

Tjugo uppslag till åtgärder för invandrares integration i arbetslivet

Inledning

SACO arbetar för ett samhälle där allas kunskap och kompetens tas tillvara, - där mångfald är en tillgång och inte ett hinder. För att skapa ett hållbart arbetsliv, måste vi ta till vara de resurser som finns hos alla människor, oavsett kön, etnisk bakgrund, ålder, sexuell läggning och handikapp. SACO motsätter sig all form av diskriminering, ett viktigt medel för att motverka detta är att sprida kunskap.

SACOs grundsyn är att utbildning skall löna sig, denna syn exkluderar ingen. I SACOs ögon är en akademiker alltid en akademiker oavsett bakgrund. SACO anser att arbetsmarknaden är en plats där olika kompetenser skall trängas och komplettera varandra, detta i sig förutsätter mångfald.

När det gäller att motverka diskriminering utifrån en etnisk grund har SACO ett tydligt individperspektiv. Detta manifesteras bl.a. i att SACO motsätter sig positiv särbehandling. Skälet är att SACO tycker att det är fel att dela in människor i olika kategorier. Indelning kan ofta bidra till att förstärka betydelsen av icke relevanta olikheter.

När det gäller att få till stånd samhällslösningar för integration i arbetslivet förespråkar SACO huvudsakligen generella lösningar. Metoderna inom integrationspolitiken utgår dock ofta från antagandet att invandrares problem på arbetsmarknaden hänger samman med invandrarskapet som sådant. Självklart möter invandrare specifika hinder i form av bl.a. språksvårigheter, regler som fungerar utestängande och diskriminering, men detta till trots är det ofta långt mindre som förenar invandare än om skiljer dem åt, för att det skall vara rimligt att i alla sammanhang behandla dem som grupp. SACOs bestämda uppfattning är att en invandrad naturvetare i arbetslivet oftast har mer gemensamt med en infödd dito än med en invandare med samma etniska bakgrund fast annan profession. Trots att gruppen invandrare är mer heterogen än den övriga befolkningen i Sverige så finns ofta en tro att om vi bara åstadkommer en ”invandrarlösning” så löser vi invandrares problem.

Ett bra exempel på detta är den satsning för att förbättra invandrares integration i det svenska samhället som regeringen under sommaren tagit beslut om. Som ett resultat av denna utbildas nu arbetsförmedlare som skall vara särskilt duktiga på att arbeta med invandrare. Ett stort problem för många arbetslösa är att arbetsförmedlingen saknar relevant kompetens. När det gäller invandrade akademiker så har de oftast betydligt större nytta av arbetsförmedlare med kunskaper om deras utbildning, yrke och tänkbara arbetsgivare, än av förmedlare som förstår sig på ”invandrare”.

Tjugo uppslag för integration i arbetslivet

<i>Uppslag</i>	<i>Anmärkning</i>
1) Kunskapshöjande insatser mot diskriminering och trakasserier, utbildningar om regelverk och lagstiftning. Staten bör ta ett större ansvar för att stödja fack och arbetsgivare. Ett sätt att markera vikten av sådana insatser skulle kunna vara genom ekonomiska stimulanser för utbildningar (exempelvis enligt en modell liknade den som gällde för MBL-utbildningar för ett par decennier sedan).	Även om fackförbund och arbetsgivare utför sådana insatser så begränsas de av att de kostnadskrävande och personalintensiva.
2) En politik för att stärka och bevara fack och arbetsgivares möjligheter att ta ansvar för preventivt arbete mot diskriminering. Diskrimineringsfrågorna bör vara djupt förankrade i arbetsrätten.	Betydelsen av det viktiga preventiva arbete som fack och arbetsgivare utför (och givetvis kan förbättra) är till stor del osynlig. Effekterna är den diskriminering och de trakasserier som skulle skett detta arbete förutan.
3) En politik i syfte att öka arbetsgivares ansvarstagande för introduktions och vidareutbildning. Arbetsmarknadsutbildningen har ofta felaktigt använts för att lösa alla slags brister och flaskhalsar. Många brister beror på att arbetsgivare inte tar sitt ansvar. Subventionerad utbildning, praktik och även anställning hjälper i vissa lägen sådana arbetsgivare att fortsätta att inte ta sitt ansvar.	
4) Facket kan fylla en större roll än idag med att hjälpa personer att hitta tillbaka till sina "förlorade" professioner (ett bra exempel är Sveriges Läkarförbunds projekt för utländska läkare).	Svårigheter med att nå rätt personer. Svårigheter då professionerna är otydliga, vilket gäller många utbildningsgrupper. Det finns klara fördelar om kontakt med facklig organisation sker tidigt. Helst redan vid gränsen. Detta eftersom vägen in i svenskt arbetsliv ofta kan vara lång. Facket kan med sin kunskap om professioner, utbildningar och arbetsmarknad vara ett bra stöd längs denna väg.
5) Bättre informationsspridning riktad mot invandrare om fördelarna med fackligt medlemskap.	Svårigheter med att nå rätt personer. Hur kan facket identifiera potentiella medlemmar. Lättare att rikta studentrekrytering (15% av SACO-

förbundens medlemmar är studenter) än att rikta sig mot denna målgrupp, behoven är dock mycket de samma.

- 6) Eftersom fackliga organisationer upplever svårigheter med att identifiera personer som skulle kunna vara tänkbara medlemmar behövs bättre samverkan med de myndigheter som har kontakt med nyinvandrade. Förslagsvis skulle en sådan samverkan innebära att berörd myndighet (Migrationsverket?) tidigt inventerar kompetenser och erfarenheter och med individens samtycke lämnar ut denna information till den eller de fackliga organisationer som är mest relevanta?
- 7) Ett nationellt valideringssystem för yrkeskvalifikationer
- 8) Effektivare kunskapsspridning riktad mot invandrare om möjligheten att få utländsk utbildning värderad av svenska myndigheter.
- 9) Förbättrad undervisning i svenska för invandrare, bättre möjligheter till nivåanpassning.
- 10) Ökade möjligheter att inom det reguljära utbildningssystemet komplettera utländsk utbildning, större utbud av kurser riktade till personer med utländsk bakgrund. Viktigt är även att ansvar tas för individanpassning.
- 11) Arbetsmarknadsutbildningar i syfte att komplettera utländsk utbildning så att den bättre överensstämmer med efterfrågan/krav på svensk arbetsmarknad kan vara ett sätt att öka arbetslösa invandrades möjligheter att få ett arbete när det är frågan om korta insatser och då marknaden efterfrågar utbildningen.
- För många utbildningsgrupper gäller att målyrket är otydligt vilket försvårar validering. Vidare är det viktigt att det intyg om kvalifikationer som utfärdas också har acceptans hos arbetsmarknadens parter.
- Svårigheter med att nå rätt personer. Många ansöker om värdering sent.
- Nivåanpassning ofta problem, i synnerhet på små orter.
- Svårigheter med att nå rätt personer, samt att tydliggöra utbildningsvägarna. Till detta kommer att det för många ”yrken” inte finns någon bestämd kompetens. Befintliga utbildningar är ofta inte anpassade för studenter som vill komplettera. Kurser ges ofta i stora block, vilket kan göra det svårt att effektivt plocka relevanta delar.
- Viktigt att understryka är dock att även om samhället har en viktig uppgift i att ta tillvara invandrade akademikers kompetens hör uppgiften att utbilda arbetskraften egentligen hemma inom det reguljära utbildningssystemet eller inom arbetslivet självt. Det finns stora risker med att låta arbetsmarknadsutbildningen i alltför

stor utsträckning axla dessa uppgifter.

- 12) En generellt sett bättre arbetsförmedling, med god kännedom om arbetsmarknad, företag, utbildningar och professioner. Arbetsförmedlingen bör präglas av arbetsätt som underlättar sådan kunskapsuppbyggnad. Viktigt är också att ta lärdom av arbetsmetodikerna inom ramen för de s.k. trygghetsavtalen (stort inslag av individanpassning).
- Arbetslösa invandrare står givetvis inför delvis andra problem än övriga grupper av arbetslösa, exempelvis diskriminering och språksvårigheter mm. SACO anser dock att den satsning som nu görs på s.k. ”invandrarförmedlare” är felriktad. SACO-förbundens samlade erfarenhet som företrädare för stora grupper av invandrade akademiker är att dessa har ungefär samma behov av service som infödda akademiker. Invandrare som grupp är mer heterogen än gruppen infödda, inom arbetslivets ram har invandrade akademiker oftast mer gemensamt med sina infödda likar än med andra som också är invandrare. Vad arbetslösa akademiker och i synnerhet invandrade akademiker behöver är att få en tidig kontakt med förmedlare som har god kännedom om deras arbetsmarknad, tänkbara arbetsgivare, utbildningar och professioner, - inte med förmedlare som förstår sig på ”invandrare”. De senaste årens trend att lägga ned specialarbetsförmedlingar och den hårda prioriteringen av aktivitetsgarantin har tyvärr resulterat i det motsatta.
- 13) Fler möjligheter till praktik. SACO har i flera sammanhang fört fram att personer som är nya på arbetsmarknaden (både nyexaminerade och invandrare) kan ha ett behov av praktik. Detta gäller praktik både som arbetsmarknadspolitisk åtgärd och praktik i annan form.
- Ett problem är att det ofta är svårt att uppbära lämpliga praktikplatser i tillräckligt antal.
- SACO anser att den arbetsmarknadspolitiska åtgärden Arbetspraktik kan utnyttjas mer än idag utan att detta leder till alltför stora problem. Viktigt är dock att peka på att problem kan uppstå givet en alltför stor omfattning. Statligt subventionerade praktikprogram, likt Arbetspraktik, leder nämligen till undanträngningseffekter. Dessa program kan även leda till snedvridningar mellan branscher. Det förekommer även att arbetsgivare systematiskt utnyttjar praktikanter som billig arbetskraft. Liknande problem gäller även åtgärden anställningsstöd.

- 14) Förändrat synsätt på invandring, från problem till möjlighet. Vi bör avstå från övergångsbestämmelser beträffande arbetskraftsinvandring från de nya medlemsstaterna i EU. Vi bör överväga ökade möjligheter för arbetskraftsinvandring från tredje land. En intressant möjlighet vore exempelvis att öppna för möjligheten att söka arbetstillstånd från svensk mark. Det senare skulle underlätta för forskare, studerande och asylsökande med efterfrågade kompetenser att träda in på arbetsmarknaden. Det skulle också sända en positiv signal om att vi faktiskt välkomnar dem som vill arbeta och leva i Sverige.
- 15) Se över och förändra direkt och indirekt diskriminerande lagar och förordningar. Ett för tillväxten viktigt område gäller villkoren för utländska forskare, gästforskare, doktorander och studenter. Många inom dessa grupper upplever problem och hinder som i onödan gör det svårt att efter avslutat studium stanna kvar och verka i Sverige. Villkoren för dessa grupper bör ägnas särskild uppmärksamhet.
- 16) Viktigt är att Sverige som land är attraktivt för duktiga personer att arbeta i. Lika viktigt är givetvis att se till att de duktiga som kommit hit för att studera eller forska får en chans att stanna kvar och arbeta här om de skulle vilja. Huvudregeln idag är nämligen att sådana personer lämnar landet efter avslutade studier eller forskarutbildning (paradoxalt då Sverige finansierat stora delar av deras utbildning).
- 17) Fler förebilder. Förebilder och företrädare på beslutsfattande nivåer är viktiga. Det är därför viktigt att ställa tydliga krav och ge stöd till valberedningar och nomineringskommittéer etc. i syfte att uppnå en mer allsidig representation.
- 18) *Diskutera effekterna av regeringens utbildningspolitiska målsättning om 50% högskoleutbildade för dem med svagast ställning på arbetsmarknaden. I vilken mån behöver samhället arbetskraft med olika utbildningsnivåer?*
- Invandringen till Sverige har under många år i mycket liten utsträckning utgjorts av arbetskraftsinvandring. Skälen till detta är flera och har sina orsaker i bl.a. stränga regler för sådan invandring. Fokus har legat på problem och kostnader snarare än möjligheter. Detta sänder signaler som på många sätt är skadliga. Detta påverkar attityder och kan verka stigmatiserande och passiviserande.

- 19) *Diskutera betydelsen av att det i Sverige saknas en (vit) tjänstesektor riktad mot hemnära tjänster. Många möjliga tjänster utförs inte eftersom efterfrågan saknas till dagens kostnader, vilka är fördelarna, vilka är nackdelarna?*
- 20) *Diskutera betydelsen av små löneskillnader för invandrarers möjligheter på arbetsmarknaden. Kan det vara så att små löneskillnader gör att arbetsgivare avstår att anställa personer som inte har svenska som modersmål, eftersom detta kan göra att det inte är mycket dyrare att anställa någon som talar "perfekt"?*