



Norsk Folkehjelp

postmottak@kd.dep.no

Vår ref: 2015 isj/lm

Dato: 24. mai 2015

NORSK FOLKEHJELPS INNSPILL TIL VARSLET STORTINGSMELDING OM LIVSLANG LÆRING OG UTENFORSKAP.

Vi takker for muligheten til å komme med innspill til regjeringens planlagte Stortingsmelding om Livslang læring. Vi setter stor pris på regjeringens tydelige mål om å få flere inn i arbeidslivet og å redusere utenforskap, spesielt blant de med minoritetsbakgrunn. Kvalifisering og økt sysselsetting av mennesker med minoritetsbakgrunn bedrer deres levekår og utjevner stigmatiserende forskjeller. Mangfold er i tillegg en styrke og gir grunnlag for skapertrang, produktivitet samt mulighet for Norge til å dekke store arbeidskraftsbehov i årene framover.

Norsk Folkehjelp har over flere år arbeidet med problemstillinger knyttet til integrering, med målet om å forebygge diskriminering i arbeidslivet. Som driftsoperatør av asylmottak i over 25 år, vet vi av erfaring hvor viktig det er å tilrettelegge for integrering fra dag en. I tillegg har vi i mange år arbeidet med innvandrerkvinnens deltakelse og integrering i samfunnet.

Med store forskjeller i sysselsettingsnivå mellom "majoritetsbefolkningen" og de med minoritetsbakgrunn, samt veldokumenterte barrierer for innvandrere og kvinners inngang i arbeidslivet, er det viktig at den kommende Stortingsmeldingen kommer med *konkrete tiltak* for å øke sysselsettingen og kvalifiseringen blant personer med etnisk minoritetsbakgrunn. Det er med sikte på å bidra til dette vi oversender følgende klare innspill.

1. Like muligheter til deltakelse i arbeidslivet fordrer tøffere oppfølging av dagens lovverk

Arbeidsledigheten er, som kjent, generelt betydelig høyere blant de med minoritetsbakgrunn enn blant majoritetsbefolkningen i Norge. Det samme er undersysselsettingen. Sysselsettingsgraden er tilsvarende betydelig lavere for innvandrerkvinner enn for norske kvinner. I Norsk Folkehjelps artikkelsamling «Tør du ansette meg?» (2014) omtaler psykolog Kværness holdninger blant arbeidsgiverne som klart virker som barrierer for folk med minoritetsbakgrunn: Mange arbeidsgivere kvier seg for å ansette folk med innvandrerbakgrunn, fordi "det ukjente" gjør folk skeptiske. Gjennom Norsk Folkehjelps arbeid for inkludering, ser vi

at det er behov for en mer målrettet innsats for å få både kvinner og menn med minoritetsbakgrunn i arbeidslivet.

Likestillingsloven forbyr forskjellsbehandling på grunnlag av etnisitet. I dag får det ikke konsekvenser om arbeidsgiver bryter loven som sikrer vern om diskriminering i arbeidslivet. Myndighetene må derfor være villige til å benytte sanksjonsordninger mot arbeidsgivere som ikke følger rapporteringsplikten. Arbeidsgivere må få flere og bedre verktøy for å fylle lovens krav og derigjennom være kompetente til å ta valgene med å rekruttere kvalifiserte søkere uansett bakgrunn.

Norsk Folkehjelp mener:

- Myndighetene må sette av ressurser for å øke kjennskapen til aktivitetsplikten blant alle arbeidsgivere
- Myndighetene må ha sanksjoner overfor bedrifter som ikke overholder aktivitetsplikten
- Det må tilrettelegges for at arbeidsgivere kan få tilbud om veiledningstjeneste, med mulighet til å drøfte ulike utfordringer de tror bedriften vil få ved å ansette personer med etnisk minoritetsbakgrunn.
- Det må investeres ressurser i et bredt informasjonsopplegg for å vise fram at dette egentlig dreier seg om "kampen om talentene"

2. Yrkeskvalifiserende opplæring og andre arenaer for språkopplæring og integrering

Fafo-rapporten¹ «Når aktivering blir til ydmykelse» viser hvordan somaliske kvinner og menn gjennomgående er svært positive til språkopplæring, og mange ønsker kvalifisering i form av grunn- eller videregående skole, i tillegg til konkrete kurs og sertifiseringer som kan gi formell yrkeskompetanse. De fleste har likevel en opplevelse av at de i stedet blir pålagt aktiviteter som de selv ikke ser noen mening i og flyttes fra tiltak til tiltak uten å ha en reell mulighet til å få jobb.

Innvandrere med lavt utdanningsnivå står langt fra arbeidsmarkedet og har dermed behov for grunnleggende kvalifisering som ikke omfattes av andre ordninger. Det bør utvikles mer helhetlige utdannings- og kvalifiseringsløp for innvandrere med lavt utdanningsnivå, for dem som har svake norskkunnskaper og manglende arbeidserfaring, og som i dag ikke er jobbsøkere. I dette utdanningsløpet bør det kartlegges underveis om det langsiktige målet for innvandreren blir å komme i arbeid eller om det er viktigere å tilrettelegge for tiltak som gjør at det endelige målet er å gjøre de bedre rustet til å fungere i det norske samfunn. En av de viktigste grunnene

¹ Fafo-rapport 2014:43 Jon Horgen Friberg og Olav Elgvin «Når aktivering blir ydmykelse. En studie av møtet mellom somaliske innvandrere og NAV»

til at Nav ikke treffer somaliske brukere med sine virkemidler er at det er kommunene, og ikke Nav, som har ansvaret for opplæring i språk og grunnleggende ferdigheter, sier Fafo-forsker Jon Horgen Friberg til NRK².

Det bør gis støtte til bedrifter som tar imot mennesker med behov for en tilnærming og tilvenning til det norske arbeidslivet, slik at bedrifter får midler til tett oppfølging av den som kommer ut i praksis. Det må tas på alvor at ikke alle er klare til arbeid etter gjennomført introduksjonsprogram. For de som har behov for sakte tilvenning, og tett oppfølging, slik at de etter hvert kan kvalifiseres til et vanlig arbeidsliv, er midler til oppfølging en metode som kan gi resultater. NAV har noen slike tiltak, men tiltakene må styrkes.

Norsk Folkehjelp mener:

- NAV bør få mer midler og bredere mandat, samt ikke minst bli mer offensive i oppsøkende virksomhet og rekruttering av arbeidsledige til opplæring, kvalifisering og arbeidstrening.
- De som ikke har lese- og skriveferdigheter må få tilbud om å gjennomføre grunnleggende- og videregående opplæring.
- I samarbeid med arbeidslivets partnere må myndighetene legge til rette for flere hospiteringsplasser og gi midler til tett oppfølging som gir relevant arbeidserfaring.
- For bedre tilrettelegging og økt sannsynlighet for fast jobb etter endt praksisplass, må det være et tettere samarbeid med bedrift og Nav. Det må foretas en kartlegging av bedriftens behov og av praktikantens behov. Det anbefales også at bedriften har en fast kontaktperson hos Nav for å kunne samtale med den som har kjennskap til praktikanten.

3. Inkludering og kamp mot diskriminering – et partsansvar

Inkludering i arbeidslivet er et ansvar for både arbeidsgivere og for fagbevegelsen.

Norsk Folkehjelp mener:

- Inkludering av mennesker med innvandrerbakgrunn i arbeidslivet, inkludert økt sysselsetting og konkrete tiltak for rekruttering, hospiteringsplasser m.m. bør vurderes som et nytt delmål i IA avtalen.
- Ressurser bør investeres også for å sikre mer informasjon om lovverk, fordeler og metoder i forhold til partene på den enkelte arbeidsplass

² <http://www.nrk.no/norge/ydmykende-mote-med-nav-1.11970245>

4. Inkludering fra dag en – arbeid og utdanning

Asylsøkere som ikke har godkjent identifikasjon i form av pass, får ikke anledning til målrettet utdanning og/ -eller arbeid mens de bor på asylmottak. Med lang botid i asylmottak for voksne asylsøkere før asylintervju og ennå lengre tid før de er bosatt i en kommune, vil det kunne ta to år eller mer før den enkelte kommer i gang med opplæring og arbeid. Mantraet i den norske integrasjonspolitikken har siden 1980-tallet vært at «arbeid er nøkkelen til integrering»³, dette er en tydelig illustrasjon på vekten arbeidsdeltakelse har i det norske samfunnet. Det blir derfor et paradoks at asylsøkere som ønsker å bidra til det norske samfunnet gjennom arbeid og utdanning, må vente opptil flere år før de kan få lov til det. Å tilrettelegge for at asylsøkere kan jobbe under søknadsperioden vil også kunne bidra positivt mot arbeidslivskriminalitet. Muligheten til å lykkes med integrering og deltakelse er større jo raskere asylsøkere og flyktninger kommer i arbeid eller utdanning.

Norsk Folkehjelp mener:

- Asylsøkere må få muligheten til arbeid under hele prosessen mens de bor i mottak så lenge identitet kan sannsynliggjøres. Slik kan integreringen starte fra første dag i Norge.
- UDI må få flere saksbehandlere, slik at asylintervju kan starte kort tid etter ankomst, vedtak på asylsøknaden og bosetting kan iverksettes etter vesentlig kortere tid enn i dag.

5. Grunnskole og videregående utdanning

Opplæringsloven ble for kort tid siden endret slik at asylsøkere under 18 år som forventes å bli i landet utover tre måneder, nå har samme rett til grunnskole som andre mindreårige. Fram til nylig hadde mindreårige over 16 år ikke denne retten. Det er kommunenes ansvar å tilrettelegge for opplæring, og det er fylkeskommunens ansvar å oppfylle retten til videregående opplæring for alle som er bosatt i fylket, også for de som bor på mottak. Pr. i dag er det forskjeller i kvaliteten på grunnopplæringen, og et stykke igjen til vi har nådd en tilpasset læringssituasjon for alle.

Norsk Folkehjelp mener:

- I og med at retten til utdanning for alle under 18 er ny, er det viktig å sørge for at kommunene følger ny lovgivning, at dette blir kontrollert og at rammevilkårene til kommunene er tilstrekkelige for å implementere loven.

³ TFS-2015-1.book:March 4, 2015 ARNFINN H. MIDTBØEN «Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet»

6. Godkjenning av utenlandsk utdanning og realkompetanse

Mange innvandrere som har høyere utdanning fra hjemlandet og høy kompetanse på flere felt, opplever det som en vanskelig prosess å få utdannelsen eller realkompetansen de har fra hjemlandet godkjent. At utdanning og realkompetansen ikke godkjennes, eller er svært vanskelig å få godkjent er en av grunnene til at mange med innvandrerbakgrunn er overkvalifisert for de jobbene de har.

Norsk Folkehjelp mener:

- Myndighetene må få på plass bedre og raskere godkjenningsordninger.
- Bedre realkompetansevurdering av uformell og formell kompetanse fra hjemlandet. Tilbud om oppdatering av kompetanse, for å sikre at den utdannelsen som innvandrene har med seg, kan brukes også i Norge.

7. Frivillige organisasjoners rolle

For å lære språket slik at man kan få mulighet til komme i arbeid, må man ha noen å snakke med. Det er viktig at den offentlige arenaen for *språklæring* suppleres med arenaer for *språktrening* gjennom frivillige organisasjoner. Frivillige aktører gjennom paraplyorganisasjoner som Frivillighet Norge, bør i større grad benyttes i samarbeid med NAV, IMDI og kommunene for å tilby møteplasser hvor majoritet og minoritet møtes for å bli kjent og å kan lære av hverandre. Den norske regjering må sette av økonomiske midler og legge til rette for samarbeidsarenaer for slike initiativ.

Norsk Folkehjelp

har flere metoder for å motvirke diskriminering i arbeidslivet, og for å styrke kvinner med minoritetsbakgrunn sine muligheter for deltakelse i samfunn og i arbeid. Ett eksempel på dette er *proessorienterte kurs hvor temaet er fordommer og diskriminering med fokus på rekrutteringsprosessen*. Andre eksempler er:

- Kvinner Kan - et kursprogram for inkludering, organisering, samfunnsdeltakelse og likestilling.
- Prosjektet Oasen med forskjellige tiltak for å styrke innvandrere (hovedsakelig kvinners) samfunnsdeltakelse og medbestemmelsesrett, som arbeidslivstiltak, språk- og samfunnsopplæring.

For nærmere informasjon og/-eller utdyping av kommentarene, ta gjerne kontakt med Inger Sylvia Johannesson, telefon: 98229537 – eller e-post: isj@npaid.org

Med vennlig hilsen

NORSK FOLKEHJELP

Liv Tørres

Generalsekretær