

Justisdepartementet

Deres referanse:

Vår referanse:
17/72-4

Vår dato:
23.06.2017

Høring NOU 2017 2 Integrasjon og tillit. Høringsbrev fra Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning

Justis- og beredskapsdepartementet (JD) har sendt på høring NOU 2017: 2 Integrasjon og tillit. Langsiktige konsekvenser av høy innvandring.

NOU 2017:2 omtaler et globalisert arbeids- og utdanningsmarked. Selv om innvandrere innen forskning utgjør en liten gruppe blant innvandrere totalt, utgjør de ca en fjerdedel av forskerpersonalet i norsk forskning og høyere utdanning. Denne gruppen er lite synlig i utredningen, men også i andre innvandringspolitiske dokumenter. Her følger noen merknader fra Komiteen for kjønnsbalanse og mangfold i forskning. Kommentarene gjelder særlig kapittel 3 og 4.

1. Kunnskap om akademikere med innvandrerbakgrunn

Da Kif-komiteen fikk i oppdrag å arbeide med etnisk mangfold i 2014, ble det klart at det finnes lite forskning og statistikk om etniske minoriteter i høyere utdanning og forskning.

I 2015 ga derfor Kif-komiteen Arbeidsforskningsinstituttet i oppdrag å utarbeide en rapport om mangfold i forskning. Rapporten «Å være utlending er ingen fordel» ble utformet av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) og Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU).

a) AFI's rapport «Å være utlending er ingen fordel»¹

Analysene viser at personer med innvandringsbakgrunn har lavere sannsynlighet for å ha en stilling i academia, sammenlignet med personer med majoritetsbakgrunn. Utenlandskfødte akademikere opplever eksklusjon som skyldes intern rekruttering og uskreve regler. Casestudien viser at rekrutteringsprosessen har vært opplevd som god, men at inkluderingen på arbeidsplassen oppleves som mangelfull. Informantene opplever manglende inkludering på arbeidsplassen som en flaskehals for karriereutviklingen i academia, og i forbindelse med dette påpekes behov for støttende mangfoldsledelse.

Integreringspolitikken er særlig tuftet på nyankomne flyktninger og innvandrere fra ikke-vestlige land med lav utdanning. AFI-rapporten påpeker behovet for en mer bevisst integreringspolitikk også for høyt utdannede mobile forskere.

Studien viser også at tilretteleggingsbehov blant utenlandskfødte ansatte ikke kartlegges, og at det åpenbart er mangel på verktøy som kan hjelpe HR-medarbeidere og ledere med personalansvar med å identifisere behovene. Mangfoldskompetanse og mangfoldsledelse er derfor viktige felt innen forskning og høyere utdanning.

¹ «Å være utlending er ingen fordel.» Karriereløp og barrierer for innvandrere i norsk academia. Tatiana Maximova-Mentzoni, Cathrine Egeland, Tanja Askvik, Ida Drange, Liv Anne Støren, Trude Røsdal og Agnete Vabø. Arbeidsforskningsinstituttet (AFI), Høgskolen i Oslo og Akershus, 2016

I følge AFIs rapport er det bl.a. behov for mer forskning på følgende tema:

- likheter og forskjeller mellom ulike fagområder når det gjelder karriereløp for kvinnelige og mannlige og akademikere med innvandringsbakgrunn.
- barrierer innvandrere og norske med innvandringsbakgrunn støter på i tilsettingsprosesser i akademia
- hvordan etterkommere av innvandrere i Norge oppnår faste stillinger i norsk høyere utdanning og forskning.
- fagforeningenes rolle i opprettholdelse eller nedbryting av barrierer for innvandrere i akademia

b) Mangfoldsstatistikk fra NIFU²

Innvandrere og etterkommere av innvandrere utgjorde en fjerdedel av forskerpersonalet i norsk forskning og høyere utdanning i 2014. De fleste er fra vestlige land, og en høy andel er i midlertidige stillinger.

NIFUs to arbeidsnotater forteller om ulike undergrupper av etniske minoriteter;

i) Akademiske migranter i faste stillinger; utenlandske forskere som har kommet til Norge fordi de søkte en fast vitenskapelig stilling, uten særlig tilknytning til Norge før de ble ansatt. Dette er en ettertraktet gruppe forskere som Norge ønsker skal bidra til internasjonalisering av norsk forskning. NIFUs statistikk viser at de fleste i denne gruppen er fra såkalte gruppe I land (Europa/USA/Australia mv).

ii) Forskere fra utlandet i midlertidige stillinger: doktorander og postdoktorer som bare oppholder seg her under gjennomføring av sitt studium. Statistikk viser at det i denne gruppen er en høyere andel personer fra gruppe II land (Asia, Afrika og Latin Amerika).

iii) Innvandrere og etterkommere av innvandrere som har oppnådd en akademisk karriere. I norsk arbeidsliv for øvrig er innvandrere fra det globale sør konsentrert i lavstatusyrker. En viktig problemstilling er derfor: Hvordan er representasjonen av innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn i forskningen? Det er et tegn på utdanningssystemets suksess at unge med innvandrerbakgrunn velger å studere – og denne gruppen vil vokse. NIFUs statistikk viser at foreløpig er innvandrere og etterkommere er lite representert i faste vitenskapelige stillinger.

2. Akademisk migrasjon – behov for sektorovergripende tilnærming

Komiteen for kjønnsbalanse utpekte en arbeidsgruppe til å følge opp funnene i AFIs rapport med et sett av anbefalinger til konkrete tiltak på ulike nivåer i forskningssystemet med sikte på å bidra til større mangfold innenfor akademia. En av anbefalingene var som følger:

En konsistent nasjonal tilnærming til mangfold

Akademisk migrasjon er en del av diskursen om globalisering innenfor høyere utdanning, men finnes sjelden på dagsordenen når nasjonal politikk for integrering, inkludering og mangfold blir drøftet. Barne- og likestillingsdepartementet har det overordnede ansvaret for likestilling og ikke-diskriminering. Justis- og beredskapsdepartementet behandler retningslinjer for integrering og migrasjon som påvirker akademias evne til å rekruttere og holde på ansatte. Kunnskapsdepartementet behandler spørsmål knyttet til forskningsmobilitet og internasjonalisering. Akademiske institusjoner ville kunne ha fordel av en mer konsistent og sektorovergripende tilnærming på nasjonalt nivå.

² NIFU Arbeidsnotat; 2016:17 Mangfoldsstatistikk og NIFU Arbeidsnotat; 2017:4 Mer mangfoldstatistikk. Statistikk om innvandrere og etterkommere av innvandrere i norsk forskning og høyere utdanning. Revidert utgave. Hebe Gunnes, Pål Nordby, Helge N.Næsheim og Ole Wiig.

Norge kan tape konkurransen om å rekruttere fremragende forskere fordi innvandringsregler er rigide på noen felt. NOUen har fokus på samfunnsøkonomiske kostnader knyttet til innvandring. I forskningssektoren er det knyttet kostnader til at institusjoner møter barrierer når de skal rekruttere og beholde flinke kandidater. Noen utfordringer er lang saksbehandlingstid som påvirker rekruttering av toppforskere, eller krav om å forlate Norge før nytt forskningsopphold kan vurderes. Enkelte andre land, som Canada, har valgt mer fleksible ordninger.

3. Flyktninger i akademia

Kif ser at flyktninger er lite representert i stillinger i norsk akademia, i henhold til statistikken fra NIFU. Utvalget påpeker at «mange flyktninger og familieinnvandrere opplever at utdanningen de har med seg fra hjemlandet ikke verdsettes i det norske arbeidsmarkedet» (side 61).

Utvalgets samfunnsøkonomiske analyser viser at kompletterende utdanning på universitets- og høyskolenivå ser ut til å være svært lønnsomt for samfunnet (side 81). NOKUTs ordninger for vurdering av flyktnings kompetanse bør videreutvikles og implementeres i full skala. Flere institusjoner har igangsatt forsøk med kompletterende utdanning og tilbyr enkeltemner og/eller etter- og videreutdanning som kan være viktige virkemidler for å kvalifisere seg for det norske arbeidsmarkedet.

Kif viser ellers til uttalelse fra Universitets- og høyskolerådet, som koordinerer nettverket som arbeider med akademisk dugnad for flyktninger.

Vennlig hilsen

Curt Rice
leder, KIF-komitèen

Ella Ghosh
Seniorrådgiver

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UHR