

## Yttrande över betänkande **Mångfald som möjlighet – åtgärder för ökad integration på landsbygden (SOU 2008:56)**

Arbetsgivarverket har som uppgift att utveckla och samordna den statliga arbetsgivarpolitiken och begränsar svaret till att lämna synpunkter på de delar av betänkandet som är av betydelse för arbetsgivaransvaret.

Arbetsgivarverket vill inledningsvis framhålla behovet av att bygga inkluderande strukturer som utgår från individens kunskaper och kompetenser i första hand och födelse-land i andra hand. Det vill säga, strukturer som förstärker möjligheten för utrikes födda att, på samma villkor som inrikes födda, verka inom områden där deras individuella kompetens kan tas tillvara och bidra till effektivare verksamheter inom såväl privat som offentlig sektor.

Arbetsgivarverket vill varna för den kategorisering av människor som präglar betänkandet utifrån föreställningar om förväntade kompetenser och intressen baserade på härkomst. Arbetsgivarverkets ståndpunkt är att kategorisering utifrån härkomst inte ska förekomma på arbetsplatsnivå utan att det är individen och dennes kunskap och kompetenser som ska vara grunden för en anställning och vidare karriär. Ett par av de förslag som lämnas i betänkandet är inte heller förenliga med de regler och den praxis som finns inom diskrimineringsområdet.

Att utredningen använder ett flertal grupperingsbegrepp utöver utredningsdirektivets ”utrikes födda” utan att dessa definieras försvårar läsningen och förståelsen. Som exempel kan nämnas; nyanlända invandrare, nyanlända utrikes födda, utländsk bakgrund, invandrare, utrikes födda svenskar, utomnordiskt ursprung och svenskar med utländsk bakgrund.

I det följande kommenterar Arbetsgivarverket särskilt förslagen om grön lots (4.1.1), grön validering och grönt kort (4.1.2 och 4.1.3) samt mångfald som resurs (4.2.1 och 4.2.2).

### **Grön lots (4.1.1)**

Arbetsgivarverkets uppfattning är att det krävs samverkan mellan berörda aktörer för att åstadkomma och behålla en effektiv och modern arbetsmarknad. Det ska vara enkelt för arbetsgivare och arbetstagare att mötas och därför finner Arbetsgivarverket idén om lotsar för att få till stånd en snabbare arbetsmarknadsetablering intressant. Idén kan gynna såväl individen som berörda arbetsgivare och då särskilt utifrån ett framtida kompetensförsörjningsperspektiv. Att systemet med lotsar hanteras av Arbetsförmedlingen ser Arbetsgivarverket som en förutsättning. Vidare ser Arbetsgivarverket gärna att systemet med lotsar, om det efter utvärdering visar sig vara ett effektivt och ändamålsenligt instrument, kan komma i fråga även för andra näringar och andra grupper som bedöms vara i behov av en snabbare arbetsmarknadsetablering.

### **Grön validering (4.1.2) och grönt kort (4.1.3)**

När det gäller förslaget om grön validering och grönt kort vill Arbetsgivarverket lyfta fram vikten av att sådana insatser ska stödja flexibiliteten på den svenska arbetsmarknaden och arbetsgivares rätt att anställa de personer som de anser är mest lämpade för ett arbete oavsett om dessa har genomgått validering, fått grönt kort eller inte. Utvecklingen på arbetsmarknaden förändrar kontinuerligt kraven på kompetens inom olika yrken och nästan varje arbete är unikt i meningen att det kräver en mix av olika kompetenser. Det krävs att jämförelserna görs mot kompetenskrav formulerade inom ramen för det nationella utbildningssystemet och att såväl hela som delar av en examen kan valideras.

### **Mångfald som resurs (4.2.1 och 4.2.2)**

Arbetsgivarverket vill peka på att utformningen av förslagen om satsningar på "export med mångfald som resurs" och "turism med mångfald som resurs" saknar stöd i gällande diskrimineringslagstiftning och praxis.

I övrigt avstår Arbetsgivarverket från att yttra sig.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Göran Ekström. Vid den slutliga handläggningen deltog Elisabet Sundén Ingeström, Åsa Krook, föredragande.



Göran Ekström



Åsa Krook