



2004:44 Motion av Paul Lappalainen (mp) om Stockholms stads tillvaratagande av kompetens inhämtad i utlandet som ett led i motverkande av diskriminering

Sverige är inte speciellt bra på att tillvarata kompetens inhämtade i utlandet. Detta drabbar dels individer med sådan kompetens, dels samhället i stort. Problematiken ligger till viss del i att vi som arbetsgivare inte ser denna kompetens pga olika etnocentriska föreställningar och mer eller mindre medvetna fördomar om "svensk" kompetens kontra "utländsk" kompetens. Detta kan leda i sin tur till överdrivna krav relaterade till Sverige i förhållande till olika tjänster, samt till direkt eller indirekt diskriminering.

Med hänvisning till ovanstående borde Stockholm som arbetsgivare se till att upprätta ett program för översyn av alla tjänster för att se till att kraven som ställs inte avhåller eller hindrar människor, som har relevant kompetens från utlandet, från att söka dessa tjänster.

Eftersom integration är en fråga om ömsesidighet, är det viktigt att arbetsgivare analyserar och omprövar sina anställningsrutiner, så att de inte bidrar till en utestängning av kvalificerad arbetskraft. Bland annat har det framkommit att en del av de språkkrav som ställs på arbetstagare inom vården från länder utanför EU, är krav som inte ens svenskfödda klarar av. Delar av dessa krav torde därför vara irrelevanta.

Dessutom har Sveriges lagstiftning mot diskriminering förstärkts under år 2003, främst p.g.a. EU:s antidiskrimineringsdirektiv. Dessa direktiv har lett till, inte bara en väsentlig förstärkning av Sveriges lagar, att alla medlemsstater inom EU utvecklar ett rejält grundskydd.

Med hänvisning till ovanstående, och till att irrelevanta krav kan innebära diskriminering, borde Stockholms stad ta initiativ till en utbildning för alla som arbetar med personal och rekryteringsfrågor angående både lagarna mot diskriminering och diskriminering som samhällsfenomen. Juridiken i frågan är givetvis viktig, men än viktigare är att rekrytering inte bara blir en fråga om slentrian eller beaktande av ovidkommande faktorer – även bortsett från lagstiftning. Vidtagande av det som nämns ovan skulle även vara ett sätt för

Stockholms stad att tillfredsställa lagens krav om aktiva åtgärder för att främja etnisk jämlikhet.

Givetvis finns det också situationer där kompetens inhämtad i utlandet behöver kompletteras. Det finns olika insatser som staden kan bidra med som leder till en sådan komplettering. Stockholms stad har ett särskilt intresse inom s.k. bristyrken (som finns idag eller kan vara på väg).

Med hänvisning till ovanstående borde Stockholms stad i samarbete med andra relevanta myndigheter ha ett intresse av en genomgång av de människor som har en kompetens förvärvat i utlandet som idag inte arbetar inom sitt kompetensområde. Dessa skulle i sin tur kunna kontaktas för att se om intresset finns för en kompletterande utbildning eller andra insatser som kan vara nödvändiga. Detta kan vara relevant i synnerhet i förhållande till vårdyrken idag men torde vara av vikt även angående andra yrkesområden.

I Västra Götalandsregionen genomfördes en total genomgång av de invandrare med vårdutbildning som inte arbetade i vårdsektorn. Tillsammans med berörda statliga myndigheter tog landstinget kontakt med alla med vårdutbildning för att se om det gick att finna en individuell lösning för de som var intresserade. En rad insatser genomfördes för att se till att personerna fyllde landstingets krav. Det handlade bl.a. om kompletterande språkutbildning, validering av utländsk utbildning samt praktikplatser. Resultaten sägs vara mycket goda.

För samhället är det naturligtvis ett såväl mänskligt som ekonomiskt slöseri att människor inte får arbeta med sitt yrke. I synnerhet är det märkligt om sådant sker när det råder personalbrist inom exempelvis vården. Det är viktigt ur individens synvinkel för de personer som slipper diskriminering samt får en bättre möjlighet att utvecklas. Naturligtvis är det också mycket viktigt för Stockholm och Sverige.

Med denna bakgrund yrkar jag att

1. Stockholms stad ges i uppdrag att tillsammans med berörda statliga myndigheter ta fram en plan för hur kontakt kan utvecklas med de invandrare som har utbildning inom olika bristyrken men inte arbetar inom sitt yrkesområde för att undersöka deras intresse av individuella lösningar för att uppfylla de krav som ställs
2. stadsledningskontoret ges i uppdrag att ordna utbildning angående Sveriges lagar mot diskriminering och diskriminering som ett samhällsfenomen för alla som arbetar med rekrytering

3. det sker en genomgång av alla anställningsrutiner och de krav som ställs vid anställning för att säkra att dessa är relevanta till de aktuella arbeten och inte utesluter kvalificerad arbetskraft som inhämtat kompetens i utlandet.

Stockholm den 20 september 2004

Paul Lappalainen