For ansatte innenfor offentlig tjenesteyting

POLITIKKDOKUMENT 1/2007

Integrering av innvandrere i arbeidslivet

Vedtatt av KFOs hovedstyre mars 2007

Innholdsfortegnelse

Innledning **3**

Innvandrerbefolkningen - et bakteppe **3**

Innvandringsårsak 4
Opprinnelsessted 5
Utdanning og kompetanse 5
Sysselsetting 6
Arbeidsledighet 7
Ubrukt kompetanse i arbeidslivet 7

Hvorfor KFO skal ha fokus på integrering av etniske minoriteter i norsk arbeidsliv **7**

Nærmere om utfordringene **8**

Andre aktører **9**

KFO mener **10**

KFO vil **11**

Ordforklaringer **12**

Innledning

Personer med etnisk minoritetsbakgrunn og andre med ikke-norsk bakgrunn har større problem enn befolkningen generelt med å komme inn i og videreutvikle seg i norsk arbeidsliv. Det er og eksempler på at personer fra disse gruppene tilbys andre arbeidsvilkår enn nordmenn forøvrig. Dette er et stort problem for den enkelte som rammes. For samfunnet er forholdet svært uheldig fordi det er bruk for all den kompetanse og arbeidskraft innvandrerbefolkningen representerer.

Samfunnspolitisk og internasjonalt utvalg har derfor besluttet at KFO skal sette fokus på forholdet. KFOs mål er at alle skal oppleve å være fullt integrert i arbeidslivet.

I dette dokumentet er det søkt å gi en beskrivelse av ulike innvandrergrupper, deres bakgrunn og utfordringene vi står overfor i relasjon til full integrering. Det er og søkt å gi noen innspill på hva KFO selv kan og vil gjøre, og hvilke forhold det er nødvendig at arbeidsgivere og myndigheter må ha fokus på for å lykkes på området. Det gjøres i den sammenheng oppmerksom på at innvandrergruppene, på samme måte som hver enkelt innvandrer, er forskjellige, og at det derfor må utvikles et sett av virkemidler.

KFO vil kontinuerlig følge saken og foreslå nye tiltak og fokusområder når det er aktuelt.

Innvandrerbefolkningen - et bakteppe

Innvandrerbefolkningen utgjør ikke en ensartet gruppe. For å forstå utfordringene og for å kunne bedre forholdene knyttet til integrering av etniske minoriteter og andre innvandrere, er det nyttig med nærmere kunnskap om innvandrerbefolkningen, herunder hvorfor de kom til Norge, sysselsetting, arbeidsledighet, utdanning og kompetansenivå samt sammenhengen mellom type arbeid og kompetanse. Det er i det følgende søkt å gjøre nærmere rede for dette. Tallene i dette kapitlet er hentet fra Statistisk Sentralbyrå (SSB).

Pr 1. januar 2006 besto innvandrerbefolkningen (utenlandsfødte av utenlandske foreldre og fødte i Norge av utenlandske foreldre) av 387 000 personer. Av innvandrerbefolkningen kom
- 68 000 fra Øst-Europa
- 217 000 fra Tyrkia og land i Asia, Afrika og Sør-Amerika,
- 53 000 fra nordiske land
- 49.000 fra resten av Vest-Europa og Nord-Amerika,

47 prosent av innvandrerne har norsk statsborgerskap.

Pr. 1. januar 2006 utgjorde innvandrerbefolkningen 8,3 prosent av den totale befolkningen i Norge. Det var innvandrere i alle kommuner. 14 kommuner hadde flere enn 10 prosent innvandrere. Størst andel var det i Oslo som hadde 23 prosent innvandrere. Innvandrerbefolkningen i de forskjellige bydelene i Oslo varierte likevel fra 10,7 prosent til 41,3 prosent.

Av de 387.000 innvandrerne som var registrert pr 1. januar 2006 var 319.000 første generasjons innvandrere, mens 68 000 var annen generasjons innvandrere (utenlandskfødte foreldre uten norsk bakgrunn). Annen generasjons innvandrere og de som hører til første generasjon som kom hit som små og som har vokst opp i Norge, går gjerne under betegnelsen ”etterkommere”.

Av førstegenerasjons innvandrere kommer det flest fra Sverige, Irak, Danmark og Pakistan.

På mange måter er situasjonen for første generasjons innvandrere som kom hit som voksne og etterkommerne ulik. Det skyldes i stor grad at etterkommerne behersker språket og at de er bedre kjent med norsk kultur og norske normer enn hva første generasjons innvandrere er.

Innvandringsårsak

I perioden 1990 – 2005 innvandret det 254 000 personer med ikke vestlig bakgrunn. Årsaken til innvandring for disse var som følger:

- familieinnvandring 43 prosent (omfatter også de som har familieinnvandret til tidligere flyktninger)
- flyktninger - 31 prosent
- arbeidsinnvandring 14 prosent, hvorav 79 prosent fra Polen.
  utdanningstillatelse - 11 prosent

Menn dominerte i gruppen flyktninger og arbeidsinnvandring, mens kvinner dominerte i gruppen familieinnvandring. 2/3 av innvandrerne var under 30 år. Familieinnvandring og flyktninger hadde den største aldersspredningen. Familieinnvandringen økte mest i perioden.

Av de som innvandret i perioden bodde fortsatt 72 prosent i landet ved inngangen til 2006. Bare 18 prosent av de som innvandret pga utdanning og 30 prosent av de som innvandret pga arbeid bodde fortsatt i landet pr. 1. januar 2006.

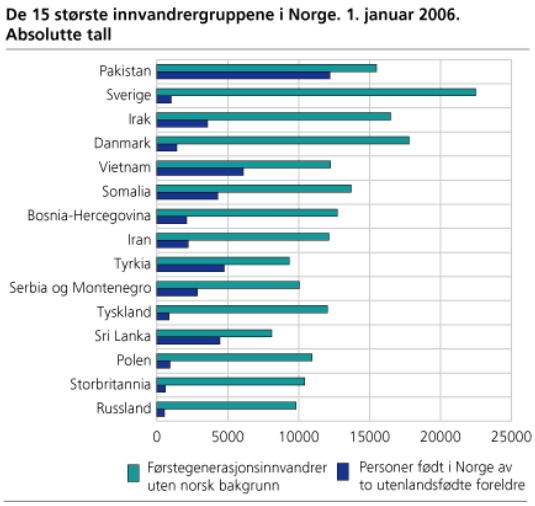

Fig 1. Kilde SSB. www.ssb.no

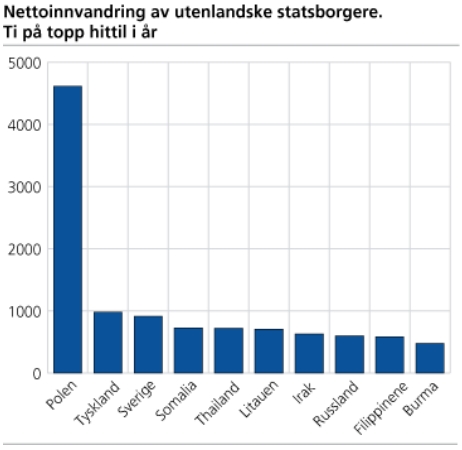

Fig 2. Kilde SSB. www.ssb.no

Opprinnelsessted

Ser vi bort fra de nordiske land fremgår det av oversikten over innvandrerbefolkningen pr 1.1.2006 at innvandrere fra ikke vestlige land var dominerende, jf **fig.1**

Det har sammenheng med at det er personer fra disse landene som gjennom mange år har hatt størst innvandring til Norge.

Tendensen er nå i ferd med å endres og det er polakker som i vesentlig grad dominerer innvandringen til Norge. **Jf fig. 2** som viser situasjonen pr oktober 2006. Denne tendensen vil, hvis den fortsetter, endre sammensettingen av innvandrerbefolkningen.

Utdanning og kompetanse

Innvandrerbefolkningens kompetanse er svært ulik. Tall fra 1. oktober 2001 viser at innvandrere Asia og Afrika har lavest formell kompetanse. Utdanningsnivået varierte imidlertid mye i forhold til landbakgrunn. Andelen høyt utdannede var langt større blant filippinere, polakker, russere og indere enn blant gjennomsnittet i Norge. Innvandrere fra Somalia, Pakistan, Tyrkia og Thailand hadde, mindre grad enn andre innvandrere, høyere utdanning, **jf fig 3**. Det er og stor forskjell på utdanningsnivået for innvandrere fra vestlige land.

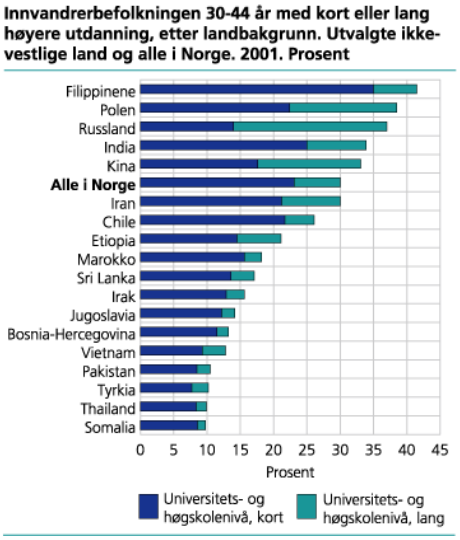

Fig 3. Kilde SSB. www.ssb.no

Menn fra ikke-vestlige land hadde høyere utdanning enn kvinner fra samme område. Kvinner hadde liten eller ingen utdanning. Kvinner fra vestlige land har generelt høyere utdanning enn menn fra samme område.

71 prosent av 16-18 åringene med førstegenerasjons ikke-vestlig bakgrunn var registrert i videregående opplæring. Tilsvarende tall blant elever født i Norge av utenlandske foreldre var 88 prosent. Blant elver uten innvandrerbakgrunn var tilsvarende tall 92 prosent. 38 prosent av elevene med innvandrerbakgrunn falt fra underveis, mens det tilsvarende tallet i befolkningen var 24 prosent på generell basis.

Av de som fullførte videregående skole var det like mange med innvandrerbakgrunn som majoritetselevene som tok høyere utdanning. Innvandrerungdommen gikk oftere direkte over i høyere utdanning. Sannsynligheten for å få jobb etter fullført høyere utdanning var likevel betydelig lavere (2-5 ganger) for innvandrerungdommen enn for andre.

Sysselsetting

Tall fra SSB for 4. kvartal 2005 viser at sysselsettingen blant innvandrere var lavere enn for befolkningen generelt. Mens ca 56,6 prosent av første generasjons innvandrere var sysselsatte var tilsvarende tall for hele befolkingen 69,4 prosent. Blant innvandrerkvinnene var sysselsettingen ca. 52,6 prosent, mens tallet for menn var ca. 62,5 prosent.

Sysselsettingen er ulik for de ulike opprinnelsessteder. Statistikk pr 4. kvartal 2004 viser følgende sysselsetting: Norden 72,4prosent, Vest Europa utenom Norden 68,6 prosent, Sør- og Mellom-Amerika 60 prosent, Øst-Europa 56,2 prosent, Asia 50,6 prosent, Afrika 41,8 prosent. Tallene kan ikke sees isolert, men må sees i forhold bl.a. til kjønn og innvandringsbakgrunn. Det fantes og til dels store forskjeller mellom landene innen for det enkelte område.

Botid i Norge påvirker også sysselsettingen. Statistikken viser at sysselsettingen steg til 59 prosent for dem med 4 til 6 års botid, mens den steg med ytterligere ca 2 prosent for de med botid over 7 år. Men også innefor denne gruppen var det store forskjeller på sysselsetting mellom forskjellige land, noe som igjen har sammenheng med lav sysselsetting hos kvinnene fra enkelte land. Sysselsettingen av innvandrere var ulik på forskjellige steder i Norge. Finnmark, Sogn og Fjordane og Akershus lå på topp med henholdsvis 65,6 prosent, 64 prosent og 63,3 prosent.

Begrenser vi statistikken til etterkommere viser den at sysselsettingen for disse i aldersgruppen 25- 29 år er 72,8 prosent. Det er ca 10 prosent over nivået for samme aldergruppe blant førstegenerasjonsinnvandrere.

Går vi nærmere inn i sysselsettingsstatistikken fremkommer større ulikheter ved at innvandrere med ikke vestlig-bakgrunn er overrepresentert i rengjøring og restaurantnæringen og i yrker der det ikke kreves høyere utdanning. Det vises i denne sammenheng til avsnittet om ubrukt kompetanse der det fremgår at det ikke alltid er samsvar mellom type arbeid og utdanning. Innvandrerne er underrepresentert i lederstillinger og i yrker der det kreves høyere utdanning.

Arbeidsledighet

Den registrerte arbeidsledigheten blant innvandrere gikk ned fra 9 prosent i 2. kvartal 2005 til 7,3 prosent i 2. kvartal 2006. Ledigheten var størst blant innvandrere fra ikke-vestlige land. I befolkningen ellers gikk den registrerte ledigheten ned fra 2,9 til 2,1 prosent

Ledigheten blant etterkommerne var 4,6 prosent. Arbeidsledigheten varierer mellom ulike grupper innvandrere. Arbeidsledigheten blant arbeidsinnvandrere er generelt lav. Problemene for denne gruppen er heller knyttet til forhold som arbeidsvilkår, lønn, arbeidstid, sosiale ytelser og boforhold.

Ubrukt kompetanse i arbeidslivet

Sammenligner vi informasjon om utdanningsnivå og type jobb for innvandrere og befolkningen for øvrig, fremgår det at innvandrere i langt større grad enn befolkningen for øvrig har arbeid der de ikke får brukt sin kompetanse. Det er uheldig for den enkelte som er i en slik situasjon, men og for samfunnet som har behov for kompetansen. Dette har sammenheng både med at første generasjons innvandrere i mindre grad får nyttiggjort seg den utdanning de har fra opprinnelseslandet, og at etterkommere som er utdannet i Norge har vanskeligere med å få jobb enn etniske nordmenn. Med andre ord representerer innvandrerne en betydelig og ubrukt kompetanse.

På dette området skiller Norge seg fra en del andre vestlige land, som bl.a. Tyskland, Storbritannia og Canada, som etter hvert har sett nytteverdien av å utnytte og utvikle høy kompetanse hos innvandrerne.

I tillegg til ubenyttet kompetanse i hos innvandrere som er i arbeid representerer også arbeidsledigheten blant innvandrere en betydelig ubrukt kompetanse Norge har bruk for.

Hvorfor KFO skal ha fokus på integrering av etniske minoriteter i norsk arbeidsliv

Mange av våre nye landsmenn er godt integrert i arbeidslivet. Som det fremgår er det likevel et godt stykke igjen før vi kan si at innvandrere fullt ut er integrert i arbeidslivet og at de behandles likeverdig med etniske nordmenn. Det er fortsatt mange som ikke får arbeid, og blant dem som får arbeid er det mange som ikke blir fulgt opp på en måte som gjør at de får en naturlig kompetanse- og karriereutvikling. Videre er det alt for mange som ikke får nyttiggjort seg kompetansen sin til beste for seg selv og samfunnet. Spesielt blant arbeidsinnvandrere er det noen som tilbys dårligere vilkår enn arbeidstakere ellers.

Uansett hvordan den enkelte blir berørt, vet vi at det rammer menneskeverdigheten ikke å ha arbeid eller ikke å få de samme mulighetene og rettighetene som andre har. Mangel på arbeid og/eller utviklingsmuligheter kan føre til økonomisk avhengighet eller dårlig økonomi, dårlig selvbilde og isolering. Behovet for arbeid og mangel på sosial

tilhørighet, som en arbeidsplass innebærer, kan i verste fall føre til uheldig sosialisering som igjen kan få uheldige konsekvenser for en selv og for samfunnet.

For samfunnet generelt så vel som for arbeidslivet, er det en utfordring at vi trenger kompetanse og hjelpende hender så vel i omsorgssektoren som i annen offentlig og privat virksomhet. Det er derfor avgjørende at vi utnytter den ubrukte arbeidskraften og kompetansen vi har blant innvandrere.

Innvandrere representerer en ikke bare viktig, men også en riktig ressurs i arbeidslivet. På mange områder, bl.a. innenfor offentlig virksomhet, kan innvandrere, med sin spesielle bakgrunn, ha særlig kompetanse i forhold til mange brukere, kunder og klienter i et stadig mer flerkulturelt samfunn og i en verden som bli stadig mer globalisert.

Mange av innvandrerne som står utenfor arbeidslivet i dag hører til de yrkesgrupper KFO organiserer. For KFO er det derfor viktig å synliggjøre seg som et godt og nyttig valg overfor disse gruppene.

Nærmere om utfordringene

Selv om det har skjedd en positiv utvikling i forhold til å integrere og legge til rette for innvandrere i norsk arbeidsliv, er det fortsatt alt for mange som står utenfor eller som ikke får en naturlig oppfølging, kompetanseheving og/eller videreutvikling. Det kan være flere grunner til det. Noe ganger kan årsaken ligge i forhold knyttet til innvandrerne selv. En del behersker ikke norsk godt nok til å klare ulike typer arbeid. For noen, spesielt første generasjons innvandrere, kan manglende kompetanse og forståelse av norsk kultur og sosiale forhold samt begrenset kjennskap til regler i norsk arbeidsliv og norsk væremåte bidra til manglende integrering.

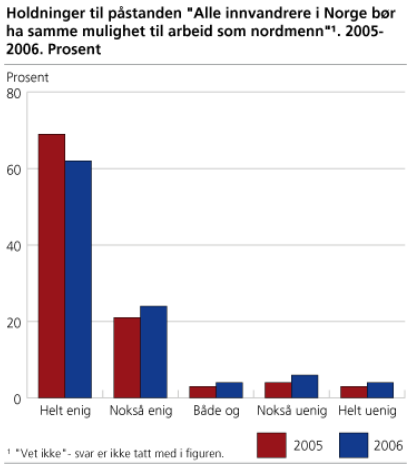

Fig 4. Kilde SSB. www.ssb.no

SSB

Men disse forhold forklarer ikke hvorfor Norge ikke har kommet lengre i arbeidet med å integrere innvandrere i norsk arbeidsliv. Årsaken til at det går så sakte ligger hovedsakelig i at mange i det norske samfunnet har holdninger og oppfatninger av innvandrere som bevisst eller ubevisst preger deres handlemåte. En undersøkelse foretatt av viser at holdningen til innvandre generelt har utviklet seg positivt fra 1993 og frem til i 2006, men at utviklingen likevel var negativ fra 2005 til 2006, **jf fig 4.**
Selv om mange arbeidsgivere gjør en god innsats på området og satser seriøst på rekruttering av innvandrere, er det fortsatt mange som har negative holdninger til innvandrere eller som oppfatter det som utrygt å tilsette innvandrere. De velger derfor å la være. Men også i tilfeller der arbeidsgivere gir positivt utrykk for at de ønsker å tilsette innvandrere svikter det. Arbeidsgiverne forstår ofte ikke innvandrernes

kompetanse eller de innkalles av andre grunner ikke til intervju. Selv når de blir innkalt til intervju, blir innvandrerne ofte forbigått selv om de har best kvalifikasjoner. En av årsakene til det er at arbeidsgivere og tillitsvalgte mangler erfaring i å intervjue innvandrere og/eller at de opplever usikkerhet overfor det som er fremmedartet og derfor velger en "trygg ansettelse". I atter andre tilfelle er ikke viljen til integrering godt nok forankret.

Skal det bli fortgang i integreringen i arbeidslivet er det derfor nødvendig å øke befolkningens og arbeidsgivernes kunnskap på området. Men større kunnskap er likevel ikke nok. For å få til en riktig og nødvendig fremdrift er det avgjørende at partene i arbeidslivet så vel som offentlig myndigheter fortsatt engasjerer seg aktivt i arbeidet og at det settes i gang ulike typer tiltak.

Andre aktører

Heldigvis ser stadig flere utfordringene det norske samfunnet står overfor på dette området. Blant andre aktører med spesiell interesse for KFO nevnes:

- Regjeringen som viser stort engasjement og blant annet har satt saken på den politiske dagsorden. Regjeringen arbeider for tiden med en handlingsplan for integrering i arbeidslivet
- KS har opprettet en ressursgruppe som skal være rådgivende organ for styret. Foruten KS, enkelte kommuner med erfaringer fra området, noen innvandrergrupper som MIFA (Minoriteter i Fokus - UiO) og MIRA (Ressurssenter for innvandrer- og flyktningkvinner) er YS-K (KFO), Akademikerne, Fagforbundet og Unio representert. Gruppen vil og fungere som ressursgruppe for medlemmene i gruppen.
- YS har etablert en ny rådstruktur for likestillings og diskrimineringsarbeid og herunder etablert en ressursgruppe som skal fokusere på etnisitet. KFO er representert i rådet.
- Akademikerne, LO, NAVO UNIO og NHO m.fl. har alle engasjert seg.

KFO mener

- At innvandrere, på samme måte som etniske nordmenn, har et grunnleggende behov for og ønske om arbeid, noe som er avgjørende for å oppleve tilhørighet i samfunnet.
- Å stå utenfor arbeidslivet gir negative erfaringer for alle som rammes. Det må legges til rette for at innvandrere skal gis reelle muligheter til å skaffe seg relevant arbeid samtidig som de skal gis mulighet til og stimuleres til å videreutvikle seg i arbeidslivet, både kompetanse- og karrieremessig.
- At innvandrere skal ha de samme rettigheter i arbeidslivet som den øvrige befolkningen
- At Norge har behov for den arbeidskraft og kompetanse innvandrere representerer. Innvandrernes kompetanse må derfor nyttiggjøres til beste for samfunnet.
- At arbeidslivet må speile samfunnet.
- At politiske myndigheter skal legge forholdene bedre til rette slik at alle innvandrergrupper får rask og nødvendig introduksjon slik at de lett kan integreres i norsk arbeids- og samfunnsliv.
- At undervisningsinstitusjonene skal sørge for at elever med innvandrerbakgrunn gis tilstrekkelig språkkunnskaper slik at de kan nyttiggjøre seg sin ervervede kompetanse og ikke faller ut karrieremessig. Det skal og legges til rette for å at barn og unge med innvandrerbakgrunn skal få videreutvikle morsmålskompetansen.
- At integrering av innvandrere skal være en uttrykt del av IA-avtalen. Arbeidsgivere får en lovfestet aktivitetsplikt overfor innvandrere på linje med likestillingslovens krav til arbeid med likestilling mellom kjønnene.
- At arbeidsgivere og arbeidstakere skal i fellesskap legge legge til rette for god integrering og jobbutførelse.
- At alle arbeidstakere og potensielle arbeidstakere skal vurderes på bakgrunn av sine individuelle egenskaper og kvalifikasjoner og ikke ut fra sin etnisitet.
- At innvandrere, som andre, skal gis mulighet til og stimuleres til å søke stillinger på alle nivåer
- At arbeidsgivere som henter personale utenfra skal ha ansvar for å sette sine arbeidstakere i stand til å ta aktivt del i samfunnet gjennom bl.a. språkopplæring og forståelse av norske forhold.
- At arbeidsgivere skal kartlegge innvandrerens kompetanse slik at den kan utnyttes best mulig.

KFO vil

- At KFOs medlemmer og tillitsvalgte skal speile befolkningen
- Utarbeide en integreringsstrategi for hele KFOs virksomhet politisk så vel som administrativt.
- Være synlig overfor arbeidstakere med innvandrerbakgrunn for å tydeliggjøre nytteverdien av å organisere seg i KFO slik at flere vil ønske å delta aktivt i KFOs arbeid
- Aktivt arbeide for god inkludering av innvandrere i arbeidslivet gjennom tillitsvalgte og ulike tiltak sentralt og lokalt.
- Sørge for at medlemmer og tillitsvalgte har tilgang på relevant og nyttig informasjon om temaet slik at de blir bedre til å jobbe aktivt med saken.
- Utarbeide konkrete forslag til lokale tiltak.
- Etablere en ressursgruppe som kan komme med innspill til ulike tiltak. Gruppen bør blant annet bestå av medlemmer/tillitsvalgte og/eller andre med innvandrer bakgrunn Aktivisere Yrkesorganisasjonene og KFO-ung. Noe er alt gjort og mye kan gjøres
- Tilstrebe å få flere med etnisk minoritetsbakgrunn og annen innvandrerbakgrunn inn som tillitsvalgte. Om nødvendig gis de spesiell opplæring og oppfølging
- Drive aktivt påvirkningsarbeid overfor arbeidsgivere og politiske myndigheter.
- Arrangere integrerings møter/work-shops for et begrenset antall tillitsvalgte som er spesielt interessert og som forplikter seg til å følge opp arbeidet lokalt. Tema: Bakgrunnsstoff, gode eksempler, hvordan det kan jobbes med saken.

Ordforklaringer

Innvandrerbefolkningen består av personer med to utenlandsfødte foreldre: førstegenerasjonsinnvandrere som har innvandret til Norge, og personer som er født i Norge med to foreldre som er født i utlandet.

Flyktning = de som ifølge Utlendingsdirektoratets flyktningregister har flyktningstatus og har fått oppholdstillatelse i Norge.

Landbakgrunn = eget, eventuelt foreldres utenlandske fødeland. Personer uten innvandringsbakgrunn har kun Norge som landbakgrunn.

Ikke-vestlige land = Asia med Tyrkia, Afrika, Sør og Mellom-Amerika og Øst-Europa

KFO
Postboks 9202 Grønland
0134 Oslo
Tlf: 21 01 36 00
Faks: 21 01 36 50
E-post: kfo-post@kfo.no
www.kfo.no