



International Research Institute of Stavanger

www.iris.no

Henrik Kvadsheim

Arbeidsinnvandring til Rogaland - regionale utfordringer

Rapport IRIS - 2008/200

Prosjektnummer: 7202035
Prosjektets tittel: Arbeidsinnvandring til Rogaland – regionale utfordringer
Oppdragsgiver(e): Rogaland Fylkeskommune
Forskningsprogram:
ISBN: 978-82-490-0601-4
Gradering: Åpen fra: 01.10.2008

Stavanger, 01.10.2008

Henrik Kvadsheim 1/10-08 Svein Ingve Nødland
Henrik Kvadsheim Sign.dato Svein Ingve Nødland Sign.dato
Prosjektleder Kvalitetssikrer

for Gottfried Heizerling Kjell Melby
Gottfried Heizerling Sign.dato
Senterleder
Samfunns- og næringsutvikling

Sammendrag

Rogaland har i seinere år, som Norge forøvrig, opplevd en betydelig grad av arbeidsinnvandring fra andre land. Våren 2007 fikk IRIS i oppdrag av Rogaland Fylkeskommune å gjennomføre et forprosjekt der hensikten skulle være å avdekke ulike behov og utfordringer knyttet til den økte arbeidsinnvandringen i regionen.

Som en del av forprosjektet ble det gjennomført en kartlegging av og samtaler med lokale aktører som på ulike måter er opptatt av rekruttering og integrering av arbeidsinnvandrere i regionen. Denne rapporten omhandler resultatene fra denne regionale kartleggingen, herunder også ulike utfordringer knyttet til den regionale arbeidsinnvandringen. Avslutningsvis drøftes problemstillinger som bør behandles i et evt. oppfølgende hovedprosjekt.

Samtalene med ulike informanter bekrefter at regionen står overfor flere typer utfordringer knyttet til både rekrutteringen og integreringen av utenlands arbeidskraft. Utfordringene varierer imidlertid, avhengig av hva slags type arbeidskraft vi snakker om, samt tidsperspektivet som legges til grunn. I utgangspunktet bør en skille mellom de regionale utfordringene langs følgende tre dimensjoner:

- *Ulike typer arbeidskraft representerer ulike typer utfordringer.* For kompetansearbeidskraften, eksempelvis ingeniører, handler det først og fremst om hvordan en skal få disse til å komme til, og dernest forbli, i regionen. Oljevirksomheten har så langt vært en viktig rekrutteringskanal og ”magnet” for å trekke kompetansearbeidskraft til regionen. Et viktig utfordring er imidlertid hvordan en - på regionalt nivå - kan tilrettelegge for at denne arbeidskraften i større grad blir værende i regionen. For den lavkvalifiserte arbeidskraften er utfordringene i større grad hvordan en skal forebygge ulike problem knyttet til integreringen av disse, i så vel arbeidslivet som i lokalsamfunnet for øvrig. Eksempel på regionale tiltak rettet mot denne gruppen vil være å samordne og tilrettelegge bedre for språkopplæring og kompetansesertifisering.
- *Det må skilles mellom utfordringer knyttet til rekrutteringsfasen vs. integreringsfasen.* Relevante utfordringer i rekrutteringsfasen vil være knyttet til å avdekke behov og tilgang på arbeidskraft, identifisere og utnytte bedre de ulike rekrutteringskanaler som finnes i regionen, samt avdekke hensiktsmessige ansettelses- og tilknytningsformer i ulike bransjer. I den senere fasen av arbeidsinnvandrernes tilpasnings- og livsløp vil de regionale utfordringer i større grad være avhengig av hvorvidt en ønsker at arbeidsinnvandrerne skal forbli i regionen – eller dra hjem. Relevante utfordringer omhandler hvordan en kan få dem til å gli inn i samfunnet på en best mulig måte, forebygge mulige sosiale problemer blant dem, samt unngå at de blir en marginalisert gruppe i lokalsamfunnet
- *Det må skilles mellom de umiddelbare utfordringer vs. utfordringer av mer langsiktig karakter* På kort sikt er det gjerne konjunktur- og sesongrelaterede forhold, inkludert virksomheters tilpasning og håndteringen av sine umiddelbare

rekrutteringsbehov, som skaper størst oppmerksomhet og behov for tiltak. Et eksempel på dette er næringslivets behov for en forenkling av offentlig saksbehandling av utenlandske arbeidssøkere. På lengre sikt er det behov for å se forbi næringslivets mer kortsiktige arbeidskraftsbehov. Langsiktige utfordringer vil være knyttet til rekrutteringsbehovet som følge av demografiske og strukturelle endringer i regionen, hvordan en skal øke regionens generelle attraktivitet for utenlandsk kompetansearbeidskraft, samt hvordan en på generell basis kan styrke regionens evne til å håndtere et større mangfold.

Få å kunne utforme en hensiktsmessig regional arbeidsinnvandringspolitikk er det behov for å skille mellom og klargjøre de ulike utfordringene knyttet til bestemte typer arbeidsinnvandrere, samt peke på utfordringer som vil kunne melde seg i de ulike faser av arbeidsinnvandrernes livsløp i Rogaland.

En slik klargjøring kan skje gjennom et hovedprosjekt der en for det første går i inngrep med ulike arbeidsinnvandremiljø og legger til grunn *arbeidsinnvandrernes egne opplevelser og erfaringer* knyttet til deres valg av arbeid og bosted i Rogaland. I tillegg bør en gripe tak i *utvalgte virksomheters erfaringer* knyttet til gjennomføringen av deres rekrutterings- og integreringsprosesser.

Et hovedprosjekt bør med andre ord ta sikte på å framhente kunnskap fra ulike arbeidsinnvandremiljø om regionale forhold som:

- Har motivert arbeidsmigrantene *å komme* til Rogaland,
- Har betydning for *hvordan de tilpasser seg* i Rogaland
- Har betydning for *hvorfor de velger å forlate regionen - eller bli værende*.

Samtidig bør det hentes inn kunnskap fra utvalgte virksomheter knyttet til gjennomføringen av deres rekrutterings- og integreringsprosesser. Det gjelder kunnskap knyttet til:

- Hvordan regionale ressurser og aktører har hatt betydning i rekrutteringsarbeidet deres
- Hvordan virksomhetene har opplevd og håndtert ulike kultur- og språkutfordringer, samt ulike kompetanseutfordringer knyttet til norske krav og standarder
- Hvordan virksomhetene har – eller kunne ha - nyttiggjort seg regionale ressurser og aktører i deres integreringsarbeid

Innenfor et hovedprosjekt bør virksomhetenes og arbeidsinnvandrernes erfaringer brukes til å identifisere områder der regionale aktører allerede har eller kan ha en tilretteleggende funksjon. Dette bør også danne utgangspunktet for et deltakende engasjement fra ulike regionale aktører innenfor et slikt hovedprosjekt.

English summary

Recently Rogaland County has experienced, like the rest of Norway, an increase in work-immigration. This report identifies and reflects upon some main challenges which the region is facing concerning work immigration. The report is written as part of a preliminary project on behalf of “Rogaland County Council” and other regional partners. It concludes with some proposals for a main project. The findings are mainly based upon interviews and discussions with different regional key respondents, who in different ways are committed to challenges concerning the recruitment and integration of work immigrants into the region of Rogaland County.

Different challenges concerning regional immigration are often mixed together in the public debate. In that respect the interviews confirm that the region is facing a varied set of challenges concerning work immigration, which should be identified. The regional challenges may be differentiated along the following dimensions

1. *The wide variety of work immigrants represents different challenges.* The main challenge concerning high-skilled work immigrants is how to recruit them to the region - and how to encourage them to *stay* in the region. Many of the high-skilled workers have been – and are still - recruited into the region’s oil- and gas-business. However these are mobile workers; attention should be paid on a regional level how to influence them so as to remain in the region as part of their work-career. For low skilled work immigrants – especially from East Europe - the main regional challenges concerns how to prevent potential problems concerning the integration process, for instance by facilitating and coordinating language courses and means of competence-certifying.

2. *Highlighting recruitment challenges should be followed by highlighting integrating challenges.* There is need for studying the work-immigrants in a lifecycle perspective. From a regional point of view important challenges could be identifying demand and corresponding supply sources of relevant skills, as well as identifying and exploiting better regionally based channels for foreign recruitment. From a lifecycle perspective the challenges following the recruitment phase depend on whether the immigrants should be regarded as new citizens - or only as a temporary working force. Central challenges will be how to prevent the marginalizing of work immigrants and how to facilitate different integration processes.

3. *Long term challenges should be differentiated from short-term challenges.* Economic cycles contribute to short term focus on immediate local business recruitment problems e.g. the need for simplification of public immigration procedures. However, long term challenges should be focused on separately. This means challenges concerning demographic and structural changes within the region, how to promote the region better to skilled foreign workers, as well as strengthening the region’s ability to manage greater diversity.

Innhold

1	BAKGRUNN.....	9
2	GJENNOMFØRING AV KARTLEGGINGEN	10
2.1	Innhold i samtalene	11
3	RESULTATER FRA KARTLEGGINGEN	11
3.1	Rekruttering.....	11
3.2	Integrering	15
4	OPPSUMMERING OG FRAMTIDIGE UTFORDRINGER	19
4.1	Behovet for arbeidskraft - nærmere om rekrutteringsfasen	22
4.2	Integreringsfasen – fra kortsiktig til langsiktig fokus	23
4.3	Tema for et hovedprosjekt.....	24

1 Bakgrunn

Rogaland har i seinere år, som Norge forøvrig, opplevd en betydelig grad av arbeidsinnvandring fra andre land. Dette skyldes både EU-utvidelsen, EØS-regler som understøtter større grad av arbeids- og tjenestemobilitet, men også et betydelig behov for arbeidskraft innenfor deler av det lokale næringslivet.

Våren 2007 fikk IRIS i oppdrag av Rogaland Fylkeskommune å gjennomføre et forprosjekt der hensikten skulle være å avdekke ulike behov og utfordringer knyttet til den økte arbeidsinnvandringen i regionen. Forprosjektet har blitt gjennomført i dialog med Fylkeskommunen og NHO-Rogaland, som har spilt inn og bidratt med informasjon og synspunktet i prosjektet.

Forprosjektet vil siden danne grunnlag for utarbeiding av et forslag til hovedprosjekt der det også vil bli lagt opp til et samarbeid med lokale aktører.

En hovedutfordring for Rogalands-regionen er hvordan ulike aktører i regionen kan bidra til å gjøre Rogaland til et attraktivt arbeidsmarked for utenlandsk arbeidskraft, samtidig som det legges til rette for at dette skjer i regulerte og tilpasningsorienterte former.

I forprosjektet ble det skissert tre hovedutfordringer som arbeidsinnvandringen representerer for regionale aktører og regionen.

1. For det lokale næringslivet dreier det seg i stor grad om å *få tak i kompetent og nødvendig tiltrengt arbeidskraft*. Det økte behovet for arbeidskraft i lokalt næringsliv antas å reise ulike typer utfordringer knyttet til bedriftenes rekrutterings- og personalpolitikk - både for å få tak i, men også for å beholde arbeidskraften.
2. For arbeidstakersiden har utfordringene først og fremst vært relatert til mulige *konsekvenser for lønns- og arbeidsvilkår* - med de muligheter som ligger for sosial dumping og fremvekst av sekundære arbeidsmarkeder i periferien av det formelle arbeidsmarkedet. Den økte arbeidsinnvandring fra Øst-Europa har så langt medført økt fokus på behovet for regulering, kontroll og håndheving av lønns- og arbeidsvilkår. Selv om det reguleringsmessige i stor grad hører hjemme på nasjonalt nivå, vil det også her være utfordringer som må håndteres på regionalt nivå.
3. Økt arbeidsinnvandring medfører økt behov for *integrering av arbeidsinnvandrerne* i arbeidsliv og lokalsamfunn. Foruten å håndtere ulike tilpasnings- og samhandlingsutfordringer for arbeidstakere med andre kultur- og språkbakgrunner, så handler dette også i stor grad om hvordan Rogaland skal fremstå som en attraktiv region for tiltrengt utenlandsk arbeidskraft.

Parallelt med forprosjektet har IRIS også jobbet med et prosjekt om arbeidsmarked og kompetansebehov, herunder også arbeidsinnvandring, i regi av ”Stavangerregionens Næringsutvikling”. Hensikten med dette prosjektet er å ”utvikle alternative scenarier for kampen om kompetanse fram til år 2020” bl.a. ved å basere seg på mulige demografiske og sysselmessige prognoser og utviklingstrekk i regionen, Norge og Europa. Prosjektet

skal gi et grunnlag for å utforme aktuelle strategier for hvordan Stavanger-regionen kan tiltrekke seg, og utvikle høykvalifisert arbeidskraft i framtiden, samt bidra til at arbeidskraften utnyttes som en del av regionens innovasjons- og kompetansepolitikk. Resultatene fra dette prosjektet vil også danne basis for forslag til hovedprosjekt i etterkant av dette forprosjektet.

2 Gjennomføring av kartleggingen

Innenfor forprosjektet skulle vi avklare mulige utfordringer som regionen står overfor mht. til rekruttering, informasjon, opplæring og integrering på så vel arbeidsplassen - som i lokalsamfunnet. I den sammenheng har vi foretatt en kartlegging av, samt gjennomført samtaler med lokale aktører som på ulike måter er opptatt av rekruttering og integrering av arbeidsinnvandrere i regionen. Herunder kommer offentlige aktører, bedrifter, interesseorganisasjoner, og andre aktører som sitter inne med ulike former for kunnskap omkring de utfordringer som arbeidsinnvandringen til Rogaland reiser. Kartleggingen gir ikke noen fullstendig oversikt over hva som finnes av aktører, kunnskap og utfordringer knyttet til arbeidsinnvandring i regionen. Hensikten med forprosjektet har mer vært å komme på sporet av aktører med ulike former for befatning med arbeidsinnvandring, samt avdekke hva de sitter inne med av kompetanse og hva deres opplevelse av ulike regionale utfordringer knyttet til den økte arbeidsinnvandringen er.

Det har blitt gjennomført samtaler med følgende aktører:

Offentlige Etater

- Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AiD)
- Integrerings- og mangfoldsdirektoratet i Oslo (IMDI)
- NAV-Rogaland / EURES
- Arbeidstilsynet i Stavanger
- Petroleumstilsynet i Stavanger
- Statens Skattekontor for utenlandssaker
- Politiet / UDI

Arbeidslivsparter

- NHO-Rogaland
- OLF
- LO - Rogaland
- Fellesforbundet i Rogaland

Kunnskapsinstitusjoner

- Fagbevegelsens Forskningsstiftelse (FAFO)
- Næringsforeningen i Stavanger /EXPAT
- Johannes Læringscenter
- Den katolske kirke i Stavanger

Bedrifter;

- Dybdeintervju med 6 større bedrifter
- Kortere samtaler med 12 bedrifter

2.1 Innhold i samtalene

Samtalene ble gjennomført som semi-strukturerte intervjuer. Innledningsvis gikk vi inn på aktørens kjennskap, erfaringer og interesser knyttet til rekruttering av utenlandsk arbeidskraft. Deretter tok vi for oss aktørens kunnskap og erfaringer knyttet til integreringen av utenlandsk arbeidskraft i regionen. Herunder så vi spesielt på de utfordringer regionen og lokalt næringsliv står overfor i den videre integreringspolitikken, både med tanke på å få arbeidsinnvandrere til å bli værende, samt med tanke på løse de samhandlings- og integreringsutfordringer som arbeidsinnvandringen reiser i regionen.

3 Resultater fra kartleggingen

3.1 Rekruttering

Hva finnes av systematisert kunnskap om arbeidsinnvandringen i regionen?

Det har vært stor oppmerksomhet omkring den økte arbeidsinnvandringen til Norge i seinere tid, samt det økte behovet for kvalifisert arbeidskraft. I den sammenheng har det blitt skrevet mye og gjennomført flere utredninger omkring denne tematikken. FAFO er en av de nasjonale FoU-institusjonene som spesielt har bidratt med mye kunnskap og informasjon. Bl.a. har FAFO gjennomført flere landsdekkende undersøkelser knyttet til arbeidsinnvandring, herunder en egen undersøkelse om norske bedrifters arbeidskraftsstrategier etter EU-utvidelsen. Deres undersøkelser har imidlertid et nasjonalt nedslagsfelt, selv om det i noen av dem er mulig å skille ut bedrifter basert på deres regionale tilhørighet.

De aktørene som fortløpende driver med registrering av utlendinger og utenlandsk arbeidskraft er UDI/politiet, SFU og SSB.

1. Politiet/UDI behandler fortløpende søknader om arbeids- og oppholdstillatelse i Norge. Disse registrerer også fortløpende antall arbeids- og oppholdstillatelser i Norge, og produserer løpende statistikk over utviklingen basert på kjønn, tillatelsens varighet og opprinnelsesland. I sep. 2007 var det for eksempel registrert ca. 8000 arbeids- og oppholdstillatelser i Rogaland.
2. Sentralskattekontoret for utenlandssaker (SFU) registrerer ansatte og innleide utlendinger i Norge, og lager statistikk over bedrifter og arbeidstakere som utfører oppdrag i Norge. I motsetning til UDI så fanger SFU også i stor grad opp informasjon om utstasjonerte arbeidstakere som er i Norge i regi av utenlandske foretak.
3. SSB utarbeider statistikk over endringer i befolkningssammensetningen, inkl. utenlandske statsborgere bosatt i Norge. Denne viser at antall utenlandske statsborgere bosatt i Rogaland økte med 6000 stk i perioden 2002-2007, fra

15500 til 21500 i 2007. På grunnlag av kobling mellom arbeidsgiver/arbeidstaker registreringen og andre register gis det også ut en årlig oversikt over antall, og sammensetning av arbeidstakerne fra utlandet.

Et generelt problem på nasjonalt nivå er at det ikke finnes en fullstendig oversikt over alle utlendingene som til enhver tid arbeider i Norge. Arbeidstakere som er i landet på kortvarig basis, faller ut. Det samme gjør i stor grad arbeidstakere som er utstasjonert i regi av utenlandske foretak.

Utover det som kommer fram av de nasjonale dataregistrene, eksisterer det lite systematisk kunnskap omkring rekruttering og integrering av utenlandsk arbeidskraft i Rogaland. Tidligere ble det i Aetat sin regi utarbeidet en egen statistikk for sysselsatte i petroleumsrettet virksomhet, der også antall utledninger ble registrert. Denne statistikken utarbeides ikke lenger, noe som flere av informantene uttrykker som et savn. NAV, SR-bank og NHO gjennomfører jevnlig konjunkturbarometer der flere av spørsmålene omhandler bedriftenes behov for arbeidskraft i perioden framover. Dette er imidlertid ikke kartlegginger av den faktiske utviklingen i arbeidsmarkedet, men gir mer en oversikt over bedriftsledernes formening om hvilket behov de vil ha for arbeidskraft framover.

Flere typer arbeidsinnvandrere

Arbeidsinnvandrerne i regionen er ikke en homogen masse, men representerer vidt forskjellige grupper, noe som igjen reiser meget ulike utfordringer mht. hvilken gruppe vi snakker om. For enkelthets skyld kan det være hensiktsmessig å dele arbeidsinnvandrerne i tre grove grupper.

Den ene gruppen kan vi kalle for *kompetansesarbeidskraften*. Innenfor migrasjonslitteraturen kalles disse ofte for karriereemigranter. I Rogaland er det spesielt oljevirkomheten som har vært mottaker av denne arbeidskraften. Typisk for disse er at de er en mobil gruppe, med relativ stor villighet til å flytte på seg til der lønningene og karrieremulighetene er best. I dette ligger det også at dette er ei gruppe som er vanskelig å holde på, av samme årsaker. I diskusjonen omkring framtidens arbeidskraftsbehov er det først og fremst denne gruppen som har stått i fokus, selv om framtidens arbeidskraftsbehov også omfatter andre og lavere kvalifiserte yrkesgrupper.

Denne andre gruppen vil vi i denne sammenheng kalle for *de ufaglærte og den delvis faglærte arbeidskraften*. I dag kommer disse først og fremst fra Polen og de øvrige østeuropeiske medlemslandene i EU. En meget stor andel av dem jobber innenfor bygg- og anleggsvirkomhet, eller er knyttet til ulike typer servicevirkomheter (rengjøring, restaurant, hotell). Landbruket har også vært en stor mottaker av denne type arbeidskraft i deler av sesongen. I utgangspunktet er det gjerne økonomiske- eller trygghetssøkende motiv som ligger til grunn for deres midlertidige opphold i Norge. For eksempel kommer dette til uttrykk gjennom de store økonomiske og sosiale forskjellene mellom Norge og deres hjemsted. Ulike studier av denne gruppen viser at etablerte nettverk ser ut til å spille en sentral rolle i formidlingen. For eksempel er det bestemte regioner i Polen som avgir mesteparten av arbeidskraften til Norge.

Den tredje gruppen kan vi plassere mellom de to første gruppene og kalle for *faglært arbeidskraft*. Dette er arbeidskraft som har bestemte sertifiserte kvalifikasjoner og som bl.a. etterspørres i industri (sveisere, rørleggere, mekanikere), helse og sosialsektor (sykepleiere), samt annen virksomhet. Denne arbeidskraften er mer mangfoldig både mht. hvor de kommer fra, og mht. motivasjon og planer for bosted og arbeidskarriere

Når vi framover omtaler erfaringer og utfordringer knyttet til arbeidsinnvandring, er det som nevnt hensiktsmessig å skille mellom disse gruppene.

Rekrutteringskanaler

Bedriftene har flere kanaler for å rekruttere personell fra utlandet¹. De bedriftene som vi gjennomførte samtaler med, er først og fremst større bedrifter som behøver kompetansearbeidskraft, for eksempel i form av ingeniører. Flere av bedriftene er også del av internasjonale konsern. Disse bedriftene oppga at de i stor grad skaffer seg personell fra utlandet gjennom sine interne rekrutteringssystem, eller gjennom selskapenes etablerte kontakter i utlandet til for eksempel utenlandske universiteter. Kontakter i utlandet gjør det også enklere for dem å formidle sitt arbeidskraftsbehov der bl.a. gjennom bruk av annonsering og formidlingsbyråer i disse landene.

Bransjekontakter i utlandet ble oppgitt som en annen rekrutteringskanal. For eksempel har Rederiforbundet kontakter i St. Petersburg, som tidligere ble brukt som rekrutteringskanal av sjøfolk. Rederiforbundet har i seinere tid trukket med seg medlemsbedrifter og gjort bruk av sine kontakter for å bistå medlemsbedriftene i deres søkeaktiviteter etter ingeniører.

NAV og deres EURES-tjeneste² (www.eures.no) er en offentlig tilretteleggende aktør mht. rekruttering av kvalifisert arbeidskraft. EURES bistår næringslivet på flere måter gjennom ulike former for formidlings- og rekrutteringsbistand til arbeidssøkere og arbeidsgivere, for eksempel:

- Gjennom intern utlysning av stillinger på deres nettsider,
- Bruk av deres internasjonale kontaktnettverk og interne databanker
- Arrangering av møter og jobbmesser i Norge eller utlandet.

NAV har oppgradert EURES-tjenesten i seinere tid pga. mangelen på arbeidskraft, og bedriftenes erfaring med denne tjenesten er av relativ ny karakter. Derfor synes den

1 En landsdekkende undersøkelse fra alle bransjer utført av Perduco (2007) viser at eget nettverk var den rekrutteringskanalen flest bedrifter oppga å ha benyttet, fulgt av stillingsannonser i aviser og på internett, og rekrutteringsbyrå i Norge.

2 EURES er et formalisert samarbeid mellom EU-kommisjonen og de offentlige arbeidsmarkedsetatene i EØS-landene + Sveits.

heller ikke å være så kjent i næringslivet ennå³. De bedriftene som har gjort bruk av EURES uttrykker imidlertid at de har hatt nytte av denne tjenesten, og flere av bedriftene har deltatt på EURES sine jobbmesser i utlandet. Disse oppgir at de har skaffet seg utenlandske arbeidstakere gjennom jobbmessene og EURES sin bistand..

Flere bedrifter i regionen driver med utleie av personell fra utlandet. Adecco er en sentral bedrift innenfor dette utleiemarkedet. Selskapet har ulike avdelinger for ulike personellkategorier. Adecco / Ingeniørkompaniet ansetter selv ingeniører gjennom sine underleverandører i utlandet, og leier disse videre ut til næringslivet.

Hvor kommer den utenlandske arbeidskraften fra?

Den ufaglærte og faglærte arbeidskraften kommer først og fremst fra Polen og de øvrige østeuropeiske medlemslandene i EU.

Når det gjelder kompetansearbeidskraften så er det øvrige Norden og Storbritannia viktige markeder for denne type arbeidskraft. I forhold til Storbritannia, Nord-Amerika og de velstående europeiske landene (med unntak for resten av Norden) er det imidlertid et problem at Norge i liten grad kan vise til konkurransedyktige lønns- og arbeidsforhold for denne arbeidskraften.

Flere bedrifter i Rogaland, som i landet for øvrig, har i seinere tid rekruttert ingeniører fra India. Det er stor kapasitet på utdanning innen ingeniørfag i India, samtidig som ingeniørene er engelskyndige. Noen bedrifter framhevet det også som en fordel at inderne er effektive, arbeidsomme og relativt rimelig arbeidskraft. Noen av bedriftene oppgir videre å ha rekruttert ingeniører fra Portugal, som kan vise til ledighet blant ingeniører i bestemte regioner. Rederiforbundet sitt kontor i St. Petersburg har dessuten bidratt til at noen bedrifter har rekruttert ingeniører fra Russland. Bedriftsinformantene oppgir flere typer motiver som kan ha ligget til grunn for at inderne, russerne og portugiserne har valgt å komme til Norge. Lønnsforhold, ønske om å skaffe seg verdifull yrkeserfaring, og oppfatninger omkring Norge som et eksotisk sted ble nevnt. Bedriftsinformantene oppgir imidlertid også at flere av utlendingene er unge, mobile og at de først og fremst ser på Norgesoppholdet sitt som en tidsavgrenset episode med mulighet for å skaffe seg verdifull erfaring.

Flaskehalsen i rekrutteringen - usikkerhet og skepsis knyttet til utenlandsk arbeidskraft

Både EURES og Adecco oppgir at den sentrale flaskehalsen i rekrutteringen av utenlandsk kompetansearbeidskraft ikke er tilgangen på utenlandsk arbeidskraft, men derimot markedet i Norge. I følge disse råder det stor grad av usikkerhet, skepsis og

³ I Peduco sin rekrutteringsundersøkelse, samt i en tilsvarende undersøkelse av FAFO blant norske industribedrifter oppgir kun 4-5 % å benyttet seg av EURES ved rekruttering fra utlandet. Dette tallet er imidlertid heftet med en del usikkerhet.

fordommer i norske bedrifter knyttet til bruk av utenlandsk arbeidskraft, og spesielt i små og mellomstore virksomheter. Resultatet er at mange bedrifter hopper av for tidlig i selve rekrutteringsprosessen. Spesielt språk og kulturelle forskjeller ble nevnt som usikkerhetskilder. Fortrinnsvis ønsker næringslivet seg nordisk-talende personell. Større foretak med engelsk som arbeidsspråk har langt mindre terskel for å ta i bruk engelsktalende personell. Det er først og fremst store bedrifter som også tar i bruk utenlandsk arbeidskraft. Å gjøre andre deler av næringslivet mer mottakelig for bruk av utenlandsk arbeidskraft er således en utfordring i seg selv.

Bedriftene og OLF oppgav forøvrig behandlingsprosedyrer og behandlingstider i politiet/UDI som en utfordring i rekrutteringsfasen. Dette gjelder spesielt overfor spesialister som hentes utenfra EU. Behandlingstiden i UDI oppgis å være flere måneder. OLF har selv satt i gang et internt prosjekt for å utrede og påvirke myndighetene til å forenkle regelverk og saksbehandlingstid knyttet til arbeidsinnvandringen. Herunder kan det også nevnes at flere bedrifter synes å mangle kapasitet eller kompetanse i håndteringen av rekrutteringsprosesser med utenlandsk arbeidskraft.

Elles ble det nevnt av flere informanter, bl.a. med utgangspunkt i en undersøkelse i regi av Stavanger Næringsutvikling, at Rogaland i dag ikke framstår som noen spesiell attraktiv region for utenlandsk kompetansearbeidskraft. Markedsføring av regionen overfor utenlandsk kompetansearbeidskraft vil således være en utfordring av mer overordnet karakter. Den samme gjelder en evt. overordnet policy for å bidra til at de som kommer, faktisk ønsker å *forbli* i regionen.

Erfaringer med utenlandsk personell

Vi vet ikke så mye om bedriftenes erfaringer med bruk av utenlandsk arbeidskraft. Bedriftsinformantene i denne forstudien viser imidlertid til gode erfaringer med disse. Herunder synes det å være behov for å dokumentere nærmere hva slags erfaringer bedriftene faktisk gjør seg med den utenlandske arbeidskraften, for eksempel hvilken rolle utenlands arbeidskraft spiller i bedrifters innovasjons- og internasjonaliseringstreffer. Tar arbeidskraften med seg utenlandske kontakter, kunnskap og arbeidsmåter som lokalt næringsliv drar spesiell nytte av, og hvordan kommer dette til uttrykk i bedriftens utnyttelse av den utenlandske arbeidskraften? Oppbygging og spredning av kunnskap omkring dette kan være med å påvirke lokalt næringslivs motivasjon for å ta i bruk utenlands arbeidskraft, samt vise til hvordan denne ressursen evt. kan utnyttes på en bedre måte.

3.2 Integrering

Bruk av utenlandsk arbeidskraft, med andre kultur- og språkbakgrunner, innebærer ulike tilpassings- og samhandlingsutfordringer for så vel arbeidstakere som bedrifter. Disse utfordringene vil imidlertid være av ulik karakter, avhengig av om vi snakker om kompetansearbeidskraften eller den mer ufaglærte delen av arbeidsinnvandrerne.

Forebygging av forskjellsbehandling, diskriminering, og sosial dumping

Arbeidstakersiden og fagbevegelsen har vært mest opptatt av arbeidsinnvandringen fra Polen og resten av Øst-Europa. Utfordringene har først og fremst vært relatert til mulige konsekvenser for lønns- og arbeidsvilkår - med de muligheter som ligger for sosial dumping. Herunder ligger det en generell frykt for at det i arbeidsmarkedet skal utvikle seg et skille mellom et primært og sekundært arbeidsmarked. I følge FAFO har flere av arbeidsinnvandrerne fra øst gått inn som en fleksibel reserve i periferien av det primære arbeidslivet, med dårligere lønns- og arbeidsvilkår, der mangelen på et helhetlig regulerings- og kontrollregime synes å presse mobiliteten inn i både løsere tilknytningsformer og irregulære ansettelsesforhold.

I den grad man ikke ønsker at det skal utvikles slike skiller i arbeidsmarkedet, nasjonalt eller regionalt, vil en viktig utfordring være å forebygge fremveksten av slike sekundærmarkeder i periferien av det formelle arbeidsmarkedet. Derfor har det også vært en utstrakt fokusering på behovet for økt kontroll og reguleringer av så vel arbeidsinnvandringen, som arbeids- og lønnsforholdene på arbeidsplassene. Dette har i seg selv bidratt til økt fokus på de reguleringsmuligheter som det offentlige og arbeidslivspartene disponerer over, for eksempel i form av offentlig tilsyn og henvisning til allmenngjorte tariffavtaler og offentlige lovpålegg, så vel som behov for ulike informasjonsstøttepunkter lokalt, nasjonalt og utenlands.

En forutsetning for å unngå et slikt skille i arbeidsmarkedet, er at det fortløpende utvikles lov- og avtalebaserte reguleringer som garanterer de utenlandske arbeidstakerne norske lønns- og arbeidsvilkår. Ansvaret for å utvikle slike reguleringer ligger først og fremst på de nasjonale myndigheter og partene i arbeidslivet. FAFO utgjør en nasjonal kunnskapsressurs innen dette området, og utfører ulike FOU-oppgaver knyttet til tematikken. Resultater fra disse publiseres på deres hjemmeside. (www.faf.no/Oestforum/index.html)

Arbeidstilsynet, både i Rogaland, og landet for øvrig, har fått tilført ressurser og nye sanksjonsmidler, og spiller naturlig nok en aktiv rolle både gjennom sin håndheving av lov- og avtaleverk, samt gjennom sin mulighet for å selv å etablere standarder for hva som er akseptabelt i de bransjene der regelverket er føyelig. I tillegg gjør fagbevegelsen og spesielt Fellesforbundet, et viktig arbeid, både nasjonalt og lokalt, gjennom sine påvirknings- og informasjonskampanjer på de respektive arbeidsplassene.

Språk, opplæring og informasjon

Opplæring, informasjon og ulike integreringsstrategier på arbeidsplassen er en viktig utfordring for næringslivet. Men, for lokalsamfunnet som helhet vil også den økende tilstrømmingen av utenlandsk arbeidskraft reise flere utfordringer. Et viktig spørsmål er for eksempel om arbeidsinnvandrerne kun representerer gjestearbeidere, eller om vi her står overfor nye landsmenn. Med mindre man antar at arbeidsinnvandrerne kun er her på kortsiktig basis, vil det bety nye utfordringer for mottaks- og integreringspolitikken. Forskjeller i kulturell-språklig bakgrunn og levestandard er i seg selv utfordringer som må håndteres - både i arbeidslivet og lokalsamfunnet for øvrig.

Både Arbeidstilsynet i Stavanger og Fagbevegelsen uttrykker at manglende språkferdigheter er en stor utfordring blant arbeidsinnvandrerne fra Øst-Europa. Dette er synspunkter som også understrekes av informanter i Integrerings- og mangfoldsdirektoratet i Oslo (IMDI). Uten tilstrekkelige språkferdigheter i norsk eller engelsk er det vanskelig å orientere seg på arbeidsplassen eller i det norske samfunnet forøvrig. Som flyktning i Norge har du krav på 300 timers språk- og samfunnsopplæring. Johannes Læringscenter i Stavanger gjør en viktig jobb overfor utenlandske flyktninger mht. språkopplæring og annen støtte i integreringsarbeidet. Som arbeidsinnvandrer fra EU har du imidlertid ingen krav, eller rett, på språkopplæring. Et åpent spørsmål framover er hvem som har ansvaret for å tilrettelegge for at også disse får tilstrekkelig språkopplæring? Er det bedriftene som rekrutterer dem, det offentlige eller arbeidsinnvandrernes eget ansvar? Flere av informantene gir uttrykk for at det mangler et fullverdig språkopplæringstilbud i Rogalands-regionen i dag. Busselskapet Veolia har for eksempel ansatt flere polakker i seinere tid og oppgir at de har store problem med å få organisert et fullverdig språktilbud overfor disse og familiene deres. Johannes Læringscenter har bl.a. måttet øke klassestørrelsene for dekke etterspørselen. I tillegg har andre aktører, som Fellesforbundet i Rogaland, tatt på seg oppgaven med å kjøre språkkurs.

Når det gjelder kompetansearbeidskraften så er denne stort sett engelskkyndig. Flere av bedriftene som rekrutterer denne type arbeidskraft, spesielt i oljenæringen, har dessuten engelsk som arbeidsspråk. Flere av disse bedriftene tilbyr ulike typer norsk-språkkurs på arbeidsplassen. Dette synes imidlertid ikke å bli vektlagt som spesielt viktig fra bedriftenes side, fordi man legger til grunn at denne arbeidskraften kun er i bedriften på midlertidig basis. Et slikt kortvarig perspektiv på arbeidskraftens tilstedeværelse representerer en utfordring for næringslivet som helhet. Det er derfor et spørsmål om det ikke burde blitt lagt større vekt på språkopplæringen, og gjerne på en slik måte at bedriftene også kunne høste erfaringer fra hverandre.

De nye arbeidsinnvandrerne fra øst har lite informasjon og kunnskap om sine rettigheter og plikter knyttet til det norske velferdssystemet. I dette ligger det også mangelfull kunnskap om hvordan deres ulike tilknytningsformer til det norske arbeidslivet påvirker rettighetene deres i det norske velferdssystemet. Denne mangelfulle kunnskapen gjør dem til en sårbar gruppe som fort kan bli utsatt for ulike typer utnyttelse.

Så langt synes det å være et underforbruk av velferdstjenester hos arbeidsinnvandrerne fra øst i form av sosiale ytelser og helsetjenester. Utfordringene for regionen knytter seg spesielt til de behovene som vil oppstå framover. Videre må vi forvente at flere av arbeidsinnvandrerne etter hvert vil bringe med seg familien sin. Foreløpig vet vi ikke så mye om hvilke integreringsbehov dette vil reise i forhold til familie, skole, bolig, kultur m.m. En levekårsundersøkelse som FAFO har utført blant polakker i Oslo, viste imidlertid at 1 av 5 helt sikkert ikke vil flytte tilbake til Polen, mens kun en fjerdedel var fast bestemte på å dra hjem igjen innen ett år. De øvrige var mer usikre på sine fremtidsplaner, skjønt flesteparten av dem hadde et langsiktig perspektiv på sitt opphold i Norge. Det er ikke noen grunn til å tro at fremtidsplanene til polakkene i Rogaland er spesielt annerledes.

Mange av øst-innvandrerne, spesielt i byggebransjen, har i følge LO sin informant heller ikke de nødvendige kvalifikasjonspapirer – etter norske krav. Når konjunktorene snur, og behovet for arbeidskraft reduseres, er det et kjent faktum at innvandrerne rammes hardere enn nordmenn. Og har man først falt ut av arbeidsmarkedet, er utsiktene til å komme inn igjen ofte begrensede. Analyser foretatt av Frischsenteret i Oslo viser at mange av 70-tallets arbeidsinnvandrere fikk korte yrkeskarrierer, og ble siden uføretrygdet. I første omgang vil det trolig oppstå et stort behov blant arbeidsinnvandrerne for å få tilført og evt. sertifisert sine kvalifikasjoner. Dette er en utfordring som spesielt de regionale utdanningsmyndigheter bør være forberedt på.

Integrering i lokalsamfunnet

Samtalene våre tyder på at få bedrifter har noen klar policy på oppfølging av arbeidsinnvandrerne utenfor arbeidsstedet deres. I stor grad blir dette sett på som et privat anliggende. Dette skyldes delvis at arbeidsinnvandrerne ikke antas å være her på permanent basis. Stor ”turnover” i bransjer med høykompetent arbeidskraft kan også være en årsak til at bedrifter ikke ønsker å legge for mye ressurser ned i oppfølgingen av dem.

Noen større bedrifter har imidlertid tegnet medlemskap i EXPAT Service Senter (www.stavanger-chamber.no) som er en tjeneste under Næringsforeningen i Stavanger. Tjenesten retter seg mot nye utenlandske arbeidstakere i regionen, og baserer seg delvis på kontingentinnbetalinger fra medlemsbedriftene. I regi av denne tjenesten drives det kurs, nettverksbygging og praktisk informasjonsvirksomhet overfor de utenlandske arbeidstakerne som er ansatt i medlemsbedriftene. Bl.a. bidrar EXPAT til utgivelse av en informasjonsguide i bokform, SPIN-guide (www.spin.no), med praktisk informasjon rettet mot utlendinger som får jobb i Stavanger-regionen. I tillegg arrangerer EXPAT ulike sosiale og faglige tilstelninger for utlendinger. Et spørsmål er om denne tjenesten kan ha et potensial i seg til i forhold til langt flere bedrifter enn de ”ressurssterke bedriftene” som er medlemmer i dag. Og da tenker vi ikke bare på virksomheter som rekrutterer kompetansearbeidskraft, men også på virksomheter som tar i bruk arbeidskraft fra Øst-Europa. EXPAT har tatt initiativ til å etablere ett nettverk for personer og aktører i Stavanger-regionen som på ulike måter er opptatt av å tilrettelegge for utenlandsk arbeidskraft i regionen. Verdt å nevne er for øvrig at EXPAT, utover det å være hjelpelig overfor utenlandske arbeidstakere, også arbeider mot regionale virksomheter for å gjøre disse mer tilpassningsdyktige i forhold til utlendingenes behov, for eksempel ved å påvirke dem til å gjøre større bruk av engelsk som arbeids- og nettstedsspråk

Johannes Læringssenter <http://www.velkommentiljohannes.no/> bidrar med bl.a. språkopplæring for nyankomne innvandrere. Institusjonen har over lang tid ervervet seg erfaring og kompetanse i integrering av innvandrere i arbeidsliv og samfunnet for øvrig. Selv om denne institusjonen først og fremst har vært rettet mot lavkvalifiserte innvandrere, kan det tenkes at deler av deres kompetanse også kunne utnyttes bedre mht. å håndtere de nye arbeidsinnvandrerens spesielle behov.

Sosiale møtearenaer

Integrering handler ikke bare om å bli kjent med og tilpasse seg norsk språk, kultur og samfunnsliv. En forutsetning for at utlendinger skal trives som minoritet innenfor en norsk majoritetskultur er gjerne at de kan vedlikeholde sosial omgang med andre fra sitt eget hjemland eller sin egen kultur. Ulike nasjonale, religiøse eller kulturbestemte foreninger kan her spille en viktig rolle. Internasjonalt Hus i Stavanger <http://www.inthus.no/> er et kompetanse- og aktivitetssenter for ulike organisasjoner med internasjonalt nedslagsfelt. Den internasjonale skolen er et kjent innslag i Stavanger. I tillegg finnes det i Stavanger og Rogaland flere formelle og halvformelle foreninger for grupper med utenlandsk opphav, herunder franskmenn, spanjoler, tyskere, filippinere, russere og indere. Tilsvarende er det flere religiøse foreninger i fylket. Den katolske kirke et samlingspunkt for flere av de nyankomne polakkene. Slike foreninger spiller en sentral rolle for minoritetskulturene. En utfordring framover kan være å høste av deres erfaringer, samt avklare hva slags roller disse evt. kunne ha i regionens generelle tilretteleggingsarbeid mht. å både tiltrekke seg utenlandsk arbeidskraft, samt bidra til at denne integreres i regionen.

4 Oppsummering og framtidige utfordringer

Samtalene med informantene bekrefter at regionen står overfor flere typer utfordringer knyttet til både rekrutteringen og integreringen av utenlands arbeidskraft. Men utfordringene varierer langs flere dimensjoner, både mht. hva slags arbeidskraft vi snakker om, og tidsperspektivet som legges til grunn. I utgangspunktet kan vi sortere de regionale utfordringene langs følgende tre dimensjoner

1. Type arbeidskraft: Vi har vært inne på at arbeidsinnvandrerne kan deles inn i ulike grupper, og at de regionale utfordringene i stor grad varierer ut fra hvilken av disse gruppene vi snakker om. For enkelthets skyld kan vi her dele dem i to grove grupper – høykompetent og lavkvalifisert/midlere arbeidskraft. Den høykompetente arbeidskraften omtales som karrieremigrantene, og utfordringene knyttet til disse handler først og fremst om hvordan en skal få dem til å komme til, og forbli, i regionen. For den lavkvalifiserte arbeidskraften har utfordringene i større grad vært knyttet til hvordan en skal forebygge evt. problem knyttet til integreringen av arbeidskraften, i så vel arbeidslivet som i lokalsamfunnet for øvrig.

2. Faseperspektiv på arbeidsinnvandringen: I et migrasjonsperspektiv kan vi skille mellom de utfordringene som angår den tidlige rekrutteringsfasen av arbeidsinnvandrerne vs. de utfordringer som vil oppstå på et senere tidspunkt.. For regionen kan relevante spørsmålsstillinger i den tidlige fasen være knyttet til avdekking av behov og tilgang på arbeidskraft, identifisering og utnyttelse av ulike rekrutteringskanaler i regionen, samt avdekking av hensiktsmessige ansettelses- og tilknytningsformer i ulike bransjer. I den senere fasen av arbeidsinnvandreneres tilpasnings- og livsforløp kan de regionale utfordringer i større grad være knyttet til hvordan en skal få arbeidsinnvandrerne til å forbli (evt. reise hjem når konjunktorene flater ut), få dem til å gli inn i samfunnet på en best mulig måte, forebygge mulige

sosiale problemer blant dem, samt unngå at de blir en marginalisert gruppe i lokalsamfunnet

3. *Kort vs. langs sikt:* Utfordringene som regionen står overfor, vil også variere avhengig av om vi legger til grunn et kortsiktig eller mer langsiktig perspektiv på regionens utfordringer knyttet til arbeidsinnvandringen. På kort sikt er det gjerne konjunktur- og sesongrelaterte forhold, inkludert virksomheters tilpasning og håndteringen av sine umiddelbare rekrutteringsbehov, som skaper størst oppmerksomhet. Offentlige regler og saksbehandling knyttet til rekrutteringen av utenlands arbeidskraft er eksempel på slike kortsiktige utfordringer. På lengre sikt er det imidlertid behov for å se forbi næringslivets mer kortsiktige arbeidskraftsbehov, og vurdere hva slags rekrutteringsbehov regionen evt. står overfor, for eksempel som følge av demografiske og strukturelle endringer i regionen. Offentlig sektors behov for helse- og omsorgsarbeidere *kan* representere et slikt langsiktig behov, bl.a. på grunn av demografiske endringer i befolkningen. Hvordan regionen skal møte den internasjonale konkurransen om arbeidskraften på et mer generelt grunnlag, kan også være en langsiktig utfordring. Tilsvarende vil det være forskjell på integreringsutfordringer som må løses på kort og lang sikt. På kort sikt er der gjerne umiddelbare utfordringer knyttet til arbeidsinnvandrernes behov for informasjon og språkopplæring. På lengre sikt kan det melde seg andre utfordringer knyttet til f.eks. kompetansesertifisering av arbeidsinnvandrene, sosiale støttetiltak, samt mer generelle utfordringer knyttet til hvordan en best skal legge til rette for et konstruktivt integreringsspill mellom utenlandske minoritetsmiljø og det norske majoritetsmiljøet i regionen.

I figuren under har vi sortert ulike utfordringer knyttet seg til det regionale nivået. Utfordringer som først og fremst hører hjemme på nasjonalt eller på bedriftsnivå er således ikke tatt med. I tillegg har vi konsentrert oss om de utfordringer som vi spesielt har identifisert gjennom informantsamtalene våre. Noen av utfordringene er for øvrig av en slik karakter at de gjerne kunne vært plassert flere steder i figuren.

	Rekrutteringsfase	Integreringsfase	
Kompetanse arbeidskraft	<ul style="list-style-type: none"> • Samordne/forenkle lokal offentlig saksbehandling knyttet til rekrutteringen • Formidle kunnskap om og samordne tilgang på lokale rekrutteringskanaler • Øke næringslivets "mottakelighet" for bruk av utenlands arbeidskraft • Identifisere regionens mer langsiktige behov for ulike typer arbeidskraft • Promotere & øke regionens attraktivitet 	<ul style="list-style-type: none"> • Formidle kunnskap om, og samordne tilgangen på norsk språkopplæring • Tilrettelegge sosiale arenaer/møtesteder for integrering • Økt fokus på og tilrettelegging for å få utenlandsk arbeidskraft til å forbli i regionen • Bidra til et generelt mer langsiktig fokus i næringslivet knyttet til rekruttering & integreringsbehov • Bidra til å styrke regionale virksomheters kompetanse & evne til å håndtere større grad av mangfold 	<p>Kort sikt</p> <p>↓</p> <p>Lengre sikt</p>
Lav kvalifisert arbeidskraft	<ul style="list-style-type: none"> • Formidle kunnskap om ulike rekrutteringskanaler, samt mulige ansettelses- og tilknytningsformer • Registrering og kontroll av arbeidskrafts-tilstrømningen/ ansettelsesforhold 	<ul style="list-style-type: none"> • Understøtte lokale myndighetsorgan og arbeidslivsparters oppfølging & håndheving av lønns- og arbeidsvilkår reguleringer • Etablering av incentiver og arenaer for språkopplæring – norsk / engelsk • Forebygge forskjellsbehandling / marginalisering av arbeidsinnvandrere i regionen • Sertifisering / tilrettelegging for kompetanseutvikling blant arbeidsinnvandrere • Etablering og oppfølging av arenaer /møteplasser for sosial-kulturell integrering 	<p>Kort sikt</p> <p>↓</p> <p>Lengre sikt</p>

4.1 Behovet for arbeidskraft - nærmere om rekrutteringsfasen

Både regionen og landet for øvrig var i perioden fram til 2008 inne i en høykonjunkturfase. Dette har bidratt til mye at mye oppmerksomhet har vært rettet mot det umiddelbare behovet for så vel kompetent som mindre kompetent arbeidskraft. Følgelig har det også vært mye oppmerksomhet omkring forhold som har betydning for rekrutteringen av utenlandsk arbeidskraft, for eksempel regler og lang saksbehandlingstid i regi av UDI/politiet.

Men også utover den mest nærliggende og konjunkturbestemte rekrutteringen antas det å bli et større behov for å rekruttere bestemte typer arbeidskraft fra utlandet. Den kommende aldringsbølgen kombinert med at den norske arbeidsstyrken stadig blir mindre, legger viktige føringer i så henseende. Det innebærer at det er nødvendig å ha et langsiktig fokus på ulike rekrutteringsutfordringer i regionen som strekker seg utover de mer kortsiktige svingningene i arbeidsmarkedet.

Spesielt når det gjelder kompetansearbeidskraften så har mye av oppmerksomheten vært knyttet til framtidens rekrutteringsbehov. På både kort og lang sikt antas det å være en utfordring hvordan en skal øke andelen av kompetent arbeidskraft i regionen. Grunnlaget for dette behovet vil bli nærmere dokumentert innenfor IRIS sitt pågående prosjekt i regi av Stavanger Næringsutvikling. Flere av informantene innenfor dette forprosjektet oppfatter det som en generell og overordnet utfordring hvordan en best kan markedsføre, eller gjøre regionen mer attraktiv overfor utenlandsk kompetansearbeidskraft. Flere nasjonale forskningsprosjekter om arbeidsinnvandring understreker at Norge ikke er spesielt attraktivt for utenlandsk kompetansearbeidskraft. En egen undersøkelse i regi av Stavanger Næringsutvikling tyder heller ikke på at Stavangerregionen pr idag ikke oppfattes som spesielt attraktiv. Dette er en langsiktig utfordring som angår flere sider av regionens markedsførings- og ”attraktivitets”policy.

Intervjuene våre tyder imidlertid på at det ikke bare er behov for å markedsføre regionen i forhold til utenlandsk arbeidskraft. Som nevnt så råder det også stor grad av usikkerhet, skepsis og fordommer i rogalandske bedrifter knyttet til bruken av utenlandsk arbeidskraft, og da spesielt i små og mellomstore virksomheter. Ergo vil en viktig ”markedsførings”utfordring også være hvordan en skal gjøre store deler av næringslivet mer mottakelig for bruk av utenlandsk arbeidskraft.

Dette er rekrutteringsutfordringer av mer overordnet og langsiktig karakter. På kortere sikt ble det av informantene spesielt vektlagt å øke kunnskapen om, og bruken av dagens tilgjengelige rekrutteringskanaler. Rekrutteringen av utenlandsk arbeidskraft skjer i dag gjennom flere kanaler, der både eksterne aktører som EURES og utleiefirma og bedrift/bransjeinterne nettverk spiller en sentral rolle. Samordning av kunnskap om og evt. felles utnyttelse av disse rekrutteringskanalene vil trolig kunne bidra til å understøtte rekrutteringsprosesser for flere virksomheter i regionen.

4.2 Integreringsfasen – fra kortsiktig til langsiktig fokus

Næringslivsinformantene var først og fremst opptatt av forhold som fungerer som umiddelbare begrensninger på rekrutteringen, som for eksempel regler og saksbehandlingsprosessen. Men, utover å tilrettelegge for rekruttering av utenlands arbeidskraft er det ikke minst en viktig utfordring hvordan ulike aktører kan bidra til at de etterspurte arbeidstakerne som kommer, faktisk *ønsker å forbli* – samt at arbeidstakerne *integreres* i regionen. Dette representerer en langsiktig integreringsutfordring som så langt synes å ha blitt viet altfor liten oppmerksomhet i næringslivet og regionen for øvrig.

Så langt har mye av oppmerksomheten knyttet til integreringsfasen vært rettet mot behovet for regulering, kontroll og håndheving av lønns- og arbeidsvilkår. Dette gjelder spesielt i forhold til de mer ressursvake arbeidsinnvandrerne. Det reguleringsmessige er i stor grad et nasjonalt anliggende, skjønt regionale myndighetsorgan og arbeidslivsparter vil spille en sentral rolle i selve oppfølgingen. Tilrettelegging for språkopplæring, informasjon og kompetanseutvikling/sertifisering vil imidlertid også være en viktig del av integreringsarbeidet, både i forhold til de ressurssterke og de mindre ressurssterke gruppene av arbeidsinnvandrerne. Dette vil i stor grad være regionale oppgaver. Tilsvarende vil det også være en regional utfordring å skape og støtte opp om sosiale tiltak og møtearenaer som kan understøtte integreringsarbeidet.

Oljevirkosomheten har, som en attraktiv bransje i internasjonal sammenheng, gjennom årene bidratt til å trekke mange utlendinger til Rogaland for å jobbe. Oljevirkosomheten synes imidlertid i flere sammenhenger å være preget av korte tilpasningshorisonter. Næringen har vært vant med å måtte tilpasse seg stadige svingninger i oljepriser og aktivitetsnivå. Dette, kombinert med en amerikansk markedsfilosofi preget av høye krav til hurtig omstillingsevne”, har resultert i bransjeinterne krav der det synes å være viktigere å kunne tilpasse seg fortløpende endringer og krav i rammevilkårene for driften, enn å forplikte seg i langsiktige relasjoner overfor arbeidskraften. Også personal- og rekrutteringspolitikken synes å være preget av denne filosofien om å tilpasse seg best mulig på kort sikt, samt legge til grunn forutsetninger basert på mobilitet og omstillingsevne. Et relevant spørsmål i den sammenheng er om den tilstrømmingen av utenlands arbeidskraft som har skjedd gjennom oljevirkosomheten, har blitt – eller blir utnyttet godt nok som en langsiktig ressurs for regionen?

Informantsamtalene våre tyder i hvert fall på at hensynet til ”kortsiktig tilpasning” kan være et problem i de deler av det oljerelaterte næringslivet som rekrutterer og gjør bruk av kompetansearbeidskraft fra utlandet. Dette er mobil arbeidskraft som ofte skifter arbeidsplass, avhengig av hvor de tilbys de beste karriere- og arbeidsvilkårene. Stor ”turnover” i bransjer med høykompetent arbeidskraft kan som tidligere nevnt være en årsak til at bedrifter ikke ønsker å legge for mye ressurser ned i oppfølgingen av dem utenfor arbeidsstedet. Flere av bedriftene som i seinere tid har rekruttert ingeniører fra India oppga for eksempel at de ikke regner med å få beholde inderne mer enn noen få år, før de mest trulig søker seg bort. En slik kortsiktig personalstrategi kan være rasjonell sett fra en bedrifts synsvinkel, men ikke nødvendigvis for regionen.

4.3 Tema for et hovedprosjekt

En regional politikk for arbeidsinnvandring bør gripe tak i flere av de utfordringene vi har pekt på. Samtidig er det viktig at en makter å skille mellom de ulike utfordringene, og behandler dem på selvstendig grunnlag.

Et overordnet utgangspunkt for en regional arbeidsinnvandringspolitikk vil være å 1) bidra til at det etableres relasjoner mellom utenlandske arbeidstakere og rogalandske virksomheter på en enkel og effektiv måte, samt 2) bidra til at disse utvikler seg på en fruktbar og balansert måte – for så vel arbeidstaker, bedrift som regionen. Siden arbeidsinnvandringspolitikken i stor grad er et nasjonalt anliggende, vil det regionale bidraget avhenge av hvilke virkemidler og muligheter man disponerer over for å kunne påvirke regionens spesifikke arbeidsinnvandringsutfordringer.

Et hoved-prosjekt kan i denne sammenheng bidra i utformingen av en helhetlig regional arbeidsinnvandringspolitikk ved å klargjøre utfordringene knyttet til de ulike og bestemte typer av arbeidsinnvandrere, samt identifisere og klargjøre utfordringer som vil kunne melde seg i de ulike faser av arbeidsinnvandrernes livsløp i Rogaland.

Et kunnskapsbasert utgangspunkt for en regional arbeidsinnvandringspolitikk bør i utgangspunktet legge til grunn *arbeidsinnvandrernes egne opplevelser og erfaringer* knyttet til deres valg av arbeid og bosted i Rogaland. Pr. i dag finnes det lite systematisk kunnskap om regionale forhold som:

- Har motivert arbeidsmigrantene *å komme* til Rogaland,
- Har betydning for *hvordan de tilpasser seg i Rogaland*, samt
- Har betydning for *hvorfor de velger å forlate regionen - eller bli værende*.

For å frambringe kunnskap om disse forholdene er det nødvendig å komme i inngrep med representanter for ulike grupper av arbeidsinnvandrere i Rogaland. Et slikt inngrep ville bidra til å få et klarere bilde av arbeidsmigrantenes valg og tilpasninger *sett fra arbeidsinnvandrernes synsvinkel*.

Et viktig kunnskapsbasert bidrag i et hovedprosjekt vil også være utvalgte virksomheters erfaringer knyttet til gjennomføringen av deres rekrutterings- og integreringsprosesser. Det gjelder erfaringer knyttet til:

- Hvordan regionale ressurser og aktører har hatt betydning i rekrutteringsarbeidet deres
- Hvordan virksomhetene har opplevd og håndtert ulike kultur- og språkutfordringer, samt ulike kompetanseutfordringer knyttet til norske krav og standarder
- Hvordan virksomhetene har – eller kunne - nyttiggjort seg regionale ressurser og aktører i deres integreringsarbeid

En utfordring for et hovedprosjekt vi her være å velge ut aktuelle samarbeidende virksomheter som kan dekke ulike typer erfaringer – og ulike typer arbeidsinnvandrere.

Sammen med arbeidsinnvandrerens egne erfaringer kan et slikt kunnskapsmateriale brukes til å identifisere områder der lokale aktører allerede har, eller kan ha, en tilretteleggende funksjon. Og en slik identifisering av regionale politikkområder bør suppleres gjennom et deltakende engasjement fra ulike regionale aktører innenfor et hovedprosjekt.

Et hovedprosjekt bør altså bygge på en sammenstilling av kunnskap fra tre ulike kilder i regionen:

1. Arbeidsinnvandrerens egne opplevelser knyttet til valg av arbeid og bosted i Rogaland.
2. Næringslivets erfaringer i deres rekrutterings- og integreringspolitikk
3. På basis av de to første - identifisering av områder der regionale aktører kan ha en tilretteleggende funksjon

Til sammen burde dette danne et godt utgangspunkt som bidrag i utviklingen av en regional arbeidsinnvandringspolitikk,