



Barne-, likestilling og inkluderingsdepartementet
Att: statsråd Audun Lysbakken
Postboks 8036 Dep.
0030 Oslo

Dato: 12.02.2010

BEHOV FOR EN NASJONAL ORDNING FOR SPRÅKOPPLÆRING AV ANSATTE I BEDRIFT

Reiseliv- og servicenæringene sysselsetter en stor andel mennesker med innvandrerbakgrunn. Ofte utgjør arbeidstakerne med innvandrerbakgrunn over 50 prosent av de ansatte, og i en del tilfeller er andelen nær 100 prosent. Trenden i både reiseliv- og servicenæringene er at andelen ansatte med minoritetsbakgrunn øker.

Aktiv integrering gjennom arbeid er uttrykt som et tverrpolitisk mål. Mange har takket ja til jobbtilbud før de har opparbeidet kunnskaper i norsk språk som gjør dialog med kolleger og ledelse ubesværlig. Det kan gjøre dialog med kunder og sosial kontakt med kolleger vanskelig. Mangelfulle norskkunnskaper kan også gjøre det utfordrende å oppnå et tilfredsstillende HMS-nivå i virksomheten. Dette til tross for at bedriftene gjennomfører grunnopplæring blant annet ved bruk av visualisering. Den enkelte arbeidstaker opplever dessuten at det ofte er vanskelig å bytte jobb og/eller avansere i arbeidsmarkedet når norskkunnskapene er mangelfulle.

Nasjonal ordning for språkopplæring i bedrift

Fellesforbundet, Norsk Arbeidsmandsforbund, NHO Service og NHO Reiseliv mener det er nødvendig å innføre en nasjonal ordning for språkopplæring av ansatte i bedrift. I mai d.å. hadde vi et første møte med Arbeids- og inkluderingsdepartementet ved statssekretær Libe Rieber-Mohn vedrørende dette. Vi ønsker nå å videreføre dialogen med deg som statsråd for integreringsspørsmål for å finne en ordning som kan legge til rette for at flere mennesker med innvandrerbakgrunn får beholde sitt arbeid, og gis mulighet til mobilitet i arbeidslivet.

Retten til opplæring gjennom Introduksjonsprogrammet faller som hovedregel bort når innvandrerer får arbeid. Introduksjonsloven § 2 må endres for å tydeliggjøre at tilbud om arbeid i virksomheter uten strenge krav til norskkunnskaper, ikke skal medføre at deltakeren på introduksjonsprogrammet automatisk anses uten ”behov for grunnleggende kvalifisering”. Arbeid som for eksempel stuepike eller som renholder må ikke frata innvandrerer rett til videre gratis språkkurs.

Kommuner som har relativt mange innbyggere med innvandrerbakgrunn opplever at overført tilskudd til språkopplæring ikke benyttes fullt ut fordi flere deltakere slutter som følge av arbeidstilbud før fullført opplæring. Kommunene bør ha en forpliktelse til å bruke slike overskuddsmidler til opplæringstiltak i bedriftene. Slike tiltak må iverksettes etter behov og tilpasses det aktuelle arbeidssted.

Oslo kommune gjennomfører i perioden 2008-2010 et prosjekt kalt "Krafttak for norskopplæring". Prosjektet inneholder flere ulike tiltak, deriblant et tilrettelagt tilbud om opplæring i norsk og samfunnskunnskap i bedrift. Dette gjennomføres ved at den enkelte arbeidstaker i en viss periode forplikter seg til å bruke to timer av sin fritid per uke til opplæring i norsk. I samme periode frigir arbeidsgiveren to timer av arbeidstiden per uke for de aktuelle ansatte. Kommunen stiller med lærer og undervisningsmaterieell, og opplæringen skjer i bedriften. Kursomfanget er totalt 60 timer. Vi har mottatt tilbakemeldinger fra våre medlemmer om at dette er et tilbud som både bedrifter og ansatte er meget godt fornøyde med, og det vises blant annet ved en meget høy gjennomføringsandel (ca 93 prosent). Etter vår oppfatning er det nødvendig å innføre en nasjonal ordning tilsvarende den som ovenfor er beskrevet fra Oslo.

Kommuner som per i dag får for små overføringer til å oppfylle lovens krav til opplæring for innvandrere, bør tildeles skjønnsmidler for å kunne sikre at også innvandrere som tar arbeid tidlig, får tilstrekkelige norskkunnskaper. Vi mener videre at et tilbud om opplæring i norsk og samfunnskunnskap til arbeidstakere med innvandrerbakgrunn bør ikke kun forbeholdes den personkrets som omfattes av introduksjonsprogrammet.

Program for basiskompetanse i arbeidslivet (BKA)

Program for basiskompetanse i arbeidslivet (BKA) er en tilskuddsordning til bedrifter som ønsker å iverksette opplæringstilbud til egne ansatte. Ordningen er imidlertid ikke eksplisitt rettet inn mot innvandreres behov for kunnskaper i norsk språk, men omfatter også dette.

Frem til man får på plass en nasjonal ordning for innvandrere med mangelfulle norskkunnskaper i norsk som beskrevet ovenfor, må bevilgningene til BKA økes betydelig. I 2009 har det kun vært midler til å finansiere 25 prosent av innkomne søknader. Når man tar i betraktning at det bak hver enkelt søknad til BKA ligger betydelig ressursinnsats fra bedrifter med store kompetansebehov, må det konkluderes med at dekningsgraden er alt for lav. En ekstrabevilgning til BKA vil ikke være tilstrekkelig for å imøtekomme de utfordringene vi peker på, men det vil avhjelpe situasjonen der enkeltbedrifter, bedrifter i samarbeid eller andre instanser tar initiativ til språkopplæring for arbeidstakere med behov for dette.

Oppsummering

Fellesforbundet, Norsk Arbeidsmandsforbund, NHO Service og NHO Reiseliv mener at en ordning for norskopplæring for personer med minoritetsbakgrunn som er i jobb, må dimensjoneres ut fra behovet for opplæring som finnes i arbeidsstyrken. Vi legger til grunn at det må utarbeides visse objektive kriterier for at behov skal kunne sies å foreligge. I dag er det generelt ikke behovet i den enkelte virksomhet som avgjør om det gis støtte til opplæring, men størrelsen på bevilgningene til tiltaket. Dette er ikke en tilfredsstillende situasjon verken for arbeidstakerne eller for arbeidsgiverne.

Samfunnet er tjent med at flest mulig er i jobb, og det er viktig at myndighetene – som aktivt har motivert nye landsmenn til å ta arbeid – tilrettelegger for likeverdige muligheter til å beholde jobben og til å være mobil i arbeidsmarkedet.

Med vennlig hilsen

Fellesforbundet

Norsk Arbeidsmandsforbund

NHO Service

NHO Reiseliv