

Oslo, 10. juni 2016

Innspill til utvalg om innvandrings konsekvenser

Vi viser til forespørsel om å gi innspill til utvalget som skal se på innvandrings konsekvenser, og gir med dette noen vurderinger fra Spekters side.

Innledning

Flyktnings situasjonen gir utfordringer på flere plan, også i arbeidslivspolitikken.

Rask bosetting og språkopplæring er selve nøkkelen for å lykkes med integrering i norsk arbeids- og samfunns liv.

Vellykket integrering i arbeidslivet avhenger også av at roller og ansvar hos henholdsvis myndighetene, partene i arbeidslivet og den enkelte virksomhet er avklart – med utgangspunkt i de etablerte spillereglene i den norske modellen. Offentlige aktører må ha et godt samarbeid seg imellom. Dette gjelder særlig Arbeids- og velferdsetaten og kommunen som har ansvar for introduksjonsprogrammet, men også andre relevante aktører som blant annet Vox, NOKUT, IMDi og fylkeskommunen. Uklare ansvarsforhold vil svekke gjennomføringskraften.

NAV spiller en nøkkelrolle i integreringsarbeidet. Vågegeng-utvalget pekte på NAVs manglende kunnskap om og kontakt med arbeidslivet, og at det i dag bare er en liten del av NAVs ressurser som går til rekrutteringsbistand til arbeidsgivere og formidlingsbistand til arbeidssøkere. NAVs arbeidslivskompetanse og forståelse av virksomhetenes behov må derfor styrkes for å sikre et godt samspill mellom myndighetene og arbeidslivet. Dette gjelder generelt, men vil også være viktig for en vellykket integrering av flyktninger.

Dilemmaer

Vi møter flere dilemmaer i arbeidet med å integrere flyktninger i arbeidslivet. For å opprettholde den norske velferdsstaten, er det avgjørende at flest mulig deltar i arbeidslivet, og at også flyktninger og andre innvandrergupper kommer raskt i jobb. Samtidig vil det, selv om arbeidslivet ikke er noen statisk størrelse, alltid vil være grenser for kapasiteten til å inkludere arbeidstakere som av ulike årsaker er mindre produktive og trenger særskilt tilrettelegging. Diskusjonen om hvordan man kan lette inngangen til arbeidslivet for flyktningene, må derfor ses i

sammenheng med innsatsen overfor andre grupper som skal integreres i det samme arbeidslivet. Hver femte nordmann mottar en helsereelatert ytelse, og det er et mål at alle som har en restarbeidsevne skal bruke den i arbeidslivet. Etter vår vurdering, bør myndighetene ha høy terskel for å innføre egne ordninger for flyktninger som ikke også favner andre grupper som står utenfor arbeidslivet.

Vi møter også dilemmaer knyttet til målet om økt produktivitet. Det er lønnsomt for samfunnet at flest mulig får anledning til å bidra i arbeidslivet. Samtidig vil økt inkludering av grupper med ekstra behov for tilrettelegging kunne redusere produktiviteten i den enkelte virksomhet. Det er selvsagt samfunnets totale produktivitet som er avgjørende for velferdsstatens framtid. Men for den enkelte virksomhet - hvor inkluderingen faktisk skal finne sted - er det ikke nødvendigvis like enkelt. I tillegg til målet om økt inkludering, møter mange offentlig eide virksomheter økte forventninger og krav fra myndighetene om økt produktivitet. På virksomhetsnivå er det ikke gitt at disse målene kan nås samtidig.

Spekter mener man må være forsiktig med å bruke ordninger som utfordrer de vanlige mekanismene i arbeidslivet og den ordinære lønnsdannelsen. Måten arbeidslivet er organisert på, er en bærebjelke i den norske modellen, og en viktig årsak til at Norge har hatt høy produktivitet, høy sysselsetting og lav ledighet sammenliknet med andre land. Det er ingen enkle løsninger på disse dilemmaene, som også vil være gjenstand for drøfting i Cappelen-utvalget som skal se på lønnsdannelsen i lys av nye økonomiske utviklingstrekk.

Samarbeidserklæring om raskere integrering av flyktninger i arbeidslivet

Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd (ALPR) satte i februar 2016 ned en arbeidsgruppe som skulle utrede hvordan partene og myndighetene i fellesskap kan bidra til at flyktninger kommer raskest mulig i jobb. Arbeidsgruppen har bestått av representanter fra partene, og Spekter har deltatt i gruppens arbeid. Gruppen leverte sin rapport i slutten av mai, og utarbeidet også et forslag til samarbeidserklæring om raskere integrering av flyktninger i arbeidslivet. Samarbeidserklæringen ble signert på møtet i Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd 31. mai.

Spekter er fornøyd med at partene har blitt enige om noen premisser som kan bidra til å integrere flyktninger raskt i arbeidslivet. Det er enighet om å etablere et såkalt «hurtigspor», hvor flyktingers kompetanse bedre og raskere kan tas i bruk på områder hvor det er behov for arbeidskraft. Hurtigsporet vil rette seg mot flyktninger med gode forutsetninger for å komme raskt i jobb.

Det er også enighet om at introduksjonsprogrammet for nyankomne innvandrere skal gis et mer arbeidsrettet innhold, og man skal komme raskt i gang med språkopplæring. Kompetanse og utdanning skal kartlegges tidlig, og realkompetansevurdering skal gjennomføres så raskt som mulig. Det skal for øvrig ikke etableres egne støtteordninger for flyktninger. Innsatsen skal

konsentreres om å gjøre eksisterende ordninger mer målrettede og skreddersydde for å få flyktninger raskere i jobb.

Den norske samfunnsmodellen hviler på høy sysselsetting og godt kvalifisert og produktiv arbeidskraft. Små lønnsforskjeller gjør at selv de laveste lønningene er relativt høye. Det forutsetter at produktiviteten er høy, også i jobber med lave kvalifikasjonskrav, og mange flyktninger tilfredsstillende ikke disse kravene.

Som rapporten fra arbeidsgruppen peker på, er det to hovedstrategier for å få flere nyankomne flyktninger eller andre arbeidssøkere i arbeid. Det kan enten skje gjennom kvalifisering og utdanning, eller ved å senke terskelen inn i arbeidslivet gjennom å redusere arbeidsgivers arbeidskraftkostnader. I lys av dilemmaene nevnt over, er Spekter fornøyd med den brede enigheten blant partene om at *kvalifiseringsstrategien* fortsatt skal være hovedsporet i arbeidet med å inkludere flyktninger i norsk arbeidsliv. Her vil vi for øvrig vise til *NOU 2016:7 Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn*. Som ledd i oppfølgingen av NOU'en, har partene i felleskap utarbeidet et notat hvor det framgår at det er samfunnsøkonomisk lønnsomt å etablere et helhetlig system for karriereveiledning, og at tilgang til god karriereveiledning kan være viktig også for raskere integrering av flyktninger.

Parallelt med kvalifiseringsstrategien, kan det være nødvendig å senke terskelen inn i arbeidslivet midlertidig, ved hjelp av virkemidler som i en overgangsperiode stimulerer etterspørselen etter arbeidskraft som ellers ikke ville vært etterspurt i samme grad. Dette er bakgrunnen for at man i samarbeidserklæringen også går inn for bruk av lønnstilskudd som ett av flere virkemidler i hurtigsporet.

Spekter mener videre at det er positivt at man er enig om å ta utgangspunkt i *eksisterende* ordninger og gjøre disse ordningene mer målrettede og skreddersydde – framfor å etablere nye ordninger. Selv om noen ordninger av naturlige årsaker er spesifikt rettet mot flyktninger, bør tiltak for integrering i arbeidslivet så langt som mulig være åpne også for andre grupper med behov for bistand. Det er viktig for den allmenne oppslutningen om støtteapparatet.

For øvrig viser vi til rapporten og samarbeidserklæringen for utfyllende informasjon om våre vurderinger.

Behov for evalueringer

Det finnes ingen enkle løsninger for å sikre vellykket integrering av flyktninger og innvandrere i norsk arbeidsliv. Alle parter har fortsatt mye å lære. Derfor må resultatene av den styrkede innsatsen for integrering blir fulgt opp gjennom evalueringer underveis, slik det er lagt opp til i samarbeidserklæringen mellom myndighetene og partene. På den måten kan samarbeidet også bidra til å øke vår kollektive kunnskap om hva som fungerer og ikke – og forhåpentligvis gi muligheter til å justere kursen underveis hvis det skulle bli nødvendig.

Mangfold hos Spekters medlemmer

Det meste av jobben med å inkludere flyktninger i arbeidslivet må gjøres av myndighetene, støtteapparatet og den enkelte virksomhet. Som arbeidsgiverforening vil Spekter bidra gjennom å spre informasjon og oppfordre våre medlemmer til å ta i bruk de ordningene som finnes.

Mange av Spekters medlemsvirksomheter har gjennom lang tid jobbet med inkludering, med imponerende resultater. Posten, Nettbuss, Oslo Universitetssykehus og mange andre virksomheter har lagt ned en betydelig innsats de siste årene for å skape arbeidsplasser hvor mangfold står sentralt, og hvor forskjeller er det normale. Inkludering er ikke noe nytt i norsk arbeidsliv, og det gir gode forutsetninger for å integrere flyktninger også i tiden som kommer.