

Etnisk segregering i arbeidslivet

– hvordan snu trenden?

SYL  TARAKU

Etnisk segregering i arbeidslivet

Høy konsentrasjon av innvandrere i:

- Hotell- og serveringsbransjen
- Transport
- Renhold
- lagring og
- byggebransjen.



Dobbel segregering:

- **Horisontal segregering:** Sterk økning i virksomheter med kun innvandrere som ansatte.
- **Vertikal segregering:** Innvandrere jobber «på gulvet».



Fagforeninger som integreringsarena

- **Interessefelleskap** på tvers av både sosial, etnisk og politisk bakgrunn er viktig for demokratiet og for limet i samfunnet.
- **Sosiale felleskap** – inkludering av innvandrere i på arbeidsplassen.
- **Rettighetsfelleskap** – inkludering i den norske modellen.

Organisasjonsgraden

Organiseringsgraden i Norge: 49 prosent.

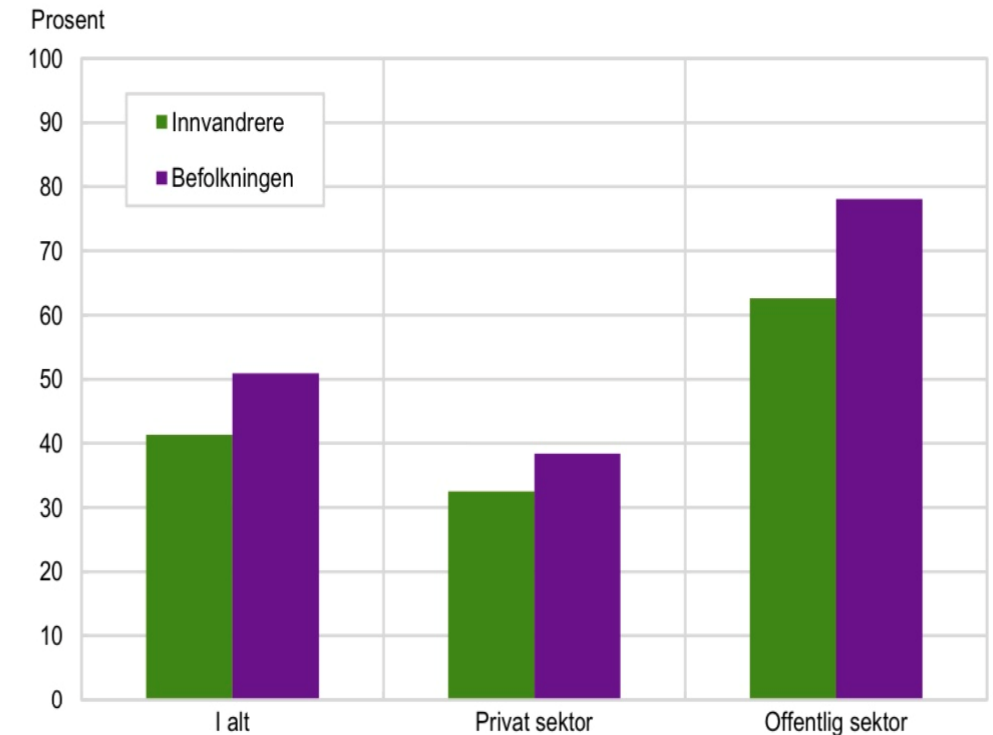
Gap mellom offentlig og privat.

Demografisk gap.

Innvandrere 15 % mindre organisert.

Polakker og litauere: 24 % organisert.

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



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

Forklaringer:

- **Jobber i bransjer med lav organisasjonsgrad.**
- Kort botid og løs tilknytning til Norge og arbeidslivet.
- Lavere utdanning og språkferdigheter.
- Lavere deltakelse i organisasjonslivet generelt.
- **Opplever medlemskontingenten som dyr.**
- Identifiserer seg ikke med fagforeninger. Skepsis.
- Tør ikke å organisere seg.
- **Ser ikke verdien av fagorganisering pga manglende tradisjoner for den type interessefellesskap.**
- Blir ikke spurt.

Tre gode eksempler:

- **Parat:** vellykket rekruttering i hotellbransjen.
- **Fellesforbundet (Bygningsarbeiderforening):** vellykket rekruttering av polakker i byggebransjen.
- **LO:** Vellykket rekruttering blant unge studenter.



Rekruttering – Hvordan går man frem?

Argumenter:

- 1) Bra for samfunnet
- 2) Bra for oss ansatte
- 3) **Bra for deg**

Felleskap vs. gratispassasjerer.



Fagforeningens forhold til innvandring

Tre stadier:

- Eksklusjon
- Likebehandling.
- Særbehandling?



Hva bør gjøres for å styrke fagorganiseringen?

- Gi rekrutteringsarbeidet høyere status i fagforeningene
- Iverksette rekrutteringskampanjer rettet mot utsatte bransjer
- Tilby gratis norskkurs for arbeidsinnvandrere
- Rekruttere innvandrere i fagforeningens valgte strukturer og sekretariat
- Investere i skolering av potensielle tillitsvalgte med innvandrerbakgrunn
- Informere om fagforeninger så tidlig som mulig
- Ikke bare informasjon, men også inspirasjon

Tilhørighet:



Posten:

Et godt eksempel

Internt traineeprogram



Deltakere i Postens mangfoldsprogram "Du gjør forskjellen". Fra venstre: Said Hassan Ahmed, Wasif Jalal, Aleksander Boberg og Nighat Yasmeen Ali.

«Du gjør forskjellen» er et internt traineeprogram for medarbeidere med innvandrerbakgrunn som ønsker erfaring fra stillinger i administrasjon og