

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Brevet sendes kun elektronisk

Vår dato: 15.08.2023
Deres dato: 28.04.2023
Vår referanse: KA
Deres referanse: [Deres ref]

NHOs innspill til regjeringens stortingsmelding om integrering

Innledning

NHO viser til informasjon på regjeringen.no hvor det bes om innspill til stortingsmeldingen om integrering. Meldingen skal legges frem våren 2024. Partene i arbeidslivet er spesielt bedt om å komme med innspill til hvilke barrierer som hindrer økt sysselsetting blant innvandrerbefolkningen og hvordan disse kan fjernes.

Å inkludere og integrere flere i arbeidslivet vil ha positive effekter for både individet, bedrifter og samfunnet. For bedriftene er det viktig å få tilgang på medarbeidere som kan bidra inn i produksjonen av varer og tjenester.

Næringslivet står overfor store omstillinger i tiden fremover. Bedriftene spiller en nøkkelrolle for å skape en bærekraftig fremtid. For å møte knappheten på kompetanse og arbeidskraft i årene som kommer må vi bygge og bruke kompetanse riktig, fremme inkludering og hindre utenforskap. I NHOs medlemsundersøkelse fra 4. kvartal 2022, oppgir 2 av 3 bedrifter at de jobber aktivt med inkludering, og nærmere 1 av 3 bedrifter oppgir at de har rekruttert personer som trenger ekstra oppfølging eller tilrettelegging i løpet av det siste året.

NHO mener hovedlinjene i norsk integreringspolitikk bør videreføres. Integreringspolitikken er tett knyttet til den norske arbeidslivs- og velferdsmodellen, med generelle arbeidslivs- og velferdspolitiske virkemidler kombinert med noen særskilte tiltak rettet mot innvandrere. NHO er generelt opptatt av å styrke arbeidslinja. Det betyr at virkemiddelapparatet og velferdsordningene må innrettes slik at flest mulig kan, vil og får jobbe.

Anbefalingene fra NOU 2022:18 Mellom mobilitet og migrasjon bør også følges opp i meldingen.

Nærmere om barrierer og mulige løsninger

Blant flere innvandrergupper er det en lavere sysselsettingsandel enn i befolkningen ellers, og av de som er i jobb er det færre som arbeider heltid. Videre er mobiliteten i arbeidslivet lavere blant mange med innvandrerbakgrunn, og det er flere som faller fra. Relevant kompetanse og språkbeherskelse er sentralt for å komme inn i det norske arbeidsmarkedet, og til å bli bedre integrert i det norske samfunnet.

Relevant kompetanse

Tiltak som bidrar til å tette kompetansegap vil være avgjørende for å øke sysselsettingsgraden blant mange personer med fluktbakgrunn. Dersom man skal sikre varig og stabil tilknytning i arbeidslivet, må kompetanse- og kvalifiseringstiltak utvikles i takt med de reelle behovene i arbeidsmarkedet. Nedenfor har vi listet opp noen relevante virkemidler og tiltak.

Yrkesfaglig kompetanse er høyt etterspurt i arbeidslivet. Et yrkesfaglig utdanningsløp kan være en god og fleksibel vei til formell kvalifikasjon for innvandrere i introduksjonsprogrammet, der utdanningen kan tas helt eller delvis i reell produksjon i bedriftene. Det finnes flere gode eksempler på tiltak der fag- og språkopplæring foregår samtidig med tett oppfølging fra skole.

Virkemidler som Kompetansepluss kan fungere godt for arbeidstakere som allerede er i jobb. HK-direktoratets liste over godkjente leverandører av Kompetansepluss-midler bør revideres og leverandørene måles på fleksible, næringsvennlige ordninger der kandidater og bedrift kan holde tjenesteleveransen delvis oppe mens språkopplæring pågår.

Hurtigsporet for nyankomne flyktninger med medbrakt kompetanse som er etterspurt i arbeidslivet er et positivt tiltak, men bør kunne utnyttes bedre. NHO får tilbakemeldinger om at NAV og IMDIs ordninger iblant oppleves som for rigide. Eksempelvis har frisørbransjen i Oslo et samarbeid med NAV om et hurtigspor for 'fagbrev på jobb', der kandidater som har erfaring i frisørfaget fra sine hjemland kombinerer språkopplæring med opplæring i bedrift. Bedriftene kan søke om mentortilskudd for å lære opp kandidatene i bedrift, men det er ingen tilsvarende ordning for å dekke tapte inntekter i perioden. Prosjektet oppleves som relevant i en bransje som mangler kvalifisert arbeidskraft, men risikoen for tapte inntekter blir for mange et hinder for å delta. Integrering og språkopplæring har størst utbytte når kandidater får prøvd seg i bedrift, men dette fordrer fleksible opplæringsløp der bedriftene ikke blir sittende med ansvar for koordinering av kurs og annet administrativt arbeid.

Samarbeid mellom partene på ulike politikkområder er en sentral del av det norske arbeidslivet, blant annet gjennom treparts bransjeprogram innen kompetanse og seriøsitet. I renholdsbransjen har partene jobbet sammen om en kompetansestandard med en modulbasert formalisering av kompetanse. Denne er nå tatt i bruk i en pilot i Stavanger kommunes introduksjonsprogram, der deltakere tilegner seg relevant kunnskap og språkkompetanse før arbeidspraksis i servicenæringen. Tiltak som dette har betydning både for økt sysselsetting og for å hindre frafall. Mange sektorer og bransjer har jobbet godt med integrering i mange år, og det vil være relevante erfaringer å hente i bransjene.

Godkjenning av medbrakt kompetanse

Innvandrere kan ha medbrakt kompetanse som det norske arbeidsmarkedet etterspør. Andelen overkvalifiserte innvandrere i arbeidslivet er høyere enn for befolkningen ellers, selv om dette endrer seg med botid. Mulighet for å få brukt egen kompetanse, samt tilegne seg ny, er viktig for arbeidsmarkedstilknytning og mobilitet i arbeidslivet. NHO mener det bør bli enklere for fagarbeidere og arbeidstakere fra utlandet å få kompetansen sin dokumentert og godkjent. Det må lages et større og raskere system for vurdering av realkompetanse.

Kvalifikasjonskrav i enkelte yrker kan også være et hinder for at personer får brukt sin medbrakte kompetanse. NHO Transport har nylig tatt opp problemstillingen med Samferdselsdepartementet og Justis- og beredskapsdepartementet i forbindelse med et ønske om å rekruttere ukrainske flyktninger i persontransportnæringen. Selv om regler for anerkjennelse av ukrainske førerkort er endret, gjenstår det flere hindre som manglende anerkjennelse av yrkessjåførkompetanse og krav om 4 års botid for å få adgang til yrket. Dette er en utfordring som det raskt bør finnes en løsning for.

Språkkompetanse

Manglende språkkompetanse er for mange et hinder for å finne jobb, og en utfordring for mange arbeidsgivere. Språkkompetanse har betydning for forståelse av norsk arbeidskultur og for arbeidsmiljø og sikkerhet på den enkelte arbeidsplass. I en studie som Proba samfunnsanalyse gjennomførte blant NHOs medlemsbedrifter for noen år tilbake, oppgis manglende språkkunnskaper som en tydelig barriere for inkludering. Bedriftene etterlyser bedre bistand knyttet til opplæring av personer med svake norskferdigheter.¹ Proba pekte på at det er behov for en mer systematisk tilnærming når det gjelder formidling av kandidater med svake norskferdigheter. Arbeidsgivere bør få bistand til å definere kompetansemål i norsk for kandidatene og til å finne frem til relevant språkopplæring og eventuelle støtteordninger.

Hva skal til for å lykkes?

Ta utgangspunkt i bedriftenes behov for arbeidskraft

NHOs erfaring er at inkludering som tar utgangspunkt i bedriftenes behov for arbeidskraft har større sjanse for å lykkes. Dette har vært ett av suksesskriteriene i NHOs rekrutteringsprosjekt "Ringer i vannet" (2012-18) og videre i samarbeidet mellom partene i arbeidslivet og NAV i prosjektet "Vi inkluderer". Arbeids- og inkluderingsbedrifter har bred kompetanse som det kan tas ut større effekt av i integreringsarbeidet. I tillegg til NAV og arbeids- og inkluderingsbedrifter, spiller også bemanningsbransjen en viktig rolle som inngangsport til arbeidslivet. Jobbportaler er også viktige kanaler.

Arbeidsgivers risiko må reduseres

Det må sikres god bistand til arbeidsgiver og tiltak som bidrar til å redusere mulige kostnader og risiko ved å ta inn kandidater som trenger ekstra oppfølging eller tilrettelegging. Bedriftene ønsker seg et virkemiddelapparat som er tilgjengelig, og de etterspør én kontaktperson som kjenner virksomhetens behov. Virkemidler som skal støtte oppunder arbeidsgivers inkluderingsinnsats må være enkle å ta i bruk (lønns- og mentortilskudd, arbeidstrening etc.). Enkel og lett tilgjengelig informasjon er særlig viktig for små og mellomstore bedrifter.

Videreutvikle introduksjonsprogrammet

Integreringsloven har et tydelig mål om at de loven omfatter skal få relevant kompetanse som sikrer tilknytning til arbeidslivet. Loven åpner også for fleksibilitet i lengden på

¹ Arbeidsgiverperspektivet i inkludering. En undersøkelse blant NHOs medlemsbedrifter'. Utført av PROBA samfunnsanalyse for NHO i 2018.

introduksjonsprogrammet, i tråd med den enkeltes utdanningsnivå og språkkompetanse. Tiltak skal tilpasses etter individuelle behov og kompetanse. NHO har tidligere etterlyst en sterkere arbeidsretting av introduksjonsprogrammet og støttet forslagene i ny integreringslov med sterkere vekt på tidlig kompetansekartlegging og karriereveiledning. Ansatte som jobber med introduksjonsprogrammet, bør ha kunnskap om norsk arbeidsliv, behovene i arbeidsmarkedet og etablerte arbeidsinkluderingsmetodikker (som Supported Employment).

NHO mener det vil være nyttig å bruke erfaringene med de midlertidige endringene som ble gjort i integreringsloven for de som får innvilget kollektiv beskyttelse (ukrainere) til å vurdere om noen av endringene bør danne grunnlag for permanente regler.

Med vennlig hilsen

Anne Louise Aartun Bye
Avdelingsdirektør avd. Arbeidsliv