Verken Høyre eller Finn Bergesen jr. tør innrømme sannheten: Norske næringslivsledere vil helst ha en hvit, frisk mann på lønningslista.

Hvit, frisk mann søkes

Camilla Bakken Øvald

KRON OG MYNT

Det krever ekstraarbeid å jobbe med en innvandrer. Det har jeg erfart selv. I nesten ett år måtte jeg hjelpe min medarbeider med språket, og til stadighet forklare et eller annet om vår politiske historie. Jeg vet ikke hvor mange minutter jeg brukte til sammen, men det var nok en hel del. Minutter som altså ville vært spart dersom personen jeg jobbet sammen med var oppvokst i Gudbrandsdalen og snakket flytende norsk. I tillegg var innvandreren en jente. Hun hadde riktig nok ikke barn, så min arbeidsgiver tapte ikke penger på sykefravær på grunn av snørrete barn – ennå, men om en sykedag eller to var på grunn av menssmerter kan en jo aldri vite. Hvordan i all verden kan en vente å få mer igjen for pengene dersom en ansetter funksjonshemmede/kvinner som ikke kan ordentlig norsk?

Verken Høyre eller Finn Bergesen jr. i NHO tør innrømme det næringslivsledere i norske bedrifter nylig nok en gang har innrømmet; de vil helst ha en hvit, frisk mann på lønningslista. Avisa Dagens Næringsliv presenterte i vår foreløpige tall fra en internasjonal arbeidslivsundersøkelse, der blant annet norske arbeidsgiveres holdninger til sine arbeidstakere kommer fram. Tallene er hentet fra boka «Inkluderingsledelse», og er et resultat av en undersøkelse blant norske bedrifter. Resultatene er en god indikator på hva vi kan vente oss når den offisielle Cranfield-undersøkelsen publiseres i august.

Cranfield-undersøkelsen er en omfattende arbeidslivsundersøkelse som har vist at Norge har et av de mest diskriminerende arbeidsmarkedene i hele Europa. Undersøkelsen kartlegger personalpolitikken i nærmere 6000 bedrifter i Europa. Norge kommer svært dårlig ut både når det gjelder viljen til å inkludere funksjonshemmede, innvandrere og kvinner. Norsk næringsliv er heller ikke særlig opptatt av langtidsledige eller folk som har avsluttet skolen i ung alder. Og interessen er synkende. I 1999 var 25 prosent av norske offentlige og private bedrifter opptatt av å rekruttere kvinner. I 2003 var andelen sunket til 15 prosent. Undersøkelsene fra 1995 og 1999 viste at én prosent av norske bedriftsledere var opptatt av å inkludere funksjonshemmede, i 2003 var prosenten sunket (!) til null.

> «Vi har et av de mest diskriminerende arbeidsmarkedene i Europa»

Sammenliknet med resten av Europa er dette oppsiktsvekkende tall. Andelen bedrifter med aktiv rekruttering av kvinner i Norge var i 1995 lavere enn land som England, Frankrike, Danmark og Tyskland. I 1999 var andelen noe høyere, men denne har altså igjen sunket kraftig. Ingen av de europeiske landene skårer høyt i kategorien rekruttering av kategorien «etniske minoriteter», men med Norges to prosent skal det godt gjøres ikke å komme bak de aller fleste europeiske land vi vanligvis sammenlikner oss med.

> «Vi skal bli enklere å permittere, overtidsreglementet svekkes og antallet midlertidig ansatte skal øke»

Arbeidskraft er en knapp ressurs i landet vårt, og pensjonskommisjonen har nylig lagt fram skremselstall om hvor få arbeidere det vi vil bli per antall pensjonist i årene fremover. Samtidig er Norge altså på jumboplass når det gjelder aktiv rekruttering av arbeidsgrupper som har potensial til å øke arbeidstilbudet sitt betraktelig. Resultatene fra Cranfield-undersøkelsen viser at holdningen blant bedriftsledere i privat og offentlig sektor er skremmende, men politikerne har også sitt tydelige ansvar. Vi har fått en kultur hvor det forventes at arbeidstakerne yter 120 prosent eller ingenting. Alle som av en eller annen grunn kan gi en enkel ekstrakostnad for bedriften, som for eksempel ny dør på grunn av en rullestol eller et norskkurs, plasseres i kategorien *utgiftspost*. Totalt sett er dette en håpløs samfunnsøkonomisk tankegang. Mange i disse gruppene vil på litt lengre sikt innbringe store ressurser til både enkeltbedrifter og til samfunnet som helhet.

Samtidig som undersøkelser viser at vi har et av de mest diskriminerende arbeidsmarkedene i Europa, presenteres politiske reformforslag som i beste fall lar seg gjennomføre i teorien. I det ene øyeblikket legger pensjonskommisjonen fram en modell hvor det forutsettes at vi alle skal jobbe til vi er nærmere 70 år. I det neste legger regjeringen fram forslag til endringer av arbeidsmiljøloven hvor regelverket for arbeidstakerne svekkes. Sykelønna skal ned, skattefratrekkene reduseres og egenandelene økes. Vi skal bli enklere å permittere, overtidsreglementet svekkes og antallet midlertidig ansatte skal øke. Disse endringene fører ikke til at vi blir i stand til å arbeide til vi er 70 – snarere tvert i mot! Norsk arbeidslivspolitikk preges altså av manglende konsistens.

Under NHOs konferanse om pensjonsreformen i vinter fikk deltakerne mulighet til å stemme på hva slags pensjonssystem de ønsket. Samtlige ønsket et system hvor arbeidstakere står i arbeid til de er 70 år, med reduserte utbetalinger, særlig for kvinner. De støttet med andre ord pensjonskommisjonens forslag. Hadde du spurt næringslivslederne på konferansen om hvem som aktivt rekrutterer folk over 55 år eller hvem som i det hele tatt ansetter noen som nærmer seg 60, ville nok ikke armene flydd i været i samme tempo. Samtidig som NHO og Høyre forventer at folk står lenge i arbeidslivet og gjør en maksimal innsats løfter ingen av dem en finger for å støtte dem som gjerne vil inn i et arbeidsliv som blir stadig mer brutalt. Vi er i ferd med å få et samfunn hvor stillingsannonsene i realiteten har overskriften «hvit, frisk mann søkes».

Og det vil beklageligvis gi meg få muligheter til å få jobbe sammen med en svenske igjen.

Camilla Bakken Øvald
camillaovald@hotmail.com

Økonomene Rune Skarstein, Camilla Bakken Øvald, Elizabeth Nygaard og Peder Martin Lysestøl skriver hver torsdag i Klassekampen. Radikalt økonominettverk finner du på www.okonominettverket.no