



**NORDENS FACKLIGA SAMORGANISATION
POHJOLAN AMMATILLINEN YHTEISJÄRJESTÖ
COUNCIL OF NORDIC TRADE UNIONS**

INTEGRATION OCH ETNISK DISKRIMINERING I ARBETSLIVET

- EN UTMANING FÖR FACKFÖRENINGSRÖRELSEN I NORDEN

Rapport från NFS' integrationsarbetsgrupp

28:e augusti 2006

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INNEHÅLLSFÖRTECKNING	1
INLEDNING.....	3
BAKGRUND	3
UTLANDSFÖDDA I NORDEN.....	3
BEGREPPSDEFINITIONER.....	4
UTGÅNGSPUNKTER	4
DANMARK.....	5
INTEGRATION I ARBETSLIVET	5
INDLEDNING	5
BESKÆFTIGELSE OG LEDIGHED FOR ETNISKE MINORITETER.....	5
BARRIERER FOR INTEGRATION	7
MANGFOLDIGHED PÅ ARBEJDSPLADSEN	9
LOVGIVNINGSMÆSSIGE RAMMER FOR INDVANDRING OG INTEGRATION.	10
INTEGRATION I FACKET	11
INVANDRARE I DE FACKLIGA ORGANISATIONERNA	11
PRIORITERINGER OG INDSATSOMRÅDER	12
FINLAND.....	14
INTEGRATION I ARBETSLIVET	14
SYSSELSÆTTNING UR ETT INTEGRATIONSPERSPEKTIV	14
INTEGRATIONS- OCH DISKRIMINERINGSPROBLEM PÅ ARBETSMARKNADEN	14
FÖRHÅLLNINGSSÄTT TILL INVANDRING OCH INTEGRATION	14
NATIONELLA STRATEGIER OCH ÅTGÄRDER FÖR ATT FRÄMJA INTEGRATION I ARBETSLIVET	15
INTEGRATION I FACKET	15
INVANDRARE I DE FACKLIGA ORGANISATIONERNA	15
STRATEGIER OCH ÅTGÄRDER FÖR ATT FRÄMJA INVANDRARES STÄLLNING I FACKET.....	16
POLITISKA STÄLLNINGSTAGANDEN OCH PRIORITERINGAR.....	17
ISLAND.....	18
INTEGRATION I ARBETSLIVET	18
SYSSELSÆTTNING UR ETT INTEGRATIONSPERSPEKTIV	18
INTEGRATIONS- OCH DISKRIMINERINGSPROBLEM PÅ ARBETSMARKNADEN	18
FÖRHÅLLNINGSSÄTT TILL INVANDRING OCH INTEGRATION	19
NATIONELLA STRATEGIER OCH ÅTGÄRDER FÖR ATT FRÄMJA INTEGRATION I ARBETSLIVET	19
INTEGRATION I FACKET	20
INVANDRARE I DE FACKLIGA ORGANISATIONERNA	20
FACKLIGA STRATEGIER, ÅTGÄRDER OCH PRIORITERINGAR	20

NORGE	21
INTEGRERING I ARBEDSLIVET	21
SYSSELSETTING I ET INTEGRERINGS-PERSPEKTIV	21
INTEGRERINGS- OG DISKRIMINERINGS-PROBLEM PÅ ARBEIDSMARKEDET	23
HOLDNING TILL INNVANDRING OCH INTEGRERING	23
NASJONALE STRATEGIER OG TILTAK FOR Å FREMME INTEGRERING I ARBEDSLIVET	23
AVTALEN OM ET MER INKLUDERENDE ARBEIDSLIV ("IA-AVTALEN")	24
INTEGRERING I FAGBEVEGELSEN	24
INNVANDRERE I FAGBEVEGELSEN	24
STRATEGIER, TILTAK OG PRIORITERINGER	24
<i>LO NORGE</i>	24
<i>UNIO</i>	25
<i>YS</i>	25
SVERIGE	26
INTEGRATION I ARBETSLIVET	26
SYSSELSÄTTNING UR ETT INTEGRATIONS-PERSPEKTIV	26
INTEGRATIONS- OCH DISKRIMINERINGS-PROBLEM PÅ ARBETSMARKNADEN	29
FÖRHÅLLNINGSSÄTT TILL INVANDRING , INTEGRATION OCH ETNISK DISKRIMINERING	31
NATIONELLA STRATEGIER OCH ÅTGÄRDER FÖR ATT FRÄMJA INTEGRATION OCH MOTVERKA ETNISK DISKRIMINERING I ARBETSLIVET	32
<i>PARTSGEMENSAMMA INSATSER</i>	32
<i>POLITISKA INSATSER</i>	32
INTEGRATION I FACKET	32
UTRIKES FÖDDA I DE FACKLIGA ORGANISATIONERNA	32
STRATEGIER OCH ÅTGÄRDER FÖR ATT STÄRKA DET FACKLIGA ARBETET MOT ETNISK DISKRIMINERING	34
STRATEGIER OCH ÅTGÄRDER FÖR ATT STÄRKA INVANDRARENS STÄLLNING I FACKET	35
INTEGRATION SÅ IN I NORDEN?	37
ANALYSERANDE SAMMANFATTNING	37
<i>INTEGRATION – EN FACKLIG KÄRNFRÅGA</i>	37
<i>SYNEN PÅ INTEGRATION I DE NORDISKA LÄNDERNA</i>	37
<i>INTEGRATION I ARBETSLIVET</i>	38
<i>ETNISK DISKRIMINERING PÅ ARBETSMARKNADEN</i>	38
<i>ÖKA MEDVETENHETEN OM INTEGRATION OCH ETNISK DISKRIMINERING</i>	38
<i>INTEGRATION I FACKET</i>	39
UTMANINGAR OCH DILEMMAN	39
VAD BÖR NFS GÖRA?	41

INLEDNING

Bakgrund

NFS' arbetsgrupp för integration av invandrare i arbetslivet tillsattes av NFS' styrelse i november 2005 för att förbereda en diskussion om integration på NFS' verksamhetskonferens i september 2006. Med utgångspunkt i temat *Integration av invandrare i arbetslivet*, beslutade arbetsgruppen sig för att sammanställa denna rapport om *Integration och etnisk diskriminering i arbetslivet – en utmaning för fackföreningsrörelsen i Norden* innehållande politisk och facklig lägesbeskrivning, problemformulering, samt översikt över åtgärder. Rapporten utmynnar sedan i en analys, problematisering och rekommendationer till NFS' styrelse.

Rapporten skall, tillsammans med en rapport om arbetskraftens rörlighet efter EUs utvidgning, ligga som underlag för diskussioner vid NFS' verksamhetskonferens i september 2006.

Utlandsfödda i Norden

Andelen människor med utländsk bakgrund ökar stadigt i Norden. Idag är andelen utlandsfödda i de nordiska länderna mellan 3,4 och 12,4 procent (se tablå 1). Detta är en tillgång för de nordiska länderna – inte minst ur ett demografiskt perspektiv. Ett gemensamt problem är dock att invandrare drabbas av arbetslöshet i högre grad än inrikes födda. Synen på integration i arbetslivet och etnisk diskriminering är olika i de nordiska länderna och de insatser som görs för att främja integration varierar både till sin karaktär och ambitionsnivå.

Tablå 1: Andel utlandsfödda i de nordiska länderna. Procent av befolkningen 2000 och 2005.

	2000 (procent)	2005 (procent)
Danmark	5,6	6,3
Finland	2,6	3,4
Island	6,0	8,2
Norge	6,5	8,0
Sverige	11,3	12,4

Källa: www.scb.se, www.ssb.no, www.dst.dk, www.stat.fi, www.hagstofa.is

I alla de fem nordiska länderna arbetar de fackliga organisationerna med integrationsfrågor i någon form men även här är arbetets omfattning och inriktning oerhört olika; alltifrån översättning av informationsmaterial till andra språk till en genomgripande kraftsamling för integration i arbetslivet och i den fackliga verksamheten med målet att bli en förebild internationellt.

Begreppsdefinitioner

Det är inte helt oproblematiskt att gemensamt definiera begreppet **invandrare** eftersom de nordiska länderna tillämpar olika begreppsdefinitioner. Enligt norsk *Statistisk sentralbyrå* är t.ex. en person som har två utlandsfödda föräldrar invandrare medan den svenska *Statistiska centralbyrån* endast räknar utlandsfödda personer. Själva invandrarbegreppet ifrågasätts också från olika håll och forskningen inom området pekar på flera betänksamma aspekter på hur begreppen invandrare och andra generationens invandrare används.

Utgångspunkter

I denna rapport görs inte en ansats till att komma fram till gemensamma definitioner eller att göra statistiska jämförelser mellan de nordiska länderna. Eftersom definitionen av centrala begrepp som t.ex. invandrare och sysselsättningsålder är så skiftande i Norden skulle en jämförande statistik bli missvisande. Däremot är en av rapportens slutsatser att nordisk statistik på området bör utvecklas och samordnas på ett mera effektivt sätt. Rapporten behandlar inte heller frågor kring arbetskraftens fria rörligheten i Europa (se särskild NFS-rapport om detta), frågor om nationella etniska minoriteter, dokumentlösa arbetstagare eller fördjupar sig i frågor kring främlingsfientlighet och rasism.

Fokus ligger i första hand på integration i arbetslivet och i facket. Dessutom behandlas etnisk diskriminering till viss del. Man kan alltså säga att rapporten vilar på två ben. Det handlar dels om inträdet in på arbetsmarknaden för utlandsfödda och människor med utländsk bakgrund och dels om situationen på arbetsmarknaden och i facket när de kommer in i arbetslivet.

DANMARK

Integration i arbejdslivet

Indledning

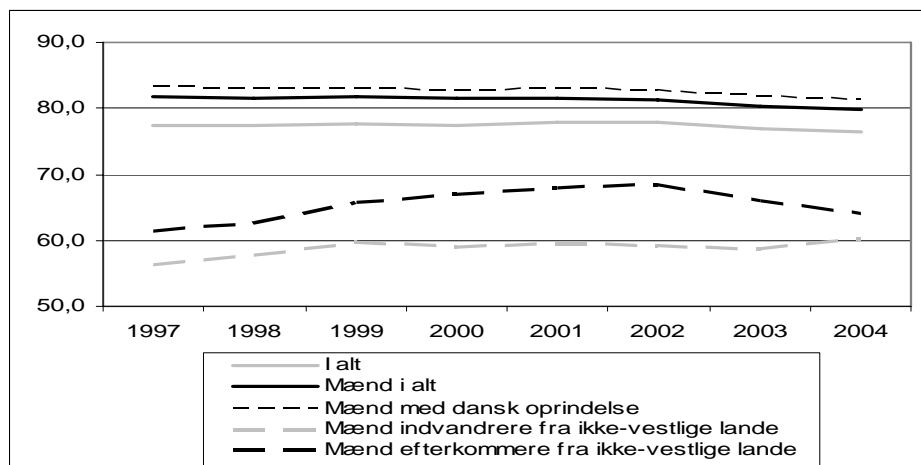
Etniske minoriteter¹ udgør en stadig stigende andel af den danske befolkning. I 2003 udgjorde etniske minoriteter 4,7 procent af befolkningen svarende til 252.300 personer mod i 1980 ca. 2,2 procent af befolkningen. Af Velfærdskommissionens analyserapport fremgår, at tallet vil stige til 11,8 procent i 2040 svarende til 347.000 personer.

Da arbejdsmarkedstilknytningen for denne befolkningsgruppe samtidig er svag og forholdsmæssigt mange familier er overladt til offentlig forsørgelse, er integration og selvforsørgelse et centralt tema på den politiske dagsorden. Det er et stort samfundsmæssigt, velfærdspolitisk og ikke mindst menneskeligt problem, at så mange mennesker i Danmark står udenfor arbejdsmarkedet.

Beskæftigelse og ledighed for etniske minoriteter

Etniske minoriteter har en svagere tilknytning til arbejdsmarkedet end danskere. Samtidig er de mere sårbare overfor en konjunkturedgang, der fører til fald i beskæftigelse og stigning i ledighed. Erhvervsfrekvensen for mænd med dansk oprindelse var i 2004 81,2 procent, mens den for indvandrere og efterkommere lå på hhv. 60,3 procent og 64,1 procent. For efterkommere har der været tale om et fald fra 2002 til 2004 fra 68,5 procent til 64,1 procent, *jf. figur 1*. For kvinder tegner der sig et tilsvarende billede om end på lavere niveau *jf. figur 2*.

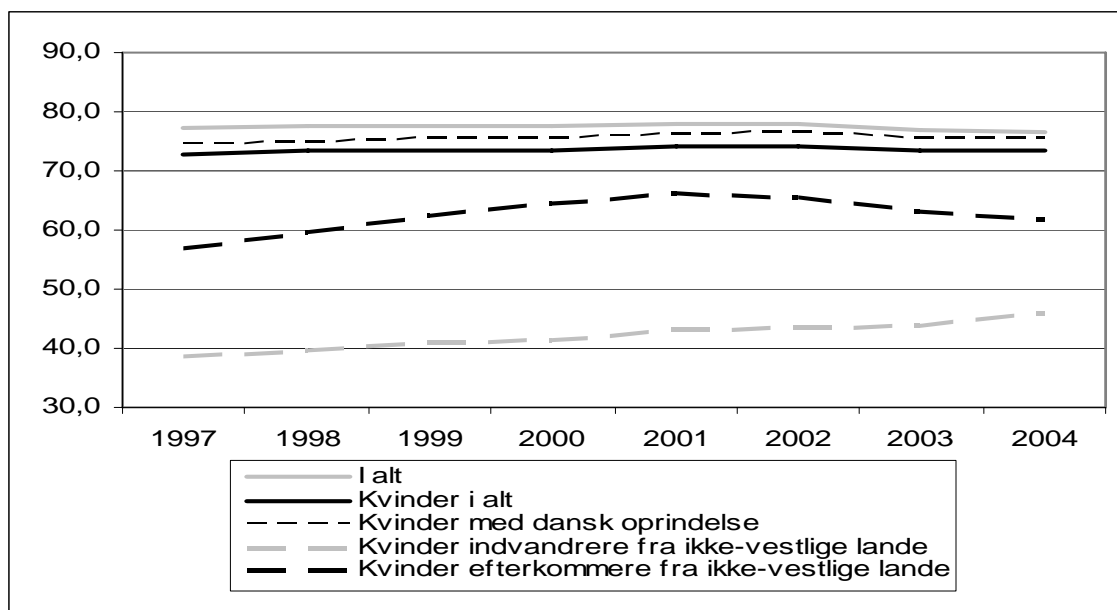
Figur 1. Erhvervsfrekvensen for mænd. 1997-2004. pct.



Kilde: Danmarks Statistik, Statistiske Efterretninger.

¹ Etniske minoriteter defineres i Danmark som indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande. Europarådets konvention om beskyttelse af nationale mindretal gælder i Danmark kun for det tyske mindretal i Sønderjylland.

Figur 2. Erhvervsfrekvensen for kvinder. 1997-2004. pct.

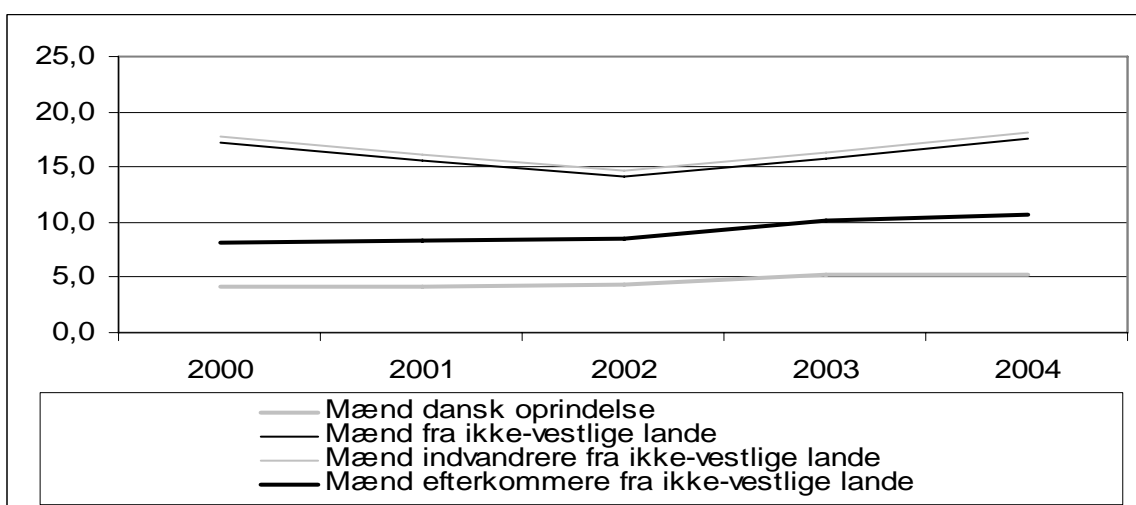


Kilde: Danmarks Statistik, Statistiske Efterretninger.

Det viser sig, at efterkommernes erhvervsdeltagelse – både blandt mænd og kvinder - er blevet relativt hårdt ramt af konjunkturedgangen i 2002 og 2003. Forklaringen er sandsynligvis, at efterkommerne i stigende grad har udskudt afslutningen af deres uddannelse set i lyset af de ringe beskæftigelsesmuligheder.

Etniske minoriteter er i særligt høj grad ramt af ledighed sammenlignet med andre. Ledigheden for mænd med dansk oprindelse lå i 2004 på 5,2 procent, mens den for indvandrere og efterkommere lå på hhv. 18,2 procent og 10,7 procent. Fra 2002 til 2004 er ledigheden for mænd med dansk oprindelse steget fra 4,3 procent til 5,2 procent, mens den for mandlige indvandrere og efterkommere er steget fra 14,1 procent til 17,6 procent, jf. figur 3.

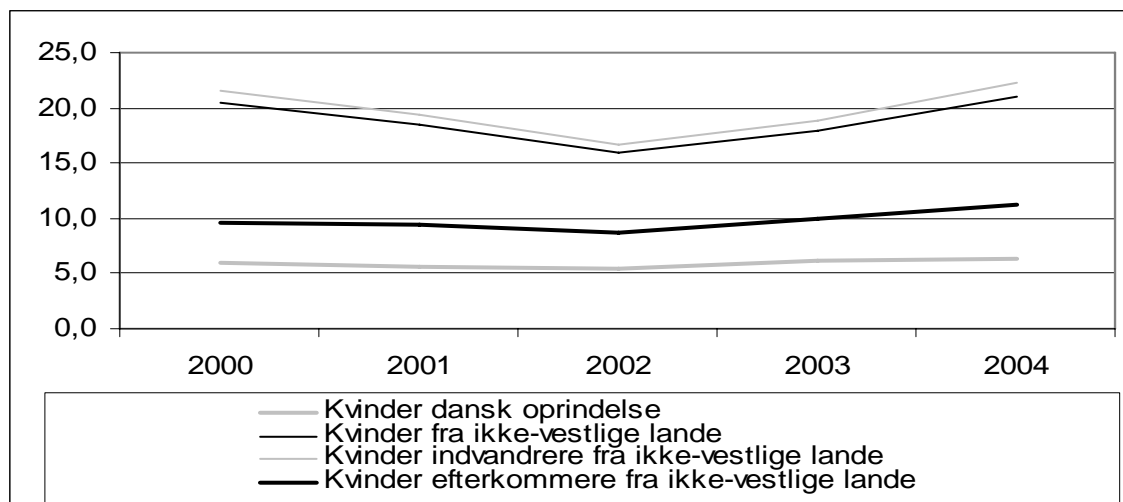
Figur 3. Ledighed for mænd. 1997-2004. pct.



Kilde: Danmarks Statistik, Statistiske Efterretninger.

Ledigheden for kvinder af dansk oprindelse lå i 2004 på 6,4 procent og for indvandrere og efterkommere på hhv. 22,3 procent og 11,3 procent. Ledigheden er for kvinder med dansk oprindelse steget fra 5,4 procent til 6,4 procent fra 2002 til 2004, mens den for indvandrere og efterkommere er steget fra 15,9 procent til 21,1 procent, jf. figur 4.

Figur 4. Ledighed for kvinder. 1997-2004. pct.



Kilde: Danmarks Statistik, Statistiske Efterretninger.

Figur 3 og 4 dokumenterer, at indvandrere er blevet hårdt ramt af konjunkturedgangen, idet ledigheden – målt i procentpoint – er steget voldsomt for denne gruppe.

Arbejdsmarkedet er samtidig karakteriseret ved en vis etnisk opdeling, idet etniske minoriteter især har fundet beskæftigelse inden for særlige brancher. 15,6 procent af de beskæftigede mandlige indvandrere er ansat indenfor hotel- og restaurationsbranchen. For mænd af dansk oprindelse er det tilsvarende tal 1,9 procent.

For de beskæftigede kvindelige indvandrere gælder, at 21,5 procent er ansat indenfor forretningsservice. For kvinder af dansk oprindelse er det tilsvarende tal 8,5 procent. Opgørelsen viser samtidig, at kvinder i mindre grad er ansat i sundhedsvæsenet.

Barrierer for integration

Velfærdskommissionens analyse viser, at beskæftigelsesgraden for etniske minoriteter er meget konjunkturfølsom. Det kan tilskrives at virksomhederne først efterspørger dansk arbejdskraft hvorimod den etniske arbejdskraft bruges som en "arbejdskraftreserve". En del af årsagen kan tilskrives et gennemsnitligt lavere uddannelsesniveau for etniske minoriteter. Virksomhederne vil i første omgang efterspørge den bedst kvalificerede arbejdskraft. Fænomenet kan dog næppe forklares alene ud fra uddannelsesniveaue, men den manglende integration af etniske minoriteter skyldes en lang række forskellige barrierer, der spiller komplekst sammen. Nedenfor er beskrevet de største barrierer:

- Rapport fra Socialforskningsinstituttet: Køn, etnicitet og barrierer for integration, viser at efterkommere og indvandrere generelt har mindre uddannelse end jævnaldrende danskere. Uddannelse øger sandsynligheden for at opnå beskæftigelse. Det lavere uddannelsesniveau udgør derfor en barriere for etniske minoriteters deltagelse på

arbejdsmarkedet. Samme rapport dokumenterer, at en stor andel af etniske minoriteter ikke har en erhvervsfaglig uddannelse.

- Danske kvinders erhvervsfrekvens er høj, både absolut og i international sammenhæng. Det hænger i vidt omfang sammen med kønsrollemønstret i Danmark. Anderledes forholder det sig med etniske minoriteter. Her forventes, at kvinderne drager omsorg for opgaverne i hjemmet og at manden klarer forsørgelsen af familien. På den måde er kønsrollemønstret en dobbelt barriere for de etniske kvinder. Både forventes det, at hun klarer de huslige opgaver, men det er en realitet at mange etniske mænd ikke kan løfte forsørgerforpligtelsen på grund af ledighed. Det influerer negativt på kvindes mulighed for at bryde ud af det traditionelle mønster og eksempelvis tilegne sig de nødvendige sproglige kvalifikationer.
- Utilstrækkelige sproglige kvalifikationer samt manglende faglige kundskaber fra folkeskolen er barrierer for at gå i gang med en uddannelse og senere indgå på arbejdsmarkedet. I Danmark er de sproglige barrierer højere end i f.eks. engelsktalende lande. Dansk er et både ukendt og meget vanskeligt sprog. Samtidigt er det et problem, at danske folkeskoler ikke har metodefrihed til at lære eleverne dansk. Den fastlåste holdning til ikke at ville anerkende og bruge nye pædagogiske metoder i folkeskolen er i sig selv en barriere.
- På efterspørgselssiden eksisterer store barrierer for at ansætte arbejdskraft af anden etnisk herkomst. Barriererne har både rod i holdningsmæssige barrierer samt i konkret manglende viden om ansættelse og rekruttering af etniske minoriteter.
- Diskrimination og fordomme opleves af mange etniske minoriteter som barrierer for at få beskæftigelse. I en undersøgelse nævnt i SFI's rapport jf. ovenfor, tilkendegav både etniske mænd og kvinder, oplevelser af at blive diskrimineret på arbejdsmarkedet. Det må antages, at de negative billeder af etniske minoriteter, der ukritisk projiceres ud i det offentlige rum har indvirkning på holdningerne på arbejdspladserne. Stereotype billeder af kriminelle unge, undertrykkende og voldelige mænd samt undertrykte kvinder, påvirker etniske minoriteters oplevelse af sig selv og holdninger på arbejdspladser og i samfundet som helhed.
- Manglende udadvendte netværk angives i samme undersøgelse at være en barriere, som i særlig grad rammer kvinderne. Kvinderne har stærke netværk dem imellem, men er i mindre grad end etniske mænd i kontakt med danskere, som følge af kønsrollemønstret. Kontakt med danskere øger sandsynligheden for at komme i beskæftigelse. Den mindre udfarende aktivitet for etniske kvinder fastholder mange i isolation og ledighed.
- Den høje geografiske koncentration af etniske minoriteter i forhold til hele landet samt enkeltbydele (ghettoområder) udgør i sig selv en barriere for integration og beskæftigelse. Den manglende kontakt mellem danskere og etniske minoriteter er uheldig, også for danskernes holdning til, oplevelse af og ansvar for etniske minoriteter. En undersøgelse, der netop er gennemført af Ugebrevet A4 viser, at 60 procent af etniske minoriteter helst vil bo i et område, hvor mindst halvdelen af beboerne er danskere og at 57 procent foretrækker, at mindst halvdelen af eleverne på deres børns skole er danskere. Det tyder på, at etniske minoriteter selv oplever ghettokvartererne som en barriere for at blive en del af det danske samfund.
- Mange flygtninge har særlige psykiske problemer, der forhindrer dem, i at tage imod tilbud om opkvalificering og deltagelse på arbejdsmarkedet. Dansk Flygtningehjælp vurderer at 40 procent af de flygtninge, der kommer til landet har Post Traumatisk Stress Symptom (PTSD). Herudover må det antages, at en stor gruppe af etniske minoriteter på grund af vanskelige livsvilkår, har psykiske belastninger af anden karakter

- Unge etniske minoriteter er udsat for særlige barrierer. De unge kvinder ligger ofte under for en stram social kontrol hjemmefra, hvilket kan indvirke negativt på deres sociale liv i skole- og uddannelsesforløb. Samtidig er kvinderne delt mellem to sæt af forventninger, en forventning om at få en uddannelse og et arbejde og en forventning om at være hovedansvarlig for de hjemlige opgaver. Forventningspresset kan dog samtidig have en positiv effekt på deres vilje og evne til at gennemføre en uddannelse. De unge mænd er også underlagt barrierer i form af et stort forventningspres hjemmefra, samtidig med at nogle af dem hurtigt vil påtage sig en forsørgerrolle. En forholdsmæssig stor del af de unge mænd falder fra på deres uddannelse.

Mangfoldighed på arbejdspladsen

Der har de senere år været øget fokus på offentlige og private virksomheders ansvar i forhold til, at sikre en bedre integration af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet.

Det har dog vist sig vanskeligere end som så. Det har formentlig sin forklaring i at der fra politisk side ikke har været en grundlæggende anerkendelse af Danmark som et multikulturelt samfund og dermed en basal anerkendelse af de etniske minoriteters rettigheder. Diskrimination blev for første gang i 1993 nævnt som mulig årsag til etniske minoriteters lavere beskæftigelse og længerevarende ledighed. Først i 1996 blev det gjort ulovligt for arbejdsgivere at diskriminere på grund af etnisk baggrund mv.

Da Danmark samtidig ikke har den historiske referenceramme for mangfoldighed betyder det, at der er en generel manglende anerkendelse af, indsigt i og erfaring med de strukturer og mekanismer, der fører til marginalisering og udstødning af etniske minoriteter. Det er en væsentlig årsag til den manglende udøvelse af mangfoldighedsledelse.

Samtidig med at man fra politisk side har signaleret, at virksomhederne skulle tage et større ansvar for mangfoldighed, har man sagt, at hvis der opstår konflikter omkring etniske minoriteters rettigheder, eks. den religiøst betingede hovedbeklædning, er det et lokalt problem. Det betyder, at det har været op til majoriteten på den enkelte arbejdsplads, at imødekomme mindretallets ønske om at udøve deres rettigheder.

Den af Institut for menneskerettigheder i 2003 oprettede Klagekomité for etnisk ligebehandling har i 2004 på baggrund af et EU-direktiv, fået sit mandat udvidet til også at omfatte diskrimination på arbejdsmarkedet. Et initiativ, der forbedrer retstilstanden for etniske minoriteter på arbejdsmarkedet.

Begrebet mangfoldighed og mangfoldighedsledelse er introduceret som et koncept for, hvordan virksomheden kan sikre, at tolerance på tværs af forskelle bedst muligt udnytter den enkeltes ressourcer og kompetencer.

Problemet vil ofte være, at det at udøve mangfoldighedsledelse ikke i sig selv sikrer at virksomhederne bliver mere inkluderende overfor etniske minoriteter. Det vil være kulturen på den pågældende arbejdsplads, der vil være retningsgivende for hvad man opfatter som mangfoldighed og altså ikke de behov, der eksisterer hos de etniske minoriteter.

Der er gennemført flere store og små projekter med henblik på at kvalificere den enkelte arbejdsplads til, at rekruttere etniske minoriteter på baggrund af en bevidst ledelsesmæssig og

personalepolitisk strategi og der er udviklet mange personalepolitiske værktøjer med samme formål.

Staten har siden slutningen af 1990'erne haft formuleret et måltal på 3,5 procent for ansættelse af etniske minoriteter. De fleste større kommuner har vedtaget en politik om, at fordelingen af danskere og ansatte med anden etnisk herkomst skal afspejle fordelingen i kommunen. På det statslige område er målet endnu ikke nået (2,4 procent, 3.kvt. 2004) og det kommunale område har store vanskeligheder med at nå deres målsætning.

På det private område er det et fåtal af virksomheder, der har formuleret og implementeret en etnisk personalepolitik. Det underbygges af kartellernes og forbundenes rådgivning af samarbejdsudvalgene.

Det, at der er etniske minoriteter på en arbejdsplads er ikke nødvendigvis et udtryk for en ledelsesmæssig bevidst holdning til mangfoldighed, men kan være en måde at sikre den nødvendige arbejdskraft på kort sigt.

Problemet er, at hvis etniske minoriteter ikke ansættes med fastholdelsesperspektivet for øje, vil udstødningsrisikoen være stor. I personalepolitikken skal der tages højde for udstødningsrisikoen ved at sikre, at etniske minoriteter tilbydes ordentlige udviklings- og uddannelsesmuligheder og der bør formuleres principper for en afskedigelsespolitik ved nedskæringer og omstruktureringer

Hvis mangfoldigheden på det danske arbejdsmarked ikke styrkes risikerer vi, et fortsat opdelt arbejdsmarked, som det vi ser i dag. Dermed sikres arbejdsmarkedet ikke den fornødne fleksibilitet og den bedste udnyttelse af de menneskelige ressourcer.

Store virksomheder, eksempelvis IKEA, har formået at realisere en mangfoldighedsstrategi, og har også brugt konceptet som en konkurrencemæssig strategi til at profilere koncernen positivt.

For mindre og mellemstore virksomheder er det en opgave, som er forbundet med forholdsmæssigt store vanskeligheder. Det at gennemføre en samarbejdsproces med henblik på at formulere og udmønte en etnisk personalepolitik, kræver en klar ledelsesmæssig holdning og prioritering af ressourcer, forudsætninger, der ofte ikke er til stede. Samtidig er der meget ofte ikke den nødvendige viden til stede, ligesom man mangler de rigtige værktøjer.

Lovgivningsmæssige rammer for indvandring og integration.

Nedenfor er vist de vigtigste ændringer i udlændinge- og integrationslovgivningen 1998-2004.

Regeringens mål med strammingerne i udlændingepolitikken har hovedsageligt været at begrænse antallet af udlændinge fra ikke-vestlige lande. Velfærdskommissionens rapport viser, at indvandringen fra ikke-vestlige lande fra 2002 til 2003 er faldet fra 18.290 til 14.651 personer. Et tal, der dækker over et fald i ægtefællesammenføringer fra 3.666 til 1.831 og i børnesammenføringer fra 5.907 til 3.429.

De mange stramminger har haft en undertone af mistillid til etniske minoriteter og har derfor signalmæssigt været uheldig i forhold til målet om en bedre integration. Starthjælpen og den

lavere introduktionsydelse har ikke været fremmede for beskæftigelsen. Det er andre tilbud af uddannelses- og arbejdsmarkedsmæssig karakter, der er brug for.

De vigtigste ændringer i udlændinge- og integrationslovgivningen 1998 – 2004:

1998 Integrationsloven:

- Samlet 3-årigt introduktionsprogram
- Indførelse af en introduktionsydelse
- Ansvar for integrationsindsatsen hos kommunerne
- Anvisning af passende bolig indenfor 3 måneder, herunder krav om at blive boende i den samme kommune under introduktionsprogrammet
- Oprettelse af integrationsråd ved skriftlig anmodning fra 50 borgere

2002 Udlændingeloven m. fl.

- 24 års reglen
- Permanent opholdstilladelse efter 7 år mod før 3 år
- Afskaffelse af de facto begrebet
- Krav om danskprøve
- Effektivisering af asylsagsbehandlingen
- Ændring af Flygtningenævnets sammensætning

2002 Integrations- og Beskæftigelsesloven

- Mulighed for tilbud til familiesammenførte
- Bindende kontrakter mellem kommuner og nyankomne personer, omfattet af Integrationsloven
- Ændring af boliganvisningsregler, så der nu er samlet behovsprioritering
- Ændring af ret til kontanthjælp ved indførelse af starthjælp
- Nedsat kontanthjælp til personer, der er samlevende med starthjælps eller introduktionsnydelsesmodtagere

2003 Udlændingeloven:

- Ny konsekvent udsendelsesprocedure
- Madkasseordning til udviste asylansøgere

2003 Dansklovgivningen:

- Ny uddannelsesmodel der omfatter 3 danskuddannelser med 6 moduler
- Mulighed for private udbydere

2003 Integrationsloven:

- Trinvis model for integration, herunder vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik og løntilskud samt mentorfunktion i kombination hermed
- Ændring af formålsbestemmelse med sigte mod arbejdsmarkedstilknytning
- Frivillighed ved oprettelse af Integrationsråd
- Udvidelse af pligten til at være aktivt arbejdssøgende
- Indførelse af skærpet rådighedsvurdering
- Resultattilskud til kommuner på 20.000 kr. når udlændinge har bestået deres danskprøve eller på 30.000 kr. efter 6 måneders ordinær beskæftigelse
- Loft over ydelser til modtagere af kontanthjælp, starthjælp og introduktionsydelse

Kilde: Zoom på arbejdsmarkedet 2004

Ændringerne i selve integrationspolitikken i 2003 baseres på 4-partsaftalen mellem regeringen, arbejdsmarkedets parter samt de kommunale parter.² Lovgivningen indeholder de væsentligste rammer og værktøjer for integrationsindsatsen: vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik og løntilskud samt mentorfunktion i kombination hermed. Med 4-partsaftalen er der tilvejebragt en redskabsvifte, der kan målrettes behov og muligheder for det enkelte individ. Aftalen skal evalueres i 2006.

Integration i facket

Invandrere i de facklige organisationerna

LO's fagforbund organiserer tilsammen 1.117.509 medlemmer. Heraf er 76.393 medlemmer med udenlandsk oprindelse hvoraf 1.633 er af uoplyst herkomst. Det svarer til 6,8 procent af medlemmerne. Kvinderne med udenlandsk oprindelse udgør 47,8 procent af medlemmerne med udenlandsk oprindelse og udgør 6,6 procent af kvinderne i alt i LO. Mændene med udenlandsk oprindelse udgør 7,1 procent af mændene, der er medlem af et fagforbund under LO.

² Se: <http://www.projektvirksomhedsrettetintegration.dk>

Figur 5: Medlemmer i LO's fagforbund opgjort i dansk og udenlandsk oprindelse

	Kvinder	Mænd	I alt
Dansk oprindelse	519.200	521.916	1.041.116
Udenl. oprindelse	36.083	38.677	74.760
Uoplyst herkomst	465	1.168	1.633
I alt	555.748	561.761	1.117.509

Kilde: Danmarks Statistik – Statistikbanken

Der eksisterer ikke en samlet statistik over, hvor stor en andel etniske minoriteter udgør inden for FTF-området, men der arbejdes på at få etableret en sådan. Den generelle arbejdsmarkedsstatistik tyder på, at der er relativt færre med anden etnisk baggrund end dansk inden for FTF-området end inden for LO-området. Netop derfor er der sat fokus på at få flere af de etniske minoriteter til at interesse sig for FTF-uddannelserne, hvor der generelt er mangel på arbejdskraft.

Prioriteringer og indsatsområder

LOs prioriteringer og indsatsområder:

- Fagbevægelsen har et særligt ansvar for at indgå i en holdningsmæssig dialog med tillidsrepræsentanter, medlemmer og virksomheder om etnisk ligestilling og mangfoldighed på arbejdspladserne. Fagbevægelsen har også et ansvar for at udøve mangfoldighedsledelse på egne arbejdspladser og for at opsamle og formidle viden og værktøjer. Fagbevægelsens nyetablerede videncenter for integration vil være en central aktør i dette arbejde.
- Faglige repræsentanter i samarbejdsudvalg og virksomhedsbestyrelser har et særligt ansvar for at sætte temaet på dagsordenen på alle niveauer, hvor de er repræsenteret. Det kræver, at de tilegner sig den nødvendige viden til at indgå i en kvalificeret dialog med ledelse og medarbejdere om ansættelse af etniske minoriteter. En netop offentliggjort holdningsundersøgelse fra LO Århus viser, at 93 procent af de adspurgte medlemmer udtrykte en positiv holdning til at arbejde sammen med etniske minoriteter. Derfor er det ofte et spørgsmål om at tage emnet op til drøftelse.
- Der er behov for at styrke partnerskaber mellem aktører på området, lokalt og centralt. Et eksempel på sidstnævnte er SALA/LO's mangfoldighedsprojekt, hvor samarbejdsnævnet via offentlig finansiering, udvikler mangfoldighedsværktøjer og understøtter samarbejdsudvalgene på virksomhederne. Det kommunale område har gennemført et lignende initiativ.
- Integration er et centralt tema i den offentlige debat. Der er ofte tale om en følelsesladet debat hvor det saglige indhold kan være vanskeligt at gennemskue. Ledelses- og medarbejderrepræsentanter på arbejdspladserne har ikke tilstrækkelig viden til at indgå i en konstruktiv dialog om emnet. Den faglige viden om etnicitet og mangfoldighed i fagbevægelsen og i erhvervslivet, skal styrkes ved en oplysnings- og uddannelsesmæssig indsats.
- De offentlige arbejdspladser bør foregå det private erhvervsliv som gode eksempler. Der er derfor politisk behov for at fokusere på de offentlige arbejdspladser eget ansvar for at gennemføre en mangfoldighedspolitik, ikke blot ud fra procentvise måltal.
- Der findes ingen systematisk overvågning af udbredelse og indhold af mangfoldighedspolitikker på offentlige og private arbejdspladser. Staten bør påtage sig

den opgave. Et sådant initiativ vil udbrede kendskabet til mangfoldighed og være et positivt signal i forhold til den enkelte arbejdsplads. Indsatsen bør have særlig fokus på de brancher, hvor etniske minoriteter i særlig grad er underrepræsenteret, eksempelvis bygge- og anlægsområdet. Der bør samtidig være en systematisk opsamling og videreformidling af erfaringer fra de mange små og store projekter, der er givet offentlig støtte til.

FTF har udformet en integrationspolitik, hvor hovedsigtet er at sikre etniske minoriteter en bedre adgang til uddannelser inden for FTF-området. FTF mener, at alle arbejdspladser skal bestå af en mangfoldig medarbejdergruppe, der afspejler sammensætningen i det danske samfund. FTF har derfor formuleret en række forslag, som sigter på at få flere med anden etnisk baggrund end dansk ind på uddannelserne inden for FTF-området. FTF mener også, at førstegenerations-indvandrere og flygtninge med kvalifikationer til arbejdsmarkedet skal støttes aktivt i at udnytte disse kvalifikationer optimalt.

I finanssektoren har man med stor succes etableret et integrations-projekt som en aftale mellem Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening. Projektet indebærer mulighed for ansættelse på særlige vilkår for etniske minoriteter. Også i Dansk Sygeplejeråd har man iværksat et større projekt, som har fokus på mangfoldighedsledelse og problemer med diskrimination.

FINLAND

Integration i arbetslivet

Sysselsättning ur ett integrationsperspektiv

Arbetslösheten bland i Finland boende utländska medborgare³ är i genomsnitt 28 procent medan siffran för infödda finländare är 8 procent. Samtidigt finns det flera invandrargrupper med en arbetslöshetsgrad på mellan 60 och 70 procent (t.ex. somalier och irakier). Sysselsättningsgraden bland utländska medborgare i Finland är 43 procent. Det sammanlagda invånarantalet i Finland är 5,2 miljoner och av dessa är ca 109 000 i Finland fast bosatta utländska medborgare. Antalet invånare som är födda i utlandet är cirka 166 000. Av hela befolkningen utgör de utländska medborgarna 2,1 procent.

Enligt olika utredningar har inte någon arbetskraftsinvandring riktats till Finland efter andra världskriget. De största invandringsflödena förklaras av att utrikesfinländarna och deras familjemedlemmar har återflyttat samt av den humanitära invandringen (flyktingar). Den höga arbetslösheten bland invandrarna förklaras till en del av att en så stor del av invandrarna är flyktingar och dessa har svårare att etablera sig på arbetsmarknaden än andra invandrare. Den största andelen av somalier och återflyttare från forna Sovjetunionen kom till Finland under 90-talets lågkonjunktur då det var svårt att få sysselsättning och många har blivit långtidsarbetslösa.

Integrations- och diskrimineringsproblem på arbetsmarknaden

Det är inte vanligt att invandrare får ett arbete som motsvarar deras utbildning. Detta är ett viktigt exempel på diskriminering i arbetet. Det finns även tecken som visar att det är vanligt att invandrare arbetar på kollektivavtalets minimilön. Diskrimineringen sker redan vid anställningen. Vi har även enskilda uppgifter om rasism på arbetsplatserna, men man har inte statistikfört olika former eller frekvensen av etnisk diskriminering eller rasism i Finland.

Förhållningssätt till invandring och integration

Största delen av den finländska befolkningen ställer sig skeptiskt eller negativt till invandringen. Detta kan delvis förklaras med det att arbetslösheten är klart högre i Finland än i Sverige och Norge. Under de senaste åren har attityderna utvecklats i positiv riktning. Det växande umgänget med invandrare betyder mindre fördomar. Utvecklingen förklaras även av oron inför den förväntade minskningen av de nationella arbetskraftsresurserna när de stora efterkrigsålderskullarna stegvis lämnar arbetslivet. Ett centralt mål för invandrapolitiken är att garantera den arbetskraft som arbetslivet behöver.

³ I Finland definieras invandrare som utländska medborgare.

De positivare attityderna gör sig speciellt gällande bland beslutsfattare (arbetsgivarorganisationer, fackliga centralorganisationer, politiker, tjänstemän) – de individuella skillnaderna är dock stora.

En utgångspunkt för den finländska invandrapolitiken är att förhindra uppkomsten av en tudelad arbetsmarknad. De som kommer till Finland för att arbeta har rätt att bosätta sig permanent i landet och man kan t.ex. inte p.g.a. arbetslöshet skicka dem ut ur landet såsom man kan göra i gästarbetarsystemet.

Undantaget från denna princip är på förhand överenskomna projekt och motsvarande som man vet skall avslutas vid en viss tidpunkt. Finland stöder officiellt principen om lika rättigheter. Principen gäller för alla som är lagligt bosatta i Finland. Principen om lika rättigheter är inskriven i grundlagen och i lagen om lika behandling (antidiskrimineringslagen).

Nationella strategier och åtgärder för att främja integration i arbetslivet

I Finland har en tjänstemannaarbetsgrupp utarbetat ett utkast till invandrapolitiskt program för regeringen. I programutkastet föreslår man att Finland aktivt bör söka invandrare till arbetsmarknaden. Det invandrapolitiska programutkastet innehåller åtgärdsförslag som främjar integreringen av invandrare i Finland.

En väsentlig förutsättning för integration är att invandraren lär sig finska eller svenska. För invandrare i arbetsför ålder är målet att få dem i arbete så att det finländska samhället och arbetslivet kan ta i bruk deras kompetens och utbildning.

Enbart flyktingar eller invandrare som är beroende av utkomstskyddet är berättigade till integrationsåtgärder och -program enligt lagen om främjande av invandrades integration. Fackföreningsrörelsens mål är att utvidga lagens tillämpningsområde så att den även gäller för utlänningar och deras familjemedlemmar som invandrat till Finland för att arbeta i landet. Arbetskraftsbyråerna (arbetsförmedlingen i Sverige) och kommunernas invandrarrådgivare bär ansvaret för integrationslagens integrationsåtgärder.

Arbetsministeriet utarbetar för närvarande en webbsida för utlänningar som är intresserade av att arbeta i Finland. På sidorna skall man lätt kunna finna information om arbetskultur, löner, prisnivå, beskattning, den sociala tryggheten osv. På hemsidan för SAK:s (FFC) informationsställe (infopunkt) i Tallinn finns redan liknande sidor på finska, estniska, ryska och engelska: www.sak.fi/tallinn

Det kanske berättar något om attitydförändringarna i invandringsfrågor, att Finland den 1 maj 2006 avskaffade de övergångsregler som gällt för medborgare i de nya EU-länderna.

Integration i facket

Invandrare i de fackliga organisationerna

Organiseringsgraden bland invandrare i Finland är ca 40 procent medan siffran för hela landet är 73 procent. Man uppskattar att SAK:s (FFC) medlemsförbund har ca 11 000 invandrarmedlemmar (ca 1 procent av alla medlemmar). Det största antalet invandrare är

organiserade i Metallförbundet, PAM (Servicebranschernas fackförbund) och JHL (Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena). Proportionellt är invandrarmedlemmarnas antal störst i Musikerförbundet. Inom STTK:s medlemsförbund uppskattar man att motsvarande siffra är 3 000 och inom AKAVA:s medlemsförbund ca 1 250. Ännu i början av 1990-talet förutsatte många förbund att medlemmarna är finländska medborgare.

Eftersom det inte i medlemsregistren ingår diarieuppgifter som gör det möjligt att identifiera medlemmar med utländsk bakgrund kan man inte presentera exakta siffror. De anmälda uppgifterna bygger på förbundens egna uppskattningar – ofta medborgarskapuppgifter eller modersmål.

Strategier och åtgärder för att främja invandrares ställning i facket

Vi har satsat på att informera invandrarna direkt om den finländska fackföreningsrörelsen. Vissa förbund har ombudsmän, vars huvudsakliga uppgift är att hjälpa invandrare att organisera sig i fackförbunden. Man erbjuder även allt mer information på främmande språk – även på webbsidorna. Samtidigt har man fäst uppmärksamhet på att påverka attityderna.

Ett fackförbund (Byggnads i FFC) har en egen fackavdelning för medlemmar med utländsk bakgrund (rykspråkiga). Huvudregeln är dock att man inte grupperar invandrarmedlemmar i särskilda fackavdelningar.

FFC utbildningscenter har svarat för ett ESF (Europeiska socialfonden) Equal-projekt: ETMO (Mångfald som resurs i arbetsgemenskapen/ Multiculturalism as a resource in a working community). I ETMO-rojektet deltog 16 arbetsplatser från Stor-Helsingfors och Åbo. Med projektet ville man förbättra relationerna mellan invandrarna och ursprungsbefolkningen på arbetsplatserna samt förbättra invandrares sysselsättningssituation. Utgående från ETMO-projektets resultat fortsätter arbetet i det EU-finansierade PETMO-projektet (1.11.2004-30.4.2007) (På väg mot en diversifierad arbetsgemenskap) som är ett utbildningsprojekt under vilket man bygger upp och testar ett fyra studieveckors (6 ects) utbildningsprogram för diversitetsorientering. Målsättningen är att ge orientering angående en diversifierad arbetsgemenskap. Sjutton företag och arbetsgemenskaper deltar. Petmo strävar efter att underlätta invandrares och de infödda finländarnas gemensamma arbetsliv. I projektet fäster man uppmärksamhet vid arbetsförhållandets början. Både invandrare och hela arbetsgemenskapen behöver orientering.

Det gemensamma EU-interreg infopunktsprojektet i Tallinn (som handhas av FFC, dess medlemsförbund och STTK:s Tjänstemannaförbundet) fortsätter nu med direkt förbundsfinansiering. Informationsstället informerar om Finland och Finlands arbetsliv för dem som bor i Estland och vill komma och arbeta i Finland.

Arbetsmarknadsorganisationerna är representerade i Arbetsministeriets Delegation för etniska relationer. Fackföreningsrörelsen är även representerad i den arbetsgrupp för antirasistiskt arbete som verkar under delegationen. FFC deltar även i EU-kampanjen For diversity – against discrimination.

FFC har sedan 2001 haft en mångfaldsarbetsgrupp. Gruppens uppgift är att samordna förbundens mångfaldsarbete, följa invandrapolitiken i Finland och EU samt hålla kontakt med olika invandrarorganisationer.

Politiska ställningstaganden och prioriteringar

Arbetsmarknadsorganisationerna (FFC, STTK, AKAVA och arbetsgivarnas EK) utarbetade i mars 2006 ett ställningstagande för ökad arbetsrelaterad invandring. Arbetsgivar- och löntagarorganisationerna önskar tillsammans invandrarna välkomna till Finland.

Arbetsmarknadsorganisationernas mål är att i samhället och i arbetslivet främja positiva attityder till invandrare samt utveckla förutsättningarna för ett månkulturellt arbetsliv.

Examensinriktad fortbildning och förbättrandet av förfarandet för erkännandet av utländska högskole- och övriga examina samt utvecklingen av fristående examina skulle för sin del göra det lättare för invandrare att komma in i det finländska arbetslivet.

En utländsk arbetstagare bör kunna känna sig välkommen. Arbetsgivarna bör följa finländsk lagstiftning, vars grundläggande utgångspunkt är att man för arbete i Finland bör tillämpa finländska anställningsvillkor och kollektivavtal.

Arbetsmarknadsparterna förbinder sig för sin del att främja ett positivt attitydklimat på arbetsplatserna och bekämpa fördomar, okunskap samt diskriminering och rasism som bygger på etnisk bakgrund. Att eliminera negativa attityder och rädsla förutsätter öppenhet och det att man respekterar den lagstiftning och de avtal som reglerar arbetslivet.

Organisationerna genomför på hösten 2006 – på ett sätt som man särskilt skall komma överens om – en till förmännen (cheferna) och förtroendemännen riktad gemensam informationskampanj för att främja goda etniska relationer. I projektet skall man dra nytta av de bästa arbetsplatserfarenheterna och -exemplen.

ISLAND

Integration i arbetslivet

Sysselsättning ur ett integrationsperspektiv

I Island arbetar den utländska arbetskraften huvudsakligen inom fiskeindustrin, hälsovården och byggnadsindustrin.

Majoriteten av dessa arbetstagare kommer från Polen, Thailand och Filippinerna. Med undantag av byggsektorn, som domineras av polsk arbetskraft, är det frågan om låglönearbetsplatser. Traditionellt har de flesta thailändska och filippinska arbetstagarna arbetat inom det allmänna hälsovårdssystemet men nu växer även antalet polacker inom denna sektor. Samtidigt ser man att det inom sektorer med krav på en mer specifik utbildning inte finns utländsk arbetskraft i någon större grad.

De tre senaste åren har ett växande antal arbetstagare från de nya medlemsländerna – närmast från Polen och de Baltiska länderna – sökt arbete inom byggindustrin. De utländska arbetstagarna kommer troligen att minska när den nuvarande boomen inom byggsektorn avtar om cirka 24 månader.

Den utländska arbetskraftens andel av arbetskraften har ökat markant och är nu cirka 7 procent. I januari 2006 var arbetslöshetsgraden i Island 1,5 procent.

Integrations- och diskrimineringsproblem på arbetsmarknaden

Huvudsakligen klagar de utländska arbetstagarna som kommer från länder utanför EES-området på problem som härrör till systemet med arbetstillstånd. I det nuvarande systemet är det arbetsgivaren och inte arbetstagaren som erhåller arbetstillståndet och arbetsgivaren har ansvaret för de skyldigheter som är bundna till tillståndet. I vissa fall, där arbetstagaren vill förlänga sitt tillstånd, kan tillståndets begränsade varighet (12 månader) leda till det att han är mindre benägen att klaga eller söka hjälp trots att han vet att arbetsgivaren bryter mot lag eller gällande kollektivavtal.

Denna typ av klagomål har minskat i antal och situationen kommer att förbättras med slopandet av restriktioner för arbetstagare från de nya EU-länderna. Utländska arbetstagare och speciellt de som vill förlänga sin vistelse på Island är alltid oroade för en bristande information om arbetstagarnas rättigheter och sociala normer.

Vi har inte haft några allvarliga nationalitetsbaserade eller etniska konflikter mellan utländsk och isländsk arbetskraft. Den sociala integrationen mellan olika nationaliteter är dock begränsad. Till en del kan detta förklaras med språkliga barriärer, men i vissa fall kan man även se tecken på underliggande konflikter mellan olika människogrupper i samhället.

Förhållningssätt till invandring och integration

Fackföreningsrörelsen förhåller sig, speciellt när efterfrågan på arbetskraft är stor och man inte kan fylla behovet med inhemsk arbetskraft, allmänt positivt till utländska arbetstagare. Fackföreningsrörelsens utgångspunkt är att utländsk arbetskraft vid inträde och arbete på den lokala arbetsmarknaden alltid fullt ut måste respektera de löne- och andra villkor som arbetsmarknadens parter har förhandlat fram.

Om en arbetsgivare söker arbetstillstånd för en arbetstagare i tre på varandra följande år så kan arbetstagaren ansöka om ett obegränsat arbetstillstånd som beviljas arbetstagaren personligen. Detta förbättrar betydligt arbetstagarnas möjlighet till rörlighet och integration i samhället. Rörligheten garanteras medborgare i EES-länder.

Efterfrågan på utländsk arbetskraft har huvudsakligen ökat inom byggindustrin. Ökningen berör till en del Reykjavikområdet men mer landets östra delar där man bygger ett vattenkraftverk och en aluminiumfabrik. När arbetskraftbehovet är som störst kommer båda byggarbetsplatserna att sysselsätta cirka 1 300 personer. Majoriteten av arbetstagarna kommer från Kina, Polen och Portugal och man förväntar sig att en överväldigande del av dem lämnar Island när projekten har slutförts.

Rasism är inte något större diskussionstema i Island och hitintills har man inte sett rasismen som ett allvarligt problem. De stämningar som ligger bakom rasism och diskriminerande beteende är dock inte helt okända hos oss. Detta symboliseras av utlåtanden som att när den allmänna efterfrågan av arbetskraft minskar bör isländska medborgare ha förtur till lediga arbetsplatser.

Nationella strategier och åtgärder för att främja integration i arbetslivet

Den isländska centralorganisationen ASI och isländska arbetsgivarorganisationen SA undertecknade i mars 2004 ett avtal om utländsk arbetskraft på den isländska arbetsmarknaden. Syftet var att skapa en gemensam procedur för behandling av fall var man misstänker att företag med utländska arbetstagare bryter mot kollektivavtalen. Sådana arbetsgivare är skyldiga att till fackförbundets representant ge information om sina utländska arbetstagares löner. Samtidigt kom man överens om en formell procedur som man, ifall av oenighet eller om företaget initialt är ovilligt att göra sin plikt, följer på centralorganisationsnivån.

Det lönar sig att notera att parterna i inledningen konstaterar att det att Island i EES-avtalet har förbundit sig till varors, kapitalets, tjänsters och arbetskraftens fria rörlighet över nationsgränserna har en positiv betydelse för enskilda människors och företags intressen, samtidigt som det ökar utbudet av varor och tjänster samt en spridning av kunskap mellan länderna, en större konkurrens mellan företag och en uppåtgående trend inom olika samhällssektorer samt ökar antalet arbetsplatser.

Parterna betonar likväl betydelsen av att de förändringar i sammansättningen av arbetskraften som den ökande utländska arbetskraften medför inte bör störa de nuvarande principerna för lönesättning och andra kollektivavtalsbestämda arbetsvillkor. Parterna deklarerar att det är deras gemensamma uppgift att se till att företag som använder utländsk arbetskraft i sin

produktion och sina tjänster utbetalar löner och följer arbetsvillkor som motsvarar gällande kollektivavtal och Islands lagstiftning. Parterna är även överens om att det att utländska arbetstagare och företag anpassar sig till skick och bruk på den isländska arbetsmarknaden och i det isländska samhället främjar fred och förtroende mellan parterna.

ASI lanserade år 2005 en kampanj med rubriken “Einn rettur – ekkert svindl” som kan översättas med “lika rättigheter i arbetet för alla.” Den pågående kampanjens mål är att nå ut till de utländska arbetstagarna, informera dem om deras status i enlighet med Islands arbetslagstiftning och kollektivavtal och att vid behov stöda dem. ASI har gett ut broschyrer på tio språk och delat ut dem på arbetsplatserna. Kampanjen har haft ett positivt inflytande.

Kollektivavtalen är allmängiltiga inom sina respektive sektorer. Detta betyder, att utländska arbetstagare automatiskt är täckta av kollektivavtal och är kollektivt representerade.

Integration i facket

Invandrare i de fackliga organisationerna

Utländska arbetstagare (EU och icke EU) som är fullvärdiga medlemmar i de isländska fackliga organisationerna har rösträtt i fackliga val och är valbara till fackliga ledaruppgifter. Trots detta har man inte valt någon utlänning till ledande uppgifter inom fackförbunden. Alla arbetstagare – utländska och isländska – har fulla rättigheter i olika tjänsteprojekt och fackliga fonder. Ett antal utländska arbetstagare har valts till förtroendeuppdrag på sina arbetsplatser och är därmed en del av den formella fackliga organisationen inom sitt fackförbund.

Fackliga strategier, åtgärder och prioriteringar

Fackförbunden betonar att utländska arbetstagare bör informeras om sina kollektivavtalsbaserade rättigheter och skyldigheter och sin rätt att gå med i facket och delta i fackliga aktiviteter. Vi organiserar särskilda språkkurser i isländska för utländska arbetstagare. Deltagaravgifterna ersätts till 75 procent och i vissa tillfällen till 90 procent. ASI har dock inte utarbetat någon allmän enhetligt skriftlig politik i frågan.

NORGE

Integrering i arbeidslivet

Sysselsetting i et integreringsperspektiv

Som innvandrere regnes her en person født i utlandet av utenlandsfødte foreldre (også kalt førstegenerasjonsinnvandrere).

Tabell 1. Sysselsetting 4. kvartal 2004

	I alt	Menn	Kvinner
Hele befolkningen	69,4	72,5	66,0
Førstegenerasjonsinnvandrere i alt	56,6	61,1	52,2
Norden	71,8	73,5	69,7
Vest-Europa ellers	66,9	72,6	60,9
Nye EU-land i Øst-Europa	61,5	69,5	61,4
Øst-Europa ellers	55,5	59,1	52,7
Nord-Amerika og Oseania	54,8	63,4	50,1
Asia	49,8	55,9	44,0
Afrika	41,7	45,6	35,5
Sør- og Mellom-Amerika	58,8	63,6	54,1
Født i Norge av utenlandsfødte foreldre i alt (gruppert etter mors fødeland)	57,8	58,2	55,5
Norden	73,4	74,1	70,9
Vest-Europa ellers	68,5	72,4	64,7
Nye EU-land i Øst-Europa	67,5	65,7	67,4
Øst-Europa ellers	69,6	67,2	68,1
Nord-Amerika og Oseania	65,2	66,7	62,1
Asia	51,8	53,7	49,8
Afrika	53,1	48,3	54,5
Sør- og Mellom-Amerika	44,5	41,2	38,3

Viktige funn:

Sysselsettingen stiger markant etter fire års botid i Norge. For innvandrere i alt gikk sysselsettingen opp fra 46,3 prosent i gruppen med botid under fire år til 58,2 prosent blant de med botid fra fire til seks år.

Flere ikke-vestlige nasjonaliteter har en sysselsetting som ligger tett opp til et vestlig nivå. For eksempel hadde innvandrere fra land som Chile, Filippinene, Ghana, India og Kroatia en sysselsetting på over 60 prosent. Lavest sysselsetting finner vi blant innvandrere fra Somalia og Afghanistan. Den lave sysselsettingen skyldes blant annet at det fra disse landene er mange flyktninger som har bodd kort tid her i landet.

Ganske lave sysselsettingsprosjenter i enkelte innvandringsgrupper med lang botid i Norge. Dette gjelder blant annet de fra Pakistan og Tyrkia. Det lave sysselsettingsnivået i disse gruppene har først og fremst sammenheng med en svært lav yrkesdeltakelse blant kvinnene.

Fordelingen på hovedgruppene viser at de ikke-vestlige lønnsstakerne har en relativt høy andel i yrker som ikke har spesielle krav til utdanning.

Tabell 2. Registrerte helt arbeidsledige etter innvandringsbakgrunn, landbakgrunn (verdensregion) og kjønn. I prosent av arbeidsstyrken. Utgangen av mai 2006

	I alt	Menn	Kvinner
Hele befolkningen	2,5	2,5	2,5
Uten innvandringsbakgrunn samt etterkommere⁴	2,1	2,1	2,1
Førstegenerasjonsinnvandrere i alt	7,3	7,2	7,5
Norden	2,8	3,2	2,5
Vest-Europa ellers	2,5	2,4	2,7
Nye EU-land i Øst-Europa	3,4	2,0	4,9
Øst-Europa ellers	8,9	8,3	9,6
Nord-Amerika og Oseania	3,6	3,7	3,4
Asia ⁵	10,0	9,5	10,7
Afrika	14,9	15,5	13,5
Sør- og Mellom-Amerika	8,0	7,5	8,4

Kilde: <http://www.ssb.no>

Den registrerte arbeidsledigheten blant innvandrere gikk ned fra 9 prosent i 2. kvartal 2005 til 7,3 prosent i 2. kvartal 2006. I befolkningen ellers gikk den registrerte ledigheten ned fra 2,9 til 2,1 prosent. 13 116 innvandrere var registrert ledige i 2. kvartal i 2006. Dette var om lag 2 000 færre enn samme kvartal året før. I alt 60 595 personer var registrert ledige ved utgangen av mai i år. Innvandrere utgjorde ca. 22 prosent av dem.

Innvandrere har en registrert arbeidsledighet som er over tre ganger så høy. Denne forskjellen har holdt seg stabil over lang tid. Det er høyest ledighet blant innvandrere fra Afrika. Denne gruppen innvandrere har hele syv ganger så høy ledighet som nivået i majoritetsbefolkningen. Nivåforskjellene mellom innvandringsgruppene representerer et stabilt mønster i arbeidsmarkedet og gjenspeiler gruppens ulike sammensetning. Innvandrere fra vestlige land og de nye EU-landene i øst består i hovedsak av arbeidsinnvandrere, mens flyktninger utgjør flertallet av de ikke-vestlige. Disse kan ha høyst varierende botid i Norge. De mest etablerte kommer fra Latin-Amerika (fortrinnsvis Chile), mens det blant afrikanske flyktninger er en relativt stor andel fra Somalia med kortere botid i Norge.

⁴ Norskfødte av utenlandsfødte foreldre.

⁵ Tyrkia er inkludert

Integrerings- og diskrimineringsproblem på arbeidsmarkedet

- Mangel på formelle kvalifikasjoner og gode språkkunnskaper gjør at innvandrere "holdes" utenfor store deler av arbeidsmarkedet
- Rutiner og verktøy for godkjennelse av utenlandsk realkompetanse er ofte mangelfull
- Ungdom dropper ut av skolen fordi de ser at minoriteter uansett ikke får jobb
- I arbeidslivet opplever personer med innvandrerbakgrunn at de blir holdt utenfor og får mindre informasjon enn etniske nordmenn.
- Usynlige stengsler gjør det vanskeligere å bli forfremmet, få riktig jobb i forhold til kompetanse og få tilgang til kurs og andre former for kompetanseheving.
- Mobbing og utstøtning på bakgrunn av sin etniske opprinnelse
- Diskriminering på arbeidsplassen skjer ofte på en uformell måte ved usynliggjøring, mangel på anerkjennelse og kan vanskelig påvises.

Holdning till innvandring och integrering

Arbeidsmotivert innvandring fra land utenom Europa begynte i Norge for 30 år siden, da de første pakistannerne kom. (Tidligere hadde arbeidsinnvandringen primært bestått av folk fra Norden og Nord-Europa.) Det første tiåret ble disse nye innvandrerne omtalt som "fremmedarbeidere", og de ble i stor grad forventet å fungere som gjestearbeidskraft som ville reise hjem etter utført jobb. Alminneliggjøringen av begrepet "innvandrer" synliggjorde at denne oppfatningen gradvis forsvant, men det er fremdeles et stykke igjen til begrepet "etniske minoriteter" blir et dagligdags begrep for folk flest. (I dette begrepet ligger det en forståelse av at gruppen er stabilt bosatt, og ikke lenger i bevegelse, og at man dermed skal ha like rettigheter som andre fastboende.)

I Norge har det vært stor oppmerksomhet på å integrere innvandrere både sosialt og i forhold til arbeidsmarkedet. Arbeidsmarkedet er i dag stramt og man ser nødvendigheten av å få flere innvandrere sysselsatt. Ønsket om økt sysselsetting blant innvandrere skyldes også ønsket om å redusere de offentlige kostnadene forbundet med arbeidsledighestrygd og andre sosiale ytelser.

Om noen få tiår vil også Norge oppleve at antall arbeidstakere i forhold til pensjonister reduseres. Innvandring og sysselsetting av innvandrere blir sett på som et viktig virkemiddel for å løse de problemene som da oppstår.

Den nasjonale debatten har også omhandlet nye klasseskiller mellom ulike etniske grupper samt frykten i enkelte grupper for at etniske nordmenn vil komme i mindretall.

Nasjonale strategier og tiltak for å fremme integrering i arbeidslivet

Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering (2002-2006) inneholdt følgende hovedpunkter rettet mot arbeidslivet:

- Opprette et forum for etnisk mangfold i arbeidslivet
- Dele ut en pris for etnisk mangfold i arbeidslivet
- Krav om å ivareta ikke-diskriminering hos leverandører til statlige anskaffelser
- Resultatmål om at minst 60 prosent av registrerte arbeidsledige innvandrere skal i jobb
- Retningslinjer for å motvirke etnisk diskriminering i forbindelse med arbeidsformidling

- Videreutvikling av godkjenningsordningen for realkompetanse
- Det statlige arbeidsmarkedet skal ikke stenge noen ute på grunn av etnisk opprinnelse
- Oppfordring til statlige etater om å vurdere å innføre rasismefri sone.

Regjeringen har nå startet arbeidet med en ny handlingsplan, og det nye Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) vil være en sentral aktør i dette arbeidet. I tillegg har regjeringen varslet at den vil fremme en stortingsmelding om arbeid, inkludering og velferd høsten 2006.

Avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv ("IA-avtalen")

IA-avtalen er et samarbeid mellom regjeringen og partene i arbeidslivet, etablert i 2001 og reforhandlet i 2005. I den nye IA-avtalen (for perioden 2006 – 2009) uttrykte partene enighet om at avtalen kan være et virkemiddel for å motvirke diskriminering i arbeidslivet generelt. De har forpliktet seg til å arbeide for bevisstgjøring ved ansettelse for å forebygge diskriminering som f.eks. er begrunnet i kjønn, alder, etnisitet eller funksjonsevne.

Integrering i fagbevegelsen

Innvandrere i fagbevegelsen

Det finnes ingen oversikt over hvor mange innvandrere som er organisert i fagbevegelsen i Norge. Dette gjelder både i UNIO, YS og LO som ikke registrerer sine medlemmer etter etnisk opprinnelse.

Statistisk sentralbyrå gjennomførte imidlertid en levekårsundersøkelse i 1995/96, hvor det fremkom at 36 prosent av sysselsatte innvandrere fra åtte ikke-vestlige land var medlem av en fagorganisasjon.

Strategier, tiltak og prioriteringer

LO Norge

LO- N vedtok i 1980 å nedsette et eget fremmedarbeiderutvalg og på LOs kongress i 1997 ble det ansatt egen innvandreresekretær. I 2002 ble det vedtatt i LOs sekretariat å lage et eget strategidokument med en tilhørende aktivitetsplan for LOs arbeid med etniske minoriteter og antirasisme. Dette ble oversatt til flere språk for å få et bedre og større engasjement i forbundene og på lokalplan. I aktivitetsplanen ble det lagt vekt på å fokusere på rekruttering, informasjon og opplæring for lokal tillitsvalgte og for å synliggjøre at LO ønsker en større aktivitet på dette området.

LO har også gjennomført tre forskningsprosjekter i samarbeid med Fafo, (www.fafo.no). Disse er blitt gode verktøy å bruke videre, både i LO, forbundene og på lokalplan. LO-kongressen i 2005 vedtok et nytt handlingsprogram og en handlingsplan for LOs organisasjonsarbeid fram til 2009 som inneholder helt klare vedtak på hvordan en del av dette arbeidet skal gjennomføres. Handlingsprogrammet inneholder et eget kapittel "Et humant og tolerant samfunn", som sier hva LO vil gjøre i den kommende kongressperioden, og hva som er LOs politikk innenfor dette området. Det ble videre vedtatt at det skal gjennomføres et forsøksprosjekt for rekruttering av og informasjon til utenlandske arbeidstakere og det skal

ansettes en egen organisasjonsrådgiver som skal bidra til å utvikle egnede kurs- og skoleringsopplegg for medlemmer/ tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn.

LO, NHO og Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (www.imdi.no) har inngått et samarbeid om hvordan vi skal få rekruttert flere personer med innvandrerbakgrunn til arbeidslivet, med å utarbeide tips for rekruttering.

Det er oppnevnt et LOs forum for etnisk likestilling for denne kongressperioden, som består av 16 av LOs 24 forbund, og de vil ha som hovedoppgave å følge opp de vedtak som ble fattet på LO kongressen, samt drive dette arbeidet i sitt eget forbund og ned på lokalplan. LO har vedtatt i sin policy at LOs arbeidsstyrke i størst mulig grad skal gjenspeile mangfoldet i befolkningen, og at det derfor er et personalpolitisk mål å oppnå en balansert alders- og kjønns sammensetning og rekruttere personer med etnisk minoritetsbakgrunn.

Unio

Unio ser nødvendigheten av at de ansatte i våre medlemsgrupper reflekterer den generelle befolkningssammensetningen. Unio har derfor i flere strategidokumenter tatt opp viktigheten av å integrere innvandrere i arbeidslivet. Tiltak som vi jobber med er å flere innvandrere til å ta profesjonsutdanning, bedre språkkunnskapene til innvandrere samt vurdere reglene for godkjenning av utenlandsk utdanning.

YS

YS' arbeid knyttet til integrering av etniske minoriteter i arbeidslivet startet for alvor i 1996, da en debattprosess ble gjennomført i organisasjonen. Samtidig var "Den flerkulturelle arbeidsplassen" hovedtema for årets YS-konferanse, der sentrale tillitsvalgte og ansatte fra hele YS-systemet møtes.

YS har valgt å ha likestillings- og antidiskrimineringsarbeid som ett av sine tre hovedsatsningsområder for 2006. I tillegg arbeider YS Ung mye med integrering av minoritetsungdom i arbeidslivet i samarbeid med Agenda X, som er et ressurscenter tilknyttet Antirasistisk Senter (www.agendax.no).

Det arbeides for tiden med å opprette en YS-arbeidsgruppe knyttet til etnisk diskriminering i arbeidslivet. Gruppen skal bestå av fem representanter fra YS-forbundene og tre eksterne personer med spisskompetanse på området.

SVERIGE

Integration i arbetslivet

Sysselsättning ur ett integrationsperspektiv

I Sverige bor i dag mer än en miljon människor som är födda utomlands och närmare två miljoner människor har utländsk bakgrund, det vill säga är själva födda utomlands eller födda i Sverige med minst en utlandsfödd förälder.

Sverige övergick under 1900-talet från att vara ett utvandrarsland till att bli ett invandrarsland. I dag är Sverige det land i Europa som har den näst högsta andelen utlandsfödda (12,4 procent).

Tablå 2: Personer födda utomlands 1900-2005 (antal och procent)

År	Tusental	Procent av befolkningen
1900	36	0,7
1930	62	1,0
1945	101	1,5
1960	300	4,0
1970	538	6,7
1980	627	7,5
1990	790	9,2
2000	1004	11,3
2005	1126	12,4

Källa: SCB-rapporten *Från folkbrist till en åldrande befolkning* samt senare kompletteringar från SCBs befolkningsstatistik

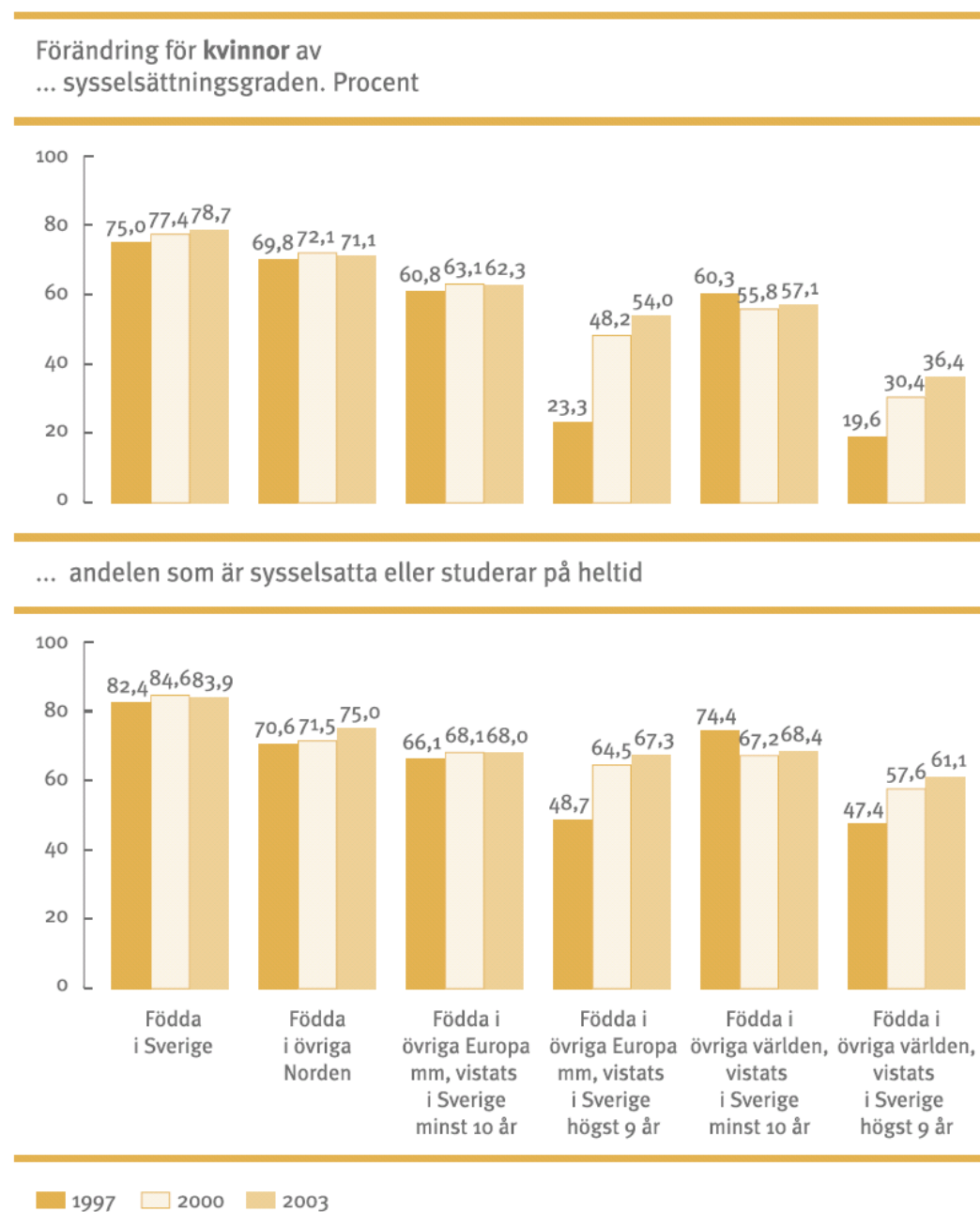
Invandringen har dock ändrat karaktär sedan andra världskriget, vilket kommit att påverka sysselsättningsgraden och integrationsprocesserna i arbetslivet och samhället i stort. Under andra världskriget handlade det huvudsakligen om flyktinginvandring från Baltikum och andra europeiska länder. Sverige hade en omfattande arbetskraftsinvandring mellan åren 1945 och 1973 från nordiska länder (främst Finland) men även från Tyskland, Italien, Österrike och Belgien, samt senare från dåvarande Jugoslavien och Turkiet. Den finska arbetskraftsinvandringen var den i särklass största och Sverigefinnarna, som idag har minoritetsstatus, är än i dag den största invandrargruppen i Sverige. Under arbetskraftsinvandringens höjdpunkt låg den genomsnittliga sysselsättningsgraden för utrikes födda till och med högre än för personer födda i Sverige. Arbetskraftsinvandringen upphörde i stort sett i början av 1970-talet på grund av striktare bestämmelser för utomnordisk arbetskraftsinvandring.

I samband med det fördes ansvaret för tillståndsgivning och mottagning över från Arbetsmarknadsverket till det dåvarande Invandrarverket. Invandringen till Sverige har sedan 1970-talet huvudsakligen rört sig om flykting- och anhöriginvandring som blev omfattande i Sverige under 1990-talets första hälft, vilket sammanföll med att landet genomgick en

allvarlig ekonomisk kris. Under dessa år växte en klyfta i sysselsättningsgraden mellan utrikes födda och födda i Sverige. Under andra hälften av 1990-talet sattes en mängd åtgärder in, inte minst inom arbetsmarknadspolitiken. Sverige skärpte samtidigt lagarna mot etnisk diskriminering, och integrationspolitiken blev ett allt mer aktuellt politikområde.

I dag har situationen blivit bättre men det finns dock fortfarande stora skillnader i sysselsättningsgraden mellan personer födda i Sverige och utrikes födda (se diagram 1 och 2). Särskilt drabbade är vissa grupper som varit i Sverige kortare tid; speciellt kvinnor från utomeuropeiska länder. Det är dock viktigt att påpeka att den negativa bilden nyanseras om man även beaktar andelen personer som befinner sig i heltidsstudier.

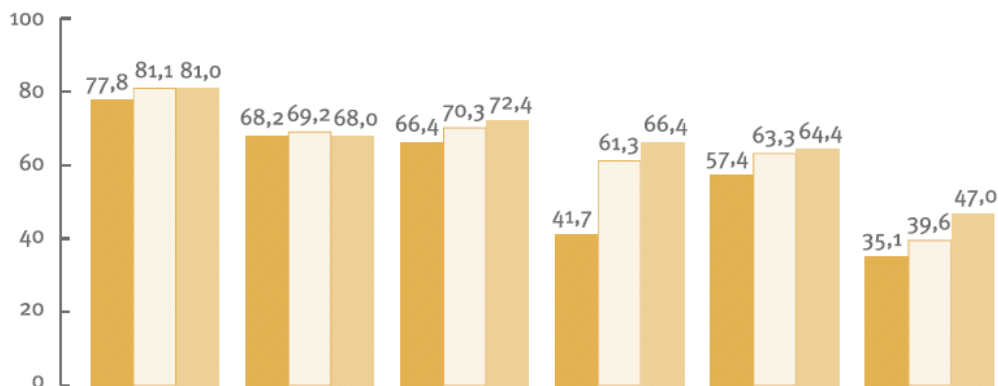
Diagram 1: Förändring för kvinnor av sysselsättningsgraden 1997-2003.



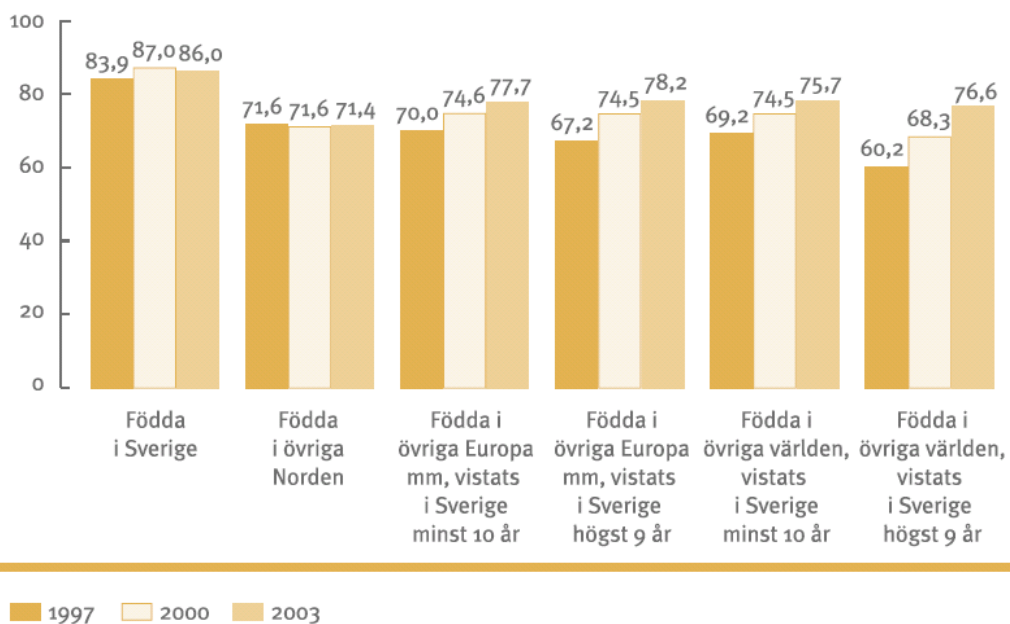
Källa: Integration 2004 – fakta och kunskap. Utgiven av Landsorganisationen, Sverige, 2004 (www.lo.se).

Diagram 2: Förändring för män av sysselsättningsgraden 1997-2003.

Förändring för män av
... sysselsättningsgraden. Procent



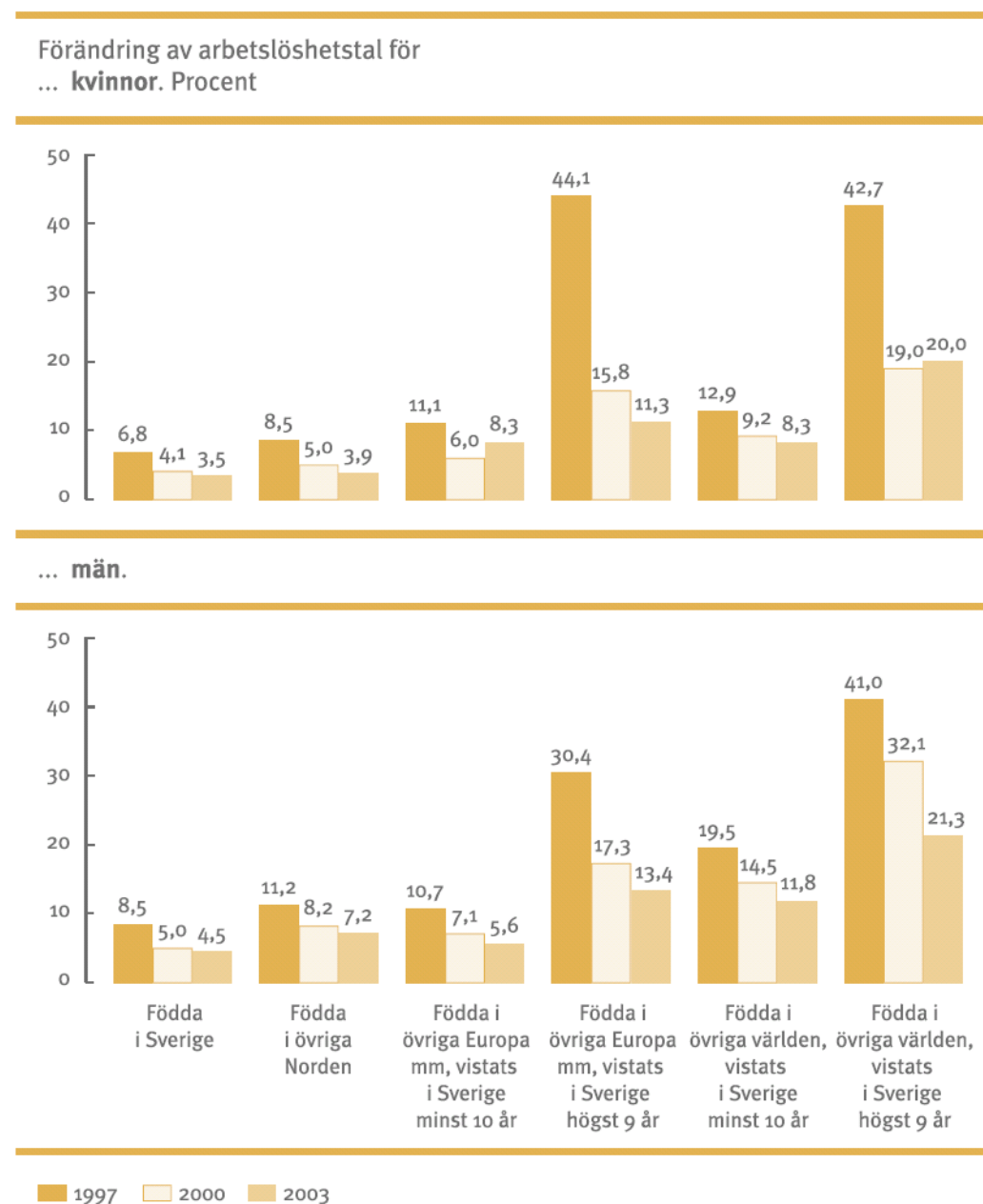
... andelen som är sysselsatta eller studerar på heltid



Källa: Integration 2004 – fakta och kunskap. Utgiven av Landsorganisationen, Sverige, 2004.

LO anser att det faktum att skillnaderna i sysselsättningsgraden har krympt sedan 1997, trots att utgångspunkten var mycket dålig för vissa grupper, visar att det är möjligt att påverka och förändra till det bättre genom olika åtgärder.

Diagram 3: Förändring av arbetslöshetstalen 1997-2003.



Källa: Integration 2004 – fakta och kunskap. Utgiven av Landsorganisationen, Sverige, 2004.

Integrations- och diskrimineringsproblem på arbetsmarknaden

LOs statistik visar att det finns två allvarliga problem i arbetslivet i Sverige förutom den lägre sysselsättningsnivån bland utrikes födda och den etniska diskrimineringen, som är svår att mäta statistiskt.

För det första drabbar de tillfälliga anställningarna i högre grad utrikes födda arbetare, särskilt de kvinnor födda utanför Europa som har varit kortast tid i Sverige. Men även här har det

skett en radikal förbättring för de mest utsatta grupperna. De tillfälliga jobben för denna grupp har sjunkit från ungefär 50 procent 2000/2001 till ungefär 30 procent 2002/2003.

För det andra finns det en överrepresentation av utrikes födda med högre utbildning (flerårig eftergymnasialutbildning) som inte får arbete motsvarande sin utbildning och kompetens. Många arbetar i lågkvalificerade yrken. Samtidigt finns det en överrepresentation bland arbetarna av personer med utländsk bakgrund, särskilt kvinnor, med mycket låg formell utbildning. Detta kräver insatser för att höja utbildningsnivån och även för att man ska kunna ta del av kompetensutveckling i arbetslivet.

TCO har även konstaterat i sina rapporter betydande svårigheter för utrikes födda att få chefspositioner.

SACO uppmärksammade i slutet av 1980-talet att en oproportionerligt hög andel av de anmälda arbetslösa med högre utbildning hade "utländska" efternamn. Ett organiserat samarbete med länsarbetsnämnden i Stockholm startades för att hitta metoder att komma tillrätta med problemet.

När det gäller etnisk diskriminering är forskningen på området relativt ny. Diskriminering är inte lika lätt att kartlägga som sysselsättningsgrad och andra villkor i arbetslivet.

Integrationen är enligt regeringsdeklarationen ett av två prioriterade områden för regeringsarbetet under denna mandatperiod, och regeringen har tillsatt en rad utredningar och i flera år avsatt medel i budgeten för olika åtgärder. Bland åtgärderna kan nämnas högre anslag till Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, diskrimineringsbyråer och Integrationsverket men även direktiv till statliga myndigheter och bidragsmottagande organisationer och verksamheter samt regionala och lokala satsningar inom kommuner och landsting och olika politikområden.

Regeringen avsatte bland annat 15 miljoner kronor 2004 för en 3-årig satsning på information och utbildning som parterna på arbetsmarknaden ansvarar för. Parterna bildade 1998 ett gemensamt råd för att främja integrationsprocessen i arbetslivet och motverka etnisk diskriminering – Rådet för Integration i Arbetslivet. De informations- och utbildningsinsatser som genomförs av rådet har sin utgångspunkt i en gemensam överenskommelse (*Gemensam utmaning – gemensamt ansvar*) med regeringen för att främja integrationsprocesser och motverka diskriminering. Integrationsverket har också under de senaste åren tecknat olika överenskommelser med organisationerna på arbetsmarknaden.

När det gäller lönediskriminering har TCO i sina utredningar konstaterat att inom vissa tjänstemannagrupper förekommer betydande löneskillnader. SACO pekar också på stora löneskillnader inom olika akademikeryrken. Dessa beror i stor utsträckning på skillnader i befattningsnivå. Civilingenjörsförbundet har visat att lönenivån och befattningsnivån är lägre för medlemmar med invandrarbakgrund, särskilt för medlemmar från Mellanöstern. Skillnaden har dock minskat mellan 1999 och 2005. Sveriges Farmaceutförbund har visat liknande skillnader. Även LO har presenterat en rapport om löneskillnader efter födelseland⁶ och en rapport om namnbyten och inkomstutveckling⁷. Denna typ av rapporter är ett relativt

⁶ *Lön efter födelseland: Lön för arbetare och tjänstemän efter födelseland och invandringsår*, LO Sverige 2006

⁷ *Måste alla heta som Svensson? En empirisk studie av namnbyten och inkomster*, LO Sverige och Integrationsverket, 2006 (www.lo.se)

nytt inslag såväl inom den akademiska världen som inom de fackliga organisationerna, även om Integrationsverket presenterar en del sådan forskning i sina rapporter.

När det gäller människor med utländsk bakgrund som är verksamma i det svenska arbetslivet är det viktigt att inte enbart se på den höga andelen utan också få en bild av antalet personer det rör sig om. I Sverige finns det idag över 800 000 människor med utländsk bakgrund som är sysselsatta eller är egna företagare. Personer med utländsk bakgrund avser i denna rapport svenska del personer som är födda utrikes eller som har åtminstone en utrikes född förälder, såsom LO definierar begreppen. Notera dock att Statistiska Centralbyrån (SCB) i sin statistik sedan år 2003 definierar personer med utländsk bakgrund som utrikes födda eller inrikes födda med två utrikes födda föräldrar.

Förhållningssätt till invandring , integration och etnisk diskriminering

Sverige valde redan i samband med arbetskraftsinvandringen efter andra världskriget principen om lika rättigheter och likabehandling.

LO har från början tagit klart avstånd från gästarbetskraftsprincipen, vilket blev den linje som också den svenska regeringen kom att tillämpa. I dag finns en samhällsdebatt som handlar om positiv särbehandling och säråtgärder utifrån etnicitet visavi lika behandling och aktiva åtgärder utifrån behov. De fackliga organisationerna i Sverige har tagit klar ställning för aktiva åtgärder utifrån behov, inte utifrån etnicitet, och hävdar att principen om likabehandling och icke-diskriminering är grundläggande i allt integrationsarbete. De säråtgärder som finns riktar sig enbart till nyanlända under introduktionstiden, med program som är mellan 18 och 38 månader. Inom arbetsmarknadspolitiken är det dock lagligt att positivt särbehandla utifrån etnicitet eller utländsk bakgrund.

Samtliga lagar mot diskrimineringen genomgår för närvarande en översyn, och olika utredningar har tillsatts av regeringen när det gäller diskriminering och integration. På samma sätt görs en översyn av hur ombudsmannen mot diskriminering fortsatta verksamhet skall utformas och utvecklas. Även Integrationsverkets uppdrag och verksamhet är ständigt i fokus. Frågor om integration, segregation, etnisk diskriminering, likabehandling, positiv särbehandling, registrering på arbetsplatserna och andra typer av åtgärder är livligt debatterade i det offentliga samtalet. En åtgärd som föreslagits i debatten är att lyfta bort lagarna mot diskriminering från arbetsrätten vilket de fackliga organisationerna mycket tydligt tagit avstånd ifrån liksom förslag om etnisk positiv särbehandling och etnisk kvotering.

Det finns många etablerade myter och vanföreställningar som cirkulerar i debatten. Den allmänna bilden av sysselsättningen bland personer med utländsk bakgrund är att det är mycket sämre än verkligheten för de över 800 000 människor som arbetar eller är egna företagare i Sverige. Det faktum att varannan arbetare inom vården och omsorgen i Stockholm har utländsk bakgrund är t.ex. inte allmänt känt, eller att andelen utländska medlemmar inom några av LO-förbunden ligger över 40 procent. Ett exempel på en vanlig men felaktig föreställning är bilden av att många utrikes födda läkare kör taxi eller säljer korv. I verkligheten är andelen utländska läkare som arbetar inom sin profession mycket hög

Nationella strategier och åtgärder för att främja integration och motverka etnisk diskriminering i arbetslivet

Partsgemensamma insatser

Parterna i Sverige arbetar aktivt inom ramen för Rådet för Integration i Arbetslivet. Rådet bildades för att stödja, följa upp och vidareutveckla arbetet för integration i arbetslivet. Rådet verkar på en rad olika sätt – bland annat genom utbyte av erfarenheter och idéer samt genom praktisk vägledning. Rådet uppmärksammar myndigheter på strukturer som behöver förändras. Rådet anordnar hearings och forskar- och utbildningsseminarier samt utvecklar och sprider informations- och utbildningsmaterial. Genom rådets utmärkelse för integration lyfts goda förebilder fram bland företag, myndigheter, organisationer och enskilda.

För närvarande genomför Rådet en treårig informations- och utbildningsinsats för att sprida kunskap om lagen mot etnisk diskriminering och förebygga etniska trakasserier och diskriminering med hjälp av sitt utbildningsmaterial.

Parterna har valt att driva integrationsarbetet i traditionell nordisk partsamverkan i stället för att förespråka en utveckling med detaljstyrning genom lagstiftning. I Rådet finns ordförandena för de tre centrala organisationerna samt generaldirektörerna för de offentliga arbetsgivarna och vice vd:n från Svenskt Näringsliv representerade.

Politiska insatser

LO poängterar att de politiska insatserna i Sverige har, sedan ett antal år, varit omfattande och de berör alla samhällsområden – inklusive arbetslivet. Mottagning, validering och en tidig introduktion på arbetsmarknaden samt åtgärder för långtidsarbetslösa och storstadssatser på bostadsområden med låg sysselsättningsnivå har varit prioriterade områden – förutom arbetet mot diskriminering i arbetslivet och samhället i stort. Det har också avsatts resurser till allt från geografiska storstadssatser till arbetsmarknadspolitiska satsningar. Det har gjorts och görs även en översyn av myndigheternas arbete och det har getts klara direktiv om att arbeta förebyggande mot etnisk diskriminering inom den statliga sektorn.

Satsningarna syftar också till att förbättra mottagande och knyta den närmare arbetsmarknaden, samt att effektivisera svenskundervisningen. Nyligen har en översyn av hela den svenska integrationspolitiken påbörjats. Regeringen har satsat ett antal miljarder kronor under de senaste åren för att bryta den sociala och etniska segregationen. Under denna mandatperiod utsågs integrationsfrågan tillsammans med frågan om ohälsan som de två mest prioriterade politikområdena.

Integration i facket

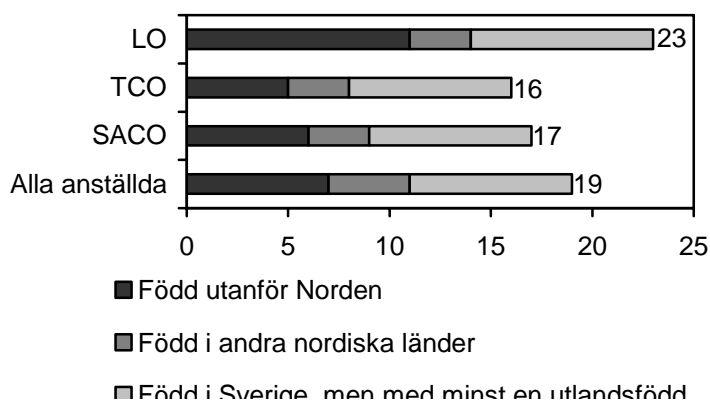
Utrikes födda i de fackliga organisationerna

De fackliga organisationerna i Sverige har valt att inte registrera sina medlemmar utifrån etnisk tillhörighet och är starka motståndare till denna typ av registrering även på arbetsplatsnivå. Däremot har LO tack vare ett nära samarbete med Statistiska Centralbyrån i

Sverige kunnat ta fram säkra uppgifter om medlemskapet inom LO-förbunden och även andra organisationer.

I dag är var sjunde medlem inom LO-förbunden född utomlands och nästan var fjärde har utländsk bakgrund, det vill säga är själv född utomlands eller har minst en förälder född utomlands (se diagram 4). Det innebär att över 400 000 medlemmar inom LO-förbunden har utländsk bakgrund. Inom de övriga organisationerna är andelen 16 procent inom TCO-förbunden, respektive 17 procent inom SACO-förbunden. Sammanlagt innebär det att av det totala antalet anställda på 3,8 miljoner har 700 000 personer utländsk bakgrund (400 000 är födda utomlands och drygt 300 000 är födda i Sverige men har minst en utlandsfödd förälder).

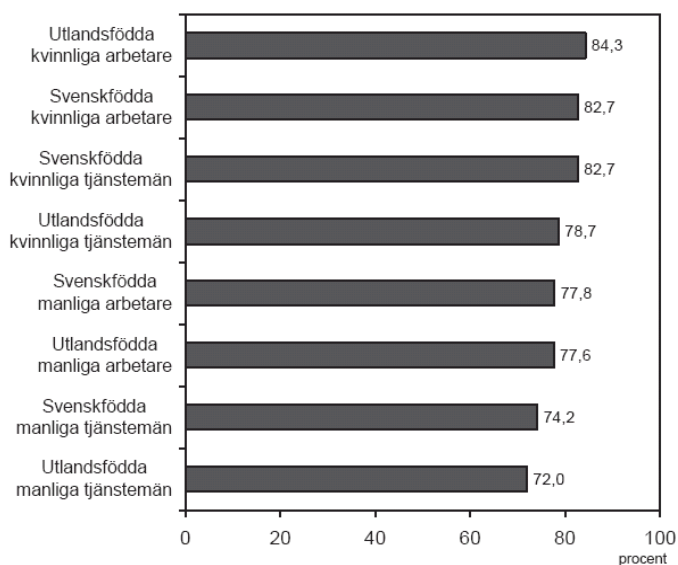
Diagram 4: Andelen med utländsk bakgrund i de svenska fackliga organisationerna. Procent.



Källa: Andelen medlemmar i facket med utländsk bakgrund. Utgiven av Landsorganisationen, Sverige, 2004.

De svenska fackföreningarna har den högsta organisationsgraden i världen för personer med utländsk bakgrund (både utrikes födda och personer födda i Sverige med minst en utlandsfödd förälder). Även de grupper som har den sämsta ställningen i arbetslivet med svag anknytning till arbetsplatserna och mycket otrygga anställningsformer inom arbetaryrken uppvisar en mycket hög facklig organisationsgrad (se diagram 5).

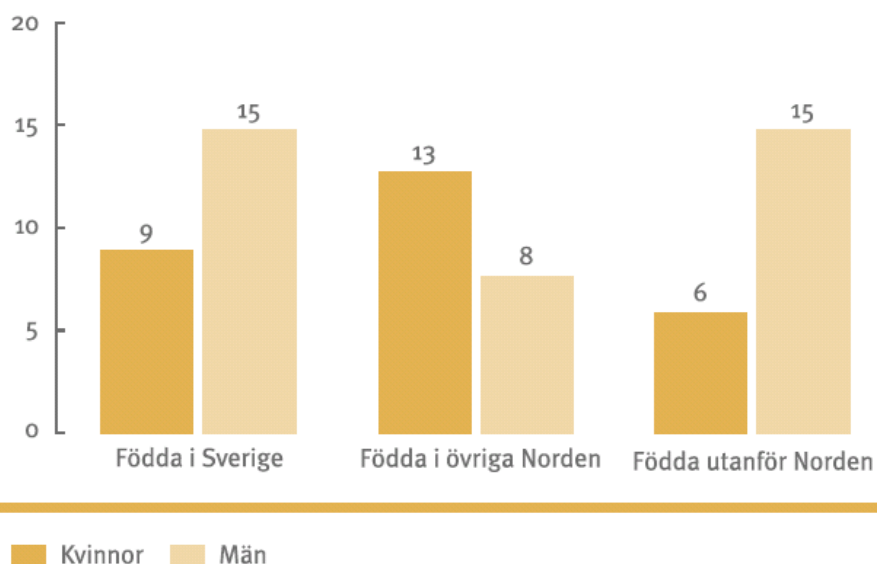
Diagram 5: Facklig organisationsgrad första kvartalet 2005. Procent.



Källa: Facklig organisationsgrad bland utlandsfödda: Ett faktamaterial om välfärdsutvecklingen - Nummer 69. Utgiven av Landsorganisationen, Sverige, 2006 (www.lo.se).

När det gäller andelen förtroendevalda så finns det sammanlagt 375 000 förtroendevalda i Sverige. (LO 175 000, TCO 150 000 och SACO 50 000). Bland LOs 175 000 förtroendevalda finns det 15 000 utlandsfödda, av vilka 5 000 är födda i Norden och 10 000 födda i utomnordiska länder (se diagram 6). Intresset för facket bland LO-förbundens medlemmar med utländsk bakgrund är stort och en stor andel kan tänka sig att ta fackliga uppdrag om de blir tillfrågade.

Diagram 6: Har fackligt förtroendeuppdrag. LO-medlemmar. Procent.



Källa: Integration 2004 – fakta och kunskap. Utgiven av Landsorganisationen, Sverige.

LOs undersökningar visar också att medlemmar med utländsk bakgrund läser sin fackliga tidning i högre grad än genomsnittet och vill att facket ska ha mer att säga till om på arbetsplatsen.

Enligt en undersökning som TCO gjorde bland sina större förbund år 2004, hade 7,4 procent av medlemmarna fackliga förtroendeuppdrag. Eftersom andelen medlemmar med utländsk bakgrund är omkring 9,7 procent ger detta ett representativetsgap på 2,3 procent som är en klar minskning jämfört med tidigare. Särskilt positivt är att det sker samtidigt som andelen med utländsk bakgrund ökat inom förbunden. Notera att TCO i denna undersökning utgår ifrån SCBs nya definition av personer med utländsk bakgrund vilket ger en betydligt lägre andel medlemmar med utländsk bakgrund (se SCBs definition på sida 30).

Strategier och åtgärder för att stärka det fackliga arbetet mot etnisk diskriminering

De fackliga centralorganisationerna och dess medlemsförbund har under de senaste åren arbetat på olika sätt och i olika omfattning med frågor om integration och etnisk diskriminering.

LO har genomfört en femårig kraftsamling för integration som letts av LOs ordförande Wanja Lundby-Wedin. I samband med att kraftsamlingen avslutades 2004 satte LO som mål att Sverige skulle bli ett föregångsland på integrationsområdet i arbetslivet inom tio år. LO har

även fört fram denna målsättning inom det socialdemokratiska partiet som också gjort den till sin.

Det tvärfackliga arbetet, partsamverkan och framtagande av avtal på central och lokal nivå är avgörande, likaså att lagarna mot diskriminering förblir ett arbetsrättsligt instrument. Därtill är facklig utbildning, mobilisering, organisering och representation samt att öka kunskapen och insikten om diskriminering i arbetslivet och det praktiska fackliga arbetet på arbetsplatserna viktiga delar för att förebygga och hantera det som händer.

TCO skriver rapporter, bedriver opinionsarbete och svarar på remisser i integrationsfrågan. TCO deltar i olika statliga utredningar och andra arbetsmarknadspolitiska uppdrag. TCO arbetar också aktivt tillsammans med förbunden för att på olika sätt stärka det fackliga integrationsarbetet ute på arbetsplatserna. Tillsammans med medlemsförbunden har TCO ett internt nätverk för integrationsfrågor.

SACO arbetar kontinuerligt med integrationsfrågorna. SACO skriver rapporter, bedriver opinionsarbete och svarar på remisser i integrationsfrågan. SACO deltar även i olika statliga utredningar och andra arbetsmarknadspolitiska uppdrag. SACO har initierat och genomfört ett par mentorsprojekt, där etablerade akademiker ställer upp som mentorer för arbetssökande invandrade yrkeskollegor. Syftet är att vidga nätverket för invandraren och att mentorn kan vara referens när invandraren söker arbete. "Ny i Sverige" är en uppdatering av "Guide till den svenska arbetsmarknaden" som SACO gav ut med information bl.a. om de krav som ställs för att arbeta i olika akademiska yrken. Boken "Hjärnkraft på sparlåga" (1991) uppmärksammade slöseriet med mänskliga resurser men pekade också på goda exempel. Ett antal av yrkesförbunden har medverkat till att få till stånd kompletterande utbildningar på universiteten, t ex för jurister, socionomer, och vårdyrken.

En brett upplagt informationskampanj riktad till arbetsgivare och fackliga förtroendemän, "Konsten att ta tillvara en dold resurs" drogs igång i början av 1990-talet. SACO presenterade ett åtgärdsprogram 1999 för att bättre ta tillvara invandrarakademikers kompetens.

Medlemsrekrytering är en fråga som helt och hållet hanteras av SACOs förbund. Viktiga utgångspunkter vid rekryteringen är de potentiella medlemmarnas utbildning och profession, inte irrelevanta faktorer som hårfärg, hudfärg, ursprungsland eller religion. Av denna anledning saknas information om sådana de senare faktorerna i förbundens medlemsregister.

Strategier och åtgärder för att stärka invandrares ställning i facket

Inom LO har den fackliga utbildningen, det fackliga och tvärfackliga arbetet mot diskriminering – centralt regionalt och lokal med fokus på arbetsplatsen – varit prioriterade frågor. Den facklig-politiska samverkan, partsamverkan och även information och kommunikation är strategiska områden att arbeta med efter LOs kraftsamling för integration.

LO fortsätter att göra insatser för rekrytering och mobilisering och för att utveckla arbetet med de nätverk som byggt upp under kraftsamlingsåren – inte minst med det material som producerats tillsammans med arbetsgrupper av LO-medlemmar. Parallellt med att stärka invandrares ställning i hela den fackliga organisationen genomförs omfattande utbildnings- och folkbildningsinsatser för att öka medvetenheten om diskrimineringen och diskriminerande mekanismer. Arbetet leds av ett integrationsutskott där samtliga förbund ingår, och LOs ordförande är särskilt ansvarig för integrationen inom LOs ledning.

Inom TCO sker det mesta av integrationsarbetet förbundsvis. En övergripande trend i detta arbete är en ökad *mainstreaming*, dvs det ingår som en del i det ordinarie fackliga arbetet. TCO-medel har avsatts för att förtroendevalda och ombudsmän ska kunna genomgå s.k. MOD-kurser (Mångfald Och Dialog). En annan aktivitet som planeras är mentorsprogram där personer med utländsk bakgrund stöds för att i framtiden åta sig förtroendeuppdrag.

Flera SACO-förbund har i samband med löneenkäter valt att lägga till tillägsfrågor om individernas ursprungsland. Med hjälp av dessa uppgifter har det blivit möjligt att göra noggranna lönestudier. I skrivande stund arbetar SACO med planeringen av ett projekt med arbetsnamnet Professionskollegor. Bra kontakter och relevanta arbetslivsrelaterade kunskaper är värdefullt för envar som jobbar eller vill jobba inom något yrkesområde. För den som är ny på den svenska arbetsmarknaden kan detta naturligtvis innebära ett hinder. Därför har SACO, tillsammans med ett antal SACO-förbund, initierat ytterligare ett projekt som handlar om att personer som har begränsade erfarenheter av den svenska arbetsmarknaden (inom sitt utbildnings- eller professionsområde), som dessutom har en utländsk arbetslivserfarenhet eller utbildning, ska få en möjlighet till en värdefull kontakt med en yrkesaktiv medlem i ett SACO-förbund. En viktig förutsättning är att den senare personen har en för den första personen relevant arbetslivsanknytning. Målet är att få till stånd de första aktiviteterna redan under 2006.

INTEGRATION SÅ IN I NORDEN?

Analyserande sammanfattning

Integration – en facklig kärnfråga

Som framgår av denna rapport har alla de fackliga organisationerna i Norden på ett eller annat sätt tagit sig an uppgiften att främja integration på arbetsmarknaden och motverka diskriminering. Det är viktigt att slå fast att detta arbete berör fackliga kärnfrågor och grundläggande värden såsom jämlikhet, rättvisa och demokrati. Det handlar helt enkelt om människors rätt till arbete och om medlemmarnas löner, samt deras anställnings- och arbetsvillkor.

Partssystemets framgång för integrationen blir uppenbart när man betraktar erfarenheterna. Det har visat sig att lagstiftningsvägen inte är den enda vägen för att uppnå integration och motverka etnisk diskriminering. För de fackliga organisationerna i Norden är det värdefullt att kunna utbyta erfarenheter som denna och att lära av varandras framgångar och misslyckanden.

Synen på integration i de nordiska länderna

En av de olikheter mellan de nordiska länderna som blir påtaglig i denna rapport är synen på integration och invandring. Detta innefattar inte bara definitionen av vilka som räknas som invandrare och statistiska underlag som följer därav utan även den grundläggande synen på hur man uppnår integration i samhället.

I diskussionen i Norden förekommer olika infallsvinklar. I Danmark använder man sig t.ex. mycket av mångfaldsbegreppet i integrationsarbetet medan man i Sverige valt att flytta fokus från etnifiering till lika möjligheter, rättigheter och icke-diskriminering.

När det gäller själva principen för hur invandring går till, särskiljer sig Island som fortfarande till viss del tillämpar ”gästarbetskraftsprincipen” där arbetsgivaren erhåller arbetstillstånd för arbetstagaren och också bestämmer om ansökan om förlängning lämnas in till myndigheterna. Genom detta system (som gäller för människor utanför EES-området) försätts arbetstagare i en sårbar situation.

Finlands situation är också unik såtillvida att landet har en mycket liten andel invandrare men ett ökande antal människor som pendlar från grannländerna för jobb i Finland. Invandringen till Finland kommer att växa, vilket också är nödvändigt för den demografiska utvecklingen i landet.

Integration i arbetslivet

Som framgår av landsrapporterna finns det en mängd intressanta strategier i de nordiska länderna för att främja integration i arbetslivet. Danmarks 4-partsavtal är ett lyckat exempel på hur alla berörda parter går ihop för att utveckla metoder för bättre integration på arbetsmarknaden, samt bättre samarbetsmodeller mellan parterna.

Sverige har genom ett långsiktigt och målmedvetet arbete, där instanser som Integrationsverket och Ombudsmannen mot etnisk diskriminering – samt arbetsmarknadens parter – spelat en viktig roll, kommit långt på integrationsområdet. Regeringen har under en längre period satsat medel på en aktiv verksamhet för integration och mot diskriminering, vilket börjat leda till positiva förändringar. Detta visar betydelsen av att avsätta tillräckliga resurser för integrationsarbetet och arbeta långsiktigt. I de andra nordiska länderna uppges ofta brist på resurser vara ett stort problem.

I Norge har regeringen och arbetsmarknadens parter omförhandlat avtalet om ett mer inkluderande arbetsliv (IA-avtalet). I det nya avtalet för 2006-2009 är parterna överens om att det kan vara ett verktyg för att motverka diskriminering i arbetslivet generellt. Parterna har bundit sig till att arbeta för att öka medvetandet för att förebygga diskriminering som baserar sig på bl.a. etnicitet.

Finland, vars invandring till stor del kommer ifrån de baltiska grannländerna, har satsat på arbetsmarknadsinformation i Tallinn för presumtiva invandrare till Finland. Island har likaså prioriterat information till utländska arbetstagare på deras egna språk genom kampanjen "lika rättigheter i arbetet för alla".

Etnisk diskriminering på arbetsmarknaden

När det gäller etnisk diskriminering på arbetsmarknaden är forskningen i sin linda även om kunskapsläget i de nordiska länderna utvecklas snabbt. Vi vet att många människor med invandrarbakgrund upplever att de stöter på hinder i arbetslivet och att de diskrimineras på grund av sitt ursprung. Eftersom diskriminering ofta sker på ett indirekt sätt är det en utmaning att hitta metoder för att mäta diskriminering.

Statistisk Sentralbyrå i Norge deltar i EU-projektet *Common Measures of Discrimination*, som handlar om metodutveckling i förhållande till att mäta diskriminering. LO Sverige, tillsammans med Integrationsverket, har också hittat ett kreativt sätt att empiriskt undersöka diskriminering i arbetslivet. I rapporten *Måste alla heta som Svensson?* visar de på att personer som övergivit sina ursprungliga utländska klingande efternamn och bytt till ett namn som låter svenskt haft en mycket mera gynnsam löneutveckling än de invandrare som behållit sitt utländska namn. Dessa resultat är en klar indikation på att utlandsfödda diskrimineras på den svenska arbetsmarknaden.

Öka medvetenheten om integration och etnisk diskriminering

Integration och etnisk diskriminering är centrala teman i den offentliga debatten i Norden. Det handlar ofta om en känslös debatt där det är svårt att komma till frågans kärna och titta på fakta. En del av problemet är brist på kunskap på arbetsplatser för att kunna föra en konstruktiv dialog om ämnet. Detta är särskilt ett stort problem på små och mellanstora

arbetsplatser där medvetenheten om integration och etnisk diskriminering ofta är helt frånvarande. Många av de nordiska fackliga organisationerna har påbörjat ett viktigt arbete för att stärka kunskapen och informationen om integrationsfrågor på arbetsplatser, samt att tillhandahålla verktyg och metoder för att främja integration och bekämpa etnisk diskriminering.

Integration i facket

Fackliga organisationer har ett ansvar att framstå som goda förebilder på integrationsområdet. De svenska fackföreningarna har den högsta organisationsgraden i världen för personer med utländsk bakgrund men det finns dock inte siffror från alla de nordiska länderna för andelen invandrare i organisationerna.

De allra flesta av NFS' medlemmar har dock på något vis satsat på att öka andelen personer med utländsk bakgrund bland sina medlemmar och förtroendevalda för att på ett bättre sätt representera sina medlemsgrupper. I de organisationer där man gjort särskilda kraftsamlingar för integration har frågan varit uppe på kongresser och drivits aktivt av ledningen. LO Sveriges *Kraftsamling för integration i arbetslivet och i den fackliga verksamheten* som leds av LOs ordförande är ett exempel på vikten av att ledningen tar frågan till sitt hjärta och driver den långsiktigt. På det viset uppnås verkliga resultat. LO Norge och LO Danmark har också diskuterat integration ingående på sina kongresser.

För de organisationer som vill satsa mer på integration finns möjligheten att söka pengar i EUs fonder. FFCs utbildningscenter har t.ex. goda erfarenheter av EUs Equal-projekt ETMO.

Utmaningar och dilemman

En av de stora utmaningarna för de nordiska facken idag är att flytta fokus från objektet till strukturen och tala om ett integrerat arbetsliv. I detta kapitel lyfts ett antal liknande utmaningar, frågor och dilemman fram som NFS' Verksamhetskonferens kan dryfta vidare.

- I vissa länder i Norden talar man om utlandsfödda, i andra om utlänningar, utländska medborgare, invandrare eller etniska minoriteter. Vad ligger i dessa begrepp?
- Vad menar vi med likabehandling? Lika tillgång till resurser? Lika resultat? Lika möjligheter? Lika rättigheter? Lika förutsättningar?
- Vilka fördelar och nackdelar kan det finnas med att integrera jämställdhetsplaner och likabehandlingsplaner? Vad kan vi lära oss av jämställdhetsarbetet?
- Finns det någon skillnad mellan mångfaldsperspektivet och rättighetsperspektivet? Finns det risker med att använda mångfaldsbegreppet?
- Vilka risker förknippar vi med etnifiering? Använder vi fortfarande åtgärder som riskerar att fördjupa vi-och-dom-tänkandet?
- Vad kan vi lära oss av varandra när det gäller samarbetsmodeller för integration och mot etnisk diskriminering?

- De nordiska länderna har på många sätt lyckats bättre än övriga Europa med integration av invandrare. Vad behöver vi göra i Norden för att bli ännu bättre på integration och bli en förebild internationellt?
- Strukturell etnisk diskriminering⁸ kan bl.a. få som konsekvens att invandrare osynliggörs. På vilket sätt kan invandrares betydelse för arbetslivet i Norden synliggöras?
- Invandrare upplever sig ofta diskriminerade men hur kan vi på ett tillförlitligt sätt mäta etnisk diskriminering?
- Vilka effektiva verktyg har vi mot etnisk diskriminering i arbetslivet?
- Dilemman kring positiv särbehandling och kvotering har debatterats en del i de nordiska länderna. Finns det några fördelar, respektive risker, med positiv särbehandling?
- Finns det särskilda problem med integration i mindre företag? På vilket sätt kan vi jobba med det?
- I dagens arbetsliv är trender som deltidjobb och ”flexibla” jobb rådande. Hur påverkar sådana trender arbetsmarknaden för personer med utländsk bakgrund?
- Idag dominerar den negativa mediala bilden av integrationsproblemen. Även om denna bild inte stämmer i alla lägen så riskerar den att bli självförverkligande. Hur kan vi lyfta fram både positiv och negativ integrationsutveckling utan att tappa fokus?
- Fackliga organisationer måste bli bättre på att öka medvetenheten om allas lika värde och rätt. Vilken sorts kommunikationsstrategi kan vi använda för att nå ut med vårt integrationsbudskap?
- Det är viktigt att vi i facket kan vara en bra förebild när det gäller integration. Vad kan vi göra för att våra organisationer blir mera representativa både när det gäller medlemskåren, förtroendevalda och anställda?
- Har vi strukturell diskriminering inom facket? Finns det rutiner, arbetssätt och värderingar som leder till diskriminering? Hur går rekryteringen till fackliga uppdrag till? Vilken beredskap har vi att agera i diskrimineringsfall?
- Broschyrer på olika språk är ett exempel på hur facken når ut till personer med utländsk bakgrund och arbetstagare i andra länder med information om arbetsmarknaden. Vad kan vi göra mer?
- Med nya arbetsmönster uppstår behov av nya kreativa lösningar. Hur kan vi t.ex. organisera pendlare från andra länder?

⁸ Med strukturell diskriminering avses regler, normer, rutiner, vedertagna förhållningssätt och beteenden i institutioner och andra samhällsstrukturer som utgör hinder för personer med utländsk bakgrund att uppnå lika rättigheter och möjligheter som majoriteten av befolkningen har.

- Bristande resurser nämns ofta som ett skäl till att man inte riktigt kunnat satsa på integrationsfrågor. Hur viktigt är det egentligen med pengar för att kunna bedriva ett vettigt integrationsarbete?
- Den fackliga ledningens roll i integrationsarbetet är viktig – eller till och med avgörande. Det är ledningen som måste driva arbetet framåt. Vad behöver ledningen för att kunna engagera sig aktivt i arbetet för integration och mot etnisk diskriminering i arbetslivet?

Vad bör NFS göra?

Frågan om det fackliga arbetet för integration och mot etnisk diskriminering i arbetslivet bör genomsyra arbetet i NFS och dess medlemsorganisationer i ett långsiktigt perspektiv. Det behövs bl.a. en ökad medvetenhet bland de förtroendevalda kring hur arbetsrätten och andra fackliga verktyg kan användas i olika situationer för att främja integration och motverka diskriminering.

NFS bör därför gå vidare med arbetet för att få en helhetsbild av integration och etnisk diskriminering i Norden och för att de fackliga organisationerna i de nordiska länderna kan lära sig av varandras erfarenheter. Ett led i detta kan vara att anordna en nordisk konferens där fakta, metoder och kunskap tas fram, samt exempel på hur fackliga organisationer i praktiken tagit sig an integrationsfrågan, samt vilka verktyg de använt mot etnisk diskriminering. Man kan också utforma en handlingsplan med tydliga mål som kan bidra till att utveckla det fackliga arbetet för integration och mot diskriminering på ett uthålligt och långsiktigt sätt.

För att underlätta samverkan mellan de nordiska länderna och främja utbyte av erfarenheter på integrationsområdet borde NFS uppmana Nordiska Ministerrådet att ta ett initiativ för att få till stånd en samordning och utbyte av nordisk statistik, forskning och metodutveckling på integrationsområdet. Fördjupad kunskap om etnisk diskriminering och metoder för att mäta diskriminering bör också utvecklas..

Vidare skulle NFS kunna uppmana de nordiska regeringar att arbeta målmedvetet långsiktigt och uthålligt för integration och mot etnisk diskriminering i arbetslivet och samhället. Aktiva åtgärder som utgår ifrån människors behov och inte etnicitet behöver genomföras på den gemensamma nordiska arbetsmarknaden i syfte att minska arbetslösheten och sysselsättningsklyftorna i alla de nordiska länderna, samt förbättra villkoren i arbetslivet. Nordiska Ministerrådet borde därtill genomföra en bred och omfattande informations-, utbildnings- och folkbildningssatsning för integration och mot etnisk diskriminering.

Partsinsatser är värdefulla instrument för integration och mot etnisk diskriminering i arbetslivet, så som tidigare nämnts. Det är viktigt att få till stånd en ökad medvetenhet om integration bland arbetsgivarna och krympa möjligheten till godtycke och maktmissbruk i arbetslivet. Insikten måste öka om att det är kompetensen – inte namnet eller hudfärgen – som ska vara avgörande för företaget eller arbetsplatsen. Med denna insikt i bagaget skulle efterfrågesidan växa så att utbud och efterfrågan på arbetskraft kan mötas. Därmed skulle vi kunna leva upp till idealet om lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter i arbetslivet för alla människor.