

Arbeidsdepartementet  
Postboks 8019 Dep  
0030 OSLO

**Deres ref:** 201001331-/BO  
**Vår ref:** 10/00056-2  
**Dato:** 25.06.2010

## **Høringsvar: NOU2010:1 - Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet**

### **Innledning**

Etter KIMs oppfatning var et av målene med medvirknings- og medbestemmelsesutvalgets arbeid å vurdere hvorvidt endringer i arbeidslivet og/eller næringslivet siden 1970-tallet har bidratt til å sikre Norges høye standarder i bedriftsdemokrati inn i framtiden.

Noen av de mest betydelige endringene i norsk arbeidsliv i årene etter 1980 er knyttet til demografi – den kjønnsmessige og etniske sammensetningen blant arbeidstakere som følge av innvandring og økt sysselsetting av kvinner.

Om lag 150000 nye arbeidstakere kom inn i norsk arbeidsliv som arbeidsinnvandrere på 1970- og 80-tallet. I tillegg kom det flyktninger, primært fra Asia, Afrika og Latin-Amerika. De siste årene har arbeidsinnvandring fra EU-land i øst tilført norsk arbeidsliv om lag 40 000 nye arbeidstakere. Alt tyder på at forholdene i arbeidslivet for alle disse gruppene er og har vært vanskeligere enn for arbeidstakere ellers – forskningen viser med tydelighet at det har vært både vanskeligere å finne arbeid og lettere å miste arbeid for nykommerne, og samtidig at arbeidsmiljøet har vært dårligere.

Medvirkning og medbestemmelsesutvalget har imidlertid ingen perspektiver på innvandrere i norsk bedriftsdemokrati utover at nyankomne må få adekvat informasjon og opplæring om ordninger for medbestemmelse og medvirkning i norsk arbeidsliv.

KIM kjenner ikke til forskning som belyser de innvandrede arbeidstakergruppers inkludering i bedriftsdemokratiske ordninger, men antar at også på dette området har innvandrerbefolkningen møtt flere barrierer og andre problemer enn andre arbeidstakergrupper og at resultatet er en lavere deltakelse i bedriftsdemokratiske prosesser og beslutninger.

Når en tar i betraktningene målsetningene Norge har for inkludering av innvandrerbefolkningen i norsk arbeidsliv, ser KIM det som problematisk i seg selv at en så sentral utredning som denne står helt uten minoritetspolitiske perspektiver.

### **Bedriftsdemokratiets rolle i det multietniske samfunn**

KIM ser det som en alvorlig svakhet at NOU 2010:1 i så liten grad diskuterer problemstillinger knyttet til bedriftsdemokratiets rolle og funksjon i et multietnisk samfunn. Etter KIMs mening

bunner svakheten i at regjeringen ikke har gitt utvalget et oppdrag knyttet til mangfold og at ingen i utvalget har hatt minoritetsbakgrunn eller en mangfoldspolitisk kompetanse.

KIM har påpekt i en lang rekke høringer de siste årene at departementene i alt for liten grad legger føringer i sitt utredningsarbeid i forhold til likestillingsmessige konsekvenser for minoritetsbefolkningen. I 2005 ga Arbeids- og inkluderingsdepartementet ut en veileder til utredningsinstruksen. Veilederen tenkes brukt bl.a. i forhold til *“Tiltak og reformer på samfunnsområder hvor etniske minoriteter har dårligere levekår eller lavere grad av deltakelse.”*

En utredning om medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet er etter KIMs mening nettopp en oppgave der departementet bør anvende denne veilederen.

### **Hva vet vi om innvandrerbefolkningen i norsk arbeidsliv?**

Til tross for at Norge i en årrekke har hatt en meget høy sysselsetting både for majoritets- og minoritetsarbeidstakere, har det vært tydelig at innvandrere og flyktninger har hatt større problemer med å finne arbeid og lettere for å miste arbeidet igjen i nedgangstider. Med stor variasjon mellom innvandrere fra forskjellige land, har innvandrerbefolkningen en arbeidsledighet som er nesten det dobbelte av befolkningen for øvrig.

I en OECD-rapport fra 2009 om integrering av innvandrere og deres barn på arbeidsmarkedet i Norge, anbefaler OECD en styrket innsats på følgende områder:

- Styrke effektiviteten av språkopplæring og av introduksjonsprogrammet
- Gjøre bedre bruk av innvandrernes kompetanse
- Gi innvandrere et bedre fotfeste i arbeidsmarkedet
- Gi mer oppmerksomhet til barn av innvandrere
- Forbedre rammene for vern mot diskriminering

En rapport fra 2009 gitt ut av Statens arbeidsmiljøinstitutt undersøkte arbeidsmiljøerfaringer hos arbeidstakere fra Bosnia-Hercegovina, Serbia og Montenegro, Tyrkia, Irak, Iran, Pakistan, Sri Lanka, Vietnam, Somalia og Chile – m.a.o. arbeidstakergrupper som har vært i Norge relativt lenge, - både arbeidsinnvandrere fra 1980-tallet og flyktninger i årene siden.

Rapporten konkluderer med at innvandrerarbeidstakere jevnt over har dårligere kår enn andre arbeidstakergrupper på en rekke områder:

- Fysiske og kjemiske eksponeringer
- Mekaniske eksponeringer
- Psykososiale eksponeringer
- Ulykker

Selv om det er et gjennomgående trekk at arbeidstakere i innvandrerbefolkningen opplever dårligere arbeidsmiljøvilkår enn arbeidstakere ellers, ligger ikke de fleste tallene oppsiktsvekkende langt etter. Men hos arbeidstakere med minoritetsbakgrunn er et fysisk belastende arbeidsmiljø høyere særlig i de eldste arbeidstakergrupper – noe som kan tyde på at arbeidstakere med minoritetsbakgrunn har begrensede muligheter til å avansere gjennom tiden. Denne antagelsen støttes av at langt flere blant innvandrerarbeidstakere melder at det mangler muligheter til å bruke og videreutvikle egen kunnskap og egne ferdigheter.

Mer oppsiktsvekkende er enkelte tall fra det psykososiale arbeidsmiljøet: arbeidstakere med minoritetsbakgrunn opplever mobbig og trakassering på arbeidsplassen seks ganger oftere enn arbeidstakere ellers. Videre, innen enkelte yrkesgrupper, er det så mange som en av fem som opplever forulemping eller trakassering på arbeidet på grunn av sin utenlandske bakgrunn.

## **Kobling mellom minoritetsgruppers kår i arbeidsmiljøet og medvirkning?**

I og med den sterke koblingen mellom medvirkning/medbestemmelse og HMS-arbeidet, kan en stille seg spørsmål om ikke både de lov- og avtalefestede bedriftsdemokratiske ordninger hittil har sviktet innvandrerearbeidstakere. Iallfall er det ingenting verken i NOU 20010:1 eller i forskningen vi kjenner til ellers som tyder på det motsatte.

Graverutvalget, som i 2009 la fram forslaget om et helhetlig diskrimineringsvern (NOU 2009: 14), anså koblingen mellom arbeidsmiljø og diskrimineringsvern som så naturlig at utvalget gikk inn for at både i offentlige virksomheter og i private bedrifter skal arbeidet for likestilling og antidiskriminering legges inn i HMS-arbeidet og overvåkes sentralt av arbeidstilsynet. Dette forslaget nevnes imidlertid ikke med et ord i NOU 2010:1.

### **Konklusjon: Vi trenger kunnskapsutvikling og nærmere utredning**

KIM påpeker at innvandrerbefolkningens inkludering i arbeidslivet dreier seg om langt mer enn å komme i jobb. Selv om lavere sysselsetting og dårligere kår i arbeidslivet er tydelig dokumentert i eksisterende forskning, er det en generell kunnskapsmangel når det gjelder hvilke faktorer som fører til eller hindrer at innvandrere kommer i arbeid, at innvandrerarbeidstakere havner på utrygge arbeidsplasser, at mange sliter med et dårligere arbeidsmiljø, hvilke muligheter man har til mobilitet på en arbeidsplass og mellom arbeidsplasser, og i hvilken grad tilleggskvalifikasjoner, herunder også internasjonal erfaring, tillegges vekt ift samfunnets behov i dag.

I tillegg, så langt KIM kan se, er innvandrebebefolkningens inkludering i de lov- og avtalefestede ordninger for medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet aldri utredet eller forsket på.

KIM råder derfor Arbeidsdepartementet til å ta initiativ til utredning av og forskning på disse forholdene, slik at man kan vurdere nærmere hvilke tiltak kan påvirke innvandrerbefolkningens dårlige kår i arbeidslivet i positiv retning.

Med vennlig hilsen



Anita Rathore  
Leder, KIM

Saksansvarlig:  
Steven Meglitsch  
Seniorrådgiver