at det er viktig å ta hensyn til kulturforskjeller og tidligere erfaringer i kommunikasjon med arbeidsinnvandrere
- Tilnærmingene til å verve nye medlemmer er forskjellige. Noen klubber og lokale tillitsvalgte er veldig aktive og opptatt av å organisere arbeidsinnvandrere, andre er ikke det. Det rapporteres om eksempler på at tillitsvalgte kvier seg for å spørre utenlandske arbeidstakere.
- Noen mener det er viktig at arbeidsinnvandrerne selv blir mer bevisst på at det kan være lurt å fagorganisere seg. Dette skaper større stabilitet.
- Dersom man får med noen arbeidsinnvandrere, så er det som regel flere som melder seg inn.
- Å hjelpe folk med å få fastere tilknytning til arbeidsplassen og større stillinger har vist seg å være et viktig verveargument.
- En utfordring for mange er å dempe forventningene og være tydelig på hva man kan forvente at fagforeningen kan gjøre for den enkelte. Erfaringer viser at mange arbeidsinnvandrere melder seg ut igjen fordi de ikke får gjennomslag for sine krav eller hjelp i det som omtales om «umulige» saker.
- Det kreves som regel ekstra mye tid å verve arbeidsinnvandrere fordi det er mye som må forklares.
- Tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn kan ha stor positiv betydning i vervearbeidet.
- Noen tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn vektla at tillitsvalgtarbeidet kan være mer utfordrende for dem enn for norske tillitsvalgte, særlig grunnet norsk språkforståelse og kjennskap til norsk lov- og regelverk. Det gjelder særlig i møte med arbeidsgiver.
- Kurstilbudene i fagbevegelsen kan være vanskelige for utenlandske tillitsvalgte fordi de ikke er gode nok i norsk.
- Flere av informantene forteller at forbundet eller bedriften de jobber i, arrangerer norskkurs for medlemmer og ansatte. Mange opplever at det er lavt oppmøte på disse kursene, eller at mange starter og få fullfører.

- Flere fagforeninger bistår medlemmene med å lære norsk for å kunne ta norsk fagbrev, og bruker det som et verveargument.
- Det er generelt stor enighet blant våre informanter om at det ikke er behov for egne typer eller tilpassede medlemskap til arbeidsinnvandrere.

## 4.2 Arbeidsgivers holdninger

Gjennom kvalitative intervjuer med ansatte i et utvalg arbeidsgiverorganisasjoner, har Alsos et al. (2021) stilt spørsmål om relasjonen mellom arbeidsgiver og klubb/fagforening, også kjent som det lokale partssamarbeidet. Sett under ett, er inntrykket at dette samarbeidet i hovedsak oppfattes som positivt og nyttig. De finner at i større virksomheter fungerer det lokale partssamarbeidet gjerne som et systematisk arbeid, mens det gjerne er mer uformelt i de mindre virksomhetene, og at det også er variasjoner mellom bransjer. I noen bransjer finner man typisk et tett lokalt partssamarbeid, mens dette vektlegges i mindre grad i andre bransjer. Hvor godt partssamarbeidet fungerer på lokalt nivå, vil også avhenge av arbeidsgivers innstilling til, og kunnskap om det organiserte arbeidslivet. Eksempelvis kan et lokalt partssamarbeid også oppfattes som ressurskrevende fra både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, og det kan, som tidligere omtalt, være vanskelig å finne de som ønsker å ta på seg tillitsvalgtvervet. Partssamarbeid kan også bli mer krevende på arbeidsplasser der arbeidstakerne ofte skiftes ut.

I en spørreundersøkelse blant 1731 norske virksomheter oppfattes fagforeningene langt oftere å bidra til noe positivt enn det motsatte (Alsos et al., 2021). Litt over halvparten av virksomhetene er enige i at det er fordelaktig for arbeidsgiver at det er fagforeninger og tillitsvalgte på arbeidsplassen, og kun 16 prosent er uenige i denne påstanden. Støtten til påstanden er lavere blant virksomheter som verken har tariffavtale eller medlemskap i en arbeidsgiverorganisasjon.

Også en undersøkelse blant bosatte polske og litauiske arbeidstakere viste at motstand fra arbeidsgiver ser ut til å være begrenset når det gjelder fagorganisering. Kun 1 prosent av litauerne og 4 prosent av de polske svarte at arbeidsgiver ikke tillater organisering (Ødegård & Andersen 2021). Samtidig viste denne undersøkelsen at arbeidsgiver var den viktigste kilden til informasjon om lønns- og arbeidsvilkår for arbeidsinnvandrere (ibid.).

I deler av de bransjene som er omfattet av denne undersøkelsen rapporteres det fra våre informanter om at det ofte er utfordringer og samarbeidsproblemer mellom ansatte og ledelse. Organisasjonsmedarbeiderne og de tillitsvalgte vi har intervjuet, maler et svært variert bilde av hvilke holdninger de blir møtt med fra arbeidsgivere ute på arbeidsplassene. Noen opplever drahjelp, andre opplever motstand.

Noen av informantene beskriver arbeidsgivere som fungerer som drahjelp for forbundet ved å være positive til verving av nye medlemmer og til å etablere tariffavtaler. Disse trekker fram at arbeidsgiverne synes det er ryddig at arbeidstakerne organiserer seg, blant annet fordi arbeidsgiver da får én eller et fåtall talspersoner å forholde seg til på vegne av arbeidstakerne. Eksempelvis forteller en av de tillitsvalgte at:



Arbeidsgiver er positiv til at alle organiserer seg, og samarbeidet med arbeidsgiver er godt. Det var sjefen som fortalte meg om fagforeningen» (tillitsvalgt).

En annen forteller:

Jeg har eksempler på bedrifter som er veldig for at folk fagorganiserer seg. Da vet de hva de har å forholde seg til – det letter arbeidet for arbeidsgiverne (organisasjonsarbeider).

Flere av de tillitsvalgte beskriver også at hvorvidt arbeidsgiver er positiv eller negativ, eller nøytral til at arbeidstakerne blir medlemmer i forbundet, varierer veldig:

Jeg har for eksempel en fabrikk her som ikke har avtale, men daglig leder er den største pådriveren. Han ønsker det fordi det er et behagelig system. I en annen bedrift hadde jeg bedriftslederen helt oppi fjeset på meg (...) Det finnes også tariffbedrifter som synes det er plagsomt at vi kommer, som sier at de har det de trenger (organisasjonsarbeider).

Både og. Noen har tariffavtale for enkelhets skyld, slik at de har en tillitsvalgt som kan skrive under (...) Andre får beskjed om at de får velge om de vil ha en karriere der. Underforstått at det betinger at du ikke fagorganiserer deg (...) Jeg har også eksempler på arbeidsgivere som bidrar positivt, og hvor vi har en gjensidig tillit (organisasjonsarbeider).

En annen organisasjonsarbeider forklarer at noen bedrifter tillater dem å være i virksomheten og snakke med arbeidstakerne, men at ingen i ledelsen snakker varmt om å organisere seg. I andre bedrifter legges det til rette for at representanter fra forbundet kommer på besøk, og arbeidsgiver ser helst at arbeidstakerne organiserer seg. Vedkommende legger imidlertid til at arbeidsgivere som tilrettelegger for organisering, er unntaket i deres bransje, og at dette gjerne gjelder de største og mest etablerte aktørene. Dette er det flere av informantene som viser til. Andre igjen peker på at det er forskjell på den øverste ledelsen, som gjerne er positivt innstilt, men at ledere på mellomledernivå er vanskeligere å forholde seg til. Flere av informantene beskriver også arbeidsgivere som stiller seg helt nøytralt til hvorvidt arbeidstakerne organiserer seg eller ikke. Her vises det til at de sjeldent møter verken motstand eller drahjelp, men at arbeidsgiver stort sett møter dem med respekt.

Det er ganske mange av våre informanter som forteller at de møtes med motstand fra arbeidsgiver når de forsøker å verve nye medlemmer, og/eller å etablere tariffavtale: «Det vanligste er å møte motstand. Generelt lite drahjelp», sier en av organisasjonsarbeiderne. En annen forteller at det finnes bedrifter der forbundet ikke får komme inn:

De ser helst at vi finner andre måter å komme i kontakt med arbeidstakerne på. Sånn som under pandemien, da måtte vi tenke nytt. Vi kjøpte partytelt og sto på parkeringsplassen. Men det var ikke alltid vi fikk lov til det heller (organisasjonsarbeider).

Andre informanter forteller at de jages vekk når de forsøker å komme på virksomhetsbesøk. De stiller seg derfor utenfor arbeidsplassen og deler ut brosjyrer når folk kommer om morgenen. Det er også historier om at de får komme på besøk, men merker på stemningen at de ikke er ønsket der. Flere av informantene forteller om arbeidsgivere som truer arbeidstakerne med at de ikke får beholde jobben om de organiserer seg. En av organisasjonsarbeiderne beskriver det slik: «De truer med: "vil du være organisert eller vil du ha jobb her?"». En av informantene ytrer et ønske om at trusler om hva som skjer med arbeidstakerne om de organiserer seg, burde bøtelegges: «det er brudd på organisasjonsfriheten, og det er veldig alvorlig». En annen forteller om arbeidsgivere som sprer holdninger blant arbeidstakerne om at fagforeningen ikke er til å stole på, eller truer med at arbeidstakere som organiserer seg, ikke får fast kontrakt. Informantene tror at årsakene til at visse arbeidsgivere setter seg på bakbeina, er kostnader ved å opprette en tariffavtale, og at de ønsker å styre selv, uten innblanding fra fagbevegelsen.

På grunn av arbeidsgivere som ikke støtter at arbeidstakerne organiserer seg, forteller flere av informantene at forbundet de representerer, har såkalte «hemmelige medlemmer». Dette er arbeidstakere arbeidsgiveren ikke vet at er medlem i fagforeningen, som betaler kontingenten direkte heller enn gjennom lønnstrekk: «Vi har også hemmelige medlemmer, altså de som i frykt for arbeidsgiver ikke tør å være åpne om at de er fagorganiserte» (tillitsvalgt). En av de tillitsvalgte peker på at antallet hemmelige medlemmer har minket med årene. En annen viser til at dette er vanligst i små virksomheter.

En av organisasjonsarbeiderne beskrev en situasjon der et møte mellom de ansatte og tillitsvalgt i virksomheten tydelig endret stemning da en arbeidsgiverrepresentant gjerne ville delta:

Det var så annerledes stemning da han kom. Ingen spørsmål fra de ansatte. Folk er redde for å miste jobben. Det er ganske utfordrende å skaffe seg ny jobb når du kommer utenlands fra (...) Ofte er det arbeidsgiver som hjelper dem med bolig. Det er mye som står på spill.

Sitatet viser at særlig de utenlandske arbeidstakerne kan ende opp i sårbare situasjoner når arbeidsgiver viser motstand.

Et fåtall av informantene nevnte også at flere arbeidsgivere er blitt mer interesserte i å inngå tariffavtaler i forbindelse med innstramminger i innleieregelverket, slik at de skal ha mulighet til å leie inn arbeidskraft fra bemanningsforetak:

Det var mange som begynte å stresse veldig da lovendringen om innleie trådte i kraft, som faktisk så verdiene i å få flere organiserte. La litt til rette for at vi fikk komme ut og ha informasjon i lunsjpausene. Men det er jo for egen vinning (...) Hadde de virkelig ønsket at fagforeningene ble sterkere på arbeidsplassene hadde de jo vært mer aktive selv (organisasjonsarbeider).

Noen av de tillitsvalgte så dette som ganske utfordrende fordi de frykter at klubbene som etableres i slike tilfeller ikke er bærekraftige, men kun opprettet for å kunne inngå avtale om innleie. Andre legger motivet til side, og vektlegger at det uansett er positivt om virksomheten får tariffavtale.

## 5 Avsluttende drøfting: Tid, tillit og trygghet

De tre stikkordene tid, tillit og trygghet er en fin oppsummering av intervjuene som er gjennomført i dette prosjektet. For å klare å organisere arbeidsinnvandrere er det ofte behov for å ha god tid til å prate, forklare og gradvis bygge tillit. For mange utenlandske arbeidstakere er større trygghet den viktigste medlemsfordelen. Tillitsvalgte er ofte frustrerte, rett og slett fordi de ikke har den tiden som trengs. Uten tilstrekkelig tid, blir systemet både sårbart og personavhengig.

En av våre informanter opplever at å organisere arbeidsinnvandrere er et briste eller bære for fagbevegelsen. Hen frykter at manglende innsats på dette området kan bidra til å undergrave et anstendig arbeidsliv som møysommelig er bygd opp gjennom mer enn 125 år. Samtidig er det viktig at organisering av arbeidsinnvandrere ikke reduseres til et «prosjekt». Det må være en del av fagbevegelsens daglige arbeid. Om enn et arbeid som er atskillig mer ressurskrevende enn det man er vant til.

Flere framhever at det ofte er viktigere for arbeidsinnvandrere enn norskfødte å organisere seg fordi de er mer utsatt for utnyttning eller for å miste jobben. I kombinasjon med at mange arbeidsinnvandrere har manglende forståelse og kunnskap om lover, regler og rettigheter, er dette den største overordnede utfordringen. Mye skyldes at det er vanskelig å nå ut med informasjon om betydningen av fagorganisering og partssamarbeid på grunn av språkbarrierer.

Hva fungerer best for å bygge solide organisasjoner? Hva trenger arbeidsinnvandrerne for å kunne stå opp for seg selv og prinsippet om likeverdighet? Det er det ulike meninger om. Det mest vanlige er å ha aktiv verving for å få utenlandske arbeidstakere til å organisere seg. Andre mener at det er mer bærekraftig at arbeidstakerne i størst mulig grad oppsøker fagforeningene selv. Om vi ser på språk som nøkkelen til det meste annet, så er en problemstilling balansen mellom, på den ene siden, å gi incentiver for at arbeidsinnvandrerne skal lære norsk og, på den andre siden, å tilby informasjonsmateriell på et språk arbeidstakerne forstår. For utenlandske tillitsvalgte kan det dessuten være problematisk å få utbytte av de kursene de deltar på, fordi alt foregår på norsk.

Kombinasjonen av språk- og kulturforskjeller gjør at man må bruke lengre tid for å skape forståelse for hvordan det norske arbeidslivssystemet fungerer. Det må også ses i sammenheng med at arbeidsinnvandrerne ofte har dårlig eller ingen erfaring med fagbevegelsen i hjemlandet. En generelt høyere respekt for autoriteter og ledere hører med i dette bildet.

Det er mange ulike grunner til manglende norskkunnskaper hos arbeidsinnvandrerne. Innvandrere fra EØS-området har verken rett eller plikt til norskopplæring. Dessuten har mange en formening om at de bare skal være i Norge i en avgrenset periode. I tillegg er det et spørsmål om tid, penger og overskudd for den enkelte. Bistand til å lære mer norsk for å kunne gjennomføre fagprøven har imidlertid vist seg å være et nyttig tiltak.

Uforutsigbarhet i arbeidssituasjonen svekker muligheten for å bygge kompetanse, både når det gjelder fag og språk. Det jobbes lange dager, og det er liten tid til å bygge

nettverk, søke kunnskap og hjelp, og på bredere basis delta i organisasjons- og samfunnslivet. Mange av informantene understreker at faste stillinger er helt avgjørende for å klare å organisere folk. Det har blant annet vist seg gjennom tidligere erfaringer med å forsøke å organisere ansatte i bemanningsvirksomheter.

Betydningen av å ha lokale tillitsvalgte som er tilgjengelige og på tilbudssida understrekes gang på gang. Ikke minst for å bygge organisasjon og drive med vervearbeid. Da er det et faresignal at mange sier at det er svært vanskelig å få folk til å stille som lokale tillitsvalgte, ikke minst fordi tiden aldri ser ut til å strekke til. På den positive siden ser vi at noen av de utenlandske tillitsvalgte som er intervjuet i forbindelse med dette prosjektet, får gode (og nye) opplevelser med den norske samarbeidskulturen på arbeidsplassene. En av dem uttrykte at hen hadde fått sjokk av å innse hvor sterkt fagbevegelsen står i Norge, og hvor mye arbeidstakersiden kan få gjennomslag for.

Tillitsvalgte som selv har innvandrerbakgrunn, har vist seg å være et viktig «virkemiddel» for verving av arbeidsinnvandrere på tross av manglende norskkunnskaper. Det vektlegges at «kulturell oversettelse» er vel så viktig som språkforståelsen, og at tillitsvalgte som selv har innvandret til Norge, lettere kan forstå arbeidsinnvandrernes tankesett. Disse er dessuten en naturlig og viktig del av partssamarbeidet på arbeidsplasser der de fleste ansatte har utenlandsk opphav. På den andre siden kan det å ha en norsk-talende motpart lett føre til at man føler seg underlegen, for eksempel i en diskusjon.

Arbeidsgivernes holdning til fagorganisering spiller en viktig rolle. Overordnet, som for eksempel fra NHOs side, omtales et organisert arbeidsliv i rosende ordelag. «På bakken» kan dette se svært så annerledes ut. En bevisstgjøring om og mer opplæring i den norske arbeidslivsmodellen virker nødvendig mange steder. Våre informanter forteller om svært ulike holdninger fra arbeidsgiver. Noen tilbyr drahjelp, andre stiller seg nøytrale og noen er helt klart motstandere av at arbeidstakerne melder seg inn i en fagforening. På arbeidsplasser der arbeidsgiver er negativ til fagorganisering, er arbeidsinnvandrere særlig utsatt hvis de organiserer seg. Det kan skyldes at de er redde for å miste jobben, eller at arbeidsgiver for eksempel har sørget for bolig.

Oppsummert er norskkunnskap, kompetanseutvikling, godkjenning av utdanning fra utlandet og fagorganisering områder som kan styrke arbeidsinnvandrernes posisjon. I en tidligere undersøkelse blant bosatte polske og litauiske innvandrere, som er omtalt i denne rapporten, kom det blant annet fram at det var en positiv sammenheng mellom sannsynligheten for fagorganisering og de som i hovedsak snakker norsk på jobben (Ødegård & Andersen 2021). En annen undersøkelse viste at arbeidsinnvandrerne fikk større trygghet i jobbsituasjonen og mer ansvar på arbeidsplassen etter å ha fått utdanningen sin godkjent (Andersen et al. 2021).

At norsk arbeidsliv er mangfoldig, er gammelt nytt. At det også i hovedsak er et godt arbeidsliv, er heller ikke noe nytt. Men det er viktig å huske på at det er svært ulike utfordringer i de ulike bransjene, og at man kanskje måles på hvor godt man klarer å ivareta de mest utsatte gruppene. I for eksempel renhold er det så lav organisasjonsgrad i mange virksomheter at man opplever å ikke ha noe reell forhandlingsmakt fordi en streik vil være uten betydning. Det er også uttrykt frustrasjon over arbeidsvilkårene i

deler av hotell og restaurantbransjen. Eller i enkelte virksomheter i fiskeindustrien der arbeidstakerne trues med å få sparken dersom de fagorganiserer seg.

Det er likevel noen som framhever at det stadig blir større bevissthet om egne rettigheter blant arbeidsinnvandrerne. Det er færre som finner seg i å bli betalt lavere enn nordmenn, og som av den grunn melder seg inn i fagforeningen. Denne økte bevisstheten om egen verdi sies å være størst blant de yngre.

Slagordet fra den norske fagbevegelsen på begynnelsen av 2000-tallet var at arbeidsinnvandrerne ble ønsket velkommen, men på norske vilkår. I årene etter 2004 har mes-teparten av den offentlige diskusjonen dreid seg om å hindre sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, altså å unngå uønskede konsekvenser av arbeidsinnvandringen. Det har vært mindre oppmerksomhet om likeverdighet og å styrke arbeidsinnvandrernes egen posisjon. Det kommer til å være behov for utenlandsk arbeidskraft også i årene framover. Både fagbevegelsen og arbeidsgiversiden må derfor ta grep for å sikre at organisasjonsgraden holder seg på et høyt nivå.

# Referanser

- Alsos, K. & Nergaard, K. (2023). Et organisert arbeidsliv – et gode for alle også i fremtiden? I Fløtten, T., Kavli, H. C. & Trygstad, S. (Red.), *Ulikhetens drivere og dilemmaer*. (s. 35–53). Universitetsforlaget.
- Andersen, R.K., Bråten, M. & Bøckmann, E. (2021). Godkjenningsordningen for utenlandske fag- og svennebrev. Fafo-rapport 2021:12
- Andersen, R.K., Bråten, M., Steen, J., Steen-Jensen, R. Trygstad, S.C. og Walbækken, M.M. (2021). Innkjøp av renholdstjenester i proffmarkedet. Fafo-rapport 2021:19.
- Arbeidstilsynet. (2023, 14. desember). 1. januar blir krava til kommunikasjon og språkferdigheter i bygg- og anleggsbransjen skjerpa. <https://arbeidstilsynet.no/nyheter/1.-januar-skjerpes-kravene-til-kommunikasjon-og-sprakferdigheter-i-bygg--og-anleggsbransjen/>
- Alsos, K., Nergaard, K. & Svarstad, E. (2021). Arbeidsgiverorganisering og tariffavtaler. Fafo-rapport 2021:07.
- Arbeidstilsynet. (2018). *Risiko for arbeidsskadedødsfall i det landbaserte arbeidslivet. En sammenligning av norske og utenlandske arbeidstakere* (KOMPASS Tema-rapport nr. 1. 2018). Trondheim: Arbeidstilsynet.
- Bøckmann, E., Dapi, B. & Svarstad E. (2023). Lavere organisasjonsgrad i arbeidsmarkedet. Har det konsekvenser for fordelingen? I Fløtten, T., Kavli, H. C. & Trygstad, S. (Red.), *Ulikhetens drivere og dilemmaer*. (s. 106–119). Universitetsforlaget.
- Endr. i byggherreforskriften. (2023). Forskrift om endring i forskrift om sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på bygge- eller anleggsplasser (FOR-2023-08-29-1367). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/2023-08-29-1367>
- Friberg, J.H. & Eldring, E. (2011). Polonia i Oslo 2010. Mobilitet, arbeid og levekår blant polakker i hovedstaden. Fafo-rapport 2011:27
- Finseraas, H., Røed, M. & Schøne, P. (2019). Labour Immigration and union strenght. European Union Politics (EUP). 2019 / DOI: [10.1177/1465116519881194](https://doi.org/10.1177/1465116519881194)
- Hesledirektoratet (2021). Personell og kompetanse i den kommunale helse- og omsorgstjenesten. <https://www.hesledirektoratet.no/rapporter/personell-og-kompetanse-i-den-kommunale-helse-og-omsorgstjenesten>
- Henriksen, E. (2020). Tilgang på arbeidskraft til fiskeindustrien med og uten EØS-avtalen. Melchior, A. og Nilssen, F. (red.) (2020). *Sjømatnæringen og Europa. EØS og alternativene*. Oslo: Universitetsforlaget. DOI: <https://doi.org/10.18261/9788215040080-2020-08>
- Kilskar, S. S., Wasilkiewicz, K., Nygaard, B. & Øren, A. (2017). Flerkulturelle arbeidsplasser i byggenæringen. Kartlegging av muligheter og utfordringer. (2017:00352). Trondheim: SINTEF.
- McVicar, D., Wooden, M., Leung, F. & Li, N. (2016). Work-related training and the Probability of Transitioning from Non-Permanent to Permanent Employment. *British Journal of Industrial Relations*, 54(3), 626–646. <https://doi.org/10.1111/bjir.12182>
- Meld. St. 17 (2023-2024). *Om integreringspolitikken: Stille krav og stille opp*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-17-20232024/id3030469/>
- Myklathun, K.H. & Skjøstad, O. (2024). NAVs bedriftsundersøkelse 2024: Redusert mangel på arbeidskraft. NAV-rapport 2024:1
- Nergaard, K (2024). Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2022. Fafo-notat 2024:05.
- Nergaard, K. & Ødegård, A.M. (2024). Organisasjonsgrad blant innvandrere 2021. Fafo-notat 2024:01.
- Nergaard, K. (2020). Holdninger til fagorganisering. En undersøkelse blant lønntakere. Fafo-rapport 2020:33
- Nergaard, K. (2018). Tilknytingsformer i norsk arbeidsliv. Sluttrapport. Fafo-rapport 2018:38. Oslo: Fafo.

- Nergaard, K. (2015). Fagorganisering i det 21. århundret. *Samtiden: Tidsskrift for politikk, litteratur og samfunn*, 1(2015).
- NOU 2023:4. Tid for handling — Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste. Helse- og omsorgsdepartementet.
- NOU 2022:18. Mellom mobilitet og migrasjon — Arbeidsinnvandreres integrering i norsk arbeids- og samfunnsliv. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- NOU 2021: 3. Kompetanse, aktivitet og inntektssikring— Tiltak for økt sysselsetting. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- OECD. (2022, 26. oktober). Self-employment rate. <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm>
- Språkrådet. (2018). Språk i Norge – kultur og infrastruktur.
- STAMI. (2018). Faktabok om arbeidsmiljø og helse. (STAMI-rapport, årgang 19, nr. 3). Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- Steen, A. H., Nergaard, K. & Drange, I. (2017). Organisering av uorganiserte. FoU-resultat 2017:06.
- Trygstad, S.C., Nergaard, K., Alsos, K., Berge, Ø. M, Bråten, M. & Ødegård, A. M. (2011). Til renholdets pris. Fafo-rapport 2011:18
- Ødegård, A. M. (2023). Arbeidsinnvandring og nye skillelinjer i arbeidsmarkedet. I Fløtten, T., Kavli, H. C. & Trygstad, S. (Red.), *Ulikhetens drivere og dilemmaer* (s. 120–136). Universitetsforlaget.
- Ødegård, A. M. & Andersen, R. K. (2021). Arbeids- og levekår for bosatte arbeidsinnvandrere fra Polen og Litauen. Fafo-rapport 2021:14.
- Ødegård, A.M. & Andersen, R.K. (2019). Tillitsvalgtåret 2019. Fafo-notat 2019:27
- Ødegård, A. M. & Bråten, M. (2020). Arbeidsinnvandring og utfordringer for helse, miljø og sikkerhet (HMS) i norsk byggenæring. I Schultz & Åhman (Red.), *Sund konkurrens i byggbransjen: En forskningsantologi*. Stockholm: Byggföretagen.
- Ødegård, A.M. & Alsos, K. (2018). Enhancing economic democracy for posted workers. The case of Norway. Country study.
- Ødegård, A.M. (2014). Arbeidsinnvandring og fleksible bemanningsstrategier i fire bransjer. *Søkelys på arbeidslivet*, 1-2/2014.



**Fafo**

Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Borggata 2B, Oslo

Postboks 2947 Tøyen, 0608 Oslo

Sentralbord: 22 08 85 00

E-post: [fafo@fafo.no](mailto:fafo@fafo.no)

[fafo.no](http://fafo.no)

