



Dokument nr. 8:46

(2005-2006)

Privat forslag fra stortingsrepresentantene Dagfinn Høybråten, Åse Gunhild Woie Duesund og Bjørg Tørresdal

Forslag fra stortingsrepresentantene Dagfinn Høybråten, Åse Gunhild Woie Duesund og Bjørg Tørresdal om tiltak for å sikre personer med minoritetsbakgrunn mulighet til deltakelse i arbeidslivet

Til Stortinget

BAKGRUNN

Ifølge tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB) utgjorde arbeidsledigheten i fjerde kvartal 2005 2,6 pst. av arbeidsstyrken. Arbeidsledigheten blant innvandrerne i Norge var på samme tidspunkt 8,4 pst. og dermed mer enn tre ganger så høy som for befolkningen for øvrig.

For enkelte innvandrergrupper er imidlertid forskjellen enda større. Blant innvandrere fra Afrika er ledigheten 16,7 pst., og dette er hele seks ganger høyere enn for personer uten innvandrerbakgrunn. For øvrig er ledigheten blant innvandrere fra Asia 11 pst., blant innvandrere fra Øst-Europa (utenom EU) utgjør arbeidsledigheten 10,2 pst. og blant innvandrerne fra Latin-Amerika er 9 pst. arbeidsledige. Disse tallene viser at muligheten til yrkesdeltakelse ikke er lik i Norge.

Det er grunn til å tro at hendelsene rundt publiseringen av karikaturtegningene av profeten Muhammed har gjort integreringen vanskeligere. Usikkerhet og frykt kan gjøre at arbeidsgiverne høyner terskelen for ansettelse av personer med innvandrerbakgrunn. Dersom grupper i samfunnet opplever å bli stengt ute fra samfunnsdeltakelse, så kan det blant annet bidra til uro og konflikt. Dette må unngås.

Vi bør iverksette tiltak for å forhindre en slik negativ utvikling og for å skape reelt sett lik mulighet til arbeid i Norge.

I dag er det forbudt for arbeidsgiver å velge bort personer med innvandrerbakgrunn ved nyansettelser, fordi vedkommende ikke er etnisk norsk. Dersom arbeidssøker mener seg diskriminert, er bevisbyrden delt, og arbeidsgiver plikter å legge frem skriftlige opplysninger om hvilke formelle kvalifikasjoner den som fikk jobben, hadde. Dersom det kan bevises at det har skjedd en usaklig forskjellsbehandling, kan bedriften pålegges å betale erstatning.

Til tross for klar lovgivning vet vi at flere arbeidsgivere i dag kaster jobbsøknader dersom søkeren har et fremmedklingende navn. Mer ubevisste strukturer og kulturer bidrar også til at personer med annen etnisk bakgrunn enn norsk, velges bort når ledige stillinger skal besettes. Lovforbud er derfor ikke nok for å sikre personer med minoritetsbakgrunn mulighet til deltakelse i arbeidslivet.

Aktivitetsplikt

Likestillingsloven inneholder krav om at bedriftene skal arbeide for likestilling. Virksomheter som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning, skal i årsberetningen redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten. Det skal dessuten redegjøres for tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling, og for å forhindre forskjellsbehandling i strid med likestillingsloven.

Tilsvarende påbud bør inntas i diskrimineringsloven. Dette vil bidra til at bedriftene blir nødt til å forholde seg aktivt til i hvilken grad personer med minoritetsbakgrunn er ansatt i deres bedrift, og utvikle planer og målsettinger for ansettelsespolitikken for å forhindre diskriminering og fremme likestilling.

Lønnstilskudd

Personer som er kvalifisert for arbeid i Norge, men som opplever å bli holdt utenfor arbeidslivet, bør i større utstrekning enn i dag ha mulighet til å få

et integreringstilskudd den første tiden vedkommende er i arbeid. Dette innebærer at disse kan tilby arbeidsgiverne lønnstilskudd dersom bedriften gir dem mulighet til å prøve seg i arbeid. Erfaring viser at ordningen med lønnstilskudd hjelper mange til å få fast arbeid.

I perioden med lønnstilskudd er det viktig at Aetat holder tett kontakt med både arbeidstaker og arbeidsgiver for å sikre at ansettelsesforholdet fungerer hensiktsmessig, og gir et godt fundament for videre arbeid enten hos samme arbeidsgiver eller andre steder.

Voksenopplæring

Det er også nødvendig å utvikle voksenopplæringstiltak som gir kompetanse til personer med minoritetsbakgrunn uten formell utdanning. Opplæring av voksne må gis ut over den grunnopplæring som i dag tilbys gjennom introduksjonsordningen, og opplæringstiltakene må stadig evalueres for å sikre at deltakerne som har gjennomført tiltakene har nytte av undervisningen i jobbsammenheng.

Regionale fora

God kontakt mellom Aetat og partene i arbeidslivet er en forutsetning for best mulig formidling av arbeidsledige til arbeid. Både arbeidsgiverne og de tilknyttede er sentrale aktører ved rekruttering av nye medarbeidere til bedriften.

Fylkesarbeidskontorene bør derfor ta initiativ til at det etableres regionale fora hvor partene i arbeidslivet, samt representanter for minoritetsbefolkningen, er representert. Formålet med regionale fora skal være å utarbeide regionale strategier for økt sysselsetting av personer med utenlandsk bakgrunn.

Antidiskrimineringspris

Kunnskap om de gode eksemplene, om arbeidsplasser som rekrutterer innvandrere og hvor mangfoldsarbeidet er integrert i bedriftens personalpolitikk på en systematisk og god måte, er viktig for å forhindre fremmedfrykt og diskriminering. Det bør derfor etableres en årlig antidiskrimineringspris. Prisen bør tildeles ledere som gjennom sin rekrutterings- og personalpolitikk bidrar til et inkluderende arbeidsliv med plass til alle.

Godkjenning av utenlandsk utdanning

Flere innvandrere har gjennomført utdanning i hjemlandet. Disse ønsker å bruke sine kunnskaper i det norske arbeidsmarkedet, og det er viktig at det legges godt til rette for dette.

Dagens ordninger for godkjenning av utenlandsk utdanning er lite samordnet. Det er derfor behov for en bedre og mer enhetlig vurdering av utenlandsk utdanning i Norge. Dette gjelder både for utenlandsk fagutdanning og for akademisk utdanning. Videre trengs større åpenhet om hvordan norske utdanningsinstitusjoner vurderer den enkelte utdanning fra bl.a. Afrika og Asia.

Regjeringen bør derfor gjennomgå erfaringene med godkjenning av utenlandsk utdanning og autorisasjon til norske yrker, og melde tilbake til Stortinget i statsbudsjettet for 2007.

FORSLAG

På denne bakgrunn fremmes følgende

for s l a g :

1. Stortinget ber Regjeringen fremme forslag om å innta en bestemmelse om aktivitetsplikt for arbeidsgivere i diskrimineringsloven.
2. Stortinget ber Regjeringen fremme forslag om utvidet bruk av lønnstilskudd overfor personer med minoritetsbakgrunn som er kvalifisert for arbeid i Norge, men som opplever å bli holdt utenfor arbeidslivet.
3. Stortinget ber Regjeringen fremme forslag om voksenopplæringstiltak som gir kompetanse, ut over introduksjonsordningen, til personer med minoritetsbakgrunn uten formell utdanning.
4. Stortinget ber Regjeringen evaluere de opplæringstiltak som tilbys personer med minoritetsbakgrunn for å sikre at deltakerne som har gjennomført tiltakene, har nytte av undervisningen i jobbsammenheng.
5. Stortinget ber Regjeringen sørge for at fylkesarbeidskontorene tar initiativ til at det etableres regionale fora for økt sysselsetting av personer med minoritetsbakgrunn, hvor partene i arbeidslivet og representanter for minoritetsbefolkningen er representert.
6. Stortinget ber Regjeringen etablere en årlig antidiskrimineringspris som tildeles ledere som gjennom sin rekrutterings- og personalpolitikk bidrar til et inkluderende arbeidsliv med plass til alle.
7. Stortinget ber Regjeringen gjennomgå erfaringene med godkjenning av utenlandsk utdanning og autorisasjon til norske yrker, og melde tilbake til Stortinget i statsbudsjettet for 2007.

9. mars 2006