

Baggrund for FOAs forslag om integrationselever inden for den danske model

Vi kan lide det eller ej. I de kommende år vil der være mange, mange tusinde flygtninge, familiesammenførte og indvandrere, vi ikke kan sende hjem til fortsat forfølgelse og krig. Derfor kommer vi til at vælge. Vil vi give dem en fair chance på det danske arbejdsmarked på lige fod med andre, eller vil vi hellere betale for, at en stor del af dem ikke bliver i stand til at forsørge sig selv ved et arbejde? FOA vil det første – give dem en fair chance for job og selvforsørgelse. Ikke en plads foran andre. Men heller ikke en umulig plads langt, langt bagved alle andre. Derfor foreslår FOA, at der oprettes en lang række nye jobs som integrationselever, hvor flygtninge og familiesammenførte lærer at være lønmodtager i Danmark. Lærer at tale dansk, samarbejde og at begå sig på en dansk arbejdsplads med kollegerne, mens de er i arbejde og forsørger sig selv.

FOA melder sig dermed på banen for at være med til at løse den kæmpeopgave, det er at hjælpe mange, mange tusinde flygtninge, familiesammenførte og indvandrere ind på det danske arbejdsmarked.

Vi skal hjælpe langt flere end tidligere til en fair chance på det danske arbejdsmarked på lige fod med andre. Men det kan vi godt, hvis vi vil. Større er opgaven trods alt heller ikke.

Ikke nødvendigvis lettere end tidligere

Det bliver ikke nødvendigvis lettere end tidligere. De nye flygtninge og familiesammenførte, der kommer til Danmark, har ikke nødvendigvis bedre forudsætninger for at finde beskæftigelse, end tidligere. Tværtimod tyder alt på, at det er nogenlunde som tidligere, også blandt de mange syriske flygtninge.

Tal fra Ministeriets danskundervisningsdatabase, hvor også tidligere erhvervserfaring indgår, tyder på, at kun 10 pct. af de nytilkomne flygtninge i Danmark har en mellemlang eller lang uddannelse med fra hjemlandet, mens 53 pct. kun har en kort skole- og uddannelsesbaggrund fra hjemlandet, mens 37 pct. enten har ingen eller ringe skolegang, ikke har lært at læse og skrive på deres modersmål, eller som ikke har kendskab til det latinske alfabet. Den største flygtningegruppe - syrerne – følger stort de øvrige flygtningegrupper. Blandt 25-64-årige ikke-vestlige indvandrere med en dansk erhvervskompetencegivende uddannelse var beskæftigelsesfrekvensen 74 pct. for mændene og 71 pct. for kvinderne i 2013. Blandt dem uden en dansk uddannelse var beskæftigelsesfrekvensen 50 pct. for mændene og 35 pct. for kvinderne. Kun en fjerdedel af de 25-64 årige ikke-vestlige indvandrere har en dansk erhvervskompetencegivende uddannelse i 2015. Der er med andre ord udsigt til en massiv arbejdsmarkedsudslusning af mennesker med meget lidt uddannelse og ofte begrænset arbejdsmarkedserfaring fra hjemlandet med i rygsækken. Hertil kommer, at de pågældende af gode grunde ikke ved, hvordan man begår sig på en dansk arbejdsplads - hvordan man samarbejder med kollegerne, osv.

Virksomhederne efterspørger heller ikke nødvendigvis flygtningenes arbejdskraft mere end tidligere. Måske snarere tværtimod på nogle af de områder, hvor finanskrisen har ført til nedlæggelser af bl.a. ufaglærte jobs.

Tidligere har vi kunnet hjælpe flygtninge og indvandrere til en dansk uddannelse. SOSU-uddannelserne har f.eks. været en af de største integrationssuccesser. Det kan vi stadig. Men mu-

lighederne for at få en dansk uddannelse er ikke just blevet bedre. De nye adgangskrav har gjort det sværere for mange med at komme ind. Det rammer bl.a. mange med anden etnisk baggrund end dansk, herunder flygtninge og familiesammenførte.

Brug for nytænkning

Vi står kort sagt over for en større og måske sværere udfordring end tidligere. Skal vi oven i købet løse opgaven bedre, så en større del i fremtiden kommer i ordinær beskæftigelse og bliver selvforlørgende, er der brug for nytænkning. FOA mener især der er brug for to ting. Først og fremmest skal så mange som muligt bruge de bedste erfaringer fra tidligere. Dernæst skal vi fjerne de værste barrierer, der er for at give flygtninge, familiesammenførte og indvandrere en fair mulighed for beskæftigelse på almindelige danske løn- og arbejdsvilkår.

De gode erfaringer

Den gode erfaring fra tidligere er, at rigtig mange flygtninge og indvandrere har fundet dansk beskæftigelse inden for den danske aftale- og arbejdsmarkedsmodel. Derfor er en generel påstand om, at den danske model står i vejen for integrationen ganske enkelt ikke rigtig. Beskæftigelsesfrekvensen for indvandrere fra ikke-vestlige lande er op imod 50 procent, og før finanskrisen var den endnu højere. Beskæftigelsen er primært sket i form af enklere og fysisk anstrengende service-, bygge- og industrijob, hvor flygtninge og indvandrere fået jobbet, mens danske medarbejdere skiftet til et mere kvalifikationskrævende og mindre fysisk krævende arbejde, typisk på en ny arbejdsplads til en lidt højere løn.

Også på FOA's velregulerede, primært offentlige område har andelen af FOAs medlemmer med anden etnisk baggrund end dansk været støt stigende de sidste 10 år (2014 10 %). Der er sket masser af vellykket arbejdsmarkedsintegration på FOA's område, og det kan det også i fremtiden, hvis vi griber det rigtigt an.

Barrierer, der skal ryddes af vejen

Men skal vi gøre det endnu bedre end tidligere for endnu flere, er det ikke nok at bygge videre på de gode erfaringer fra tidligere. Så skal der gøres noget ved de barrierer, der i dag begrænser virksomhedernes efterspørgsel efter flygtninges og familiesammenførtes arbejdskraft.

Når en arbejdsgiver i dag skal overveje at ansætte f.eks. en flygtning som medarbejder i et ordinært job, vil han eller hun ofte være usikker på, hvor meget den pågældende vil være værd som medarbejder. Det gælder ikke mindst, hvis den pågældende som en meget stor del af flygtninge og familiesammenførte mangler uddannelse eller kun har en kort ukendt, har begrænsede sprogkundskaber og står helt uden erfaring med at begå sig på en dansk arbejdsplads, hvor effektivitet bl.a. bygger på selvstændigt arbejde, tillid og en relativ ligeværdig dialog mellem ansatte og ledelse. Derfor vil mange arbejdsgivere vurdere flygtninge, mv. som et usikkert kort med begrænset værdi for virksomheden, og dermed vil de pågældende alt for opleve, at de ikke har en fair chance på det danske arbejdsmarked.

Løsningen på dette problem er ikke at bryde med den danske arbejdsmarkeds- og aftalemodel og skabe et discountarbejdsmarked med en meget lav introduktionsløn, der matcher det, som arbejdsgiverne tror, at de pågældende er værd for virksomheden. Løsningen er heller ikke at tvinge

arbejdsgiverne til at ansætte de pågældende til en almindelig dansk løn via kvoteordningerne og lignende. Løsningen er, at bruge den danske model til at give arbejdsgiverne en arbejdskraft, de kan være rimeligt sikre på er deres overenskomstmæssige løn værd. Det er den rigtige måde at give virksomhederne mere mod på at vælge flygtninge og familiesammenførte på lige fod med andre, når de ansætter.

Hidtil har det været en del af den danske aftale- og arbejdsmarkedsmodel, at der hvor det er mest hensigtsmæssigt ansætte folk som lærlinge eller elever for at uddanne dem til at være en overenskomstmæssig løn, sker det som en anerkendt vekseluddannelse, hvor en arbejdsgiver og et uddannelsessted bidrager til uddannelsen, og hvor lærlingen eller eleven undervejs arbejder for arbejdsgiveren og får en overenskomstmæssig elev- eller lærlingeløn for det.

FOA foreslår, at vi også bruger denne model til at lære flygtninge og familiesammenførte at begå sig som lønarbejder på det danske arbejdsmarked og en dansk arbejdsplads. Derfor skal flygtninge, familiesammenførte og indvandrere skal have mulighed for at søge et job som integrationselev så tidligt som muligt i integrationsforløbet.

Integrationselever

Der er behov for at afhjælpe utilstrækkelige sproglige, faglige og arbejdsmarkeds-mæssige kompetencer. Ikke blot for mange flygtninge, familiesammenførte og indvandrere. Men også for visse grupper af ledige i øvrigt med utilstrækkelige sproglige, faglige og arbejdsmarkeds-mæssige kompetencer og erfaring. Derfor foreslår FOA, at der skabes mulighed for tidsbegrænsede ansættelsesforhold på aftalte løn- og ansættelsesforhold, hvor der i tilknytning til arbejde kan ske uddannelse i og optræning af sådanne faglige, sociale og sproglige kompetencer.

En integrationselevstilling er en stilling, der kombinerer arbejde og uddannelse. Inden for en aftalt periode uddanner integrationseleven sig til uddannet arbejdskraft med tilstrækkelige sproglige og faglige kompetencer samt fornødne danske arbejdslivskompetencer til umiddelbart at kunne opnå beskæftigelse som ufaglært på almindelige danske løn- og arbejdsvilkår.

Når eleverne har gennemført uddannelsen på FOAs område og skal videre, vil de have de samme to muligheder, som danskere med en folkeskoleuddannelse. De kan søge ind på en erhvervsuddannelse, f. eks. en af uddannelserne på FOA's område, en SOSU-uddannelse, den pædagogiske assistentuddannelse, uddannelse som serviceassistent, osv. Og de kan søge arbejde som ufaglært på FOA's område, f.eks. som pædagogmedhjælper eller som social- og sundhedspersonale uden uddannelse. Det kalder vi en fair chance på arbejdsmarkedet.

03.02.2015