



Dato: 08.03.23

Deres ref:
Ola Nordmann

Vår ref:
Kari Nordmann

Saksbehandler:
Mari Strømsvåg

Arkivkode:

Innspill til NOU 2022: 18 Mellom mobilitet og migrasjon

Til: Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Osloregionen IPR er et strategisk samarbeid som består av 64 kommuner inkludert Oslo kommune. Dette er kommuner fra Innlandet, Viken, Vestfold og Telemark fylkeskommuner og Oslo. Regionen har til sammen ca. 2,3 millioner innbyggere. Osloregionen IPR jobber for at hovedstadsregionen skal være en bærekraftig og internasjonalt konkurransedyktig region. Som en del av dette arbeidet, samarbeider vi med næringslivet i regionen om å tiltrekke og bevare høy-kompetent arbeidskraft som det er behov for. Å tiltrekke oss utenlandsk høy-kompetent arbeidskraft på områder der Norge ikke er selvforsynt med spisskompetanse, er en avgjørende faktor for konkurransekraft og omstilling i tråd med det grønne skiftet.

Osloregionen IPR setter pris på at regjeringen har besluttet å kartlegge situasjonen for arbeidsinnvandrere i Norge, både fordi det er viktig å sikre gode arbeidsvilkår og integrering for denne gruppen, men også fordi deres mottagelse og integrering inn i det norske samfunnet på sikt påvirker Norges omdømme som et attraktivt sted å jobbe. Osloregionen IPR mener samtidig det er behov for å se bredere og mer langsiktig på hvordan Norge kan tiltrekke og beholde høy-kompetent arbeidskraft som landet vil ha behov for.

Både offentlig sektor og næringslivet har store kompetansebehov, og behovet vil øke i de kommende årene i forbindelse med overgangen fra olje- og gassrelaterte næringer, til en grønnere økonomi, industri og reiseliv. Samtidig vil den økende andelen eldre i befolkningen bidra til økte behov innen bl.a. helse og omsorg. De samme trendene gjør deg gjeldende internasjonalt, og vi deltar nå derfor i økende grad i en global konkurranse om kompetent arbeidskraft.

Kommentar til NOU 2022: 18 Mellom mobilitet og migrasjon

Gruppen arbeidsinnvandrere til Norge er svært sammensatt, både når det gjelder hvor i verden de kommer fra (EU/EØS eller utenfor EU/EØS) og hva slags yrker de rekrutteres til. NOUen vier størst oppmerksomhet til den tallmessig største gruppen, som består av arbeidsinnvandrere fra øst-europeiske land til «HMS-intensive» yrker. Osloregionen støtter utvalgets syn at dette er en viktig gruppe, der det er behov for tiltak for å motarbeide diskriminering, sikre integrering og bedre arbeids- og boforhold. Osloregionen støtter også utvalget når det gjelder behovet for å øke organiseringsgraden i denne gruppen for å sikre at deres rettigheter ivaretas bedre enn i dag.

Samtidig mener Osloregionen det er viktig å se fremover med tanke på hvilke arbeidsinnvandrere vi kan forvente vil være viktige for Norge i årene som kommer, og hvordan Norge forholder seg til dette behovet. Viktig i denne sammenheng er også de økonomiske utfordringene for Norge i omstillingen fra situasjonen i dag, med den store betydningen som petroleumssektoren representerer i Norge med hensyn til verdiskaping og skatteinntekter som finansierer den norske velferdsmodellen, og hvordan Norge skal kunne gradvis erstatte dette med nye grønne virksomheter. I denne sammenheng vil Norge også være helt avhengig av å tiltrekke seg høyt utdannet spisskompetanse innen en rekke bransjer. Dette behovet ser vi allerede tydelig blant NHOs medlemsbedrifter i NHOs kompetansebarometer, der ca. 1/3 av bedriftene sier at de er avhengig av å rekruttere arbeidskraft internasjonalt.

NOUen legger vekt på behovet for å tilrettelegge for utenlandsarbeidskraft som allerede har kommet til Norge. Med innlemmelsen av ti nye land i EU/EØS i 2004 opplevde norsk arbeidsmarkedet en stor økning i arbeidsinnvandringen, og utredningens anbefalinger er i stor grad rettet mot tiltak overfor arbeidsinnvandrere fra Øst-Europa. Osloregionen IPR skulle ønske at utredningen også i større grad tok for seg integreringsbehovene til tredjelandsborgere, ettersom vi kan anta at antall arbeidsinnvandrere fra tredjeland vil øke i takt med næringslivets behov, og konkurransen om arbeidskraft på tvers av EU/EØS og verden generelt.

Osloregionen viser til at antall innvandrere fra såkalt EU-11 (11 øst-europeiske land) økte sterkt fra 2004 til 2011, men siden har sunket drastisk (se [figur 1 fra SSB rapport](#)). Økt levestandard og bedre jobbmuligheter i disse landene vil trolig bety mindre arbeidsinnvandring fra disse landene framover. EUs nye program "[EU Talent Booster Mechanism](#)" (lansert januar 2023) har som formål å forhindre fraflytting fra 82 regioner i Europa (inkludert store deler av Øst-Europa). Dette vil trolig også bidra til at antall nye arbeidsinnvandrere fra Øst-Europa til Norge vil synke, samtidig som vi vil oppleve økt konkurranse fra andre EU/EØS land om de samme ressursene. Norge vil dermed bli mer avhengig av tredjelandsinnvandring, som ifølge SSB stadig øker i omfang, både for faglærte og ufaglærte behov.

Konkrete innspill til NOUen

Tilgang til informasjon og kommunikasjon (18.2.4)

Immigrasjonsmyndigheter og offentlige myndigheter:

Osloregionen mener at informasjonen som er tilgjengelig om hvordan utenlandsk arbeidskraft kan flytte til Norge er for dårlig. Informasjon om arbeidstillatelser med mer er spredt på flere etater (UDI, Skatteetaten, Politiet osv.), og selv om Work in Norway skal fungere som en guide for hvilke steg som må fullføres, er den uoversiktlig og ikke komplett. Utfordringen med nettsiden er at den linker videre til andre sider, og kandidatene (og eventuelt bedrifter) må selv finne fram til flere ulike nettsider for å finne ut hvordan de skal gå fram. Det er behov for et tydeligere brukerperspektiv med hensyn til hvordan denne informasjonen tilrettelegges, slik at alle stegene en arbeidsinnvandrer må igjennom for å få registrert sitt opphold i Norge er mulig å forstå og forholde seg til. Mange opplever i dag at det er brukt et komplisert språk, det er mangel på en klar tidslinje og rekkefølgen for stegene med de ulike etatene er tilnærmet umulig å gjennomføre.

Det er også ønskelig at det offentlige jobber mer proaktivt med å tilrettelegge informasjon på engelsk, så lenge det ikke er på bekostning av norsk. At flere nettsider er tilgjengelig på flere språk er dermed ønskelig, inkludert NAVs sin nettside Arbeidsplassen.no, da det ikke finnes

en helhetlig nettside med jobbutlysninger på engelsk. Dette vil bedre arbeidsinnvandrernes og deres medfølgende partner/ektefelles mulighet til å finne relevant arbeid.

Kommuner og fylkeskommuner:

Osloregionen er opptatt av at kommunene og fylkeskommunene også har et informasjonsoppdrag ovenfor arbeidsinnvandrere på lik linje med andre innbyggere og innvandrere. Tilgang til kommunal og fylkeskommunal informasjon som er tilrettelagt på ulike språk (minimum på engelsk) er også godt integreringstiltak ovenfor arbeidsinnvandrere, da det ofte tar tid før norskkompetansen er god nok for å kunne følge opp barn i skolen, lese om helserettigheter eller om kommunale avgifter (for å nevne noe). Osloregionen vil trekke frem Oslo kommunes [Welcome to Oslo nettside](#), hvor kommunal informasjon ikke bare er oversatt, men satt i kontekst. [Halden kommune sine engelske nettsider](#) fortjener også å nevnes, og var en av de første kommunene i regionen som anerkjente arbeidsinnvandrernes behov for informasjon på engelsk.

Osloregionen mener at kommuner og fylker må jobbe sammen for å tilrettelegge bedre for kommunikasjon på engelsk til innbyggerne, for å sikre integrering og bedre forståelse av rettigheter og plikter i norsk arbeids- og samfunnsliv. Dette inkluderer informasjon om voksenopplæring, språkkurs og karriereveiledning som fylkeskommunene er ansvarlig for.

Saksbehandlingstid

Regjeringen har lagt ned krav om at saksbehandlingstiden skal ned fra nåværende nivå (opptil flere måneder) til 30 dager. Osloregionen ønsker å presisere at saksbehandlingstid og tiden fra mottak av søknad til vedtak ikke er det samme, og mener at den totale ventetiden til brukerne må ses i en helhet. Fra brukernes perspektiv er det avgjørende hvor lang tid det tar fra innlevert søknad om oppholdstillatelse ved utenriksstasjonene til verifisering av ID hos politiet ved ankomst i Norge (og alle stegene imellom).

Erfaring viser at bedrifter i dag mister kandidater som er svært ettertraktet, fordi det er for mye uklarhet om behandlingstiden fra søknad til kandidaten kan flytte til Norge, noe som svekker bedriftens og Norges konkurransekraft i forhold til andre land der dette er mer forutsigbart og skjer raskere.

Osloregionen IPR gjennomførte [våren 2021 en spørreundersøkelse](#) hvor 1700 arbeidsinnvandrere besvarte en spørreundersøkelse om hvordan de opplevde å flytte til Norge. Saksbehandlingstid og tilgang til informasjon var de to viktigste problemområdene som kom fram i undersøkelsen. For svært mange av de spurte, representerte dette en negativ opplevelse i møte med Norge.

Norsk- og samfunnskunnskap (18.2.1 og 18.2.3)

Osloregionen IPR er opptatt av at tilbudet om norskopplæring bør styrkes for å sikre bedre integrering av arbeidsinnvandrere. Dette må gjøres ved at tilbudet er godt tilgjengelig, næringslivet legger til rette for opplæring i arbeidstid, samt at medfølgende partner/ektefelle gis like muligheter til å delta på norskkurs som arbeidsinnvandreren. Det er for å sikre lik integrering, og like muligheter til å bidra inn i norsk arbeidsliv og for eksempel oppfølging av barn i skole. Med gode språkkunnskaper på plass, er det større sannsynlighet for at partner trives i Norge, at arbeidsinnvandreren og familien blir bedre integrert og man velger å bli værende lenger i Norge. Det er store kostnader for bedrifter som må rekruttere internasjonalt, og det er derfor viktig å legge til rette for at de som kommer velger å bli værende.

Osloregionen ønsker å presisere at mindre kommuner og regioner kan ha behov for samarbeid om etablering av språktilbud på bakgrunn av behov og kapasitet, og at Osloregionen støtter forslag om økt bruk av digitalisering og nettbaserte kurs. Dette vil øke tilgjengeligheten, men muntlig språkopplæring vil også være viktig.

Osloregionen IPR er positiv til at det skal være kurs i samfunnskunnskap tilgjengelig for arbeidsinnvandrere. Osloregionen mener at mye informasjonsbehovet kan være sentralisert og digitalisert, men at det i noen tilfeller er lokale behov for informasjon om tilbud og muligheter, eksempelvis forskjeller fra kommune til kommune om barnehager, fritidstilbud og kollektivtransport. Utvalget legger til grunn at det er mest behov det første året etter ankomst, og dette bekrefter at en digital, lett tilgjengelig løsning er viktig. Dette vil øke integreringen, men også lette stresset med å være tilflytter og behovet for å tilegne seg mye ny kunnskap. Osloregionen ønsker også å nevne behovet med brukermedvirkning med hensyn til hvordan tilbudet tilrettelegges i praksis, for å sikre at tilbudet er forståelig, interessant og aktuelt. Det vi omtaler her, er i tillegg til det man må tilegne seg ved en eventuell samfunnskunnskapsprøve ved søknad om permanent opphold/statsborgerskap.

Et eksempel er informasjon om lokalvalg i Norge. Dette er informasjon som ofte bare er tilgjengelig periodevis før valg, men politisk deltagelse er en viktig rettighet i Norge, og informasjon om dette bør være tilgjengelig permanent på engelsk.

Kommunenes og fylkeskommunenes rolle som vertskap (18.2.4)

Et godt tilbud på lokalt nivå med informasjon, veiledning og tilrettelegging vil gjøre en stor forskjell for høy-kompetent arbeidskraft som flytter til Norge. Som utvalget trekker frem, finnes det muligheter for utvidelse av tjenestetilbudene ved Servicesenter for utenlandske arbeidstakere (SUA) til å inkludere informasjon om helse, bolig, skole, idrett, frivillighet og mer, som vil være nyttig i de store byene, men Osloregionen IPR vil minne om at vi ikke må glemme behovene arbeidsinnvandrere har i byene utenfor SUA kontorene og at det er viktig med gode tilbud også her.

En veileder for hvordan man kan ta imot arbeidsinnvandrere er Osloregionen svært positiv til, da dette vil hjelpe kommunene med utvikling av tjenester det er behov for. Å se dette i sammenheng med voksenopplæring, språkkurs og etablerertjenester som fylkeskommunene allerede har ansvar for, kan være en effektivisering og skape økt integrering både i arbeids- og samfunnsliv. Kobling mellom det private og offentlige i samkjøringen om kompetansebehov og tilgang på arbeidskraft kan bli styrket gjennom en slik ordning.

Osloregionen IPR har etablert et eget nettverk av medlemskommuner som jobber med hvordan vi kan lære best-practice og samarbeide. Vi har også i 2023 tatt initiativ til et nettverk av kommuner og fylkeskommuner på nasjonalt nivå hvor vi kan samkjøre og lære av hverandre om hvordan vi kan tilrettelegge bedre for at Norge skal være et attraktivt sted for høy-kompetent arbeidskraft.

Fra Danmark har Osloregionen IPR lært om hvordan deres "tilflytterkonsulenter" bistår arbeidsinnvandrere med store og små spørsmål, og ofte gir «et ansikt» til kommunen/regionen som er positivt ved at arbeidsinnvandrerne føler seg sett og at behovene deres blir forstått. Dette er Osloregionen også positiv til, i de kommunene og regionene hvor dette er et behov. Dette er et viktig supplement til digitale løsninger.

Effektivisering og tilrettelegging for arbeidsinnvandring nasjonalt (18.2.6)

Det er viktig at vi får på plass en helhetlig digital løsning som løser potensielle arbeidsinnvandrernes gjennom prosessen med å få opphold og registrering i Norge på en så effektiv og forståelig måte. Det er viktig at løsningen ikke bare er en forenkling for brukerne,

men også at forbedringen også fungerer for UDI, Skatteetaten og politiet, slik at dette også kan gi effektiviseringsgevinster her. Det bør være en ambisjon om mer tverrfaglig samarbeid på tvers av aktuelle departementer (AID, JD, NFD og KDD), etater (UDI, IMDI, Skatteetaten, NAV for å nevne noen) samt arbeidslivets parter med brukerne av disse ordningene som utgangspunkt for organiseringen av tjenestene.

Norges omdømme som vertsland

Høy-kompetent arbeidskraft har ofte flyttet til og fra flere land og kan ha forventinger om hva slags offentlig tilbud og/eller "velkomsttjenester" som finnes i ulike kommunene. Her leverer ikke Norge.

Konkurransen om "internasjonale talenter" er høy, og Norge ligger per i dag akterut sammenlignet med andre nordiske og nord-europeiske land, bl.a. fordi vi mangler god nok tilrettelegging og en nasjonal strategi for hvordan vi skal bli en attraktiv destinasjon for arbeid. Norge har ingen "talent visum", det er ingen nasjonal nettside med jobbutlysninger på engelsk, og ingen nasjonal kommunikasjon om at Norge ønsker høy-kompetent arbeidskraft velkommen. Dette svekker vår synlighet og omdømme internasjonalt som et sted å jobbe. I en situasjon der vi fremover må skape nye lønnsomme eksportbedrifter og løse mange nye oppgaver for øvrig, er dette en betydelig svakhet.

Osloregionen takker for muligheten med å svare på denne høringen, og oppfordrer alle til å se vårt bidrag til å gjøre Osloregionen et mer attraktivt sted å bo, jobbe, studere og investere på www.oslopolititan.no.