



## **Kandidatspeciale**

Asbjørn Badsberg Jensen

## **Mellem lighed og særbehandling**

3F og den ikke-vestlige arbejder

Vejleder: Birgitte Schepelern Johansen

Afleveret den: 31. juli 2018

Uddannelse: Kandidat i Tværkulturelle Studier

Afdelingsnavn: Institut for Tværkulturelle og Regionale Studier

Forfatter(e): Asbjørn Badsberg Jensen

Titel og evt. undertitel: Mellem lighed og særbehandling: 3F og den ikke-vestlige arbejder

Engelsk Titel: Between equality and affirmative action: 3F and the non-western worker

Emnebeskrivelse: 3F's rolle for integrationen af en ikke-vestlig arbejderklasse på arbejdsmarkedet befinder sig i en gråzone mellem forståelser af lighed og særbehandling.

Vejleder: Birgitte Schepelehn Johansen

Afleveret den: 31. juli 2018.

Antal tegn: 120365, 50 normalsider

Formidlingsprodukt: 23779, 9,9 normalsider



# 3F og den ikke-vestlige arbejder

- Med et særligt blik på efterkommere

Sankt Peders Stræde 28  
1453 København K

+45 71 99 31 60  
CVR: 37 52 83 82

Info@Mino.dk  
www.Mino.dk

# Indholdsfortegnelse

I.	<b>Indledning</b> .....	4
II.	<b>Specialet</b> .....	4
	En ikke-vestlig arbejderklasse	
	Tabel 2:	
	Fagbevægelsen historisk overfor immigranten	
	Metode og empiri	
	Analyse: tre perspektiver	
	Konklusion	
III.	<b>Specifikt for ikke-vestlige efterkommere</b> .....	8
	De unges udfordringer med fagbevægelsen	
IV.	<b>Relevans, samarbejder og projekter</b> .....	12
	Relevans	
	Samarbejder	
	Projekter	
V.	<b>Kilder:</b> .....	16
	Relevante aktører:	
	Statistik:	
	Litteratur:	

## Indledning

Følgende formidlingsprodukt er et supplement til specialet ”Mellem lighed og særbehandling: 3F og den ikke-vestlige arbejder”. Selvom dette formidlingsprodukt kan læses selvstændigt, anbefales det at blive læst i følgeskab med specialet, eftersom der løbende vil blive refereret til det.

Produktet er tilrettelagt og udarbejdet i konsultation med Mino Danmark.

### Formål:

Formidlingsproduktet har til formål at opsummere specialet ”Mellem lighed og særbehandling: 3F og den ikke-vestlige arbejder” og dets væsentligste indhold. Desuden vil produktet tilbyde en ekstra vinkel til emnet i form af et særligt fokus på Mino Danmarks primære målgruppe: ikke-vestlige efterkommere. Afslutningsvis vil der peges på, hvilken rolle specialet og denne rapportes ekstra vinkel kan spille for Mino Danmark som organisation. Heri vil der indgå anbefalinger til Mino Danmark om mulige samarbejder og projekter.

## Specialet

Debatten om de ikke-vestlige indvandrere som en byrde for velfærdsstaten har eksisteret særligt fra 80'erne og frem til i dag (Yilmaz, 2016). Den har handlet om indvandrerne som en økonomisk men også en kulturel trussel mod Danmark. Særligt de økonomiske udfordringer har været forsøgt løst ved at gøre de ikke-vestlige indvandrere selvforsørgende og minimere antallet af personer på offentlig forsørgelse i denne befolkningsgruppe (Brochmann & Hagelund, 2012). Derfor er integrationen af hvad specialet begrebsliggører som den ikke-vestlige arbejder i dag rettet mod arbejdsmarkedets parter. Nogle arbejdsgivere vil dog ikke ansætte de ikke-vestlige arbejdere på lige vilkår med etniske danskere, fordi de enten er ufaglærte, ikke taler dansk og desuden mangler et generelt kendskab til det danske arbejdsmarked (Larsen, 2011, kap. 5). Den anden del af arbejdsmarkedets parter, fagbevægelsen, vil ikke gå på kompromis med overenskomsterne og sænke lønninger. Arbejdsmigrationen i Danmark har således stået mellem to fløje med hver deres agenda. Fagbevægelsen har forsøgt løbende at organisere de ikke-vestlige arbejdere, så gruppen ikke fortsat bliver udnyttet af arbejdsgiverne.

<b>Tabel 1: Fagforeningsmedlemmer i procent af arbejdsstyrken (18-66 år) eks. selvstændige (Mailand, 2011)</b>	1996	2004	2008
Dansk oprindelse	78 %	75 %	72 %
Ikke-vestlige indvandrere	72 %	63 %	57 %
Ikke-vestlige efterkommere	62 %	53 %	46%

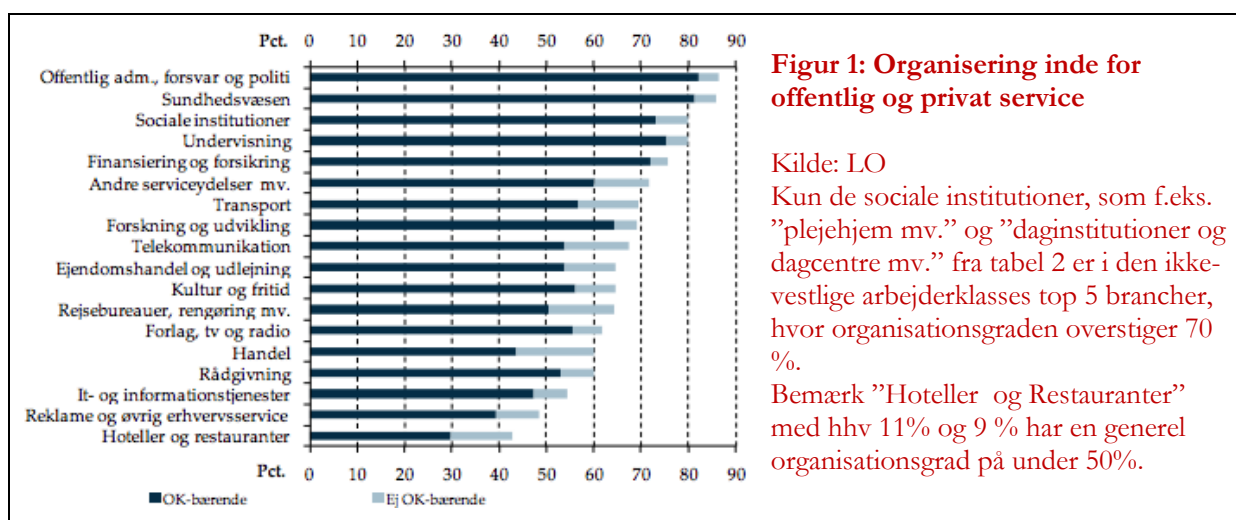
## En ikke-vestlig arbejderklasse

Fagbevægelsens relevans for specialet beror på argumentationen for, at den ikke-vestlige indvandrer og efterkommer i dag er overrepræsenteret i under- og arbejderklassen i Danmark. Derfor kommer særligt 3F i søgelyset, fordi de forhandler overenskomster i en række brancher, som både har dårlig organisering og en høj andel af ikke-vestlige arbejdere, hvilket ofte hænger sammen (Larsen, 2011; LO, 2015; SFI, 2005). Tabel 2 er en oversigt over hvilke brancher, som har de største andele af ikke-vestlige arbejdere. Figur 1 viser organiseringsgraden for en række brancher. Hvis man holder disse to statistikker op i mod hinanden, kan man udlede, at der er sammenhæng mellem brancher med dårlig organisering og andelen af ikke-vestlige arbejdere, hvilket støtter tesen om gruppens proletarisering. Disse statistikker indikerer yderligere, at de ikke-vestlige arbejdere finder ansættelse som ufaglærte og udenfor overenskomsterne.

**Tabel 2: Beskæftigede (ultimo november, 2016) efter branche (DB07) og herkomst. Antal og procent.**

Kilde: Danmarks Statistik (Ras311)

	Ikke-vestlige indvandrere	Ikke-vestlige efterkommere
TOT Erhverv i alt	144660 (100%)	39379 (100%)
Supermarkeder og varehuse mv.	4651 (3,2%)	6014 (15,3 %)
Detailh. med tekstiler og husholdningsudstyr mv.	2172 (1,5%)	1637 (4,2%)
Lokaltog, bus og taxi mv.	5678 (3,9%)	631 (1,6%)
Restauranter	16152 (11%)	3530 (9%)
Ejendomsservice, rengøring og anlægsgartnere	13600 (9,4%)	941 (2,4%)
Hospitaler	5521 (3,8%)	1333 (3,4%)
Plejhjem mv.	7622 (5,3%)	1307 (3,3%)
Daginstitutioner og dagcentre mv.	10493 (7,3%)	2642 (6,7%)



## Fagbevægelsen historisk overfor immigranten

Fagbevægelsens grundlæggende arbejde koncentrerer sig om kampen for den danske arbejders beskæftigelse og arbejdsforhold. Derfor har fagbevægelsen følt sig truet, når arbejdsmigranter er ankommet for at underbyde de fordele, som fagbevægelsen har været med til at forhandle med arbejdsgiverorganisationerne. Dette har bl.a. ført til indvandringsstop og særregler for migranter som arbejdstilladelser og a-kasemedlemsskaber (Christiansen, 2012; Brochmann & Hagelund, 2012; Østergaard, 2007).

## Metode og empiri

Specialet søger at belyse 3F's blik på den ikke-vestlige arbejder igennem tre interviews foretaget i foråret 2018 af medarbejdere, som arbejder med 3F's indsats overfor brancher med lav organisering og etniske minoriteters integration på arbejdsmarkedet.

## Analyse: tre perspektiver

Analysen er delt op i tre perspektiver, som hver belyser en del af 3F som organisation, og hvad hver enkel del kan betyde for den ikke-vestlige arbejderklasses organisering i 3F. Nedenfor er analysens delkonklusioner oplyst, som en række udfordringer 3F står overfor i forhold til den ikke-vestlige arbejder- og underklasse, deres organisering i fagforeningen og deres position på arbejdsmarkedet og i den offentlige politiske debat.

**Det politiske perspektiv** analyserer 3F's rolle i et strategisk og politisk perspektiv, som tager højde for den offentlige og politiske debat om integration. I dette perspektiv diskuteres problemstillinger om identitetspolitik overfor klassekamp, og 3F's strategiske overordnede mål for mangfoldighed. Specialet belyser en række problemstillinger:

- Princippet om bekæmpelsen af løndumping risikerer at fastholde ikke-vestlige arbejdere uden for arbejdsmarkedet.
- 3F's forringede forhold til Socialdemokraterne vidner om et ideologisk forfald, hvor klassekamp mangler politisk anerkendelse. Derfor er 3F åbne for samarbejde med

højrefløjsspartier, hvilket kan fremstå fremmedgørende for etniske minoriteter.

Ydermere er venstrefløjen i stigende grad begyndt at føre åbenlys udlændingekritisk politik, hvilket kan forværre denne fremmedgørelse.

- 3F 'tilstræber' at afspejle fagforeningens etniske sammensætning men uden forpligtelse eller målsætning. De afdelingerne i forbundshuset, som arbejder med integration er ikke ressourcestærke og tæller, med undtagelser, kun én dedikeret medarbejder og to studentermedhjælpere pr. afdeling (se afdelingerne AUI og Ligestilling og Mangfoldighed). Projektindsatsen, der står bag kampagnen Ren Respekt tæller 12 medarbejdere på landsplan.
- 3F forholder sig ikke til indvandringspolitik. 3F underkender det tætte bånd mellem integration og indvandring. Dette bruges til at legitimere mulige samarbejder med Dansk Folkeparti.

**Det interne perspektiv** analyserer 3F's interne tiltag og relationen mellem forbund og lokalafdeling. Desuden diskuteres forholdet mellem universalisme og særbehandling.

- Forståelsen af klassekampen, som udifferentieret og lighed som enshed risikerer at underprioritere diversitet inden for klassekampen. Dette spiller ind på alle tre perspektiver. Dog er afdelingerne, som konkret beskæftiger sig med integrationen opmærksomme på behovet for at indlejre f.eks. køn og race i klassekampen.
- 3F's lokalafdelingers autonomi betyder, at forbundets arbejde står og falder på lokalafdelingens initiativ. Forbundet understøtter lokalafdelingen, men om initiativerne fastholdes er op til lokalafdelingen.
- Medlemmerne er, især på grund af fagforeningens medlemsfald, en af de vigtigste prioriteringer. Dette er med til at fastholde *outsiderne* i deres ufordelagtige position fordi *insiderne* styrkes, prioriteres og fastholder deres gode arbejdsforhold, som nogle arbejdsgivere ikke er villige til at betale til *outsidernes* pga. mangel på kompetencer (Hansen, 2018). Dog er medlemsrekruttering også prioriteret, fordi det sikrer fagforeningen økonomisk og stabiliserer den danske model. Her er de ikke-vestlige arbejdere afgørende pga. deres ringe organiseringsgrad.
- Interviewpersonerne har hørt racistiske udtalelser fra kollegaer internt i forbundet og lokalafdelingerne.

**Medlemsperspektivet** undersøger intern racisme på arbejdspladsen samt 3F's interesse i sine medlemmer både som økonomisk fundament men også som 3F's vigtigste opgave at beskytte. Her diskuteres den stigende ideologiske højredrejning blandt medlemmerne og fagforeningens manglende tilstedeværelse på arbejdspladsen.

- Centraliseringen af magten i lokalafdelingerne fjerner bevidstheden om fagforeningen på arbejdspladsen. Tillidsrepræsentanten er sjældent i god kontakt med den ikke-vestlige kollega. Der optræder en række forestillede forskelligheder, som fremstår som en barriere, pga. uvidenhed og dårlig kommunikation, som ofte medfører en fremmedgørelse på arbejdspladsen. Den tillidsvalgte indflydelse svækkes og den faglige kamp på arbejdspladsen forringes.



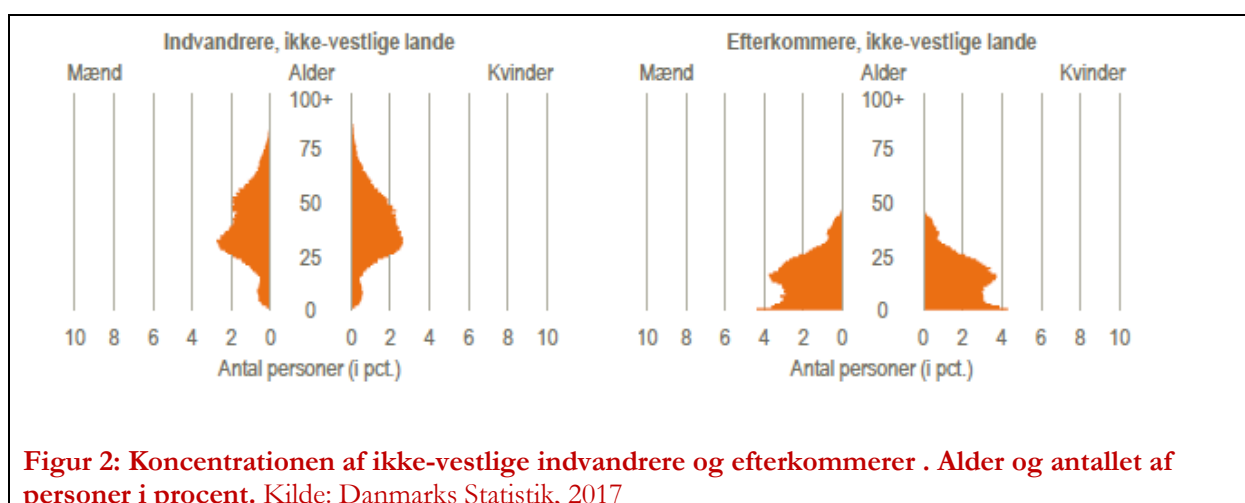
- Fagbevægelsens manglende relevans på arbejdspladsen. Ikke-vestlige arbejders interesse er primært at sikre beskæftigelse inden man melder sig ind i en fagforening. Ydermere er fagforeningskontingentet højt for en resourcesvag medarbejder, hvilket kan udfordre incitamentet til medlemskab.
- Medlemmernes politiske holdning afspejler en ideologisk tilslutning til højrefløjen, som vidner om en racistisk indflydelse på den hvide arbejderklasse. Klassekampen konstituerer sig her som en modsætning til antiracisme, hvilket kan være med til at forklare arbejderklassens racisme. 18 % af 3F's medlemmer ville stemme på DF, hvis der var valg i 2018.

## Konklusion

Specialet konkluderer, at 3F er aktive i integrationen af den ikke-vestlige arbejder på arbejdsmarkedet og insisterer på klassekamp. De interviewede erkender, at klassekampen også handler om race, men at det vigtigste for fagbevægelsen er klassekampen. Dog er der indikationer på, at der hersker andre forståelser af klassekampen, hvor dele af miljøet i 3F ikke erkender vigtigheden af en differentieret klassekamp, som tager højde for f.eks. køn og race. Det skyldes en række politiske og historiske tendenser, hvor forskelsbehandling er anskuet som forkert og hvor lighed er en absolutisme, som fordrer at alle behandles lige uanset situation eller behov. Det trækker på en lighedsforståelse i Danmark som en forestilling om enshed, hvilket kan være en udfordring når det kommer til aktive tiltag og positiv særbehandling.

## Specifikt for ikke-vestlige efterkommere

Specialet har primært behandlet ikke-vestlige indvandrere og efterkommere i samme gruppe. Dog er der en række tendenser som adskiller disse to grupper væsentligt. F.eks. er efterkommergruppen væsentligt mindre med 143.853 ikke-vestlige efterkommere i 2017 overfor 332.874 ikke-vestlige indvandrere. Desuden er aldersfordelingen af disse grupper også betydeligt forskellig. De ikke-vestlige indvandrere har den største koncentration i alderen 30-39 år på 25 % og efterkommerne har den største koncentration i alderen 10-19 år på 34 % (Figur 2).



En forklaring på de ikke-vestlige efterkommeres sårbarhed på arbejdsmarkedet består i deres alder. Fordi de er unge og typisk har en flygtig jobsituation har de muligvis ikke et stort fokus på arbejdsmiljø og overenskomstdækning.

Generelt for ikke-vestlige arbejdere udpeger specialet, at en af grundene til at organisationsgraden er så lav blandt de ikke-vestlige, skyldes deres manglende sprogkunderskaber, mistillid til fagbevægelsen baseret på erfaringer fra hjemlandet, og dårligt kendskab til fagbevægelsen og det danske arbejdsmarked (Larsen, 2011, kap 2, 5).

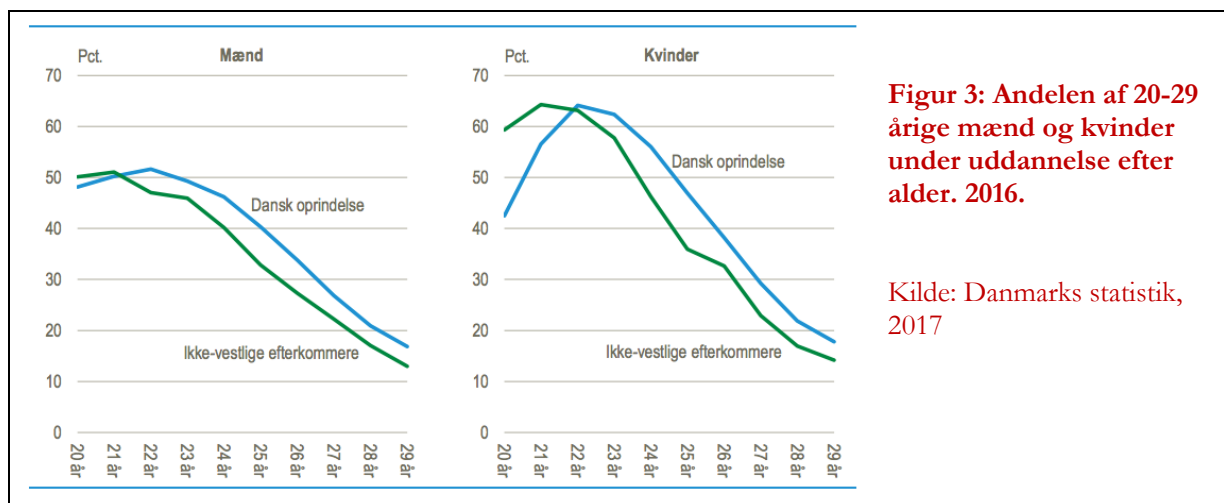
Pga. efterkommernes opvækst i Danmark bør der ikke være en sproglig barriere. Man kan antage, at der kan forekomme en grad af social arv, hvor forældrene, på baggrund af deres erfaringer har advaret imod fagforeningerne. På den anden side er det svært at kortlægge, hvor meget efterkommerne taler med deres forældre om fagforeninger. Pga. deres efterkommerstatus, er der måske en række læringer og/eller erfaringer, som de ikke får med hjemmefra. Christian Lyhne Ibsen fra Forskningscenter for arbejdsmarkeds- og organisationsanalyse (FAOS) peger i retning af, at det manglende kendskab er en generel tendens for unge mennesker (Ebdrup, 2012).

Forklaringen på den ringe organisationsgrad blandt efterkommere skal formentlig ses som en kombination af deres alder og deres etnicitet, som specialet peger i retningen af i sig selv, kan fremstå som en barriere. Som specialet indikerer er den danske model indlejret i forståelsen af en dansk kollektiv identitet med særlig vægt på opfattelsen af velfærdsstaten og lighed (Jöhncke, 2007, 2011).

Men giver det mening at sammenligne ikke-vestlige efterkommere med en tilsvarende aldersgruppe af etniske danskere i forhold til arbejdsmarked og uddannelse?

Tabel 3: Andel beskæftigede i alderen 16-29 år. Kilde: Statistikbanken 2018	Beskæftigede	I alt
Ikke-vestlige efterkommere	27.109 (47 %)	56.838
Dansk oprindelse	540.301 (63%)	854.355

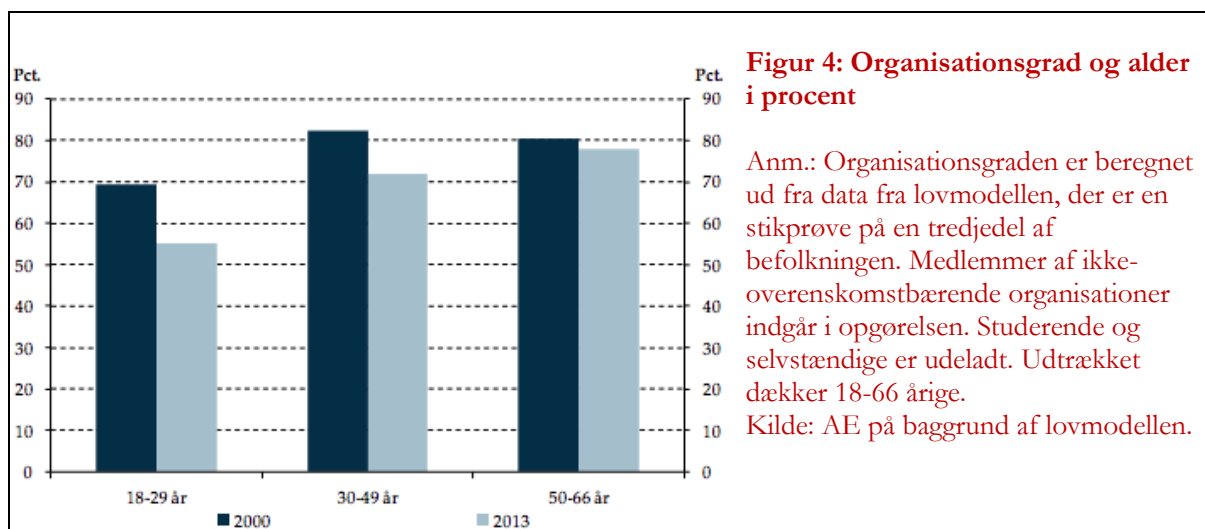
Tabel 3 giver et indblik i andelen af ikke-vestlige efterkommere, som er under beskæftigelse i forhold til den samme aldersgruppe af etniske danskere. 16 procentpoint adskiller de to grupper i forhold til andel i beskæftigelse. For uddannelse er sammenligningsmulighederne endnu større. Se figur 3



**Figur 3: Andelen af 20-29 årige mænd og kvinder under uddannelse efter alder. 2016.**

Kilde: Danmarks statistik, 2017

Det kan fra figur 3 udledes, at de ikke-vestlige efterkommere i alderen 20-29 år næsten har samme uddannelsesfrekvens, som personer med dansk oprindelse. Selvom dette alene ikke kan afgøre, om de to grupper er sammenlignelige, er der dog indikationer for, at man i højere grad kan anskue denne gruppe som unge og studerende, uagtet deres oprindelse, hvilket medfører en række fælles udfordringer. Hvis vi skal forklare de ikke-vestlige efterkommeres udfordringer med den lave organisering i fagbevægelsen, skal man dermed se på de generelle udfordringer for de 18-29 årige efterkommere.



**Figur 4: Organisationsgrad og alder i procent**

Anm.: Organisationsgraden er beregnet ud fra data fra lovmodellen, der er en stikprøve på en tredjedel af befolkningen. Medlemmer af ikke-overenskomstbærende organisationer indgår i opgørelsen. Studerende og selvstændige er udeladt. Udtrækket dækker 18-66 årige.

Kilde: AE på baggrund af lovmodellen.

### De unges udfordringer med fagbevægelsen

Nedenfor opstilles en række af de faktorer, som gør, at unge generelt ikke er medlemmer af en fagforening.

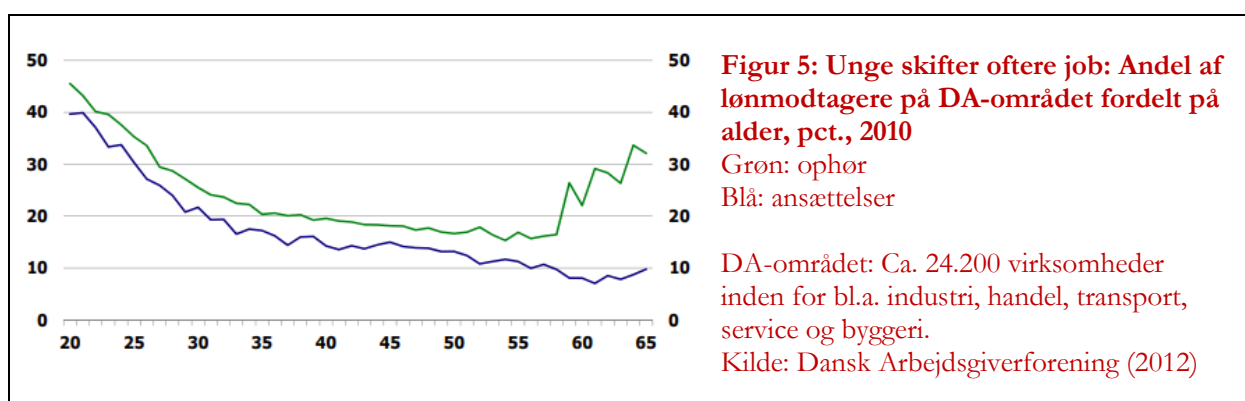
**Stor del under uddannelse:** En væsentlig faktor for unge mellem 18-29 er, at mange af dem er under uddannelse og ikke er trådt ind på arbejdsmarkedet som deres primære beskæftigelse. Derudover tager flere unge i dag en længere uddannelse, hvilket vil betyde, at deres indtræden på arbejdsmarkedet udskydes yderligere og derfor svækkes incitamentet til organisering.

**Ingen faglig identitet – endnu:** Fordi de unge typisk er under uddannelse eller ofte skifter mellem jobs i forhold til de ældre generationer, så er det endnu ikke attraktivt for de unge at melde sig ind i en fagforening. De unge er nemlig ikke bundet op på en særlig faglig identitet – endnu. Den manglende organisering kan også skyldes et manglende kendskab eller en manglende stillingtagen til fagforeningerne.

**De gule som alternativ:** Hvis man hopper rundt mellem forskellige jobs, så tilbyder de ideologisk alternative gule fagforeningerne sig. Typisk adskiller de sig fra de traditionelle fagforeninger ved ikke at anerkende en grundlæggende interessekonflikt mellem arbejdsgiver og lønmodtager og ved at have ingen eller meget få overenskomster. De bekymrer sig ikke om det specifikke erhverv og det kan tiltale dem, som tit skifter arbejde. De gule fagforeninger har oplevet en kraftig medlemsfremgang mellem 1985 til 2015 fra 0,5% til 9,5% hvor de traditionelle fagforeninger i samme periode er gået tilbage fra 69,3% til 58,2% af den samlede andel af organiserede i arbejdsstyrken (Ibsen et al, 2015).

**Prisen:** Prisforskellen mellem de gule fagforeninger og de traditionelle fagforeninger er væsentlig, hvilket er med til at forklare de gules stigende succes. Prisen betyder også noget for unge og især dem under uddannelse. Desuden er der typisk lavere løn de første år på arbejdsmarkedet, hvilket gør fagforeningsmedlemskab forholdsmæssigt dyrere (LO, 2015). Hvis man vil være medlem i 3F inkl. a-kasse som fuldtidsansat er det månedlige kontingent 950 kr. for en lærling er det kun 65 kr. om måneden med gratis a-kasse medmindre man er over 25, hvor prisen stiger til 425 kr. Et medlemskab i den gule fagforening Det Faglige Hus koster for en lønmodtager inklusiv a-kasse 542 kr.

**Jobtyper:** Mange af de jobs som unge påtager sig er typisk ufaglærte. En del af særligt de unge, som lige har færdiggjort en gymnasial uddannelse, tager også ufaglært arbejde i forbindelse med afholdelsen af et sabbatår, hvor man typisk vil spare nogle penge op. LO's velfærdsrapport fra 2015 har pointeret, at jobs som de unge befinder sig i, ikke skal vare for evigt, og de vælger dermed ikke at påtage sig en faglig kamp i en fagforening. Der er jf. statistikken fra Dansk Arbejdsgiverforening langt flere unge, som fratræder jobs hyppigere end ældre. Ansættelserne i tidsbegrænsede, deltids- og vikaransættelser kan ifølge Due et al. (2010) fremstå som en trussel mod fagforeningerne, da nogle af de standardiserede arbejdsopgaver bliver tildelt den billigere arbejdskraft (Due et al., 2010).



**Individualisering:** I 2012 udgav LO en analyse, som dokumenterede at de 18-30 årige var præget af individualisme (Hansen & Jørgensen, 2012). Denne individualisering har præget holdningen til fagforeninger, som taler for kollektivism, hvilket kan have medført et fald i medlemstallet. Der er også en større forventning til at man selv kan forhandle løn, eller at forholdene i forvejen er tilfredsstillende. Denne opfattelse hos de unge præger også den politiske debat, hvor den stigende individualisering defragmenterer klassekampen. Denne individualisering lukrerer de gule fagforeninger på med en lavere pris og ingen ideologisk kontekst. Dette falder i tråd med en anden faktor udpeget af Christian Ibsen fra FAOS (Ebdrup, 2012). Nogle unge fravælger fagforeningerne som et politisk statement og kan give et udtryk for en politisk uenighed med den traditionelle fagbevægelse. Dog mener velfærdsrapporten fra LO, at der for unge ikke nødvendigvis er et modsætningsforhold mellem individuel og kollektiv orientering, og at der i 2012 var lige så stor tilslutning til fagforeningers nødvendighed for de 18-30 årige som blandt de 41-65 årige (Hansen & Jørgensen, 2012, p. 34).

**Men...** Tendensen med lav organisering, omskiftende jobs og ufaglært arbejde falder dog støt med alderen, som statistikken også indikerer. Særligt gruppen 25-29 årige har mere normaliserede arbejdsforhold end de 16-19 årige. Det skal også noteres at en del mellem 18 og 29 allerede har færdiggjort deres uddannelse, og dermed har et større incitament til at være organiseret i en fagforening (figur 5).

I følgende afsnit vil produktet samt specialets relevans i forhold til Mino Danmark belyses og derigennem pege i retning af en række muligheder for Mino Danmarks fremadrettede arbejde.

## Relevans, samarbejder og projekter

---

### Relevans

Hvordan ikke-vestlige efterkommere navigerer i det danske samfund er en afgørende del af Mino Danmarks arbejde. Derfor er dette produkt målrettet yderligere kendskab til efterkommeres situation og udfordringer. Specialet og dette formidlingsprodukt er i den forstand meget specifikke, når de orienterer sig direkte mod arbejdsmarkedet og fagforeninger, særligt 3F. Det er vigtigt for både fagforeningen og de ikke-vestlige efterkommere at indse, at parterne er interdependente. Det skyldes fagforeningernes muligheder for at forbedre efterkommernes vilkår på arbejdsmarkedet f.eks. ved at tegne overenskomster med virksomheder, som typisk ansætter ikke-vestlige efterkommere. Fagforeningerne har en interesse i de ikke-vestlige efterkommere fordi efterkommerne kan tilbyde en økonomisk stabilisering og en styrkelse af fagbevægelsen generelt.

Mino Danmark søger at udligne samfundet, så minoritetsetniske danskere kan indgå på lige fod med majoriteten. Ulighed er også i en grundpille i de traditionelle fagforeningers ideologi. Derfor er det væsentligt at se, hvad fagforeningen med allerflest etniske minoriteter gør for Mino

Danmarks interessenter. Mino Danmark kan bruge den viden, som er produceret igennem dette arbejdsnotat og det tilhørende speciale til at skabe mulige samarbejder med dele af fagbevægelsen og arrangere debatter, og/eller workshops omhandlende de væsentligste problemstillinger.

### **Samarbejder**

Mino Danmark kan være en interessant aktør for fagforeningerne eftersom Mino Danmark netop beskæftiger sig med og har forbindelse til de ikke-vestlige efterkommere. Desuden kan Mino Danmark være en god kanal for marketing og information om fagbevægelsen. Fagforeningerne er også interessante for Mino Danmark fordi de har et større økonomisk råderum end den relativt nyopstartede NGO. Derfor kan der være en økonomisk vinding i at indgå samarbejder med fagforeninger.

Det lader til, at de ikke-vestlige efterkommere i langt højere grad end deres forældre, kommer til at bryde den sociale arv og derpå gennemstrømme en langt større række brancher og erhverv. Derfor vil gruppen af efterkommere formentlig normalisere sig i forhold til majoriteten og organisere sig i en lang række forskellige fagforeninger. Det vil dog kræve, at fagbevægelsen aktivt arbejder for at aktivere denne gruppe. Pga. antallet af fagforeninger, vil det være væsentligt at udpege en fagforening, som har allermest relevans for Mino Danmark, og her kunne afdelingerne som 3F PSHR og 3F Øvrige eller HK Handel være interessante jf. Tabel 2.

Her kunne Mino Danmark understøtte konkrete aktive tiltag, som søger at henvende sig til ikke-vestlige efterkommere. 3F er, som specialet indikerer, et af de fagforbund i Danmark, som har allerbedst fat i sine ikke-vestlige medlemmer, og dermed vil det være mere aktuelt at række ud efter eksempelvis HK, som Anthony Sylvester i interviewet mener gør for lidt.

### **Projekter**

Ud over de potentielle samarbejder med dele af fagbevægelsen vil det derudover anbefales at idégenerere ud fra følgende muligheder:

**Afholdelse af en Minority Talk**, der har til formål at informere om fagbevægelsen og dens vigtighed i bekæmpelsen af ulighed, igennem en klassekamp såvel som en anerkendelseskamp for etniske minoriteter. Talken kan indeholde en debat om identitetspolitik ved at invitere aktører, som kunne have en holdning til identitetspolitikker eksempelvis foreningen Sabaah, som kæmper for muslimske LGBTQ-personers anerkendelse. Desuden kunne der også indgå en debat om lighedsbegrebet og velfærdsstaten, som gjorde op med den stærke sammenhæng mellem lighed, velfærdsstat og etnisk homogenitet.



**Workshop for Mino Chapters.** Organisering i fagbevægelsen kan være særligt relevant for Mino Chapters medlemmer, som netop befinder sig i en situation, hvor de er under uddannelse, og har et studiejob, som typisk er ufaglært og/eller uden overenskomst. Derfor kan der arrangeres en workshop med en repræsentant for fagbevægelsen, f.eks. LO, FTF eller AC, med henblik på oplysning om fagbevægelser og deres relevans.





## Kilder:

---

### Relevante aktører:

AC - Akademikernes Centraladministration (AC): [www.ac.dk](http://www.ac.dk)

FTF - Hovedorganisation for 450.000 offentligt og privat ansatte: [www.ftf.dk](http://www.ftf.dk)

LO – Landsorganisationen. [www.lo.dk](http://www.lo.dk)

3F – Fagligt Fælles Forbund. [www.3f.dk](http://www.3f.dk)

AUI – Arbejdsmarked, uddannelse og integration: <https://www.3f.dk/hvem-er-hvem/au----arbejdsmarked,-uddannelse-og-integration>

Ligestilling og Mangfoldighed <https://www.3f.dk/hvem-er-hvem/ligestilling-og-mangfoldighed>

Fagbevægelsens interne uddannelser - FIU-Ligestilling. [www.fiu-ligestilling.dk](http://www.fiu-ligestilling.dk)

FAOS – Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og organisationsstudier. [www.faos.ku.dk](http://www.faos.ku.dk)

### Statistik:

Danmarks Statistik. (2018). Beskæftigede (ultimo november) efter køn, tid, branche (DB07) og alder. Hentet 27. juli 2018 fra <http://statistikbanken.dk/statbank5a/default.asp?w=1280>.

LO (2015). Danmark 2030: Sammen om velfærd & lighed. Landsorganisationen i Danmark. ISBN: 978-87-7735-323-9

Dansk Arbejdsgiverforening. (2012). Unge, uddannelse og arbejdsmarkedet 2012. Tryk: DA forlag. Hentet 27. juli 2018 fra <http://www.da.dk/bilag/Unge%20uddannelse%20og%20arbejdsmarkedet%202012.pdf>.

### Litteratur:

Blanchflower, D. G. (2006). *A cross-country study of union membership*. St. Louis: Federal Reserve Bank of St. Louis. Hentet 27. juli 2018 fra <https://search-proquest-com.ep.fjernadgang.kb.dk/docview/1698641064?accountid=13607>

Brochmann, G. & Hagelund, A. (2012): *Welfare State, Nation and Immigration og Denmark: A National Welfare State Meets the World I Immigration policy and the Scandinavian Welfare State 1945-2010*, pp. 1-23, (eds.) Brochman, Grete & Hagelund.

Due, J., og Madsen, J.S. og Dalskov, M.P. (2010). *Udviklingen i den faglige organisering: Årsager og konsekvenser for den danske mode*. LO-dokumentation 1/2010. København: LO.

Dyrborg, U., & Socialforskningsinstituttet. (2005). *Etniske minoriteter - et nyt proletariat?* (Social forskning Temanummer 3, 2005). Kbh: Socialforskningsinstituttet.

Ebdrup, N. (2012). Derfor dropper unge fagforeningerne. Berlingske. Hentet 27. juli 2018 fra <https://www.b.dk/viden/derfor-dropper-unge-fagforeninger>.

Guðrun Jensen, T., Weibel, K., & Vitus, K. (2017). 'There is no racism here': Public discourses on racism, immigrants and integration in Denmark. *Patterns of Prejudice*, 51(1), 51-68.

Larsen, T. (2011). *Insidere og outsiders, den danske models rækkevidde* (1. udgave ed.). København: Jurist- og Økonomforbundet.

Hansen, M., L. (2018 17. maj) En indslusningsløn på 70 kr. I timen ville få flygtninge til at strømme i job. CEPOS. Hentet d. 30. juli 2018 fra <https://cepos.dk/om-cepos/i-mediernes/en-indslusningsloen-paa-70-kr-i-timen-ville-faa-flygtninge-til-at-stroemme-i-job>

Hansen, L., B., D., og Jørgensen, H. (2012). "Den danske model" belyst ved lønmodtagernes erfaringer og holdninger 2011. CARMA januar 2012. LO-dokumentation Nr. 2/2012

Hervik, P. (2001). The Equality of Discrimination, 19 *Mennesker og Rettigheder* 41

Hervik, P. (2015). Race, "race", racialisering, racisme og nyracisme. *Dansk Sociologi*, 26(1), 28-51,53.

Jöhncke, S. (2007). Velfærdsstaten som integrationsprojekt. I Pærregaard, K., & Olwig, K. F. (2007). *Integration, antropologiske perspektiver (Migration & integration 1)*. Kbh: Museum Tusulanum.

Jöhncke, S. (2011). Chapter one: Integrating Denmark: The Welfare State as a National(ist) accomplishment. I K. Olwig, *The Question of Integration, Immigration, Exclusion and the Danish Welfare State* (1<sup>st</sup> ed.) Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing.

Redder, G. (2015, 25. marts) LO: Om 15 år er kun hver anden medlem af en fagforening. Ugebrevet A4 hentet d. 29. juli 2018 fra: [https://www.ugebreveta4.dk/lo-om-15-aar-er-kun-hver-anden-medlem-af-en-fagforeni\\_20027.aspx](https://www.ugebreveta4.dk/lo-om-15-aar-er-kun-hver-anden-medlem-af-en-fagforeni_20027.aspx).

*Transformation in Europe*. University of Michigan Press.

Togeby, L. (1998) *Danskerne og det multikulturelle*. *Politica*, 30(2), 184-203 Hentet fra <https://tidsskrift.dk/politica/article/view/68206/98920>

Yilmaz, F. (2016). *How the Workers Became Muslims: Immigration, Culture, and Hegemonic*

Østergaard, B. (2007). *Indvandrerne i Danmarks historie. Kultur- og religionsmøder*. Syddansk Universitetsforlag.