



Pakistanske arbeidsinn-
vandrerere ble innkvartert
på Majorstua skole
sommeren 1971. I løpet
av noen uker kom det
250 mennesker, men i
juli hadde man bare jobb
til 42 av dem.

MARGRETHE DAAE-QVALE OG FRANK MEYER

LO og fagforbundenes arbeid med innvandring og innvandrere 1970-2004

Denne artikkelen tar for seg LO og fagforbundenes arbeid med innvandring og innvandrere, fra 1970-tallet og fremover i omtrent 30 år. Hvordan har LO og forbundene arbeidet for å integrere innvandrere i arbeidslivet og fagforeninger, og på hvilke måter har dette arbeidet forandret seg gjennom perioden? I hvilken grad og hvordan har LO og forbundene klart å skape en organisasjon som tar høyde for *dobbeltheten* i medlemsmassen - det vil si at man kan ha like interesser som arbeidstakere knyttet til lønns- og arbeidsforhold, men forskjellige behov grunnet ulike kulturelle og religiøse praksiser?¹

Et så omfattende spørsmål berører flere ulike emner: først og fremst den generelle innvandringspolitikken; arbeidsmarkedspolitikken; rekrutteringen av innvandrere til fagbevegelsen; tilretteleggingen for innvandrere innad i fagbevegelsen; representasjonen av innvandrere i fagbevegelsens ulike organer; og til slutt også en omfattende, inkluderende samfunnspolitikk. Hovedaktørene i denne artikkelen er LO samt tre LO-forbund som alle opererer innen bransjer med betydelig andel arbeidstakere med innvandrerbakgrunn. Disse er Hotell- og restaurantarbeiderforbundet (siden 2007 en del av Fellesforbundet),² Norsk Arbeidsmandsforbund³ og Norsk Kommuneforbund (siden 2003 en del av Fagforbundet).⁴

Generelt kan utviklingen i fagbevegelsens arbeid med innvandring og innvandrere gjennom 30-årsperioden beskrives som en lærings- og bevisstgjøringsprosess som svarer til prosessen som har funnet sted i storsamfunnet ellers.⁵ Mer konkret kan man dele utviklingen i tre faser, som igjen samsvarer med tre tilnærminger til integrering av etniske mino-

riteter i faglige organisasjoner i ulike land, som den britiske sosiologen John Wrench har påpekt.⁶ Den første tilnærmingen beskrives som fargeblind, og den bygger på tanken om at like muligheter oppnås ved en «lik behandling»-linje, hvor ingen gruppers særkrav eller særegne behov skal tas hensyn til. Tilnærming nummer to går ut på at visse hindre, som for eksempel rasisme og diskriminering i arbeidslivet, må fjernes for å sikre alle en rettferdig sjanse til deltakelse. En tredje tilnærming erkjenner at kulturelle forskjeller må tas hensyn til og særkrav etableres, for at alle skal få like muligheter til å ta del i det samme fellesskapet, og har fått betegnelsen «like muligheter»-linjen. Utover disse tre tilnærmingene nevner Wrench en fjerde, som imidlertid ikke er blitt til virkelighet (ennå). Denne siste varianten, «likt-utfall»-linjen, krever mer drastiske tiltak, som for eksempel radikal kvotering og positiv diskriminering for å oppnå lik representasjon på kortere sikt. Som nevnt, vil vi beskrive fagbevegelsens arbeid med innvandring og innvandrere ved hjelp av de tre første tilnærmingene; etter det man kan se, har norsk fagbevegelse (enn så lenge) ikke sluttet opp om den siste tilnærmingen som rommer mer drastiske tiltak.

Arbeidsmarkedet og arbeidsinnvandringen i etterkrigstiden

Fagbevegelsens historiske tilnærming til arbeidsinnvandring har i all hovedsak handlet om strategier for å begrense og regulere arbeidsgivers markedsmakt.⁷ Videre har internasjonal solidaritet på tvers av landegrenser vært en viktig dimensjon. Økt arbeidsinnvandring kunne utfordre balansen mellom egne interesser og ønsket om å opptre solidarisk, da en økt tilgang på arbeidskraft kunne svekke fagforeningens forhandlingsposisjon.

Fagbevegelsens strategier knyttet til arbeidsinnvandring kan beskrives gjennom tre hovedtyper. For det første kan fagbevegelsen forsøke å presse staten og regjeringen til å regulere arbeidsmarkedet på en slik måte at lønns- og arbeidsvilkår ikke undergraves. For det andre kan fagbevegelsen forhandle frem felles standarder i tariffavtaler og på den måten minske arbeidstakernes sårbarhet mot et mulig press på lønnskostnader og sosiale utgifter. For det tredje kan fagbevegelsen forsøke å organisere arbeidstakere for å få dem til å kreve bedre lønns- og arbeidsvilkår gjennom fellesskapet.⁸

Utviklingen av en innvandrings- og integreringspolitikk innen norsk fagbevegelse fremstod i de første årene med arbeidsinnvandring mer som et resultat av forholdene ellers i Vest-Europa. Der hadde etterkrigstiden vært preget av økonomisk oppgang, industriell produksjon og et stort behov for arbeidskraft, men på 1970-tallet kom det en strukturell nedgang i industrisektoren som mange forbinder med oljekrisen i 1974-

1975. Behovet for ufaglært arbeidskraft i Norge sank betraktelig, noe som fikk betydning for både myndighetenes og fagbevegelsens innvandringspolitikk.⁹ De fleste europeiske fagforeninger hadde på denne tiden en innvandrings- og integreringspolitikk som var basert på formell likebehandling. I Tyskland var man for eksempel opptatt av å sikre like rettigheter for alle arbeidstakere, men tiltak utover dette ble ansett som unødvendige. Belgiske fagforeninger fryktet blant annet at tiltak knyttet til integrering kunne bli oppfattet som privilegier, og dermed kunne forsterke fremmedfrykten fremfor å bekjempe den. Utover 1980- og 1990-tallet ble imidlertid behovet for en egen lovgivning mot diskriminering i arbeidslivet allment akseptert, og i flere land fikk fagbevegelsen en aktiv politikk mot rasisme og diskriminering.¹⁰

Norsk fagbevegelse hadde på 1970-tallet en tilnærming til arbeidsinnvandrerne som i stor grad var preget av en «gjør som oss»-holdning. Innvandrere skulle innrette seg etter norske krav og normer og tilpasse seg til disse. Forskning fra Sverige og Danmark har vist at fagbevegelsen i disse landene hadde en lignende tilnærming til integreringsproblematikken på 1970-tallet.¹¹ Kontrollbehovet var mest synlig i politikken på 1970- og 1980-tallet, og fagbevegelsen støttet blant annet opp under ordningen om midlertidig innvandringsstopp i 1975.¹² Ordningen gjaldt for ikke-nordiske borgere, og gikk i praksis ut på en stopp i adgangen til å få arbeidstillatelse uten dispensasjon. I tillegg til å ta standpunkt til myndighetenes politikk, forsøkte fagbevegelsen også å utvikle sin egen linje, men synet på innvandringspolitikken kunne variere mellom forbundsnivå og sentralt LO-nivå. Hotell- og restaurantarbeiderforbundet fremstod som den aktive representanten for fagbevegelsen i den tidlige debatten om arbeidsinnvandring. LO kom ikke på banen før på slutten av 1970-tallet. I handlingsprogrammene for perioden 1977-1989 ønsket LO en regulering av innvandringen til Norge, både gjennom lovendringer og gjennom avtaler mellom myndighetene og organisasjonene i arbeidslivet.¹³

Arbeidsinnvandring var en av flere utfordringer fagbevegelsen stod overfor på 1970-tallet. Økonomiske nedgangstider og endringer i sysselsettingsmønsteret førte til at sammensetningen av medlemmene forandret seg. Endringene i sysselsettingsmønsteret gikk i hovedsak ut på at primærnæringene hadde tilbakegang, mens veksten i offentlig sektor eksplo- derte. I perioden 1970-1990 mistet industrien nesten 100 000 arbeidsplasser, mens det ble skapt over 170 000 nye arbeidsplasser innen offentlig og privat tjenesteyting.¹⁴ På 1970-tallet gjorde også kvinnene sitt inntog på arbeidsmarkedet. Høyere utdanning ble tilgjengelig for flere og nye yrker ble etablert. Mange av disse samfunnsendringene preget også LOs stilling i arbeidslivet.

Norsk fagbevegelse hadde på 1970-tallet en tilnærming til arbeidsinnvandrerne som i stor grad var preget av en «gjør som oss»-holdning.

LO fikk konkurranse fra nye forbund som rekrutterte yrkesgrupper som tradisjonelt ikke hadde soknet til fagbevegelsen. I 1975 ble Akademikernes fellesorganisasjon etablert, og i 1977 ble Yrkesorganisasjonens sentralforbund opprettet. I 1978 begynte myndighetene å trappe ned på motkonjunkturpolitikken. Bedrifter skulle ikke lenger holdes kunstig i live i påvente av bedre tider. Store deler av den tradisjonelle verkstedsindustrien forsvant, og på 1980-tallet var det igjen arbeidsledighet i Norge. Dermed hadde LO mistet sin tallmessige dominans i organisasjonslivet og industriarbeiderne var blitt i mindretall innen organisasjonen.¹⁵ I denne perioden hadde LO utfordringer med å nærme seg den stadig voksende funksjonærgruppen, så vel som de yrkesaktive kvinnene. Kanskje var dette én av årsakene til at innvandrernes stilling på arbeidsmarkedet skulle vise seg å ikke være et særlig prioritert tema.

Utover på 1990-tallet økte tallet på arbeidsinnvandrere, og i den forbindelse oppstod diskusjoner innad i fagbevegelsen om utfordringene knyttet til sosial dumping og utviklingen av et segregert arbeidsmarked. EØS-avtalen trådte i kraft 1. januar 1994, og åpnet blant annet for at europeiske arbeidstakere fritt kunne arbeide i Norge. Fagbevegelsen fryktet at økt mulighet for fri flyt av arbeidskraft kunne medføre press på lønns- og arbeidsvilkårene til norske arbeidstakere. Ett av de tyngste kravene LO stilte i forbindelse med EØS-avtalen var innføringen av loven om allmenngjøring av tariffavtaler, bedre kjent som loven mot sosial dumping. Norsk Kommuneforbund argumenterte i 1992 for at en slik ordning ville gjøre avtaler om lønns- og arbeidsforhold gjeldende for hele tariffområdet. «Dette medfører en antatt økende grad av «gratispassasjerer», men det er langt mindre truende enn å få billigere arbeidskraft inn på arbeidsplasser i Norge.»¹⁶ Her ble de gamle, kollektive idealene satt på prøve mot en ny og globalisert virkelighet.

Her ble de gamle, kollektive idealene satt på prøve mot en ny og globalisert virkelighet.

Diskusjonene rundt fagbevegelsens egen integreringspolitikk hadde i stor grad vært fraværende på 1980- og begynnelsen av 1990-tallet. Tilnærming til temaet endret seg utover 1990-tallet, og politikken som ble ført bar preg av en «like muligheter»-linje, hvor spesielle hensyn måtte tas i betraktning for at alle medlemmer eller grupper av arbeidstakere skulle få tilgang til de samme rettigheter og muligheter. Denne utviklingen kan ses i sammenheng med at det nå var flere innvandrere som kom til Norge, samt erkjennelsen at innvandrerne skulle bli en del av det norske samfunnet. Det var ikke lenger arbeidsinnvandrere, men flyktninger og asylsøkere som utgjorde de største innvandrergruppene.

I sammenheng med EU-utvidelsen på 2000-tallet var arbeidsinnvandring igjen på dagsorden. Mottoet for LO-kongressen i 2001 var «Mangfold og fellesskap». Gerd-Liv Valla, nyvalgt LO-leder, trakk i sin innledning til prinsipielt handlingsprogram frem at arbeidstakere fra andre land

skulle være velkomne til Norge og til fagbevegelsen. «Vi er for en «rausere» innvandringspolitikk. LO ser også at på en del områder vil arbeidsinnvandring også være nødvendig.»¹⁷ Uttalelsen kunne tyde på en ny kurs i innvandringspolitikken hvor LO innså behovet for en arbeidsinnvandring. Likevel var Valla snar til å følge opp: «Men vi sier nei til ordninger der mennesker pumpes inn og ut av dette landet etter arbeidsgivernes skiftende behov og markedets kyniske lov. Det skal være menneskelige hensyn [...] som bestemmer vår innvandringspolitikk!»¹⁸

Tross en mer nyansert fremstilling, var det den restriktive linjen som dominerte. Dette kom til uttrykk høsten 2002 da regjeringens forslag om å åpne for innvandring av ufaglært arbeidskraft ble fremlagt.¹⁹ I høringsuttalelsen fra LO stilte organisasjonen seg negativ til en slik oppmykning og henviste til problemer med etnisk segregering, høy arbeidsledighet blant innvandrere, samt mangel på virkemidler som skulle forhindre sosial dumping.²⁰

Krav om obligatorisk arbeidsformidling og medlemskap i fagforeninger

Det var Hotell- og restaurantarbeiderforbundet som kom med det første innvandringspolitiske utspillet av betydning. Forbundet kontaktet LO i august 1968, og ba organisasjonen diskutere spørsmålet om bruken av utenlandsk arbeidskraft med Norsk Arbeidsgiverforening og eventuelt myndighetene.²¹ Forbundet var den første aktør innen norsk fagbevegelse som aktivt diskuterte følgene av arbeidsinnvandringen; allerede på landsmøtet i 1969 ble temaet drøftet. Debatten viste at forbundet ønsket kontroll med innvandrere på arbeidsmarkedet. Nærmere bestemt fremmet forbundet forslag om obligatorisk arbeidsformidling og pliktig medlemskap i fagforeninger for arbeidsinnvandrerne. Forbundet var klart inspirert av fagbevegelsen i Danmark og Sverige. Flere av forslagene som ble fremmet på møtet var allerede praksis der. LO hadde en mer forsiktig tilnærming til tematikken. Organisasjonen ønsket i første omgang å spre informasjon om norsk fagbevegelse til arbeidsinnvandrerne. Verken LO eller forbundet ønsket å innføre særlige tiltak i fagbevegelsen for innvandrere. LO var for eksempel skeptisk til å sette i verk en egen tillitsmannsopplæring for arbeidsinnvandrerne på 1970-tallet. Det regjerte en «gjør som oss»-holdning, hvor den tradisjonelle norske måten å fagorganisere seg på ble ansett som normen.²²

Arbeidstakere med innvandrerbakgrunn utgjorde en liten del av medlemmene i denne perioden. Det var norske arbeidstakere som utgjorde det store vi'et, og premissene ble i hovedsak lagt av og for etnisk norske fagorganiserte. Dette kan være en forklaring på at LO og forbundene ikke drøftet eller innførte særlige rettigheter for innvandrere i denne perioden.



Pakistannerne viste tidlig at de ville integreres i det norske samfunnet. Her fra 1. mai 1973.

Utover det at det var få utenlandske medlemmer i LO og forbundene, kan også sammensettingen av innvandrerne i Norge bidra til å forklare denne «gjør som oss»-politikken. I begynnelsen av 1970-tallet var det fortsatt ytterst få innvandrere i Norge, og brorparten av disse var fra vestlige land.

Ifølge statistikken begynte det å skje en viss forandring i antall og sammensetting av utenlandske statsborgere bosatt i Norge på 1970-tallet. I 1970 var andelen utenlandsfødte på knapt 2 prosent; i 1980 hadde den økt til omtrent 3 prosent. Vestlige utlendinger utgjorde fortsatt brorparten av disse, men den største økningen hadde asiater, først og fremst fra Pakistan. Mens det i 1970 levde 2 402 asiater i Norge, økte deres antall mer enn seks ganger til drøye 15 000 i 1980. I 1970 var innvandrerne såkalte «usynlige minoriteter» - de fleste skilte seg utseendemessig og religiøst lite fra majoritetsbefolkningen. I 1980 var det kommet noen flere innvandrere fra ikke-vestlige land, som skilte seg mer ut gjennom hudfargen og gjennom at de tilhørte andre religioner, hovedsakelig islam.²³ Man kan muligens se LOs innvander- og integreringspolitikk i lys av forandringene bak disse tallene.

I årene etter innvandringsstoppen og frem til midten av 1980-tallet var LOs integreringspolitikk konsentrert rundt konkrete utfordringer som kunne oppstå i møtet mellom nordmenn og arbeidsinnvandrerne. Med unntak av å delta i enkelte statlige utvalg, samarbeidet landsorganisasjonen hovedsaklig med aktører innad i fagbevegelsen, som oftest ulike LO-forbund. Fagbevegelsen var imidlertid en passiv aktør når det gjaldt å fremme særkrav som kunne legge forholdene bedre til rette for arbeidsta-

kere med innvandrerbakgrunn. Det var i hovedsak bransjeorganisasjoner og myndigheter som tok initiativ til særordninger for arbeidstakere med innvandrerbakgrunn. Både forslaget om at troende muslimer ikke skulle trekkes for kostpenger under ramadan, og innvandrerens rett til to dagers fri mot opparbeiding av tid ved egne nasjonale og religiøse helligdager var blitt fremmet uten særlig grad av involvering fra fagbevegelsens side.²⁴ Først i 1985, i forbindelse med den nye ferielovens § 6, var LO aktivt med å fremme særkravet om innvandrerens spesielle behov ved reise til sine respektive hjemland.²⁵

Akkurat som storsamfunnet, som i utgangspunkt ikke ga innvandrere noen særskilte rettigheter, har dilemmaet mellom det spesielle og det allmenne preget fagbevegelsens arbeid. Burde tillitsmannsopplæringen tilpasses medlemmer med annen kulturell bakgrunn, eller kunne opplegget være likt for alle? Ville det være mulig å ivareta minoritetenes interesser innenfor et system der majoriteten la premissene? For mange innvandrere kom likhetstanken, med kravet om tilpasning, på kollisjonskurs med ønsket om å ta vare på viktige kulturelle tradisjoner. Løsningen på dilemmaet kom over tid og i takt med økt innvandring til Norge. Kravene om tilpasning til storsamfunnet endret seg, en utvikling som også kunne anes innen fagbevegelsen.

En gryende erkjennelse

Utover 1980 tallet fikk innvandringen til Norge et mer permanent preg. Andelen utenlandskfødte nærmet seg 5 prosent, og de knapt 50 000 asiatene utgjorde da mer enn en tredel av disse. Halvparten av asiatene kom fra Pakistan og Vietnam. For første gang var det mer enn 10 000 afrikanere i Norge. På denne måten ble det flere innvandrere på det norske arbeidsmarkedet og til en viss grad også i fagforeningsfellesskapet. Det voksende kulturelle og religiøse mangfoldet i samfunnet og blant medlemmene, forsterket utfordringene for LO og forbundene. Skulle alle medlemmer behandles likt eller skulle man ta hensyn til særskilte behov for enkeltgrupper? Selv med en økende erkjennelse om et mer sammensatt samfunn og en flerkulturell medlemsmasse fortsatte «lik behandling»-politikken utover 1980-tallet. Tanken var at om alle ble behandlet på samme måte, kunne det heller ikke oppstå misnøye blant medlemmene grunnet særordninger og forskjellsbehandling. Fagorganisering passet nok fremdeles best for normalarbeidstakeren som jobbet heltid i sektorer der arbeidsgiverne godtok organisering og som selv ønsket regulerte forhold.²⁶ Mange innvandrere stod ikke i en slik posisjon på arbeidsmarkedet. Dette kan ha vært en av grunnene til den lave organiseringsgraden blant denne gruppen.

LO-forbundene hadde ingen klar, helhetlig politikk overfor innvan-

drere på 1980-tallet. Noen forbund anså det som viktig å ta hensyn til innvandreres særskilte behov, mens andre forbund behandlet alle medlemmer helt likt. Dermed oppstod det store variasjoner i det faktiske integreringsarbeidet.

Kun ett LO-forbund gjennomførte en form for registrering av medlemmer med innvandrerbakgrunn.²⁷ Oppslutningen rundt en slik registrering var generelt laber, noe som kan ha vært et uttrykk for at forbundene ikke ville skape et større skille innad i medlemsmassen enn det som var nødvendig. Det å kategorisere rommet alltid muligheten for vi/de skiller. Men på den andre siden ville en registrering tydeliggjort behovet for særlige tiltak for innvandrere i fagbevegelsen, slik at forbundene kunne arbeidet mer konkret med å utforme målrettede tiltak for rekruttering til fagbevegelsen og arbeids- og samfunnslivet. Registrering

LO-forbundene hadde ingen klar, helhetlig politikk overfor innvandrere på 1980-tallet.

av medlemmenes etniske bakgrunn fikk heller ikke på 2000-tallet gjennomslag i fagbevegelsen.

Det skjedde likevel noen endringer innen integreringsarbeidet i denne perioden. For det første arbeidet fagbevegelsen med kommunikasjonen. Informasjonsarbeidet ble på 1980-tallet i større grad rettet mot etniske nordmenn for å skape økt forståelse rundt møtet med innvandrerne. Dette arbeidet fikk også betydning for tillitsmannsopplæringen ved at kunnskap om andre kulturer ble flettet inn i opplæringen. Samtidig ble det lagt vekt på at den første informasjonen til innvandrerne om arbeidsplass, arbeidsvilkår og fagbevegelsen burde være på morsmålet. «Kulturforskjellene er ofte så store at informasjonen må formes på en annen måte enn vi er vant til fra norsk side for at misforståelser skal unngås», het det i en uttalelse fra 1982.²⁸ Hotell- og restaurantarbeiderforbundet var ofte på banen litt tidligere enn andre forbund, da de var det forbundet som hadde størst erfaring med arbeidstakere med innvandrerbakgrunn. Forbundet meldte i sin årsberetning fra 1979 om at de hadde trykket brosjyrer på åtte språk, samt distribuert arbeidsmiljøloven og ferieloven til bedrifter med mange utenlandske arbeidstakere.²⁹

For det andre tok fagbevegelsen opp arbeidet mot rasisme og diskriminering. Hotell- og restaurantarbeiderforbundet og andre LO-forbund tok sterk avstand fra rasisme og diskriminering. Forbundenes uttalelser hang nok sammen med oppblomstringen av rasistiske grupperinger på 1980-tallet, med Folkebevegelsen mot innvandring som det viktigste eksemplet. Også storsamfunnet reagerte på omtrent samme tid, for eksempel med opprettelsen av Antirasistisk senter i 1983. Det som var typisk for denne tid, og som først senere skulle forandre seg, var at fagbevegelsen så på rasisme og diskriminering som et generelt samfunnsproblem, og ikke som et fenomen som kunne forekomme innen egen organisasjon. Det var ikke før på 1990-tallet at norsk fagbevegelse

tok et oppgjør med fordommer innen egne rekker. I LOs beretning fra 1989 stod det blant annet at: «I tiden fremover må LO følge opp sitt gode arbeid på dette felt [arbeidet knyttet til innvandrere, flyktninger og asylsøkere, vår anm.], det trengs overfor egne medlemmer så vel som overfor opinionen generelt.»³⁰

For det tredje reagerte LO med visse interne organisatoriske forandringer. Som Trond Bergh skriver i sitt bind om LOs historie, møtte LO en rekke utfordringer på 1970- og 1980-tallet, som tvang frem visse organisatoriske tilpasninger. Imidlertid måtte LO prioritere hardt hvilke utfordringer det skulle arbeides mest med. Slik fikk LO egne sekretærer på viktige områder - en kvinnesekretær, en skolesekretær, en ungdomssekretær, en forskningssekretær, en sosialsekretær og en oljesekretær; andre områder ble ikke sett på som like viktige, antagelig fordi problemtrykket ikke gjorde seg like gjeldende da.³¹ Arbeidet med innvandring og innvandrere skulle ikke tas vare på av noen sekretær, men av et utvalg, det såkalte Fremmedarbeiderutvalget som startet opp i 1980. Utvalget skulle, som en del andre utvalg, være et rådgivende organ i spørsmål om innvandring og innvandrere.³² En informant, opprinnelig fra Skottland, var medlem i utvalget på begynnelsen av 1980-tallet, men uttrykte frustrasjon over utvalgets lave påvirkningskraft: «Utvalget skulle kun være rådgivende. Vi diskuterte saker, men vi stemte aldri over noen ting, og ingen viktige vedtak ble fattet. [...] Jeg kan ikke huske en eneste



Mange arbeidere uten oppholds- og arbeidstillatelse ble fremdeles brukt som «slavearbeidere» i hotell- og restaurantbransjen på 1980-tallet.

enkeltsak som resulterte i en forpliktende retningsendring for LO.»³³ Innvandererutvalget hadde en relativ jevn, dog noe laber aktivitet på 1980-tallet. Utvalget var lite synlige i samfunnsdebatten og flere av møtene i utvalget ble avlyst fordi medlemmene var opptatt med andre verv og oppgaver.³⁴

Utover 1990- og 2000-tallet ble det gjort flere omorganiseringer av innvandererarbeidet innen LO og i 2002 ble LOs Forum for etnisk likestilling reopplevnt med Ellen Stensrud som leder. Samtidig ble det vedtatt et strategidokument for arbeidet med etniske minoriteter og antirasisme. Dette

Innvandererutvalget hadde en relativ jevn, dog noe laber aktivitet på 1980-tallet.

kan tolkes som at LO ønsket et mer effektivt og synlig arbeid på feltet, gjennom å løfte arbeidsområdet opp på et høyere organisatorisk nivå, og gjennom å utarbeide et eget strategidokument. På slutten av 1990-tallet og frem til 2005 økte aktiviteten i LOs innvandererarbeid. Kontakten mellom LO sentralt og forbundene ble tettere, og LO deltok i flere samarbeid med andre organisasjoner, både nasjonalt og internasjonalt.

Helt siden Fremmedarbeiderutvalget i LO ble opprettet, via ulike utvalg og innvandersekretærer, til reopplevningen av LOs Forum for etnisk likestilling i 2002, hadde det alltid vært etnisk norske tillitsvalgte som hadde de ledende vervene på arbeidsområdet. Dette kan muligens forklares med innarbeidede mekanismer for rekruttering av tillitsvalgte. Det kan være enklere å rekruttere innvandrere på lavere nivå i tillitsmannsapparatet, hvor det totalt er et større antall verv som skal fylles, enn i situasjoner hvor det dreier seg om én toppstilling som skal besettes. Da vil en representant fra minoriteten ofte trekke det korteste strå. Et annet kjennetegn ved de innvanderpolitiske utvalgene var deres uforpliktende rolle i LO-systemet. I 2013 var LOs Forum for etnisk likestilling fortsatt ikke noe sekretariatsoppnevnt utvalg, men det drøftet og foreslo saker overfor LO-ledelsen.³⁵ Likhetstrekkene mellom utvalgenes posisjon på 1980-tallet og på 2000-tallet kan si noe om politikkfeltets lave prioritet i LO-systemet; til tross for mye nyskapende arbeid hadde det fremdeles ikke klart å bli et høyt prioritert arbeidsområde. Likevel så man flere tegn utover 2000-tallet, da innvandrernes andel i befolkningen hadde klatret godt over 10 prosent og antall arbeidstakere med innvanderbakgrunn hadde økt tilsvarende, at innvandrings- og integreringspolitikk etter hvert ble et viktigere emne for ledelsen. Før LO-kongressen i 2009 uttalte lederen Roar Flåthen at innvandrere, AFP og miljø var hans viktigste prioriteringer.³⁶

Like muligheter, også for mer marginale grupper

Mens en «lik behandling»-linje hadde regjert store deler av 1980-tallet, fikk en «like muligheter»-politikk innpass utover 1990-tallet. Generelt

ble fagbevegelsen mer opptatt av å få frem mangfoldet blant medlemmene, samt å fremstå som en organisasjon for *alle*. Tanken var at kulturelle forskjeller måtte tas hensyn til og særkrav etableres, for å gi alle de samme mulighetene til deltagelse i fellesskapet. Dette kan man se som en parallell til utviklingen som foregikk i storsamfunnet – fra en liberal, assimilerende innvandrerspolitikk til en svært forsiktig, liberal multikulturalisme.³⁷ Hvordan kom den nye linjen til uttrykk i fagbevegelsen?

For det første ble rekruttering av tillitsmenn med innvandrerbakgrunn viet mer oppmerksomhet på 1990- og 2000-tallet. Temaet hadde blitt diskutert flere ganger tidligere, og fagbevegelsen hadde fått kritikk for den lave innvandrerrepresentasjonen innen egne rekker, særlig på ledelsesnivå. Kritikken kom fra egne rekker så vel som fra utenforstående aktører. På landsmøtet til Hotell- og restaurantarbeiderforbundet i 1999 ble den skjeve fordelingen av delegater med norsk og etnisk bakgrunn kommentert. Dette året hadde fem av 154 landsmøtedelegater innvandrerbakgrunn.³⁸ Ved neste landsmøte i 2003 hadde tallet på innvandrerdelegater økt til åtte, men fra talerstolen kom det kommentarer på landsmøtets sammensetning. Jorid Tveita fra Oslo-avdelingen uttalte: «Hvis vi ser rundt oss, reflekterer egentlig vi som sitter her den medlemsmassen vi har? Blir egentlig alle hørt når vi som sitter her stort sett har norsk bakgrunn?»³⁹ På landsbasis utgjorde medlemmer med utenlandsk bakgrunn i 2003 omtrent 20-30 prosent av medlemsmassen til Hotell- og restaurantarbeiderforbundet.

Også på landsmøtet til Norsk Arbeidsmandsforbund i 2003 uttrykte representanter fra Oslo-avdelingen misnøye med landsmøtets sammensetning. Distriktssekretær i Oslo, Geir Gamborg-Nielsen uttalte: «Se utover salen her, og se hva forbundet har maktet når det gjelder integreringen av etniske minoriteter. Det er et stykke arbeid igjen.»⁴⁰ Det var tre representanter med innvandrerbakgrunn av 230 delegater på landsmøtet. I forbindelse med Fagforbundets landsmøte i 2005 var også sammensetningen et tema. Da var det fem personer med innvandrerbakgrunn av 433 delegater.

Det var tre representanter med innvandrerbakgrunn av 230 delegater på landsmøtet.

Mens det var representanter med innvandrerbakgrunn på landsmøtene til de tre forbundene på 2000-tallet, var dette ikke tilfelle på LO-kongressen i 2005. I forbindelse med at LO-kongressen var tilnærmet «hvit» uttalte rådgiver for etnisk likestilling i LO, Ingunn Olsen Lund, at LO sentralt ikke kunne ta det fulle ansvaret for dette: «Delegatene velges lokalt, så det er de enkelte forbund sitt ansvar å velge delegater som gjenspeiler medlemsmassen.»⁴¹

En informant, opprinnelig fra Pakistan, har vært aktiv innen Norsk Arbeidsmandsforbund, og engasjert seg i innvandrernes stilling innen

fagbevegelsen. Informanten hadde følgende synspunkter på ansvarsfordelingen mellom det lokale og sentrale apparatet:

LO-kongressen i 2005 hadde ingen delegater med innvandrerbakgrunn. LO skylder på forbundene og mener det er de som må rekruttere innvandrere. Norsk Arbeidsmandsforbund skylder på LO, ingen vil gjøre noe selv. LO kan gi økonomisk støtte, men forbundene har mye bedre mulighet til å påvirke lokalt.⁴²

I en Fafo-rapport fra 2005 om innvandrere i arbeidslivet innrømmet flere forbundsrepresentanter at det eksisterte liten systematisk innsats for å bedre innvandrerrepresentasjonen i forbundene. Forbundene poengterte at representasjonen i stor utstrekning måtte besørges lokalt, og det ble lagt få føringer fra sentralt hold.⁴³ Det kan virke som om forbundene ikke hadde maktet å rekruttere innvandrere høyt nok opp i systemet, slik at de ble sikret en plass på kongressen. Selv om både Hotell- og restaurantarbeiderforbundet og Norsk Arbeidsmandsforbund har en betydelig flerkulturell medlemsmasse, hadde ingen av forbundene delegater med innvandrerbakgrunn på LO-kongressen i 2005.

Ved neste LO-kongress i 2009 kunne det se ut som om trenden var snudd. Nestleder i LO, Geir Mosti uttalte følgende i sin innledningstale:

Rekruttering av etniske minoriteter er gjort til et permanent satsningsområde og har blitt en fast integrert del av organisasjonsarbeidet i LO. Noe av resultatet av alt arbeidet som har blitt lagt ned fra forbundenes side på dette området kan vi se også her i salen. Sju delegater har etnisk minoritetsbakgrunn.⁴⁴ På forrige kongress var det ingen. Det viser at vi går den rette veien.⁴⁵

Det hadde altså skjedd en endring med tanke på ledelsens prioriterte satsningsområder, i tillegg så man effekter av rekrutteringsarbeidet på forbunds nivå. Likevel var (og er) det fortsatt en vei å gå for å nå målet som forbundsleder i Norsk Kommuneforbund, Jan Davidsen, uttalte i 2001: «Tiden er nå overmoden for at vi får en forbundssekretær med minoritetsbakgrunn.»⁴⁶

For det andre, og delvis gjennom innvandrerrepresentantene, kom innvandrernes interesser tydeligere frem på 1990- og 2000-tallet. Dette innebar imidlertid ikke at innvandrernes interesser fikk gjennomslag i LO og forbundenes arbeid generelt. De ble snarere en del av de normale forhandlingene, og kompromissene, mellom ulike interessegrupper innad i LO. Først og fremst har det kommet til syne en oppdeling av nordmenns og innvandreres interesser i arbeidslivet. Mange innvandrere arbeidet i lavtlønnsbransjer med dårlige arbeidsforhold og lav organiseringsgrad. På den



Nestleder i LO, Geir Mosti, på LO-kongressen i 2009. Dette var det første året noen av delegatene hadde etnisk minoritetsbakgrunn, og Mosti slo fast at forbundene hadde gjort en god rekrutteringsjobb.

måten falt flere innvandrere inn under gruppen av marginale arbeidstakere, samtidig som majoriteten eller normalarbeidstakeren ofte var premissleverandør for måten å organisere seg på, og for innholdet i politikken.

Hotell- og restaurantarbeiderforbundet rettet i sitt integreringsarbeid særlig oppmerksomheten mot marginale grupper på arbeidsmarkedet, spesielt fra slutten av 1990-tallet. Ved aktivt å henvende seg til deltidsarbeidende, midlertidige ansatte og andre utsatte arbeidstakergrupper, nærmet forbundet seg en særlig sårbar gruppe som har hatt stort behov for den beskyttelsen en fagforening kan gi. Dette arbeidet kan samtidig ha skapt et nytt rekrutteringsgrunnlag. Fagbevegelsen hadde selvsagt også en genuin egeninteresse i å organisere arbeidstakere med innvandrerbakgrunn, fordi man på denne måten kunne sikre bevegelsen en levedyktig fremtid. «Utfordringene er å få forvalterne av det kollektive i fagbevegelsen til å forstå at de ikke har eiendomsrett på det kollektive. Skal nye grupper føre arven videre, må vi som er innenfor åpne opp og utvikle oss slik at vi fungerer i forhold til nye virkeligheter», skrev tillitsvalgt i Oslo Hotell- og Restaurantarbeiderforening Claus Jervell, i 2006.⁴⁷ Hotell- og restaurantarbeiderforbundet var ett av de første forbund til å innse betydningen av å forholde seg til virkeligheten på det norske arbeidsmarkedet. På den måten har forbundet fremstått som en viktig initiativtaker.

For det tredje begynte LO også å utvikle en mer allmenn samfunnspolitikk på feltene innvandring og innvandrernes arbeids- og levekår. Mot slutten av 1990-tallet henvendte LO seg i større grad til internasjonale

og nasjonale miljøer som var opptatt av migrasjon og innvandring. Organisasjonen ble aktiv i europeiske samarbeid som arbeidet med integrering av etniske minoriteter. På nasjonalt plan ble det opprettet kontakt mellom LO og myndighetene, ulike forskningsmiljø og organisasjoner med politiske, ideelle og arbeidslivsmessige profiler.⁴⁸ Nye tiltak for å øke sysselsettingen av innvandrere i arbeidslivet ga seg utslag i holdnings- skapende arbeid, fadderordninger for innvandrere og kvalifisering og inntektssikring for nyankomne innvandrere/flyktninger.⁴⁹ Fra 2005 måtte også alle saksbehandlere, avdelingsledere og nestleder i LO delta i prosjektet Én dag for etnisk likestilling.

Også handlingsprogrammet til Hotell- og restaurantarbeiderforbundet for perioden 1999-2003 rommet flere tiltak som skulle bedre innvandrernes stilling i samfunns- og arbeidslivet, eksempelvis bedre norskopplæring for fremmedspråklige og en mer effektiv godkjenning av utenlandsk utdanning.⁵⁰ Det samme handlingsprogrammet hadde som målsetning å gjøre det lettere for innvandrere å bli innkalt til jobbintervju. I tillegg ønsket forbundet at klubbene måtte oppfordres til å gjøre bruk av fadderordningen for innvandrere og ikke-diskriminerende bedriftsintern rekrutterings- og ansettelsespraksis.⁵¹ Politikken skulle fremme et flerkulturelt arbeidsmiljø.

Etter 2000 hadde stemningen i fagbevegelsen forandret seg.⁵² Inkluderingspolitikk var nå oftere oppe i ulike diskusjoner og fora, også på LO-kongressen i 2005. En rådgiver i et av forbundene oppsummerte holdningsendringen slik:

Før var det en sånn holdning at man tenkte «Sånn gjør vi her!», og den beskjeden kom hver gang man prøvde å tenke litt nytt. Den holdningen har nok sittet sterkt i fagbevegelsen. Man har noen tunge tradisjoner, og det er ikke så lett å tenke nye tanker på dette feltet. Dette er nok litt i ferd med å forandre seg.⁵³

LOs handlingsprogram for 2005-2009 trakk frem at erkjennelsen om et flerkulturelt arbeidsliv hadde stor betydning for organisasjonens troverdighet:

Fagbevegelsen må i mye sterkere grad enn i dag ta opp i seg at vi har et flerkulturelt arbeidsliv. Vi må arbeide aktivt for at minoriteter blir bedre representert i alle ledd. Dersom vi ikke oppnår økt representasjon fra minoritetene mister vi troverdighet overfor de vi skal ivareta rettighetene til i arbeidslivet og de vi skal rekruttere som nye medlemmer.⁵⁴

30 år med integrerings- og innvandringspolitikk

Ved å studere norsk fagbevegelses arbeid med integrering og innvandrerne over en 30-års periode har det vært mulig å se en utvikling. I begynnelsen mente LO og forbundene at lav integrering av innvandrere var et bevisstgjøringsproblem; mot slutten av perioden ble det betraktet som et strukturelt problem. Norsk fagbevegelse hadde på 1970-tallet en tilnærming til arbeidsinnvandrerne som i stor grad var preget av en «gjør som oss»-holdning: «Sånn gjør vi det her!» Det handlet om at innvandrerne skulle innrette seg etter og tilpasse seg til norske krav og normer, og den tradisjonelle måten å fagorganisere seg på fremstod som normen. I praksis ble alle medlemmer ansett som like, da ingen særskilte behov ble tatt hensyn til. Også i Sverige og Danmark hadde fagbevegelsen en lignende tilnærming til integreringsproblematikken på 1970-tallet. Etter en periode på 1980- og begynnelsen av 1990-tallet, hvor integreringsspørsmål i stor grad var fraværende, endret fagbevegelsens tilnærming til temaet seg utover 1990-tallet. Politikken bar nå preg av en «like muligheter»-linje, hvor spesielle hensyn måtte tas i betraktning for at alle medlemmer eller grupper av arbeidstakere skulle få tilgang til de samme rettigheter og muligheter. Utviklingen av en «like muligheter»-linje kan ses i sammenheng med at det var flere innvandrere som kom til Norge i 1980- og særlig 1990-årene, samt erkjennelsen om at innvandrerne skulle bli en del av det norske samfunnet. Det er en klar parallell til den allmenne utviklingen i storsamfunnet, med en svak innrømmelse av særlige rettigheter for innvandrere. Som nevnt, har norsk fagbevegelse ikke utviklet noen «liket utfall»-linje, med kvotering og andre radikale tiltak som elementer. I Storbritannia har både



Første gang en innvandrer ble valgt som tillitsmann i norsk fagbevegelse, var i 1973. Muhammed Akram fra Pakistan satt som vara i klubbstyret i Oslo Samvirkelag og Kooperative Funksjonærers Forening. Her sammen med formannen Kåre Jensen.

kvotering og registrering av medlemmenes etniske bakgrunn fått gjennomslag, men her har fagbevegelsen også i større grad stått i opposisjon til myndighetene enn hva som har vært tilfellet i Norge. Som kjent fra for eksempel likestillingspolitikken er slike strategier omstridt.

Verken LO eller forbundene var noen ivrig forkjemper for særkrav for enkeltgrupper i den første perioden med arbeidsinnvandring. Det fantes ingen forbilder i storsamfunnet, før det kom visse, svært begrensede særlige rettigheter for innvandrere (for eksempel retten til morsmålsopplæring, som ble redusert etter en kort periode ved at det ble lagt til kommunene i 2007). Kanskje det også spilte en rolle at særordninger kunne skape misnøye og fremmedfrykt blant medlemmene ellers. Vi mener fagbevegelsens tro på en politikk som behandlet alle medlemmer likt kan ha sammenheng med at bevegelsen helt siden opprettelsen hadde forholdt seg til medlemmer som både interessemessig og kulturelt sett hadde de samme forventninger og tradisjoner. En viktig strategi for opprettelsen av fagbevegelsen for vel 100 år siden var å minske fragmenteringene innen en arbeidsklasse som ville tjene på å stå samlet.⁵⁵ Utviklingen av en solidaritetstanke blant *alle* arbeidere ble nødvendig, og én variant av lønnsarbeideren fikk hegemoni i tenkningen og i organisasjonene. Tanken gikk på bekostning av forskjellene som fantes.

Etter hvert som innvandringen og antall innvandrere på arbeidsmarkedet i Norge økte, økte også de kulturelle forskjellene innad i medlemsmassen, og fagbevegelsen fikk en ny virkelighet å forholde seg til. Den mannlige, hvite industriarbeideren representerte en likhet i kulturell praksis og behov som ikke uten videre var forenlig med de nye medlemsgruppene bestående av funksjonærer, kvinner og innvandrere. De kulturelle og religiøse tradisjonene var ulike, samtidig som alle gruppene var opptatt av rettferdige og ordnede lønns- og arbeidsforhold. På den måten kom dobbeltheten i medlemsmassen til syne. Gjennom en sakte satsning på særordninger for enkeltgrupper, og utviklingen av en «like muligheter»-linje nærmet fagbevegelsen seg gradvis dobbeltheten innen gruppen av arbeidstakere. Man innså behovet for særordninger i noen om ikke nødvendigvis alle sammenhenger.

Arne Rolijordet skriver i boken *Kollektiv og individ* at mannssjåvinisme og manglende aksept for mangfold fikk stå uimotsagt fra ledelsene i forbunds- og LO-apparatet, og at dette kan ses i sammenheng med at fagorganisasjonen har vært myntet på prinsippet om det representative demokratiet.⁵⁶ Representanter ble valgt nedenfra, og kunne senere finne det vanskelig å kritisere de som hadde valgt dem. På 1990-tallet og 2000-tallet oppstod likevel en større bevissthet rundt strukturelle hindre for integrering innen egen organisasjon. Kravet om en representativ sammensatt fagbevegelse skapte et vel så stort fokus på egne mekanismer for rekruttering, som på mer tradisjonelle integreringstiltak. Selv med en inte-

greringspolitikk som verdsatte mangfoldet, og innlemmet mer marginale grupper av arbeidstakere, ble politikken fremdeles basert på interessene til majoriteten. Vi'et ble utvidet, men utover 2000-tallet var det fortsatt færre innvandrere jo høyere man kom i fagbevegelsens organer. Fortsatt har LO og forbundene en vei å gå. Rundt 2000 var etniske minoriteter integrert på noen områder, hovedsakelig på et lavere organisatorisk nivå, mens de har vært avgrenset fra deltakelse på andre områder.

Økt arbeidsinnvandring, globalisering og transnasjonale selskaper har skapt nye virkeligheter på arbeidsmarkedet, som igjen har dannet grunnlaget for motsetningsforhold mellom ulike grupper av arbeidstakere. Mens LO og forbundene i stor grad har vært best tilpasset normalarbeidstakeren, som jobbet fulltid og i yrker med høy organisasjonsgrad, utgjorde marginalarbeidstakeren en stor del av arbeidsstokken rundt 2000. Mange innvandrere falt inn under den sistnevnte gruppen, da de ofte jobbet deltid, slet med å få fast ansettelse, og arbeidet i bransjer med generelt lav organiseringsgrad og dårlige arbeidsforhold. Her kommer det til syne en dobbelthet i sammensetningen blant arbeidstakere som er av betydning for fagbevegelsens tilnærming til nye medlemsgrupper. Både normalarbeidstakeren og de med mer marginal tilknytning til arbeidslivet hadde en felles interesse av ordnede lønns- og arbeidsforhold, samt av fagbevegelsens vern og støtte. Forskjellene lå i tilknytningen til arbeidslivet. De bransjer og forbund vi har studert er spesielle i form av at de i stor grad var og er preget av dårlige arbeidsforhold, og hadde en høy andel ikke-vestlige arbeidstakere. Dette var bransjer hvor markedsliberalistiske ideer dominerte, og hvor mange arbeidsgivere har vært av den oppfatning at kollektive løsninger innebar begrensninger for egen frihet.⁵⁷

Jon Rogstad, forsker ved FAFO, har stilt spørsmål om hva som vil være enheten i en global verden. Vil det bli etniske grupper, religioner eller klasser?⁵⁸ Rogstad mener at om utviklingen innebærer et skifte i fokus, fra klassebasert interessefellesskap til etnisk baserte fellesskap, kan dette rive vekk grunnlaget for kollektiv handling. Utfordringen blir å skape et samhold som erkjenner at man både har likheter og ulikheter som arbeidstakere. I dagens samfunn vil avvisning av forskjellighet bidra til å undergrave kollektivets posisjon, og dermed fagbevegelsens egen stilling. Fellesskapet bør bygges på mangfold og egenart.

Noter

- 1 Artikkelen er basert på M. Daae-Qvale, Solidaritet til besvær? Norsk fagbevegelses innvandrings- og integreringspolitikk i perioden 1975-2005, masteroppgave Universitetet i Oslo høsten 2006, samt en redigert versjon av artikkel publisert i I. Helle m.fl. (red.), *Historier om motstand: kollektive bevegelser i det 20. århundre*, Oslo 2010.

- 2 Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet (HRAF) ble stiftet 1931 og gikk inn i LO året etter. Det organiserer lønnstakere innen hotell- og restaurantnæringen, kafeer, kantiner og catering. HRAF ble i 2007 en del av Fellesforbundet. Forbundet er det LO-forbundet som har størst og bredest erfaring med arbeidstakere med innvanderbakgrunn, særlig gjelder dette for arbeidet i landets største byer.
- 3 Norsk Arbeidsmandsforbund (NAF) ble opprettet i 1895 og er et av de eldste forbundene innen LO. NAF ble tilsluttet LO i 1901, og organiserer i dag blant annet anleggs- og gruvearbeidere, vakt- og rengjøringspersonell, og ansatte hos maskinentreprenører. Forbundet hadde totalt ca 33 000 medlemmer i 2013, og antall medlemmer med innvanderbakgrunn var størst innen rengjøringsbransjen. (<http://arbeidsmandsforbundet.no/om-forbundet/>, 26.03.13.)
- 4 Norsk Kommuneforbund (NKF) ble stiftet 1920, og har vært tilsluttet LO siden opprettelsen. NKF gikk i 2003 sammen med Norsk helse- og sosialforbund inn i Fagforbundet. Fagforbundet organiserer blant annet ansatte i kommunale og fylkeskommunale virksomheter, og er det største forbundet tilknyttet LO med ca 340 000 medlemmer (2013). (<http://www.fagforbundet.no/om-fagforbundet/>, 26.03.13). Forbundet organiserer en relativt stor andel etniske minoriteter, som spesielt tilhører yrkesgruppene med lavest lønns- og utdanningsnivå.
- 5 Se H. Tjelmeland og G. Brochmann, I globaliseringens tid 1940-2000, bd. 3 i K. Kjeldstadli (red.), *Norsk innvandringshistorie*, Oslo 2003: 137-387.
- 6 J. Wrench, *Breakthroughs and Blind Spots: Trade Union responses to immigrants and ethnic minorities in Denmark and the UK*, Fafo-rapport 939, Oslo 2004.
- 7 Videre har internasjonal solidaritet på tvers av landegrenser vært en viktig dimensjon i arbeidet.
- 8 L. Eldring og J.A. Hansen, *Fagbevegelsen og arbeidsinnvandring: Strategier og resultater i Norge og Danmark, Søkelys på Arbeidslivet*, Oslo 2009: 31-32.
- 9 M. Lund og J. Horgen Friberg, *Én mann – én stemme? Fagbevegelsens strategier for inkludering av etniske minoriteter i en europeisk sammenheng*, Fafo-rapport 495, Oslo 2005: 66.
- 10 Lund og Horgen Friberg 2005: 62.
- 11 Se Wrench 2004 og J. Johansson, Formandet av en invandrapolitisk struktur inom Landsorganisationen under 1970-talet, innlegg på Arbetarrörelsens arkiv och bibliotek sitt seminar i mai 2006, Stockholm.
- 12 Tjelmeland og Brochmann 2003: 123. Innvandringsstoppen hadde to hovedmål. For det første å bremse innvandringen til Norge for å bedre situasjonen for dem som allerede var kommet. For det andre å hindre at utenlandske arbeidstakere undergravde lønns- og arbeidsforholdene i konkurranseutsatte yrker.
- 13 LOs handlingsprogram 1977-1981: 31; Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek (heretter Arbark), HRAF saksarkiv, brev 06.06.78. LOs handlingsprogram 1981-1985: 23; LO beretning 1988: 140.
- 14 <http://www.ssb.no/histstat/tabeller/9-9-1t.txt>, (15.10.06).
Industriusselsettingen sank fra 390 000 til 280 000 i perioden 1970-1990, mens sysselsettingen innen offentlig og privat tjenesteyting steg fra 210 000 til 380 000 i samme periode.
- 15 J. Heiret m. fl, *Arbeidsliv, historie, samfunn. Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*, Bergen 2003: 242.
- 16 *Fagbladet* (NKF), 1992, nr. 13:8.
- 17 LO kongressprotokoll 2001: 136.
- 18 LO kongressprotokoll 2001: 136.
- 19 *LO-aktuell* 2002, nr. 14: 6.
- 20 LO beretning 2002: 27.

- 21 E. Thorud, *Norsk innvandringspolitikk og arbeiderbevegelsen. Fra åpne dører til innvandringsstopp*, magisteravhandling Universitetet i Oslo 1985: 112.
- 22 *Fri Fagbevegelse*, 1976, nr. 4: 10.
- 23 <http://www.ssb.no/a/histstat/tabeller/3-11.html>; <http://www.ssb.no/a/histstat/tabeller/3-10.html>; (09.11.09).
- 24 Årsberetning HRAF, 1975: 59. Tjelmeland og Brochmann 2003:190.
- 25 Årsberetning HRAF, 1985: 63: Departementet kan samtykke i at ferien helt eller delvis utsettes til det påfølgende ferieår når vektige samfunnsmessige hensyn gjør det nødvendig, og partene ved virksomheten er enige om det.
- 26 K. Kjeldstadli, En organisasjon som passer på dem den passer for, i H.-J. Ågotnes (red.), *I rettferdighetens navn*, Oslo 2000: 143.
- 27 Arbark, Skolenes Landsforbund, LOs innvandererutvalgs saksarkiv, 03.09.86: 5.
- 28 Arbark, LOs innvandererutvalgs saksarkiv, rapport fra innvanderseminaret 10-12.12.82: 5.
- 29 Årsberetning HRAF, 1979:114. De aktuelle språkene var engelsk, tysk, fransk, urdu, serbokroatisk, spansk, italiensk og finsk.
- 30 LO beretning 1989: 139.
- 31 T. Bergh, *Kollektiv fornuft*, bd. 3 i LOs historie 1969-2009, Oslo 2009: 166-252.
- 32 I 1981 endret utvalget navn til LOs innvandererutvalg.
- 33 Intervju med informant 1, 08.08.06.
- 34 LO beretning 1987: 150.
- 35 Utvalget heter i 2013 LO's utvalg for etnisk likestilling og er et underutvalg til LO's familie- og likestillingspolitiske utvalg som er sekretariatsoppnevnt.
- 36 <http://www.frifagbevegelse.no/passive/aktuell/article3866664.ece> ,26.03.13
- 37 K. Banting og W. Kymlicka, Immigration, Multiculturalism, and the Welfare State, i *Ethics & International Affairs*, 20 (2006); 20, 3: 281-304; W. Kymlicka, *Multicultural Odysseys. Navigating the New International Politics of Diversity*. Oxford, New York 2007.
- 38 *Hotell- og Restaurantarbeideren* 1999, nr. 6: 12.
- 39 Landsmøteprotokoll HRAF 2003: 108.
- 40 Landsmøteprotokoll NAF, 2003: 62-63.
- 41 *Hotell- og Restaurantarbeideren* 2005, nr. 8:5.
- 42 Intervju med informant 2, 07.08.06.
- 43 Lund og Horgen Friberg 2005: 33.
- 44 7 av 329 delegater totalt
- 45 LO Kongressens vedtak 2009: 147
- 46 *Arena* (NKF), 2001, 2: 8.
- 47 C. Jervell, Arbeiderklassen er ikke for nostalgikere, i A.H. Rolijordet (red.), *Kollektiv og individ*, Oslo 2006: 231.
- 48 Eksempler på samarbeidspartnere er Senter mot etnisk diskriminering (SMED), Organisasjonen mot offentlig diskriminering (OMOD), Ungdom mot vold, Ungdom mot narkotika, Norges Fotballforbund, VIF og NHO.
- 49 LO beretning 2000: 87.
- 50 HRAF Handlingsprogram, 1999-2003: 6.
- 51 HRAF Handlingsprogram, 1999-2003:6.
- 52 Lund og Horgen Friberg 2005.
- 53 Lund og Horgen Friberg 2005: 48.
- 54 LOs Handlingsprogram 2005-2009:35.
- 55 S. Stjernø, *Solidarity in Europe. The history of an idea*, Cambridge 2005: 327.
- 56 A. Rolijordet, *Kollektiv og individ. En debattbok om mangfold og fellesskap i individenes tidsalder*. Oslo 2006: 11.
- 57 Rolijordet 2006:16.
- 58 J. Rogstad, Innvandrere i alle land, foren eder!, i Rolijordet 2006: 55.