

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

Oslo, 07.09.2011
Vår ref: Gry Myklebust/ 11-18986

Høring - NOU 2011:7 Velferds- og migrasjonsutvalget

Det vises til departementets høringsbrev av 1. juni 2011 vedrørende Velferds - og migrasjonsutvalgets rapport.

HSH er hovedorganisasjonen for handel og tjenestevirksomheter. HSH representerer omlag 15 000 virksomheter med 200 000 ansatte.

Gjennom vår deltakelse i referansegruppen til Velferds - og migrasjonsutvalget, har vi fulgt utvalgsarbeidet tett og med stor interesse. Mange av våre bransjer har og vil ha behov for økt tilgang på arbeidskraft fremover. For å sikre slik tilgang, må flere faktorer virke sammen. HSH mener arbeidskraftbehovet først og fremst må dekkes gjennom mobilisering av interne arbeidskraftressurser. Vi arbeider i denne forbindelse for økt inkludering, blant annet gjennom å være sentral part i avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv. Vi arbeider også aktivt for en økt integrering av personer med innvandrerbakgrunn i arbeidslivet.

HSH mener imidlertid at det i mange bransjer også vil være behov for ytterligere rekruttering av arbeidskraft utenfra i årene som kommer. Økte krav til innovasjonskraft og kunnskapsutvikling tilsier også at Norge er avhengig av å være attraktiv i et globalt arbeidsmarked. For å sikre effektiv rekruttering av arbeidskraft når arbeidsgiverne trenger det, har HSH derfor gått inn for forenklinger i arbeidsinnvandringsregelverket. Samtidig er vi opptatt av at det norske velferdssystemet må være bærekraftig. Det er av stor betydning at de som tar arbeid i Norge forblir i arbeid og ikke faller ut av arbeidslivet. Dette er viktig både av hensyn til den enkelte, arbeidsgiverne og velferdsordningenes økonomiske bærekraft.

Utvalget har hatt et svært bredt og krevende mandat. Vi har derfor vært opptatt av at utvalget må gjøre prioriteringer innenfor mandatets rammer. Vi har i våre innspill til slike prioriteringer særlig vektlagt:

- Behovet for en fortsatt og effektiv arbeidsinnvandring basert på arbeidsgivernes behov for relevant kompetanse

- Behovet for å se nærmere på returnigrasjon og bransjeglidninger
- Behovet for et godt tilpasset virkemiddelapparat forvaltet av NAV
- Ulike innvandringsveiers eventuelle påvirkning av velferdskonsumet
- Behovet for gjennomgang av offentlige ytelse, særlig de som kan skape barrierer for yrkesdeltakelse
- Behovet for treffsikre virkemidler mot sosial dumping, med forslag om innføring av en nasjonal, lovfestet minstelønn

I hovedsak mener vi utvalget har kommet med gjennomgående grundige analyser. Vi deler også utvalgets syn på mange av de foreslåtte tiltakene. Enkelte av disse vil kommenteres nærmere i det følgende, og vi vil også senere kunne kommentere enkelte av tiltakene, blant annet i sammenheng med inkluderingsutvalgets rapport.

Kapittel 14. 2 Migrasjonspolitik, jf kapittel 4

HSH deler utvalgets oppfatning av at prosedyrer og vilkår for rekruttering, saksbehandlingstid og sertifiseringsregler hva gjelder arbeidsinnvandring bør effektiviseres ytterligere. Dette har gått i riktig retning i de senere år, men mye kan tyde på at blant annet mangelen på effektive IKT-verktøy i utlendingsetatene har vært problematisk og til hinder for god nok effektivitet.

Mange norske virksomheter vil ha behov for arbeidskraft utenfra i årene som kommer. Det kan reises spørsmål om i hvilken grad vi evner å trekke til oss høyt kvalifisert arbeidskraft. Vi mener det er behov for en mer aktiv politikk for å rekruttere slik arbeidskraft utenfra. I denne sammenheng kan det være nødvendig å se nærmere på faktorer som skatteordninger.

Kapittel 14.3 jf kapittel 5

HSH deler utvalgets syn på at aktiviseringsalternativet fremstår som en hensiktsmessig vei å gå, blant annet fordi dette alternativet treffer bredt og ikke utelukkende fokuserer på utfordringer knyttet til innvandringsgrupperinger. HSH er i utgangspunktet positiv til tiltak som vrir fokuset fra inntektssikring til sikring av deltakelse i arbeidslivet. Dette er også i tråd med den inkluderingspolitikk vi går inn for gjennom vår tilslutning til avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv. Vi støtter etter dette utvalgets forslag til tiltak i kapittel 14.3.5 om aktivisering i de helserettede tiltakene. Det er ikke vanskelig å slutte seg til utvalgets mål om tidligere innsats i attføringsløp, utvikling av flere personer med nedsatt funksjonsevne, økt bruk av graderte sykmeldinger osv. Utfordringen ligger i hvordan et slikt mål skal realiseres. Et vesentlig suksesskriterium er at virkemiddelapparatet i blant annet NAV er velfungerende.

Erfaringen er at NAV fortsatt har store utfordringer når det gjelder å drive individuell og tilpasset veiledning av sine brukere. Dette underbygges også av utvalgets redegjørelse for bruken av arbeidsmarkedstiltak i kapittel 5.4.3 og 5.4.4. Det er tydelig at NAV selv ser utfordringer med å finne godt nok tilpassede tiltak, særlig for personer med språkutfordringer. Et generelt problem for NAV synes å være seleksjonen til ulike tiltak, noe som også vanskeliggjør gode evalueringer av tiltakseffekter. Videre satsning på kompetanseheving i NAV knyttet til individuell oppfølging og karriereveiledning er essensielt, men beskrives etter vårt syn i for liten grad av utvalget.

Vi har erfaring med at en del virksomheter i bransjer som driver stor grad av inkludering og integrering tidvis blir mistenkeliggjort av NAV. Dette fordi virksomhetene benytter offentlig tilgjengelige ordninger som lønnstilskudd, praksisplasser osv., noe som fra enkelte NAV-kontorers side oppfattes som en form for misbruk. Slike oppfatninger i NAV må vi komme til livs. Poenget med de offentlige, økonomiske virkemidlene er jo nettopp å bidra til økt yrkesdeltakelse. Det er for øvrig et tankekors at de samme bransjene (for eksempel handel, reiseliv, service) som scorer lavt med hensyn til rapportering på likestillingstiltak, er de bransjene som i praksis har størst mangfold, jf utvalgets redegjørelse i kapittel 5.3.2. Faktisk inkludering teller etter vårt syn mer enn at man er god på rapportering. Vi mener det kan være noe å lære av disse virksomhetenes satsning på virksomhetsintern opplæring av egne ansatte, blant annet med hensyn til språkopplæring. Varehandelens mange kjedeskoler gir gode eksempler på hvordan arbeidslivet er en læringsarena, også for personer med i utgangspunktet lave formelle kvalifikasjoner.

14.3.6 Aktivisering i de familierettede ytelsene

Vi deler i hovedsak utvalgets synspunkter, og legger særlig vekt på forslaget om avvikling av kontantstøtten, som vi mener utgjør en barriere for yrkesdeltakelse særlig for innvandrerkvinner.

14.4 Arbeidslivs- og integreringspolitikk

Når det gjelder de arbeidstakerrettede tiltakene som foreslås, gjelder noen av de samme utfordringene som vi har beskrevet over under kapittel 14.3. Introduksjonsordningen og bruken av arbeidsmarkedstiltak innunder denne, beskrives å ha forbedringspotensial med henblikk på valg av egnede tiltak mv. På samme måte som at gode arbeidsevnevurderinger er vesentlige i NAVs arbeid og vurdering av tiltak, er en rask avklaring av kvalifikasjoner og muligheter for arbeidsdeltakelse vesentlig i introduksjonsordningen. Kommunen synes å stå overfor de samme utfordringer og kompetansebehov knyttet til slike vurderinger, og dette må det tas tak i. Det kan være behov for at ansatte både i NAV og i kommunene får større kunnskap om det arbeidslivet de skal veilede folk ut i. Vi har tidligere forelått en hospiteringsordning i arbeidslivet for NAV-ansatte, og det samme bør kanskje vurderes for kommunene.

Vi støtter en utvidelse av personkretsen for introduksjonsordningen. Vi merker oss at det har vært dissens i utvalget knyttet til hvorvidt også EØS-borgere skal ha rett til gratis norskopplæring, og tar til etterretning at flertallet konkluderer med at dette ikke bør innføres nå. Vi mener imidlertid dette spørsmålet bør tas opp til ny vurdering når man har høstet mer erfaringer med hvordan det går med EØS-innvandrerne over lengre tid. Dersom manglende norsk kvalifikasjoner står i veien for overgang til andre bransjer eller generelt medfører frafall fra arbeidslivet, bør gratis norskopplæring også vurderes for denne gruppen.

HSH mener lønnstilskudd kan være et godt virkemiddel for å inkludere flere i arbeid, men har i mange sammenhenger poengtert viktigheten av at ordningene er ubyråkratiske og at også arbeidsgiver gis nødvendig oppfølging ved bruk av lønnstilskudd. HSH mener også at utvidet adgang til bruk av midlertidig tilsetning i slike tilfeller bør ses nærmere på, jf også våre synspunkter nedenfor.

Vi mener utvalgets synspunkter på tilrettelegging for økt entreprenørskap og nettverksordninger er interessante. Vi viser i denne sammenheng til HSHs eget mentorprogram Womentor, som skal bidra til at innvandrerkvinner bedrer sitt nettverk og øker sin tilknytning til arbeidslivet.

Når det gjelder de arbeidsgiverrettede tiltakene utvalget foreslår, er HSH enig i at det er behov for ytterligere tiltak som demper arbeidsgivers opplevelse av risiko ved ansettelse. Vi er glad for at utvalget ser behovet for dette. Opplevelsen av risiko kan særlig være fremtredende hos små virksomheter, og norsk arbeidsliv har absolutt flest av disse. I motsetning til utvalget, går HSH inn for en større generell adgang til midlertidige tilsetninger. Det bemerkes i denne sammenheng at også bruk av traineestillinger og opplæringsstillinger som ikke skal innebære faste ansettelser ved endt trainee/opplæringsløp vil kreve endringer i arbeidsmiljølovens bestemmelser. Dette er etter vår oppfatning derfor et spørsmål om politisk villighet til å komme med nødvendige regelverksendringer for å sikre økt mulighet for midlertidighet, og ikke i hovedsak et spørsmål om arbeidslivets parters villighet til å bidra til slike stillinger.

HSH mener arbeidsgivers opplevelse av usikkerhet må avklares så tidlig som mulig, helst i forkant av søknads- og ansettelsesprosessen. Der jobbsøkeren har et tilretteleggingsbehov, bør arbeidssøkere utstyres med en garanti om at det offentlige dekker utgifter til nødvendig tilrettelegging sammen med en timegaranti hvor fagpersonell i NAV (for eksempel en arbeidsgiverlos, eventuelt en ergoterapeut ved behov for fysisk tilrettelegging) kommer til arbeidsplassen for å avklare spørsmål rundt tilrettelegging. Arbeidsgivers utgifter dekkes deretter uten etterfølgende søknadsprosess oppad til en viss sum med bistand fra losen eller ergoterapeuten.

14.4.3 Tiltak for å bevare norske lønns- og arbeidsforhold

HSH har i muntlige og skriftlige innspill til utvalget problematisert allmenngjøringsordningen som virkemiddel mot sosial dumping, i tillegg til å kommentere hva vi mener begrepet sosial dumping bør omfatte. Vi har fremhevet minstelønn som et mulig og godt virkemiddel mot uakseptabelt lave lønninger, og registrerer at utvalget også ser behovet for en gjennomgang av virkemiddelapparatets treffsikkerhet. Utvalget peker også på muligheten for å innføre en nasjonal (generell) eller bransjevis minstelønn, og drøfter hvilke momenter som må vektlegges i en vurdering av en eventuell minstelønn. HSH mener det er behov for en offentlig utredning av spørsmålet om minstelønn, først og fremst i et arbeidsinnvandringsperspektiv og som virkemiddel mot sosial dumping. Vi viser for øvrig til våre tidligere skriftlige innspill til utvalget.

Inger Lise Blyverket / s
leder Arbeidslivspolitik

Gry Myklebust / s
fagsjef Arbeidslivspolitik