

Barne-, likestillings- og inkluderingsdep. (BLD)
Postboks 8036 Dep.
0030 OSLO

v/ Pia Buhl Girolami

Oslo, 10.01.2012
Vår ref: Gry Myklebust/ 12-841

INNSPILL TIL KOMMENDE STORTINGSMELDING OM INTEGRERING

Hovedorganisasjonen Virke organiserer om lag 16 000 virksomheter i et bredt spekter av bransjer innen handel – og tjenesteytende næringer.

Vi har i tidligere møte med statsråden i fjor høst gitt muntlige innspill til den kommende Stortingsmeldingen om integrering. Vi ønsker med dette å følge opp med noen kortfattede skriftlige innspill til meldingsarbeidet. Vi viser også til vår høringsuttalelse til Brochmannutvalget, hvor også integrering er berørt.

Virke ønsker høy sysselsetting i alle befolkningsgrupper og et inkluderende arbeidsliv hvor alle som kan og vil arbeide skal kunne bidra med sin kompetanse. Arbeidslivet er en svært viktig integreringsarena, og det er bekymringsfullt at det er en overrepresentasjon av innvandrere som står utenfor arbeidslivet. Vi ønsker dermed et stort fokus på arbeidsliv i den kommende stortingsmeldingen. Det nevnes i denne forbindelse at om lag to tredjedeler av verdiskapingen skjer - og fire av ti arbeidstakere nå arbeider - i tjenestesektoren. Dette tallet øker til åtte av ti dersom vi inkluderer offentlig sektor. Dette må gjenspeiles i meldingen når det norske arbeidslivet beskrives nærmere..

Arbeidslivet som integreringsarena

Virke mener det er vesentlig at integrering i arbeidslivet diskuteres med utgangspunkt i arbeidslivets behov. I hvilke bransjer og yrker er det, og vil det være, behov for arbeidskraft i årene som kommer? Hvilken kompetanse er, og vil bli, etterspurt? Kunnskap og dokumentasjon om hvordan arbeidslivet ser ut og hvilken kompetanse det er behov for, i dag og fremover, er et viktig bakteppe når virkemidler og tiltak i integreringspolitikken skal gjennomgås og utarbeides. Det vil åpenbart være enklere å få innpass i arbeidslivet dersom man har etterspurt kompetanse enn om man ikke har det. Virkemidlene for integrering må tilpasses arbeidslivets – og arbeidstakeres behov og kompetanse – ikke motsatt.

Innvandrere er ikke en homogen gruppe. Folk blir ikke likere hverandre ved at de har sitt opprinnelsessted utenfor Norge. Det er dermed svært varierende hva og hvor mye som skal til for å sikre utdanning, opplæring og gjøre det mulig å komme inn i arbeidslivet. Uansett kompetansenivå for den som innvandrer, mener vi arbeidsplassen er en viktig arena for

Hovedorganisasjonen Virke

Besøksadresse:
Henrik Ibsens gate 90
NO 0255 Oslo
Postadresse:
P.O. Box 2900 Solli
NO-0230 Oslo
Tel +47 22 54 17 00
Fax +47 22 56 17 00
E-post
info@virke.no
Bankgiro
6030.05.18543
Org nr.
970 134 646 MVA

integrering, språkopplæring, sosial kontakt, kompetanseutvikling osv. Vi mener meldingen må tydeliggjøre at det ikke finnes en løsning som passer for alle i integreringspolitikken knyttet til arbeidsliv. Virkemiddelapparatet må dermed ta utgangspunkt i 1) bredden av norsk arbeidsliv og fremtidige behov og 2) at innvandrere består av mange og til dels svært ulike grupper, blant annet basert på innvandringsgrunn, kompetanseforskjeller etc.

Vi opplever i ulike sammenhenger en stigmatisering av de bransjene som kan sies å være best på faktisk inkludering. Såkalt "utsatte" bransjer som handel, hotell og servering sysselsetter mange innvandrere – også dem med kortere botid og manglende språkferdigheter. Vi ser dessverre eksempler på at virksomhetenes bruk av offentlige virkemidler, som praksisplasser og andre arbeidstiltak, holdes mot dem, og at de beskyldes for å misbruke virkemiddelapparatet. Utfordringer og bekymringer knyttet til slike "utsatte bransjer" må ikke stå i veien for å anerkjenne seriøse arbeidsgivere uavhengig av bransje, ei heller at de aktivt benytter offentlig tilgjengelige virkemidler for integrering. Noen bransjer utmerker seg for øvrig med å tilby arbeid også for dem som mangler formelle kvalifikasjoner, inkludert ungdom som har falt fra i opplæringen. Som et eksempel kan nevnes at av sysselsatte unge mellom 15 og 19 år, arbeider 65 prosent innen tjenesteytende næringer (38 prosent innen varehandel). Tjenesteytende næringer er en svært viktig inngang til arbeidslivet.

Vi har blant annet i vårt hørings svar til Brochmannutvalget beskrevet vår bekymring knyttet til manglende kompetanse på arbeidsliv i NAV. Disse bekymringene deles også av NAV selv, og de fremhever nettopp at de har for dårlig kjennskap til arbeidsmarkedet, de har for mange virkemidler å håndtere og for stor usikkerhet knyttet til utøvelse av skjønn. Dette er et generelt problem når NAV skal veilede folk ut i arbeidslivet, men det utelukkes ikke at problemene øker i omfang når man legger til språkproblemer, kulturforskjeller osv for innvandrergруппene.

I diskusjonen om hvilke barrierer som fins for økt integrering av innvandrere i arbeidslivet, mener vi det er viktig at arbeidsgivers opplevelse av risiko må tas på alvor. Uten arbeidsgivere på lag, blir økt inkludering i arbeidslivet umulig. Norsk arbeidsliv består stort sett av små virksomheter. Det gjennomsnittlige Virke-medlem har 13 ansatte. Enhver tilsetning er risikofylt og ekstra risikabel hos de små virksomhetene. Vi mener dette må tillegges stor vekt når en diskuterer vidtfavnende og generelle virkemidler. Det er behov for byråkratiske ordninger som eksempelvis lønnskudd. I tillegg er vi av den oppfatning at meldingen må diskutere hvorvidt en generell adgang til midlertidig tilsetning i inntil ett år kan være et hensiktsmessig virkemiddel.

Arbeid og utdanning henger sammen:

Vi mener arbeidslinja må bygge på utdanningslinja. Vi ser behov for en nasjonal strategi for livslang læring som verdsetter læring i arbeidslivet på lik linje med læring i skole. Utvikling av ett profesjonelt system for realkompetansevurdering er i denne sammenhengen avgjørende. Det er også behov for utvikling av en voksenopplæringsmodell for helsearbeiderfaget bygget på moduler og gjennomgående realkompetansevurdering Dette vil treffe innvandrere, inkludert innvandrerkvinner. Vi mener det kan ses hen til BKA-programmet – som er et spleiselag mellom myndigheter og arbeidsgivere for arbeidstakere som mangler basiskompetanse. Liknende tilbud kan videreutvikles og målrettes for å nå innvandrere, med særlig vekt på de som allerede er i arbeid. BKA-programmet bør

videreutvikles til å favne også opplæring for å gi voksne med arbeidserfaring fagbrev. Det vil treffe mange innvandrergupper og styrke deres jobbtilhørighet og attraktivitet på arbeidsmarkedet. Her må flere departementer gå sammen, og finansiering til utvidelse vil være nødvendig.

Det er videre behov for lavterskeltilbud for arbeidstaker og arbeidsgiver som kombinerer utdanning/språkopplæring og arbeid. Dette må omfatte system for yrkesprøving, ubyråkratisk tilgang på opplæringstilskudd for dem som tilsetter arbeidstakere med svært kort botid og påviselig svake forutsetninger i norsk. Det bør vurderes iverksettelse av konkrete piloter i enkeltkommuner, der virksomheter får midler til opplæring uten søknad, dersom de eksempelvis sysselsetter folk med kort botid. Så vidt vi vet vurderer også Integrerings- og mangfoldsdirektoratet en slik løsning.

Vi mener det også er behov for større kjennskap til virksomhetsintern opplæring i bransjer med stort innslag av innvandrere. Her er de såkalte kjedeskolene en sentral arena. I denne sammenhengen gjøres oppmerksom på at Virke har bestilt en større Fafo-studie som vil ferdigstilles i løpet av sen vinteren. Denne vil gi viktig kunnskap om hvordan internopplæringssystemene i en av Norges største næringer fungerer og kan gi nyttig grunnlag for tilpasning til innvandrere som målgruppe.

Virke mener det er vesentlig med praksisnær opplæring i grunnskole og videregående opplæring. I denne forbindelse bør det gjøres bruk av undervisningsmetoder som kan gjøre innvandrere foreldre til ressurspersoner for sine barn. Et eksempel på dette kan være ved bruk av metoden elevbedrift/ungdomsbedrift. Innen flere minoritetsgrupper er gründerskap og drift av egen virksomhet ønskelig og vanlig. Foreldre vil dermed kunne være en rollemodell og bistå i skolearbeidet med elev/ungdomsbedriften uavhengig av om de har norsk skolebakgrunn, formelle kvalifikasjoner og gode norskkunnskaper.

Vi mener også pedagogisk entreprenørskap er av betydning for økt integrering. Det å bygge entreprenørielle kompetanser ved blant annet å se fag i sammenheng, benytte lokalsamfunnet som læringsarena, lære elevene til å bygge nettverk og gjøre seg kjent i lokalt arbeidsliv kan øke ferdighetene og senke barrierer for inntreden i arbeidslivet senere. Dette kan igjen underbygges ytterligere av et økt samarbeid mellom skole og arbeidsliv, blant annet gjennom at det legges til rette for en ny funksjon i skolen som har dette som ansvarsområde. Vi har foreslått å kalle dette for arbeidslivsveiledere.

Er diskriminerende holdninger i arbeidslivet en barriere?

Det foreligger flere studier knyttet til diskriminering i arbeidslivet. I følge FAFO-rapport 2010:39 Mangfold og likestilling i arbeidslivet, har 2 av 3 virksomheter erfaring med ikke-vestlige ansatte og et stort flertall har nøytrale eller positive erfaringer. Det er lite i denne studien som tyder på at arbeidsgivere har bevisste, diskriminerende holdninger. Vi vet imidlertid at diskriminering også foregår selv om det ikke er intendert. I den nylig offentliggjorte studien fra Institutt for samfunnsforskning og FAFO, fremgår det at det er 25 prosent redusert sannsynlighet for å bli innkalt til intervju dersom man har et utenlandsk klingende navn. Dette er funn vi må ta på alvor. Det er imidlertid verdt å merke seg at studien ikke tar for seg bredden av norsk arbeids- og næringsliv. Viktige bransjer innen handel og tjenesteytende sektor er ikke omfattet, og dette er som tidligere nevnt bransjer som sysselsetter mange med minoritetsbakgrunn. Det er interessant at bemanningsbyråer

er omfattet av feltstudien, men ikke er dybdeintervjuet. Her mener vi, i likhet med forskerne, at det ligger en svært interessant mulighet for en oppfølgingsstudie. I følge en rapport fra Econ fra 2009 er det mange som får sin første jobb gjennom vikarbyrå, og mange av disse har vært arbeidsledige eller studenter før de går ut i arbeidslivet. Dette er det verdt å se nærmere på. Videre er det svært stor sprik i diskrimineringsrate mellom de undersøkte bransjene. Dette må det ses hen til når virkemidler og tiltak skal diskuteres. Virke er enige flere av de foreslåtte tiltakene i ISF-studien, mens vi er motstandere av andre:

Enkelte forslag er det enkelt å være enig i, som for eksempel økt satsing på kunnskapsspredning og fremvisning av gode eksempler. Vi er også glad for at virkemidler som kan dempe arbeidsgiveres opplevelse av risiko i en ansettelsesprosess diskuteres, så som økt adgang til midlertidige ansettelse, støtte til innlosing og oppfølging fra NAVs side i tillegg til økonomiske virkemidler.

Andre foreslåtte tiltak som innebærer store innskrenkninger i arbeidsgivers styringsrett er vi svært skeptiske til. Enkelte av forslagene vil innebære stor grad av administrasjon, og vil være praktisk vanskelige, særlig for små virksomheter. Eksempler her er utvidelse av rapporteringsplikt, krav om redegjørelse for rekrutteringspraksis og gjennomføring av skriftlige stillingsavklaringer forut for tilsetninger

Etter vårt syn er studien for smal med hensyn til bransjer og gir for store sprik i resultater til at den bør tillegges stor vekt når man diskuterer virkemidler mot diskriminering. Det vil være et tydelig behov for å se nærmere på enkeltbransjer, og også gjøre ytterligere studier. Vi mener likevel at det vil være behov for å tenke grundig gjennom om det finnes virkemidler som på effektivt vis kan redusere diskriminering, samtidig som det ikke innebærer unødige store administrative byrder for virksomhetene. Vi kan for eksempel være villige til å diskutere muligheter for moderat kvotering slik at arbeidsgiver plikter å ta inn minst en kvalifisert søker med minoritetsbakgrunn. Dette avhenger likevel av en villighet til å diskutere temaet i en større helhet, hvor også andre virkemidler som eksempelvis midlertidighet inngår

Virke er særlig opptatt av at bransjer der det jobber mange innvandrere, både på medarbeidernivå og som ledere, må undersøkes nærmere. Å lære av dem som faktisk får det til, er langt mer hensiktsmessig enn å legge til rette for tiltak for å ta dem som ikke får det til. Vi bidrar gjerne i et slikt arbeid og kan legge til rette for møteplasser mellom departement, forskere og offensive arbeidsgivere som over lang tid har rekruttert bredt blant innvandrere. Som et eksempel kan nevnes en varehandelskjede der 50 prosent av butikklederne har flerkulturell bakgrunn.

Egne tiltak på området:

Av Virkes egne tiltak innenfor integreringsfeltet, nevnes kort:

- Mentorprogrammet Womentor
- Kvinnehuset: et samarbeid med flere organisasjoner, deriblant Kirkens bymisjon og Røde Kors
- Utarbeidelse av veiledere (f.eks flerkulturell rekruttering)
- Frokostmøter og kurs/nettverk
- Deltakelse i partssammensatt gruppe BLD, jury Mangfoldsprisen

- Samarbeid mellom Virke og LDO blant annet knyttet til aktivitets – og redegjørelsesplikt
- Generell rådgivning og veiledning av medlemsvirksomheter innen regelverk, rekruttering etc

Vi ser frem til den kommende meldingen om integrering, og stiller oss til disposisjon i det videre meldingsarbeidet..

Med vennlig hilsen

Inger Lise Blyverket /s
Leder Arbeidslivspolitik

Gry Myklebust /s
fagsjef arbeidslivspolitik