
Om Finnmarksanalysen 2011

I 2009 utarbeidet KUN senter for kunnskap og likestilling (KUN) en likestillingsbasert statistikkoversikt for Finnmark Fylkeskommune, med oversikt over likestillings- og mangfoldssituasjonen på en rekke områder i fylket. Blant funnene var forskjeller i utdanningsnivå og arbeidsområder, flyttemønstre og helsetilstand. 2009-rapporten finner du her: [Likestilling og mangfold som satsingsområde](#).¹

Statistikk var opprinnelig bare en ren beskrivelse av statens tilstand, men etter hvert som man fikk forståelse for den muligheten til forutsigbarhet som ligger i store tall og sammenhenger, ble statistikkproduksjon utvidet til å også brukes i planlegging. Man kan ikke si noe 100 % sikkert om fremtiden ut fra tall som viser nåtilstand eller historisk statistikk, men man kan si noe om sannsynlige sammenhenger og utvikling videre.

Gjennom "Kjerringløftet 2011" har KUN nå fått midler til å utarbeide en analyse av funnene. Hva ligger bak tallene, og hva kan konsekvensene bli om utviklingen fortsetter som i dag? Er det områder der man kan satse bevisst for å endre utviklingen? Analysen skal brukes som grunnlag for utarbeidelse av en likestillingsstrategi for fylket. KUN skal se på nåtilstanden, med mulige og sannsynlige konsekvenser fremover med hovedfokus på befolkning, arbeids- og næringsliv og utdanning.

Det utarbeides også annen "Finnmarksstatistikk"², så målet må være å ikke duplisere men heller utfylle de tall og oversikter som allerede finnes. De systematiske kjønnsforskjellene som ble dokumentert i 2009-rapporten finnes i offentlig tilgjengelig tallmateriale, men blir sjelden belyst eller vektlagt. Særlig i planprosesser mener KUN at det er monn i å se på ulike befolkningsgrupper og se hvordan planer og endringer vil slå ut for befolkningen fordelt på for eksempel kjønn, aldersgrupper, landbakgrunn og etnisk identitet. Tallene er hentet fra Statistisk Sentralbyrå (SSB.no) der ikke annet er oppgitt, for detaljer se noter eller kontakt forfatteren.

SSB utarbeider også en samisk statistikk som utgis annethvert år, sist i 2010. Temasiden og linker til de nyeste tallene ligger på <http://www.SSB.no/samer/>, jeg siterer: "Samisk statistikk 2010 inneholder statistikk med relevans for samiske samfunnsforhold i Norge. Statistikken har i hovedsak en geografisk tilnærming, med vekt på samiske bosettingsområder nord for Saltfjellet. I tillegg inngår noe landsomfattende samisk statistikk. Publikasjonen bygger dels på allerede innsamlet og offentliggjort statistikk i Statistisk sentralbyrå, og dels på materiale som er stilt til disposisjon fra ulike samiske institusjoner." Statistikkbanken for samisk geografisk område ligger på SSBs hjemmesider som "Samisk Statistikk"³. Vi oppfordrer til å lese denne med "kjønnsblikk".

Prosjektet er finansiert av Finnmark Fylkeskommune.

¹[http://files.techjunkie.no/admin/tiny_mce/jscripts/tiny_mce/plugins/filemanager/files/client_11/likestilling %20og %20mangfold.pdf](http://files.techjunkie.no/admin/tiny_mce/jscripts/tiny_mce/plugins/filemanager/files/client_11/likestilling%20og%20mangfold.pdf)

² <http://www.ffi.no/fakta/statistikk/>

³http://statbank.SSB.no/statistikkbanken/Default_FR.asp?PXSid=0&nvl=true&PLanguage=0&tilside=selecttable/hovedtabellHjem.asp&KortnavnWeb=samisk

Innhold

Om Finnmarksanalysen 2011	1
Innhold	2
Sammendrag	3
Summary in English.....	3
Befolkning	4
Innvandrerbefolkningen.....	8
Utviklingstendenser befolkning.....	12
Kjønn og livsfase	13
Arbeidsliv	15
Kjønnsdelt arbeidsmarked.....	16
Kompetansesarbeidsplasser.....	17
Familievennlig arbeidsliv	18
Næringsliv	19
Petroleumssektoren	20
Reiseliv	22
Offentlig sektor	22
Jevn inntektsfordeling i nord	25
Utdanning.....	27
Vedlegg 1: Om Indeks for kjønnslikestilling i kommunene 2010	29
Vedlegg 2: Rettigheter og plikter som arbeidsinnvandrere	30
Litteraturliste	33

Sammendrag

Finnmarksanalysen 2011 hadde som mål å se på nåtilstanden, med mulige og sannsynlige konsekvenser fremover med hovedfokus på befolkning, arbeids- og næringsliv og utdanning. Et hovedområde blir dermed migrasjon, både flytting innad i fylket, mellom landsdeler og særlig fra utlandet. Både til- og fraflytting skaper utfordringer som kan møtes med planleggingsarbeid i kommune og fylke.

En aldrende befolkning speiler migrasjonsmønstre som er kjønnete og aldersstyrte, og hovedtendensen går fra distriktene mot noen mer sentraliserte områder. Folketallet øker totalt sett grunnet tilflytting fra utlandet, uten denne hadde det vært en faktisk befolkningsnedgang. Dette videreføres i diskusjon rundt arbeidsliv, Finnmark har en relativt stor del av befolkningen med innvandrerbakgrunn i arbeid, og vi foreslår at man ut fra erfaringer med kompetansekartlegginger kan øke dette ytterligere ved målrettet kompetansarbeid rettet mot den delen av befolkningen som i dag ikke er yrkesaktiv. Dette kan også knyttes opp mot kompetansebehov i distriktene, i en del områder med befolkningsnedgang vil det framover bli svært store utfordringer i å få dekket behovet for dyktige arbeidstakere til å håndtere de grunnleggende tjenestetilbudene.

Summary in English

This report discusses the current situation in Finnmark County, detailing possible and probable development, focusing on demography, working life, industry and education. Migration (locally, regionally and internationally) becomes a central issue, as both in- and outmigration create challenges to be planned for on municipal and county levels.

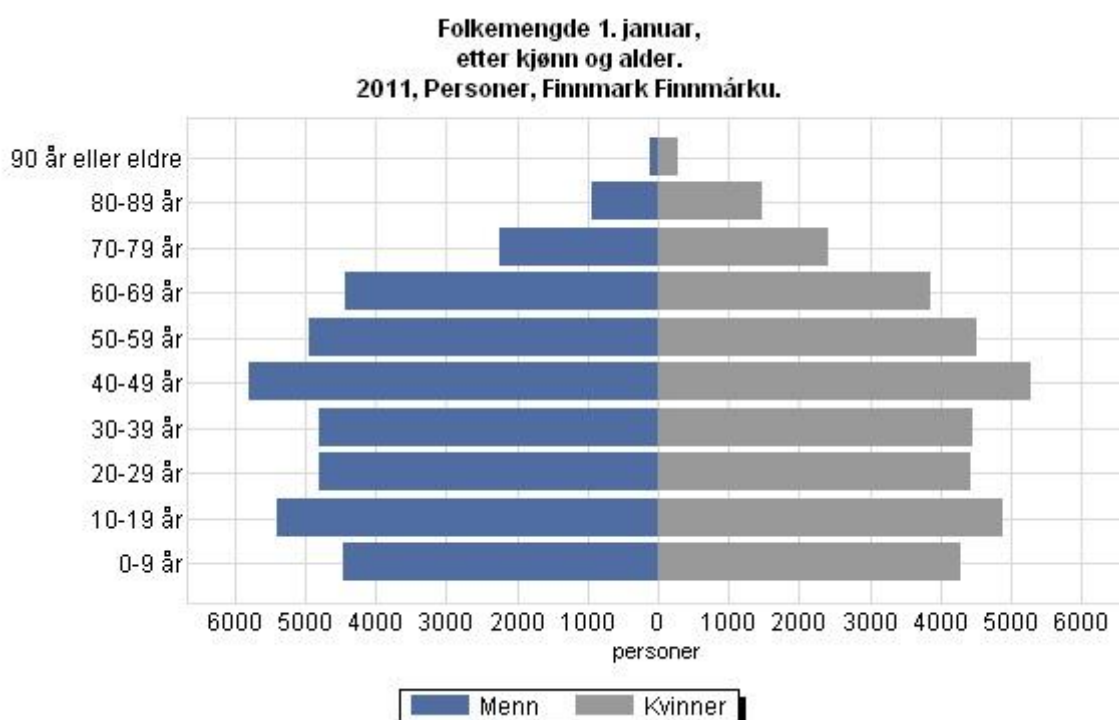
An ageing population mirrors migration patterns that are gendered and age-segregated, and the main movement is from the outlying areas to the relative population centres. The population count increases but mainly due to international in-migration, discounting this there would be a reduction. This theme is carried over to the discussion of work life in Finnmark, where a comparatively large share of the immigrant population is active in the labour market. Mapping the experience and educational background of those currently not active in the labour market might show a potential to be tapped. There are clear possibilities for the rural districts here, as some areas currently undergoing population declines may be facing large challenges in finding the skilled workers needed to handle basic services locally.

Befolkning

Hvem er Finnmarkingene?

Befolkningen i Finnmark beskrives i detalj i 2009-rapporten, som beskrev nå-situasjonen, samt hvordan folketallet og befolknings sammensetningen har endret seg fra 1950 til i dag. Mobilitet og utvikling diskuteres, og avslutningsvis ser vi på framskrevet folkemengde etter SSBs beregninger. I det følgende er det lagt inn en del bilder hentet fra SSBs sider som i seg selv beskriver trekk ved befolknings situasjon og -utvikling, med kommentarer der det er signifikante endringer siden 2009.

Folketallet i Finnmark har økt de siste årene, og 1. januar 2011 var det 73417, hvorav 37585 menn og 35832 kvinner. Kvinner utgjør altså 48,8 % av befolkningen, menn 51,2 %. Menn er i flertall i alle aldersgrupper fram til fylte 66 år, mens det fra 67 og oppover er kvinneflertall. Dette er den vanlige demografiske fordelingen, kvinner lever gjennomsnittlig lenger enn menn.



Figur 1: Folkemengden etter kjønn og alder. Finnmark 2011. Fra SSB.no.

Befolkningsendringene har ulike årsaker, fødsels- og dødstill påvirkes av tidligere demografiske endringer og virker på en del måter selvforsterkende. I aldersgruppen 20-39, som regnes som sentral for videre bosetting, fødselstall og næringsliv/ansettelser, finner vi 18408 Finnmarkinger, 48,3 % kvinner og 51,7 % menn. Trine Kvidal ved Norut Alta har sett på flyttestrømmer for 20-39-åringene i Finnmark mellom 2005 og 2008, og fant at andelen av befolkningen som var i denne årsgruppen sank med 7,9 % disse tre årene⁴. Tallene fra SSB viser at nedgangen fortsatte fram til 2010, men at det pr 1. januar 2011 hadde vært en liten økning igjen. Forholdstallet mellom kvinner og menn holdt seg stabilt.

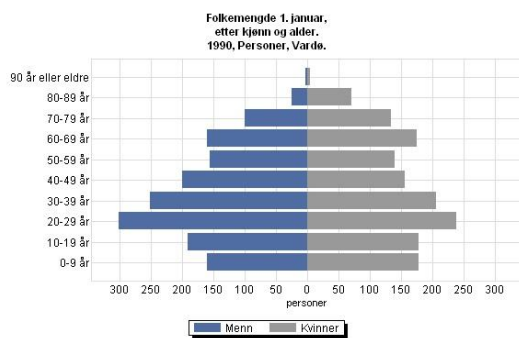
Fraflytting fra distriktene beskrives ofte som en "da damene dro-situasjon", hvor kvinner søker bort fra utkanten og mot "kaffe latte-livet" i byene. For Finnmarks vedkommende ser vi imidlertid at mennene i økende grad følger etter kvinnene, slik at utflytting fra de

⁴ <http://deviktigekvinnfolkan.no/wp-content/uploads/Trine-Kvidals-innlegg1.pdf>

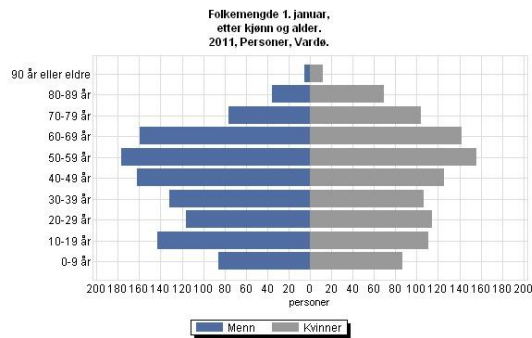
mest rurale strøkene blir et spørsmål om aldersgruppe og utdanningsnivå, ikke bare kjønn. Dette understreker at man ikke kan gjøre dette til spørsmål om individuelle valg, slik det har vært en tendens til å gjøre når man har diskutert "distriktkvinner" og problemet med "kvinnemangel" i distriktene. Man har redusert et strukturelt spørsmål til å handle om enkeltmennesker, enkeltkvinner, og dermed sett bort fra at dette i ytterste grad handler om samfunnets framtid.

Vi må undersøke både med kjønn og aldersgruppe som faktorer for å få fram viktige elementer for å kunne planlegge for videre befolkningsutvikling. Et eksempel på dette finner vi i Vardø og Alta, hvor antallet 25-69-åringer har henholdsvis sunket med 25 % og økt med 28 % fra 1990 til 2011 (tall fra SSB). Forskjellen mellom kvinner og menn er ikke påfallende, det er litt færre kvinner i Vardø og litt flere i Alta, men mennenes utvikling følger kvinnenes tett.

Deler vi det ytterligere på alder blir bildet imidlertid mer nyansert. For Vadsøs del er det særlig i aldersgruppen 25-34 at vi ser en endring fra 1990 til 2011, i Vardø var det i 1990 464 innbyggere i Vardø i denne aldersgruppen, i 2011 er det 240, altså en nedgang på 48 %. I aldersgruppen 45-69 har det vært en økning på 0,6 % i samme tidsrom.



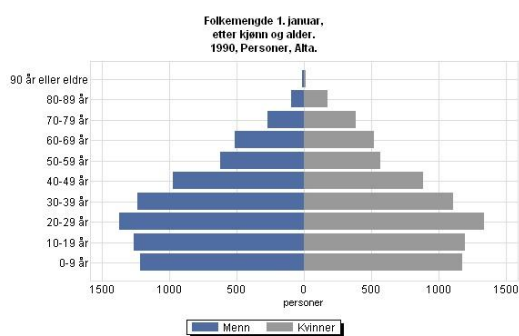
Kilde: Statistisk sentralbyrå



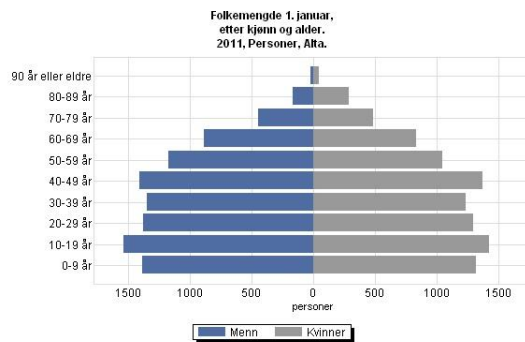
Kilde: Statistisk sentralbyrå

Figur 2: Vardø 1990 og 2011. Fra SSB.no.

I Alta er det aldersgruppen 45-69 som utmerker seg, fra 1990-2011 økte befolkningen i denne aldersgruppen med 76 %. Aldersgruppen 25-34 hadde derimot en nedgang på 2 %.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

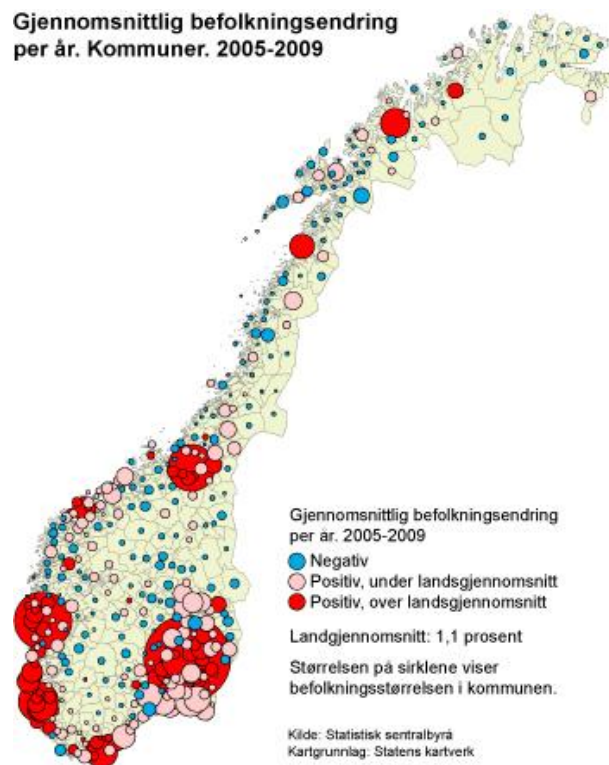


Kilde: Statistisk sentralbyrå

Figur 3: Alta 1990 og 2011. Fra SSB.no.

For både Alta og Vardø ser vi altså at befolkningsstrukturen har endret seg kraftig i løpet av en tjuetårsperiode, og hos begge har hovedtyngdepunktet flyttet seg oppover i aldersklassene i perioden. Det ville vært meget interessant å kunne følge individers bevegelser i en slik undersøkelse, og se om de som utgjør de ganske store unge

kohortene i 1990 er de samme som er i de ganske tilsvarende store "unge eldre" (40-70) kohortene i 2011.

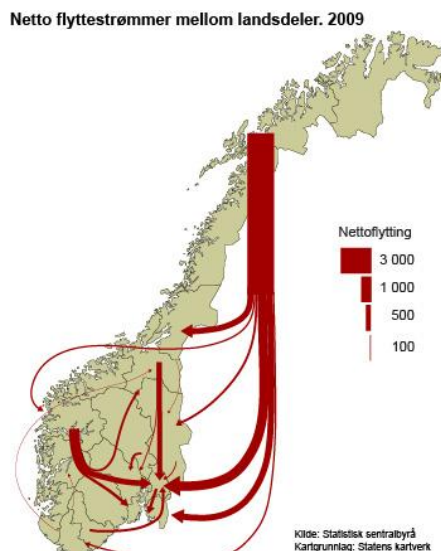


Figur 4: Gjennomsnittlig befolkningsendring per år, etter kommune, 2005-2009. Fra SSB.no

Ser vi på oversiktskartene ser vi også at befolkningsendring er en trend i Norge generelt, det er en generell trend at distriktene har synkende folketall mens det skjer en fortetning inn mot bysentraene og de omliggende områdene. Det er ikke de store endringene i Finnmarkskommunene, men siden folketallet i utgangspunktet er lite kan endringene virke større enn de er i rene tall.

Mobilitet

Flytting og flyttemønstre, innenlands og til og fra utlandet, har kjønnete og aldersmessige særtrekk og tendenser som det kan være nyttig å merke seg. Det store oversiktskartet SSB lager hvert år som viser flyttestrømmer mellom landsdeler (se neste side) har en kraftig markert pil fra Nord-Norge mot de andre landsdelene, primært Oslo men også til Østlandet, Trøndelag og Sør- og Vestlandet. Dette er imidlertid ikke hele sannheten, som nevnt tidligere går flyttestrømmene i Nord-Norge primært fra utkanten til mer sentrale strøk i regionen, med Alta, Kirkenes og Hammerfest som "tilflyttingsvinnerne" i Finnmark fylke.



Figur 5: Nettop flyttestrømmer mellom landsdeler. 2009. Fra SSB.no

Det er imidlertid store regionale forskjeller i fylket, og enkelte kommuner og regioner merker flytting og befolkningsendring i svært stor grad. I Finnmark er det særlig Alta, Hammerfest og Sør-Varanger som har positive flyttetall, men også Hasvik, Unjárga Nesseby og Båtsfjord hadde netto tilflytting i 2010. Ser man kun på innenlandsk flytting er det imidlertid kun Alta som har positive tall å vise til, i alle de andre kommunene i Finnmark er det negativ totalflytting. Overskuddet skyldes innvandring, altså tilflytting fra utlandet.

Utfordringene ved tilflytting

I norsk sammenheng er det ofte fraflytting som er definert som et problem, men også tilflytting kan føre til utfordringer for kommunen/regionen som øker i befolkningstall.

Tilflyttingsområder vil få utfordringer knyttet til boliger, regulerte boligfelt osv. samt etter ulike tjenestetilbud alt etter hvem tilflytterne er, for eksempel vil yngre tilflyttere i større grad typisk etterspørre utdanningsinstitusjoner, både av høyere grad for de yngre flytterne (som ofte flytter nettopp for å ta utdanning eller av hensyn til karriere etter utdanning) og for barnehage-/skolebarn for familiers del. Videre må det tilrettelegges for legedekning, helsestasjon etc, endringer i etterspørsel etter åpningstider i barnehage og på SFO.

Eldre og pensjonister av ulik art som ikke lenger er aktive på arbeidsmarkedet, som flytter til urbane strøk, flytter ofte til områder som har en mindre grad av sosial kohesjon, hvor man blir mer avhengig av offentlige systemer enn man kanskje vil være på et mindre sted med sterkere sosiale bånd. Det er ofte svakere sosiale nettverk rundt de som flytter til et sted, som igjen fører til at offentlige tilbud må oppgraderes. Dette gjelder også tilflyttere til rurale områder, også her kan man merke utfordringer knyttet til nye innbyggere, selv om dette dreier seg om nasjonale migranter, som allerede har kjennskap til de sosiale normene, strukturene og offentlige tilbud. Ny etterspørsel etter tjenester som de har krav på fra det offentlige kan føre til nye utfordringer for kommunen. Man har også en del steder sett at man får en viss grad av tilbakeflytting, at mennesker som har forlatt et sted i ganske ung alder flytter tilbake som pensjonist.

Når det gjelder internasjonale migranter kan det være større tilpasningsvansker, både ruralt og urbant. Dette er man kanskje i større grad tilpasset når det gjelder mottak av bosatte flyktninger enn når man møter arbeids- og ekteskapsmigranter. Hva finnes av

mottaksordninger for tilflyttere? Kan man tilby kompetansekartlegging og introduksjon til det lokale arbeidsmarkedet for ektefellen til en arbeidsmigrant, for eksempel?

En del av denne tilflyttingen er spesialarbeidere, gjerne pendlings- eller sesongbasert arbeidskraft. Det er snakk om både spesialisert arbeidskraft som krever høy kompetanse (som i bergverk, offshore og andre næringer som krever særskilt kompetanse) og en del jobber som krever arbeidskraft uten særlig utdanning, men kun til spesielle tider (som fiskeforedling). Disse arbeidsmigrantene kjennetegnes gjerne av at det er snakk om svært homogene grupper, overveiende menn, sjelden kvinner, i aldersgruppen 25-55.

Man har også en gruppe arbeidsmigranter som tiltrekkes av spennende jobbmuligheter, disse er i stor grad høyt utdannede og ressurssterke og integreres uten større problemer. Utfordringene her blir i stor grad å legge til rette for familien som eventuelt følger migranten, erfaringene viser at om familien trives er sjansen større for at tilflyttingen blir permanent.

Arbeidsinnvandrere er innvandrere som er rekruttert internasjonalt av bedrifter og/eller de som har søkt seg selv til Norge for å arbeide

Familieinnvandring dekker innvandring av ulik art, men der begrunnelsen for oppholdet er basert på enten en familiegjenforening eller en familieetablering.

Familiegjenforening er gjenforening med ektefelle, foreldre, barn eller andre familiemedlemmer, hvor familierelasjonen oppsto før referansepersonen ble bosatt i Norge.

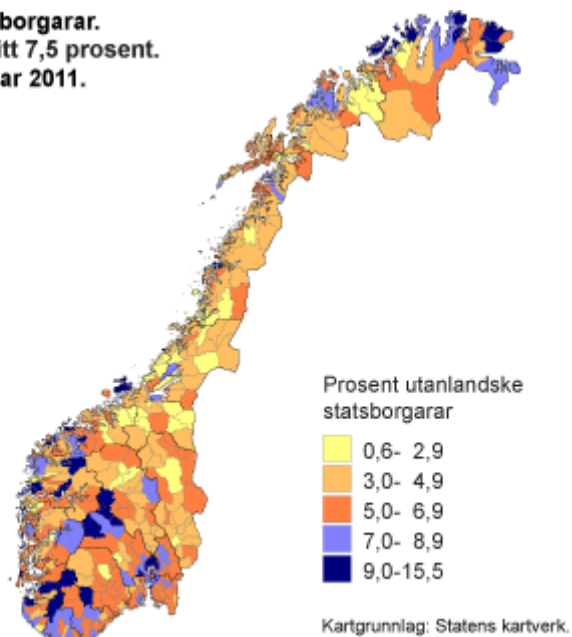
Familieetablering forstås som nytt ekteskap eller annen pardannelse der den ene parten ikke er bosatt i Norge (transnasjonal ekteskapsinngåelse) og der han eller hun kan få opphold på grunnlag av familieforholdet til sin bosatte ektefelle eller samboer.

Se ellers utlendingsloven, kapittel 6 for regelverket knyttet til familieinnvandring. En oversikt over rettigheter og plikter knyttet til familieinnvandring finnes også som vedlegg i denne analysen.

Innvandrerbefolkningen

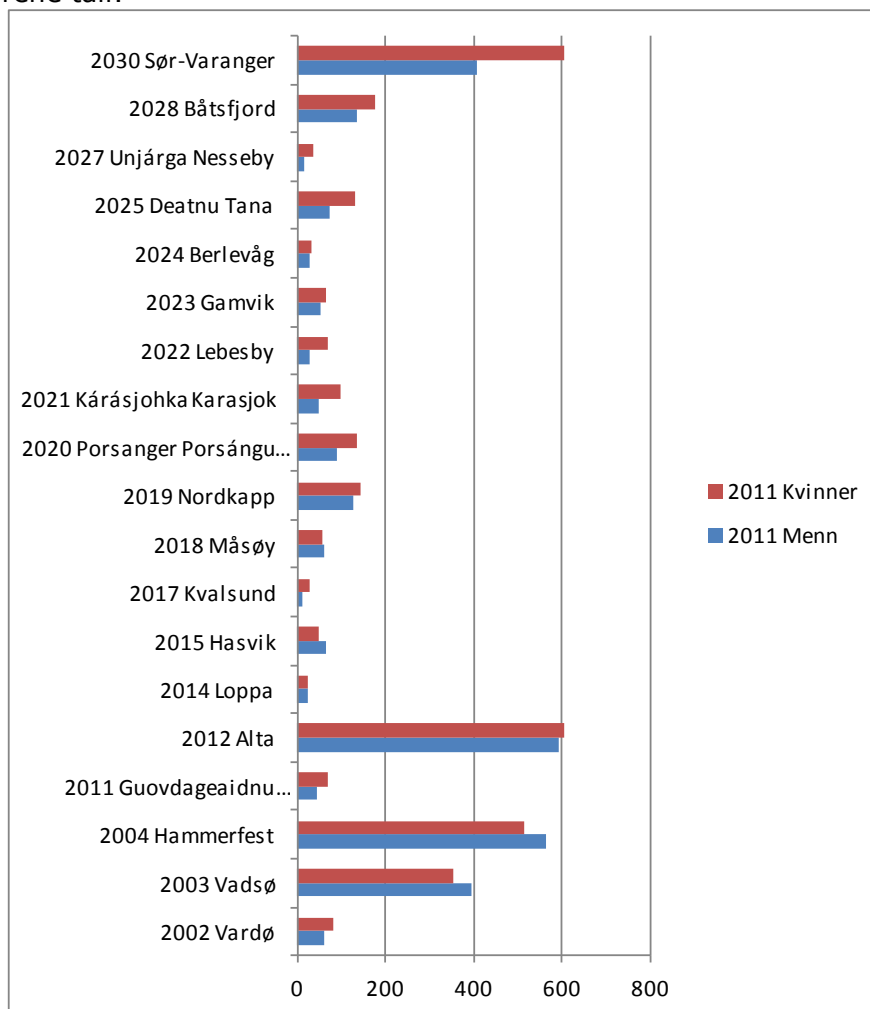
Finnmark fylke har hatt en jevn økning i andelen av befolkningen som er utenlandske statsborgere, 1. januar 2011 utgjorde de 7,4 % (landssnittet er 7,5 %). Kun Akershus, Oslo, Buskerud og Rogaland har høyere andel, Troms og Nordland ligger langt lavere med henholdsvis 5,5 og 4,5 %. I rene tall er det 5412 Finnmarksinnbyggere som har statsborgerskap i et annet land enn Norge, det har de siste årene vært en innvandring på rundt 1000 individer og en utvandring på rundt 300 i året, nettoinnvandringen har vært jevnt stigende.

Utanlandske statsborgarar.
Landsgjennomsnitt 7,5 prosent.
Kommune. 1. januar 2011.
Prosent



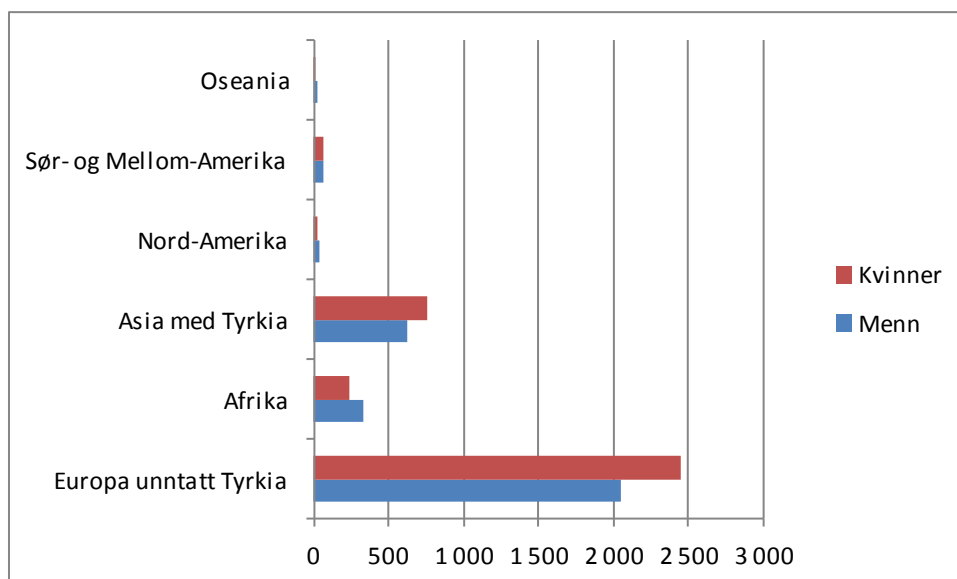
Figur 6: Utenlandske statsborgere, pr kommune, 2011. Fra SSB.no

Ser vi på fordeling pr kommune og på kjønn finner vi følgende fordelinger i Finnmark, i rene tall:



Figur 7: Innvandrere, etter region, landbakgrunn, tid, statistikkvariabel og kjønn. Tabell 07110. fra SSB.no

Det er jevnt over flere kvinner enn menn med innvandrerbakgrunn, men i Hammerfest, Hasvik og Vadsø er mennene i flertall. Et annet interessant trekk er hvor disse nye Finnmarkingene kommer fra. Europa og Asia har en klar overvekt av kvinnelige innvandrere, Afrika og Nord-Amerika av mannlige.



Figur 8: Utenlandskfødte, etter landbakgrunn og kjønn. Finnmark 2011. Fra SSB.no

Dette kan igjen knyttes til innvandringsårsak, men understreker også hvor ulike bakgrunner og beveggrunner de nye Finnmarkingene har. Utfordringen for fylket blir å beholde dem, som SSBs oversikter over sekundærflytting⁵ (som gjelder for bosatte flyktninger, men likevel kan gi interessante opplysninger om flyttemønstre) viser er det er en topp i flytting 4-5 år etter bosetting, og at de nordligste fylkene har størst sekundærflytting.

Ordforklaringer fra SSB.no:

Innvandrere er personer som er født i utlandet av to utenlandsfødte foreldre og som på et tidspunkt har innvandret til Norge.

Norskfødte med innvandrerforeldre er født i Norge, men har to foreldre som er innvandrere.

Følgende inndelinger blir brukt for **personer med annen innvandringsbakgrunn**:

- Utenlandsfødte med en norskfødt forelder
- Norskfødte med en utenlandsfødt forelder
- Utenlandsfødte med norskfødte foreldre (inkluderer utenlandsadopterte)

Flyktning er de som ifølge Utlendingsdirektoratets flyktningregister har flyktningstatus og har fått oppholdstillatelse i Norge.

Fødeland er hovedsaklig mors bosted da personen ble født.

Landbakgrunn for innvandrere er eget fødeland. For norskfødte er dette foreldres eventuelle utenlandske fødeland.

I tillegg kommer de mange Finnmarkingene som har en eller annen ikke-norsk/ikke-samisk bakgrunn. Sammenligner vi tabellene over "innvandrere" og "innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre" ser vi at det i Finnmark i 2011 er registrert nærmere 400 "norskfødte med innvandrerforeldre". Men disse er ikke de eneste som har en ikke-norsk eller ikke-samisk bakgrunn, ser vi på SSB-tabell 05182, "Fem ulike avgrensninger

⁵ http://www.SSB.no/emner/02/02/20/rapp_monitor_flytting/rapp_201041/

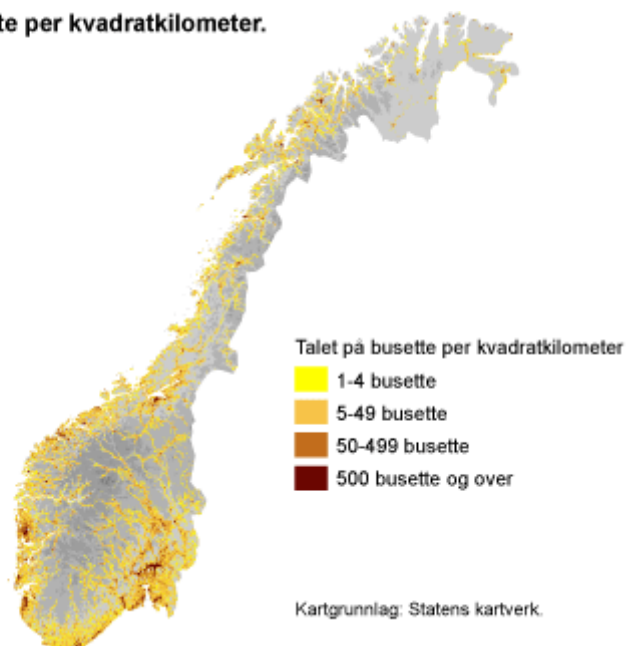
av personer med innvandringsbakgrunn/utenlandsk bakgrunn, etter kjønn" på fylkesnivå finner vi følgende:

20 Finnmark Finnmarku	2011		
	Menn	Kvinner	I alt
Innvandrere	2806	3273	6079
Norskfødte med innvandrerforeldre	197	196	393
Utenlandsfødte med en norskfødt forelder	178	156	334
Norskfødte med en utenlandsfødt forelder	1551	1357	2908
Født i utlandet og har norskfødte foreldre	131	123	254
I alt	4863	5105	9968

Nærmere 10 000 Finnmarksinnbyggere har altså "innvandrerbakgrunn" av en eller annen art. De utgjør 13,6 % av befolkningen.

Utviklingstendenser befolkning

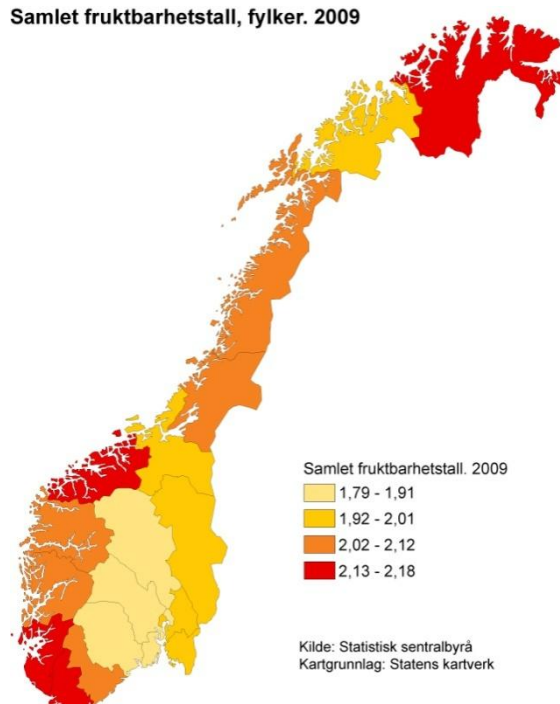
Tallet på busette per kvadratkilometer.
1. januar 2011



Figur 9: Tallet på bosatte per kvadratkilometer, per 1. januar 2011. Fra SSB.no

Når aldersstrukturen endres slik at man får en eldre befolkning, skyldes dette delvis migrasjon (de yngre flytter ut på grunn av utdanninge/jobbmarked og finner ikke tilbake) og delvis at en slik befolkningsutvikling er selvforsterkende, med en lavere andel av befolkningen i reproduktiv alder vil man få færre fødsler. Tallene her har tidligere gått i Finnmarks fordel, de har hatt høye fødselstall, men nærmer seg nå landsgjennomsnittet.

Samlet fruktbarhetstall, fylker. 2009

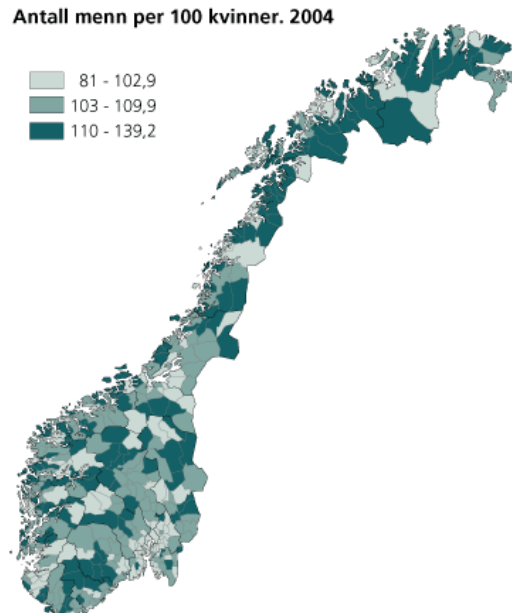


Figur 10: Samlet fruktbarhetstall per fylke, 2009. Fra SSB.no

Som det framgår av kartet har Finnmark (sammen med Sørvestlandet og kysten i nordvest) landets høyeste fruktbarhetstall. Finnmark har lenge hatt en forholdsvis yngre befolkning enn landsgjennomsnittet, men dette er nå i ferd med å endres tross høye

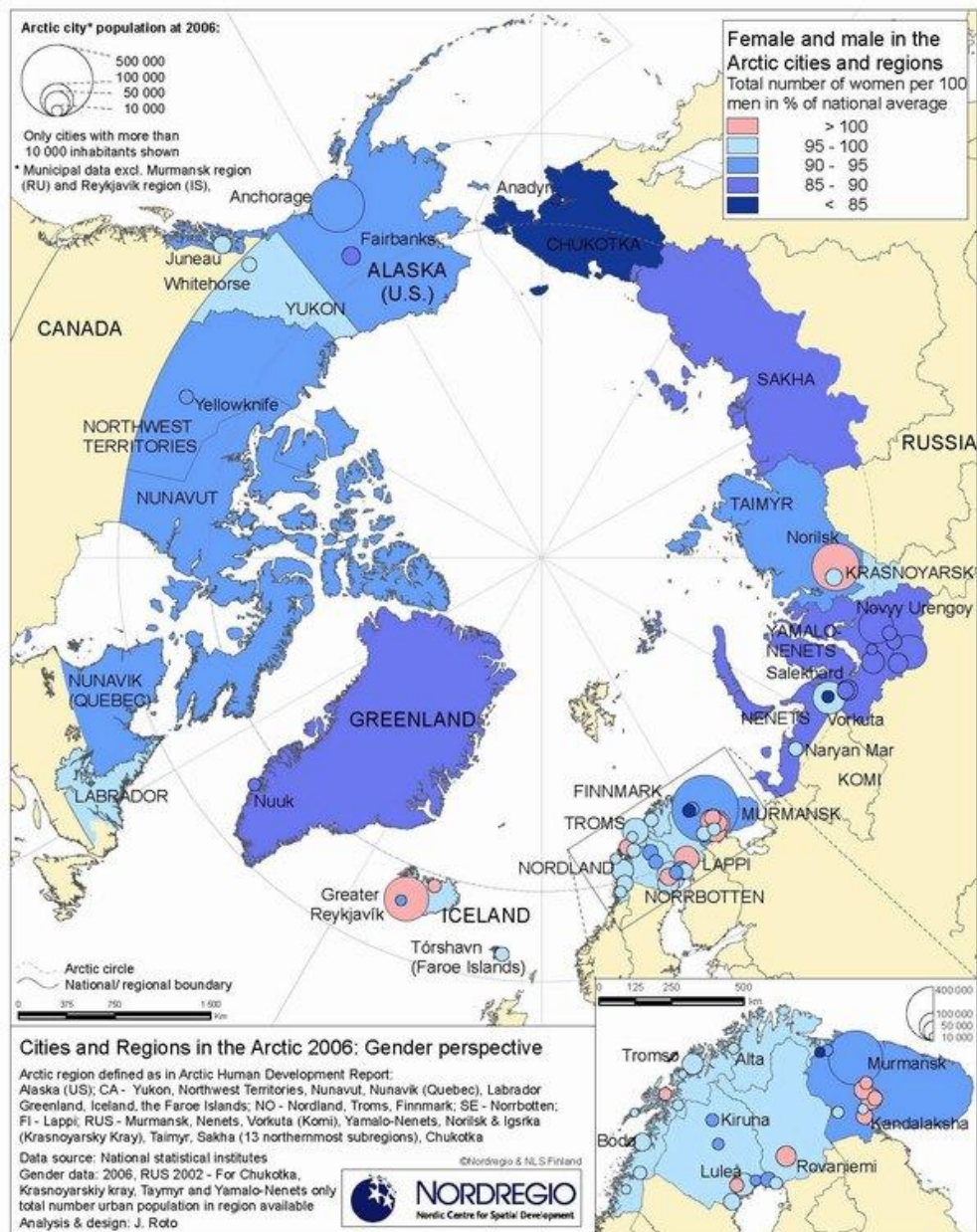
fødselstall. Utviklingen vil nok, som i resten av landet, gå mot at man får en større andel eldre innbyggere som står utenfor arbeidsmarkedet, pensjonsalder har ikke fulgt økende levealder.

Kjønn og livsfase



Figur 11: Antall menn per 100 kvinner. Kommune, 2004. Fra SSB.no

Et nøkkelement i denne utviklingen er kjønnsbevissthet og generell oppmerksomhet rundt alder og kjønn som planleggingselementer. Tendensen til at unge flytter fra rurale strøk til de urbane sentra som finnes sammenfaller i stor grad med utdanningsinstitusjoner og -løp, både hva angår kjønn og alder. De største urbane områdene tiltrekker seg unge kvinner, vi ser for hele Norden (og hele det sirkumpolare nord) at i disse områdene finner vi et lite kvinneoverskudd mens det ellers er jevnt over mannsoverskudd (se neste side).

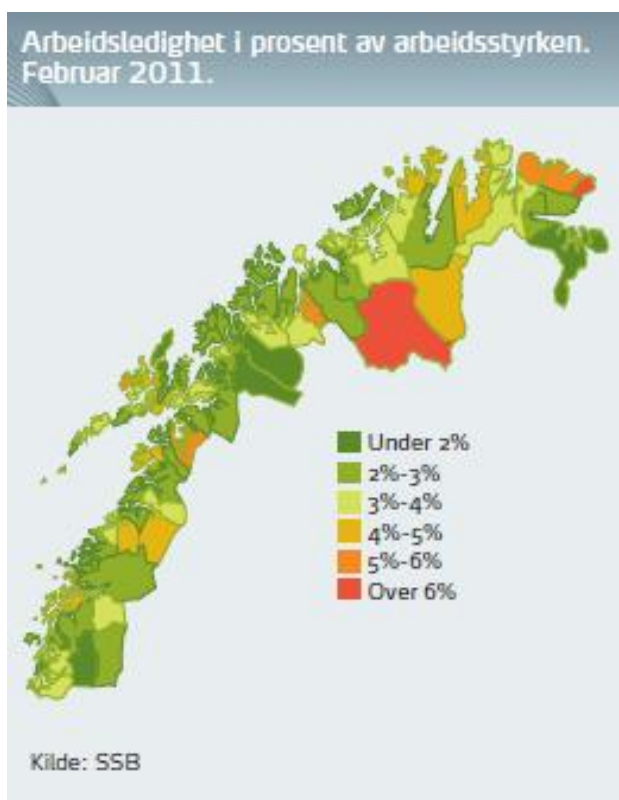


Figur 12: kjønnsperspektiv på nordområdene. Antall kvinner per 100 menn i prosent av nasjonalt gjennomsnitt. Fra <http://www.nordregio.se/?vis=artikkel&fid=10585&id=0106201018272126790>

Arbeidsliv

I Finnmark er det kronisk mangel på arbeidskraft, viser Konjunkturbarometeret for Nord-Norge som ble presentert våren 2011. Det behøves i følge forfatterne arbeidere med lang utdannelse og formell kompetanse, men de hevder også at næringslivet stadig oftere etterspør folk med uformell kompetanse, evne, vilje og arbeidserfaring.

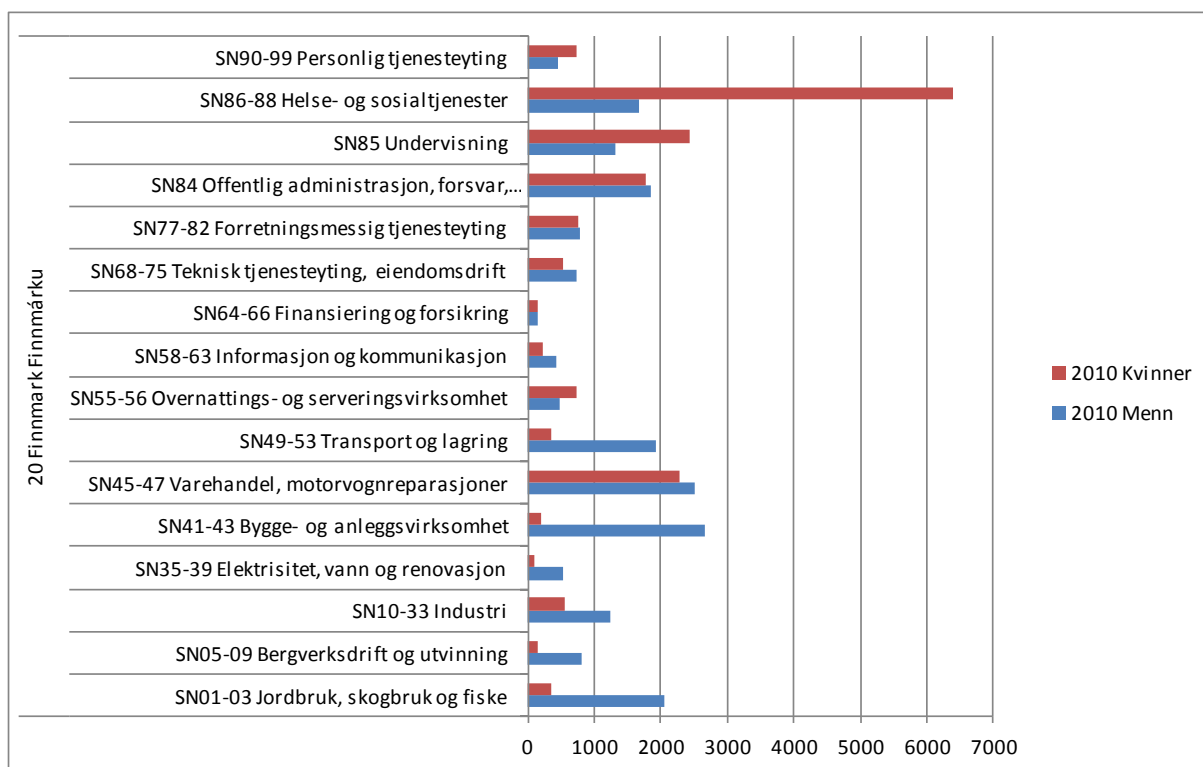
En annen utfordring er at hver femte sysselsatte i nord er pensjonist om 10 år, og behovet for å bygge opp framtidig kompetanse i landsdelen er stor.



Figur 13: Arbeidsledighet i prosent av arbeidsstyrken februar 2011. Per kommune. Fra Konjunkturbarometer for Nord-Norge vår 2011.

Utvinningsindustrien har i stor grad egen bemanning, som er globalt forankret og sjelden lokalt rekruttert. Imidlertid har dette vært et stort fokus i utbygging i Finnmark, man har ønsket å rekruttere lokalt og at eksternt rekrutterte skal bosette seg lokalt heller enn å basere seg på pendling. Dette er diskutert på side 7 i befolkningskapittelet.

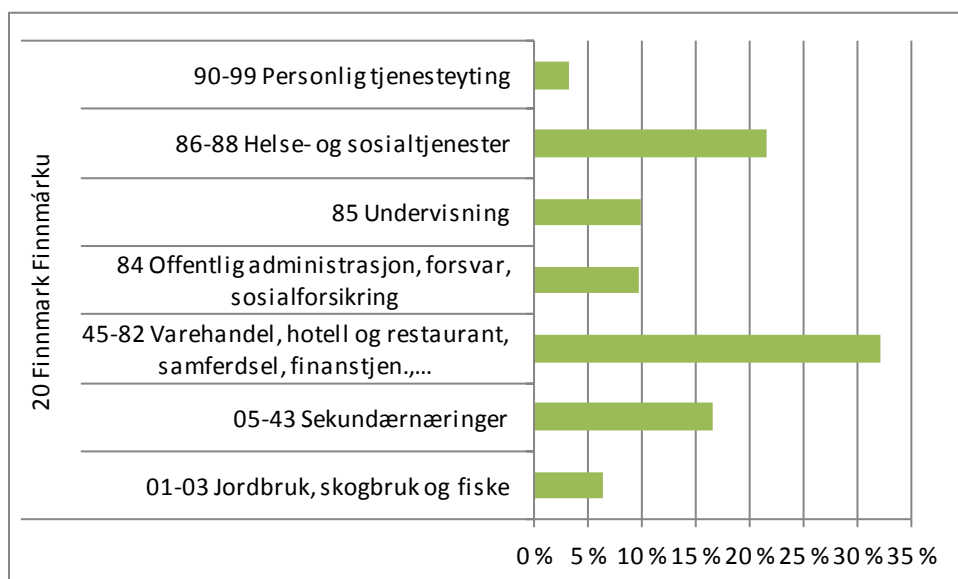
Kjønnsdelt arbeidsmarked



Figur 14: Sysselsatte pr 4. kvartal etter kjønn og næring. Finnmark 2010. Tall basert på SSBs tabell 08536. Fra SSB.no

En oversikt over hvordan menn og kvinner fordeler seg på næringsgruppene i Finnmark, med primærnæringene (SN 01-03), sekundærnæringene (SN 05-43) og tertiærnæringene (SN 45-99) viser at det er en klart kjønnsdelt ulikhet her. Mennene dominerer i primærnæringene og i bergverk, industri, bygg- og anlegg og de andre sekundærnæringene, mens det er klart flest kvinner i tertiærnæringene generelt, i undervisning og helse- og sosialtjenester spesielt.

Så ser vi videre på hvordan sysselsettingen fordeler seg etter sektor:



Figur 15: Sysselsatte per 4. kvartal, etter næring og sektor. Finnmark 2010. Tall basert på SSBs tabell 07979. Fra SSB.no

Primær- og sekundærnæringene står for til sammen 23 % av arbeidsplassene i Finnmark, ca det samme som helse- og sosialtjenester (21,7 %).

Kompetansearbeidsplasser

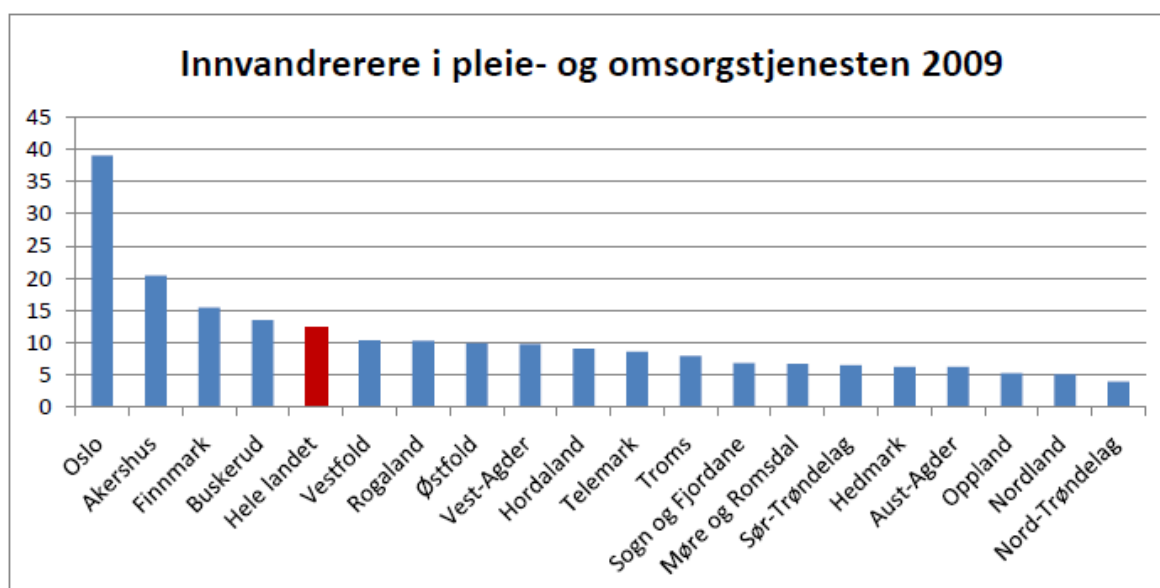
Det snakkes ofte om kompetansearbeidsplasser, og særlig sett i sammenheng med kvinners og menns utdanningsnivå i fylket kan det være aktuelt. Vi viser til **NOU 2011:3 Kompetansearbeidsplasser – drivkraft for vekst i hele landet.**

Vi vil oppfordre til at man kartlegger kompetansen til innvandrere – hvem er de egentlig? Flere prosjekter med "mentorordninger" for innvandrerkvinner har gitt gode resultater, og blant annet ført til at flere har fått godkjent utdanning fra opprinnelsesland og kommet i arbeid, siden de hadde kompetanse som det var etterspørsel etter, men som ikke var kjent.

NHO Finnmark kjører "Global Future"-program i Finnmark høsten 2011, men det ser ikke ut til at "Female Future" eller "Barents Future" er like oppdatert.
<http://helenorge.nho.no/finnmark/>

Helsesektoren som case

I følge NIFU (2011) var i 2008 og 2009 henholdsvis 13,3 % og 15,5 % av de ansatte i pleie- og omsorgssektoren i Finnmark innvandrere. Henholdsvis 1,1 % og 1,7 % var ikke bosatte, altså antakelig innleid på midlertidige kontrakter. Vi finner en god del høyt utdannede i denne gruppen, deriblant på landsbasis 1/3 av legeårsverkene.



Figur 16: Innvandrere, i prosent av alle ansatte, pleie- og omsorgstjenesten. Fra NIFUs rapport 1/2011.

Kun Oslo og Akershus har høyere andel ansatte i pleie- og omsorgssektoren som har innvandrerbakgrunn.

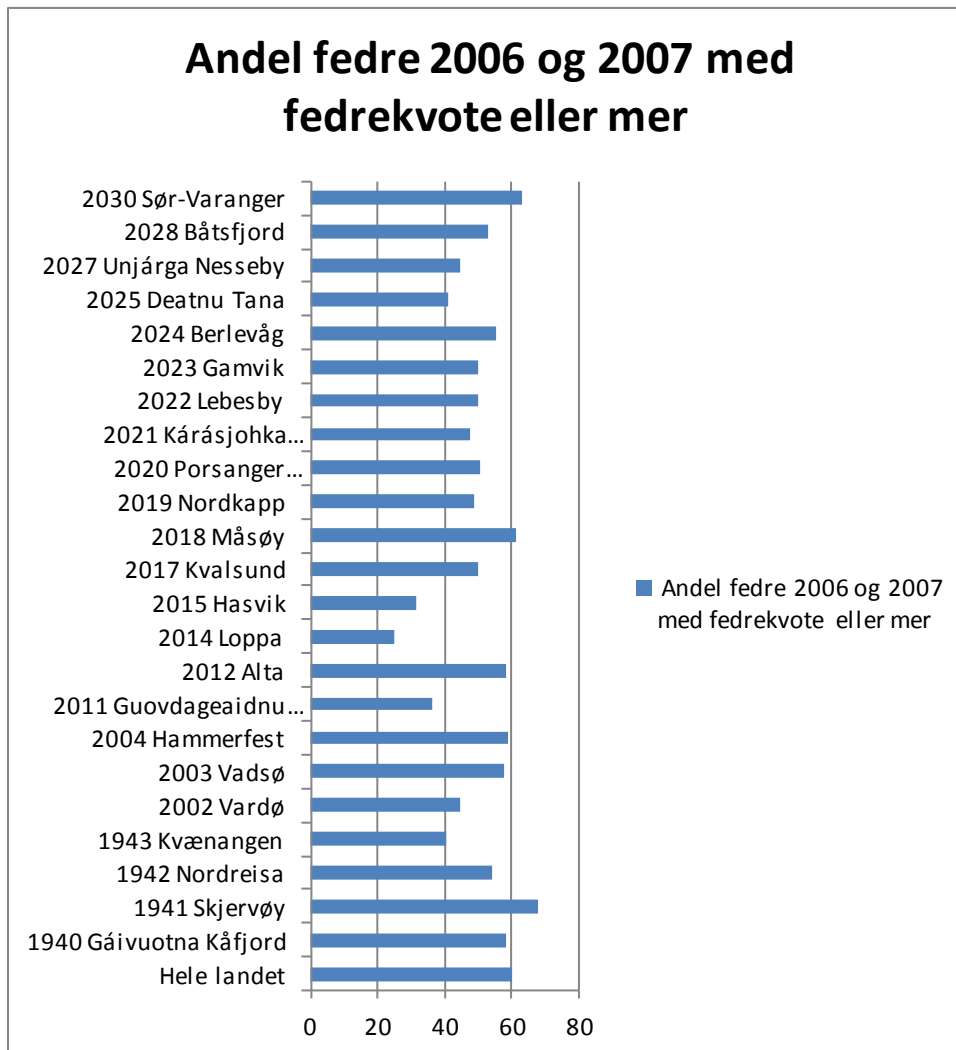
Helsesektoren er et godt eksempel på yrkesområder der man har et stort behov for arbeidskraft, både faglært og ufaglært, og hvor behovet ser ut til å ville vokse framover. Ønske om arbeidsinnvandring, men har man kartlagt hvem som allerede er her og hva de kan tilby? Kvinnelige innvandreres yrkesdeltakelse allerede høy, kan bli høyere?

Familievennlig arbeidsliv

”Nesten like mange kvinner som menn er yrkesaktive, og fødselsraten er høy. Likevel er fedre og mødres foreldrerolle ulik. Fremdeles tar mor hovedansvaret for barneomsorg og husarbeid mens far er hovedforsørger. Samtidig er de gode mulighetene for å kombinere familieliv og arbeidsliv en viktig årsak til at Norge klarer seg godt både økonomisk og som velferdssamfunn. Arbeidslivet har en nøkkelrolle når det gjelder å gi fedre og mødre mulighet til å tilpasse arbeidet til familielivet. En bedre balanse mellom mødre og fedres omsorgsoppgaver og yrkesaktivitet, vil gi fedre mer kontakt med barna sine og mødre mer tid til yrkesaktivitet.”
(Fra regjeringens handlingsplan Likestilling 2014: 25)

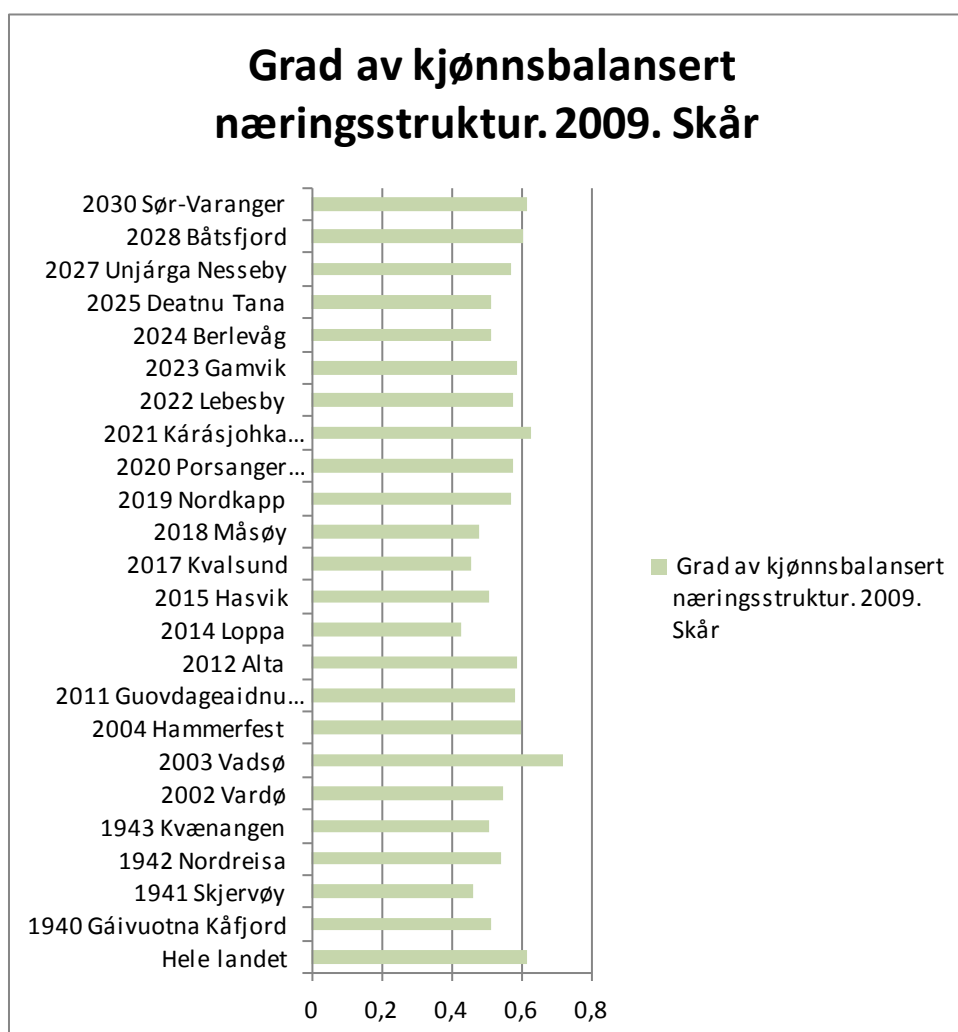
Det finnes få parametre for hva et ”familievennlig arbeidsliv” innebærer, men vi ser av statistikken i SSBs indeks for kjønnslikestilling for kommunene (se vedlegg I) at andelen fedre som tar ut full fedrekvote eller mer varierer stort fra kommune til kommune. Tallene her er for menn som ble fedre i 2006 og 2007, siden pappakvoten må tas ut i løpet av 3 år etter fødsel er det de nyeste tallene så langt.

Vi ser her at andelen varierer sterkt fra kommune til kommune, men igjen er det små tall som kan gi store variasjoner fra år til år alt etter fødselstall og utenforliggende forhold som fars og mors yrke og rett til permisjonsopptjening etc.



Figur 17: Andel fedre med fedrekvote eller mer, per kommune. Fra SSBs indeks for kjønnslikestilling i kommunene, www.SSB.no/likekom

I årene framover står næringslivet i Finnmark foran store utfordringer når det gjelder å skaffe tilstrekkelig arbeidskraft og arbeidstakere med rett kompetanse. Dette er nødvendig for å sikre vekstevnen i økonomien og dermed en fortsatt sterk satsing på verdiskapning og velferd. Det er også viktig at arbeidsgivere har en langsiktig strategi for å rekruttere og beholde arbeidskraft. Hvordan jobber næringslivet i Finnmark strategisk for å skaffe seg de rette hodene og de rette hendene til å løse oppgavene som utviklingen bringer med seg? Det private næringsliv, særlig i de ressursbaserte næringene, blir gjerne kalt "driverne" i økonomien, helst satt opp mot en "uproduktiv" offentlig sektor. Vi argumenterer imidlertid for at man må se næringslivet med et "kjønnsblikk" og dermed se næringsstrukturen som en helhet.



Figur 18: Grad av kjønnsbalansert næringsstruktur, per kommune, 2009. Fra SSBs indeks for kjønnslikestilling i kommunene, www.SSB.no/likekom

SSB måler i sin "indeks for kjønnslikestilling" på kommunenivå det de kaller "grad av kjønnsbalansert næringsstruktur"⁶, og Finnmark kommer jevnt over ikke helt godt ut.

⁶ Kjønnsbalansert næringsstruktur. Kilde: Registerbasert sysselsettingsstatistikk. Tall for kvinner og menn fordelt etter næring i kommunene hentes fra tabell 07984 i Statistikkbanken.

Karasjok og Vadsø ligger bedre an enn landsgjennomsnittet, Sør-Varanger ligger på snittet.



Figur 19: Andel menn og kvinner i arbeidsstyrken, per kommune. Finnmark 2009. Fra SSBs indeks for kjønnslikestilling i kommunene, www.SSB.no/likekom

Ser vi på oversikten over menns og kvinners yrkesdeltakelse i Finnmarkskommunene ser vi at det jevnt over er litt større andel av mennene enn av kvinnene som er i arbeidsstyrken, men at det er store variasjoner innad i fylket. Forskjellene mellom menn og kvinner er i mange tilfeller mindre enn for landet som helhet, og i mange av kommunene ligger kvinnenes yrkesdeltakelse høyere enn landsgjennomsnittet. Vi fant i 2009-rapporten at særlig kvinner med innvandrerbakgrunn i fylket utmerket seg med høy andel yrkesdeltakelse, og oppfordrer igjen til kompetansekartlegginger og tiltak for å få utnyttet disse kvinnenes ofte høye utdanning.

Petroleumssektoren

I 2009 sto petroleumssektoren med råolje og naturgass for omtrent halve Norges eksportverdi, tilsvarende rundt 480 milliarder kroner eller 27 % av statens inntekter. Også vi i nord ser nå konturene av en spennende utvikling, det diskuteres ringvirkninger og mulige arbeidsplasser. Det er da det blir viktig å sette utviklingen inn i et større perspektiv, videre utvikling i nord er ikke distriktspolitikk, men man må likevel legge sterke samfunnsmessige føringer.

Den største kritiske faktoren for industriens utvikling i den neste tjueårsperioden er kvalifisert arbeidskraft. Kampen om arbeidskraften generelt vil nok hardne til, og hvordan imøtekommer industrien denne utfordringen? Utviklingen går ikke nødvendigvis

riktig vei. I en Arktisk Råd-rapport fra 2007⁷ om likestillingssituasjonen i oljenæringen i Norge heter det at "Norsk industri har ikke råd til at dette eventyret fortsetter uten prinsesser - for uten prinsessene vil eventyret kunne ende". Ikke mye har endret seg på de fire årene. I Finnmark er kvinneandelen av de som jobber i "utvinning av råolje og naturgass" i følge SSBs tall gått fra 21,8 % i 2008 til 19,5 % i 2009 og 19 % i 2010. På landsbasis er for øvrig andelen gått opp fra 27,5 % i 2008 til 28,55 % i 2010.

Det er en utbredt holdning at både det å jobbe sektoren og å være en legitim deltaker og meningsbærer på denne arenaen krever "petroleumskompetanse", som ingeniør- eller geologiutdanning. Aktørene som regisserer petroleumsdebatten synes i liten grad å reflektere og ta konsekvensen av at den teknologiske utviklingen innen sektoren, særlig innen IT – også har gjort sektoren betydelig mer relevant for kvinner. NTNU kunne for første gang i år vise til at flere kvinner enn menn er tatt opp på tekniske/realfag, som tradisjonelt kvalifiserer til oljeindustrien. Det er disse studentene, og de som kommer etter, som vil være aktuelle når dagens oljefunn skal realiseres og utbygges. Framtidens Nord-Norge og de økonomiske og politiske prosessene som er drivkrefter i utviklingen, må oppfattes som relevante for både kvinner og menn.

Et positivt trekk er at de store oljeselskapene - som Statoil – er oppmerksom på kvinneunderskuddet og at de definerer og anerkjenner dette som et problem, både fordi det er mangel på kompetent arbeidskraft og fordi det er i strid til hva som oppfattes som politisk korrekt og moderne. Det er viktig for Staten fordi den er en langsiktig investor – både gjennom det direkte eierskapet i Statoil og gjennom Oljefondet. Statoil har satset bevisst både hva kvinneandel og rekrutteringsstrategier angår, men også de sier ærlig at de ikke klarer å oppnå den kvinneandelen de sett i forhold til samfunnet skulle ønske – bare 22 % av stillingssøknadene kommer fra kvinner. De oppgir på forespørsel at "bevisst rekruttering og interne prosesser" har sørget for at 1/3 av de ansatte er kvinner, "også blant lederne". Men hvilke yrkesgrupper er det vi snakker om? Er kvinnene også i Statoil primært å finne i administrasjon, personalledelse og liknende?

Har de veldig dyktige kvinnene som representerer Statoil på ulike arenaer ringvirkninger i det at de inspirerer andre dyktige kvinner til å se mulighetene for karriere og utvikling som ligger i petroleumsnæringen? Det er grunn til å advare mot å redusere mannsdominansen i sektoren til et spørsmål om individuelle kvinners valg. Dagens unge kvinner, mer jo lenger nord du kommer, viser større vilje til å ta høyere utdannet enn mennene. Det største problemet er kanskje ikke kvinnenenes karriere- og jobbmuligheter, men petroleumsindustriens rekrutteringsproblem og Nord-Norges evne til å framstå som et attraktivt arbeidsmarked for høyt utdannede kvinner.

Mye tyder på at petroleumssektoren og dens tilhørende politiske arenaer framstår og oppfattes som langt mindre relevant for kvinner enn den i virkeligheten er. Litt spissformulert kan vi si at petroleumssektoren sliter med et "gubbestempel" som påfører sektoren et betydelig imageproblem. Sektorens maskuline image kan ikke forklares alene som en følge av kvinners utdanningsvalg, selv om dette er en populær forklaringsmodell. Dette dreier seg også om en sektor og en politisk arena som opprettholder og reproducerer kulturer og bilder som kvinner oppfatter det lite attraktivt å være en del av.

De ressursbaserte næringene og leverandørindustrien bør ta på alvor at de har et imageproblem som innebærer at mange kvinner ikke oppfatter dem som relevante når de velger utdanning og karriere. Imageproblemet løses ikke bare gjennom å uttrykke ønsker om flere kvinner, og å vise fram bilder av kvinner i selskapenes brosjyrer. Dette må følges opp med bevisste strategier og offensiv satsing fra selskapenes side.

⁷[http://files.techjunkie.no/admin/tiny_mce/jscripts/tiny_mce/plugins/filemanager/files/client_11/rapporter/Eventyr %202006.pdf](http://files.techjunkie.no/admin/tiny_mce/jscripts/tiny_mce/plugins/filemanager/files/client_11/rapporter/Eventyr%202006.pdf)

Reiseliv

Det satses nå på økt vinterturisme, noe som gir håp om flere helårs arbeidsplasser i reiselivsnæringen. Vinteren 2010 hadde Finnmark en økning på 11 % i overnattinger for norske turister og 10 % for utenlandske besøkende. Næringen har så langt vært preget av sesongbasert arbeidskraft og deltidsstillinger for å oppnå lønnsomhet, noe som i følge flere analyser har ført til problemer med å rekruttere og beholde kompetent arbeidskraft og å øke kompetansen hos de allerede ansatte.

Derimot har vi sett en endring innen reiselivsnæringen, der det har vært en sterk økning i satsingen de siste årene. Flere større og mindre prosjekter har blitt iverksatt for å bedre reiselivsnæringens levekår og bæredyktighet. For at slike prosjekter skal lykkes kreves det motiverte, kompetente og engasjerte medarbeidere og ledere. Da det for tiden er få institusjoner i Nord-Norge med tilbud om høyere utdanning innenfor reiseliv, er det nødvendig å tilrekke noen av de studentene som har skaffet seg relevant utdanning andre steder, både i Norge og i utlandet.

I likhet med mange andre høyskole- og universitetsstudenter fra ulike distrikter i Nord-Norge, er forventningene om å få en karriere utenfor de større byene ofte veldig lave. Dette har nok sammenheng med den sterke tilstedeværelsen av de tradisjonelle industriene som fiske og jordbruk, hvor mange har den oppfatning at spesialisert kompetanse ikke er ettertraktet eller har rom i de stramme kommunebudsjettene.

Hvordan disse studentene kan lokkes til Nord-Norge og til de distriktene hvor kompetansen behøves, er en diskusjon som burde få større oppmerksomhet.

”Mitt forslag, basert på mine egne erfaringer, er at det i første omgang kreves informasjon og profilering av de arbeidsplassene, organisasjonene, prosjektene og karriereveiene tilgjengelige for unge nyutdannede i Nord-Norge. I tillegg vil en slik profilering kunne bidra til å høyne statusen for å jobbe med reiseliv i landsdelen. Som med de fleste andre yrkesgrupper som har et økende behov for spesialisert arbeidskraft, bør det tilrettelegges flere incentiver for unge arbeidstakere som velger å starte karrieren sin i Nord-Norge. Slike incentiver burde knyttes til både lønn, faglig påfyll, videreutdanning, nettverksbygging og andre fordeler som vil bidra til å opprettholde kompetansen.” Julie-Helene D. Sørensen, prosjektmedarbeider, Omstillingsprosjektet i Karlsøy⁸.

Sørensen er fra Troms og snakker om Karlsøy kommune, men forholdene i reiselivsbransjen er forholdsvis like og det er også stor grad av samarbeid i regionen Nord-Norge.

”Der det allerede er flere dyktige og kompetente arbeidstakere i reiselivsnæringen som kan fungere som ambassadører, burde disse bli gitt en stemme for å fortelle om de mulighetene som eksisterer i landsdelen. For det er nettopp konkurransen om de beste hodene som vil være med å avgjøre den videre utviklingen av reiselivsnæringen i nord.” Julie-Helene D. Sørensen, prosjektmedarbeider, Omstillingsprosjektet i Karlsøy⁹.

Offentlig sektor

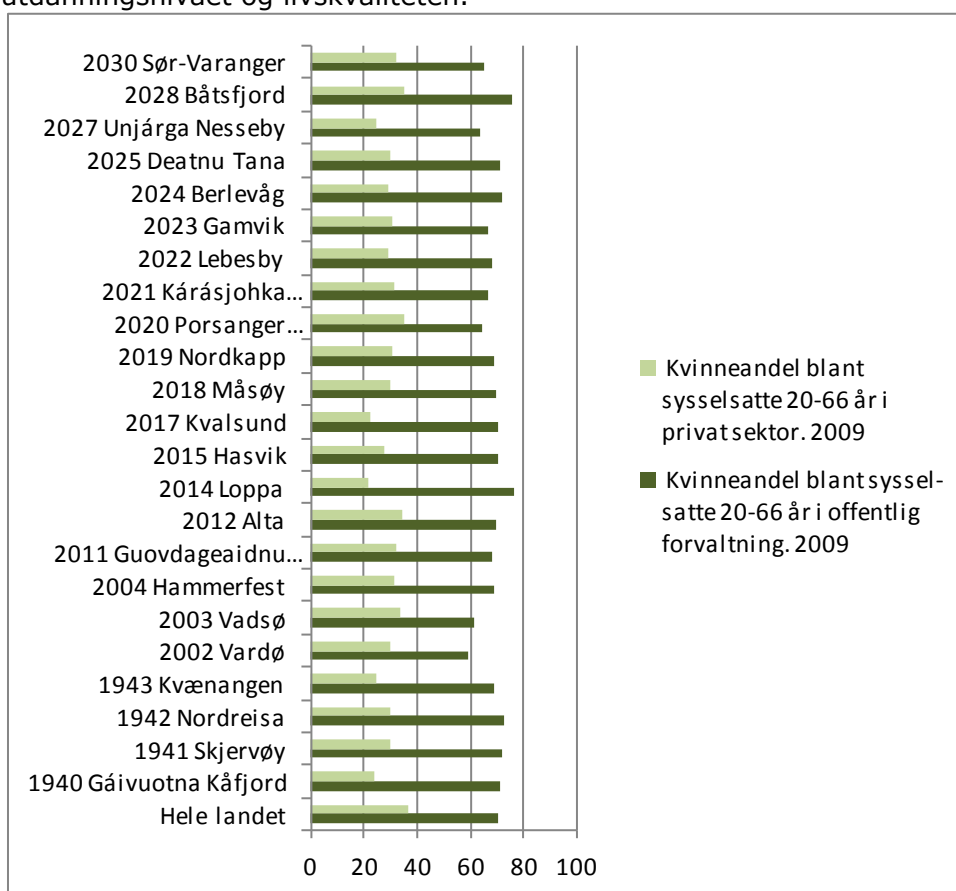
Et viktig grunnlag for høy velstand er høy grad av arbeidsdeling. Slik sett kjennetegnes moderne, eller postindustrielle, samfunn blant annet av at sysselsettingen i primær- og sekundærnæringene er lav, mens den er høy i offentlig og privat tjenesteproduksjon. En slik næringsstruktur utvikler seg over tid. Opprinnelig arbeidet de aller fleste innenfor primærproduksjon. Etter hvert vokste produktiviteten i primærnæringene, slik at færre sysselsatte kunne produsere mer. Dette frigjorde arbeidskraft som kunne brukes til annen næringsvirksomhet.

⁸ <http://www.lu.no/landsdelskommentaren/item/3601-reiselivsnæringen-i-nord-trenger-mer-kompetanse.html>

⁹ <http://www.lu.no/landsdelskommentaren/item/3601-reiselivsnæringen-i-nord-trenger-mer-kompetanse.html>

En tilsvarende utvikling har vi også hatt innenfor industriproduksjon. Gjennom innovasjoner og investeringer økte produktiviteten i industrien, slik at man også her kunne produsere mer ved bruk av mindre arbeidsinnsats. Da ble det igjen frigjort arbeidskraft til bruk i andre næringer.

Den tunge offentlige sektoren i nordområdene nevnes ofte som et eksempel på et "problem" som må "løses" for å få vekstevne, men det er et like ofte oversett faktum at offentlig sektor, særlig i de nordlige områdene og distrikts-Norge generelt, faktisk har en uvurderlig rolle nettopp som tilrettelegger for vekst i det private næringsliv. Hvordan kan man regne med å få nyansatte til en bedrift i vekst, om forholdene på stedet ikke legger til rette for at en arbeidstaker kan ha ektefelle i jobb, barn i skole, fritidsaktiviteter og et trygt og godt velferdstilbud? Helsevesenet, skolene og offentlig administrasjon er store arbeidsgivere, og ikke minst er det mange kvinner som har valgt å jobbe her. Kvinner i helsevesenet, skolevesenet og administrative yrker trekker opp sysselsettinga, utdanningsnivået og livskvaliteten.



Figur 20: Kvinneandel blant sysselsatte i privat og offentlig sektor. Per kommune, Finnmark 2009. Fra SSBs indeks for kjønnslikestilling i kommunene, www.SSB.no/likekom

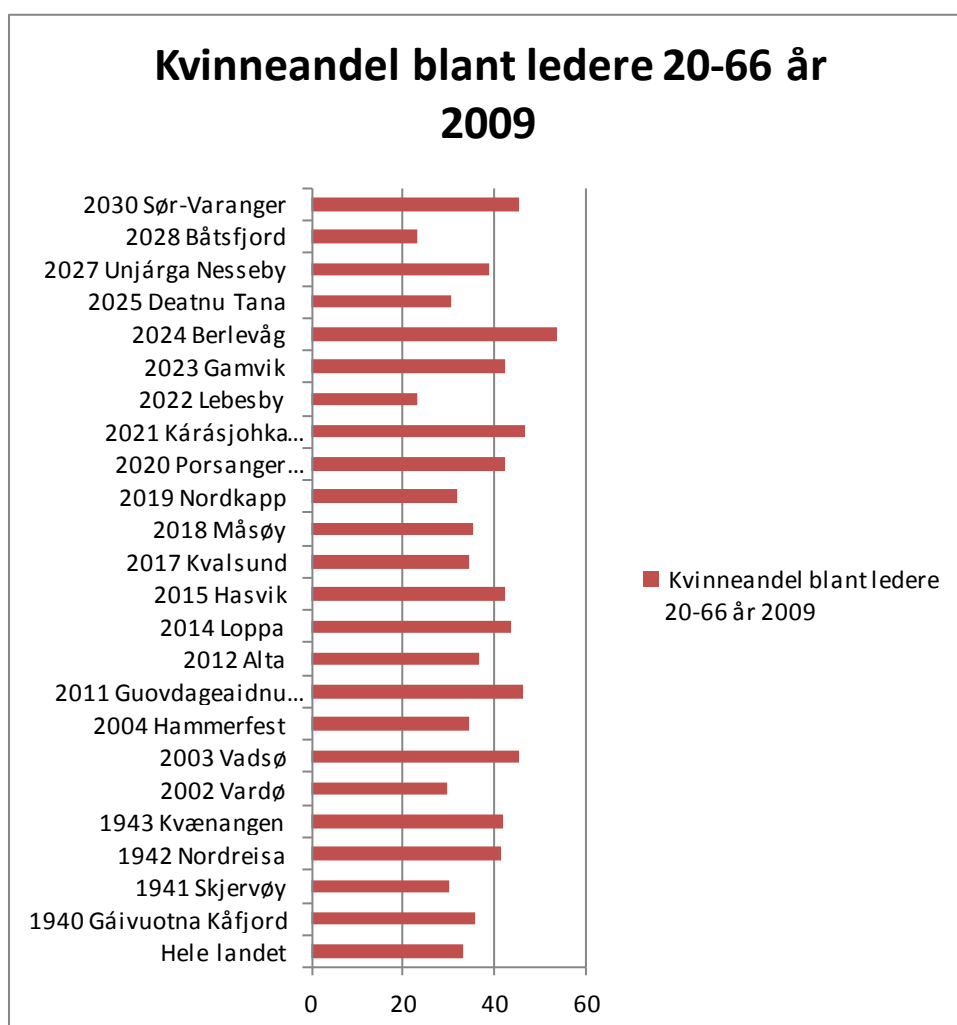
SSB beregner samfunnets verdiskapning etter internasjonale definisjoner, som samlet salgsverdi minus verdien av samlet produktinnsats i privat sektor. Man får imidlertid et problem når det gjelder offentlig sektor. Offentlig administrasjon, så vel som en rekke offentlige tjenester, selges ikke i et marked. Det betyr at man ikke kan beregne salgsverdien av disse produktene og dermed kan man heller ikke beregne verdiskapningen i offentlig sektor via produksjonssida. Man har som en konvensjon definert det slik at verdiskapningen i offentlig sektor settes lik lønnskostnadene i nasjonalregnskapet.

I privat sektor består BNP både av lønn og kapitalavkastning, mens BNP i offentlig sektor av praktiske grunner altså er avgrenset til lønn. Dette er en svakhet ved

nasjonalregnskapets BNP-tall, som kan lede til en rekke misforståelser. Den vanligste er kanskje at man, med utgangspunkt i BNP-tall, kan hevde at privat sektor er mer effektiv enn offentlig, siden vi får mer BNP ut av privat enn av offentlig virksomhet.

La oss, som et eksempel, anta vi har to like barnehager, en offentlig og en privat, hvor kostnadsnivået og antall ansatte er helt likt, lønnsomheten er god, og der barna har det "like bra" i begge barnehager. Verdiskapningen i den private barnehagen vil ligge betydelig over den offentlige, selv om de leverer nøyaktig det samme produktet til nøyaktig de samme kostnadene. På den annen side kan man hevde at den offentlige barnehagen er billigere, siden det ikke er utgifter til kapital i denne barnehagen. Begge disse betraktningene er på en måte feil, siden de produserer nøyaktig det samme til nøyaktig de samme kostnadene.¹⁰

Verdiskapningen i offentlig sektor er definisjonsmessig satt lik lønnskostnadene. Dermed er offentlig verdiskaping per definisjon lavere enn i privat sektor, hvor også kapitalen skal avlønnes. Det at verdiskapningen er lavere i offentlig enn i privat sektor betyr ikke at offentlig ansatte er mindre produktive, forklaringen er i det vesentlige av definisjonsmessig art.

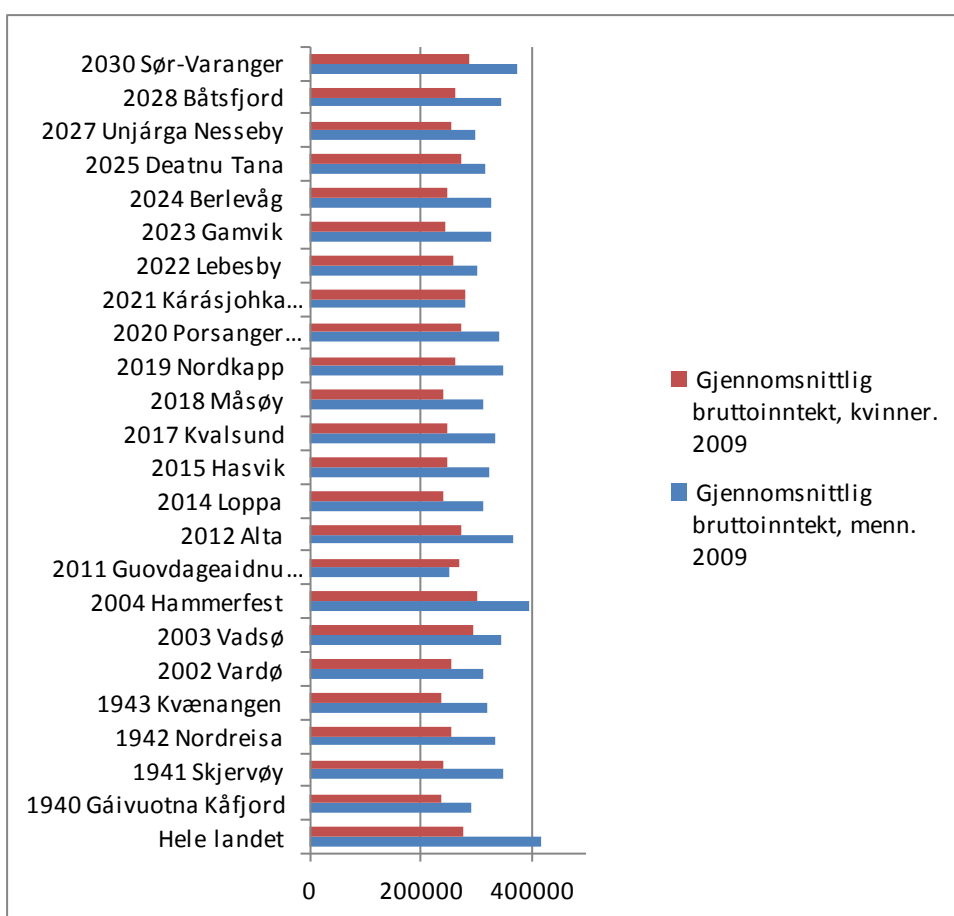


Figur 21: Kvinneandel blant ledere. Per kommune i Finnmark, 2009. Fra SSBs indeks for kjønnslikestilling i kommunene, www.SSB.no/likekom

¹⁰ Hild-Marte Bjørnsen og Steinar Johansen: "Kan vi leve av pleie og hårklipp? Noen tanker om verdiskaping og sysselsetting". I *Regionale trender 1:2011*, NIBR 2011, side 4.

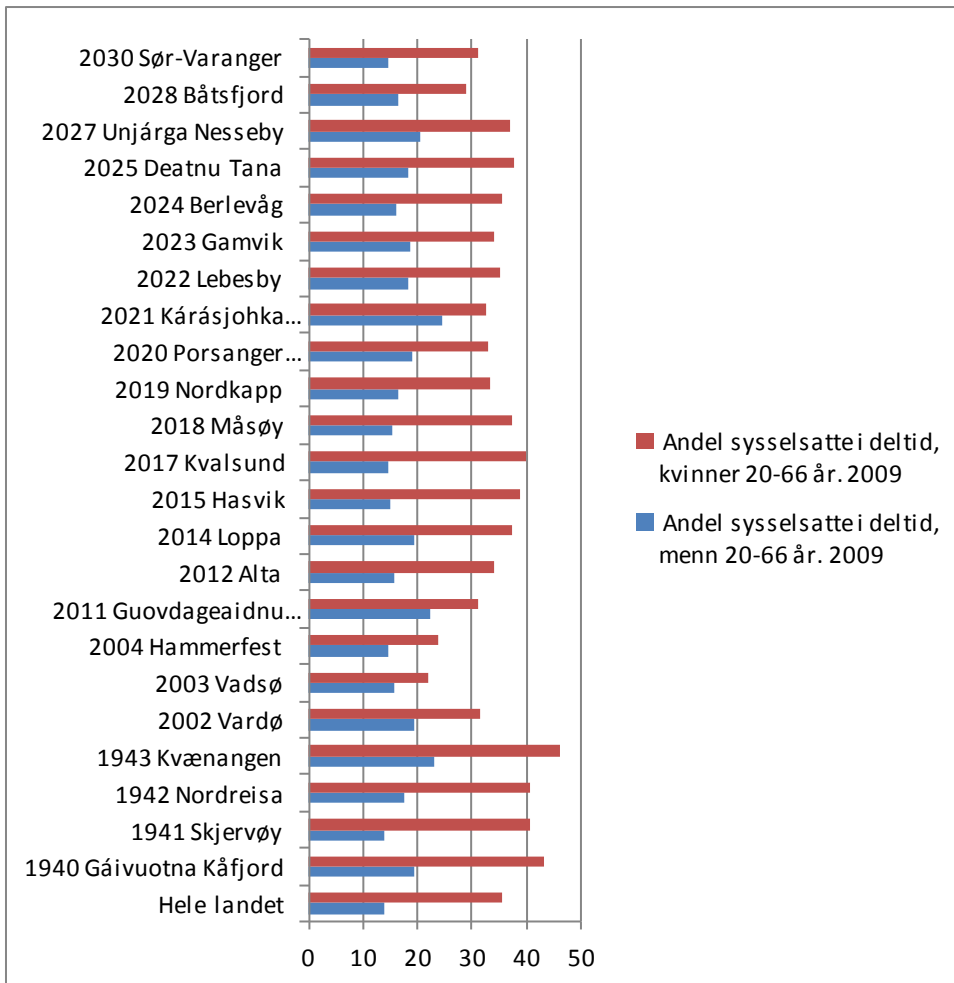
Jevn inntektsfordeling i nord

I Finnmark og Troms er det den relativt store andelen menn i offentlig sektor og jevn fordeling av inntekt som gjør at kommuner i disse fylkene skårer høyt på likestilling. Seks av de ti kommunene i landet med jevnest inntektfordeling befinner seg i Finnmark: Karasjok, Kautokeino, Tana, Lebesby, Nesseby og Vadsø.



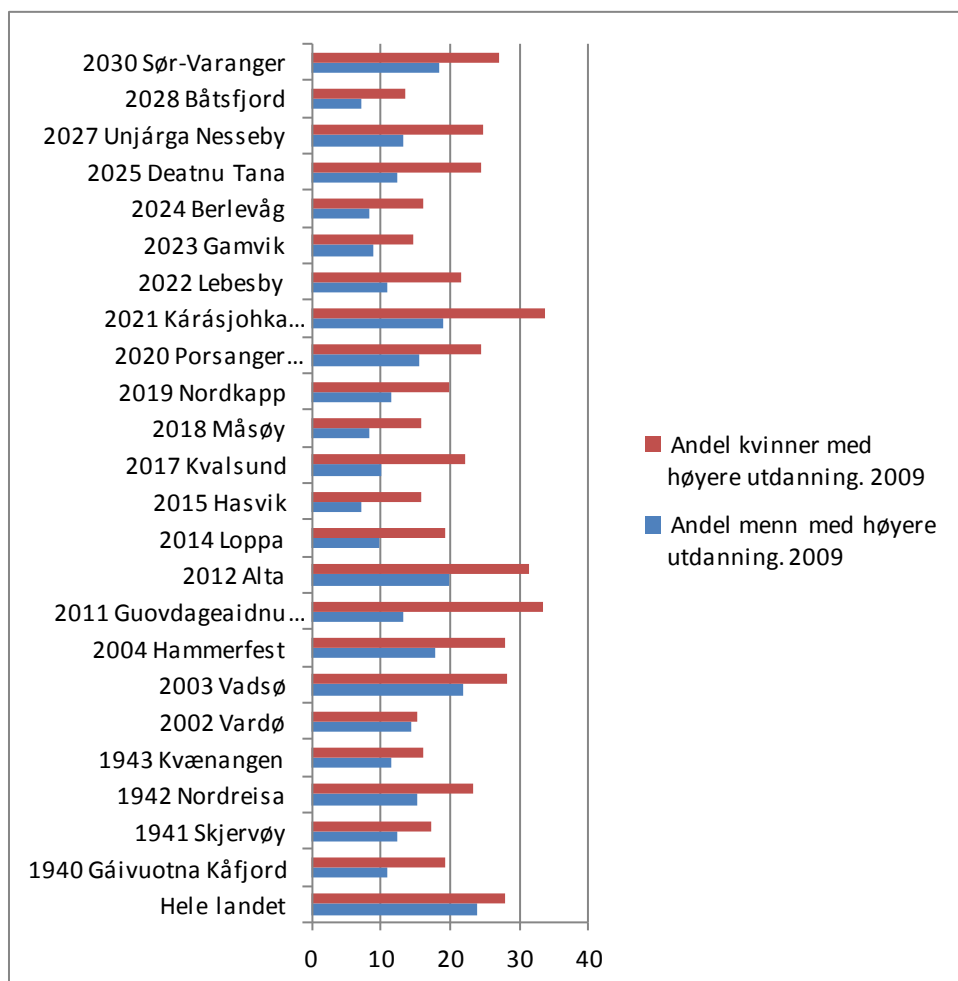
Figur 22: Gjennomsnittlig inntekt, etter kjønn og kommune, Finnmark og landsgjennomsnitt. 2009. Kilde SSB.no, indeks for kjønnslikestilling for kommunene.

At det er et balansert inntektsnivå i disse kommunene, skyldes i stor grad at menns og kvinners inntekter nærmer seg hverandre ved at menn generelt har en lavere inntekt enn landsgjennomsnittet. I tillegg har kvinnene noe høyere inntekt. Dette henger blant annet sammen med at mange kommuner i denne regionen har en forholdsvis lav andel kvinner i deltidsarbeid.



Figur 23: Andel sysselsatte i deltid, menn og kvinner. Etter kommune. Finnmark, 2009. Fra SSBs indeks for kjønnslikestilling i kommunene, www.SSB.no/likekom

Utdanning



Figur 24: Andel menn og kvinner med høyere utdanning. Etter kommune. Finnmark 2009. Fra SSBs indeks for kjønnslikestilling i kommunene, www.SSB.no/likekom

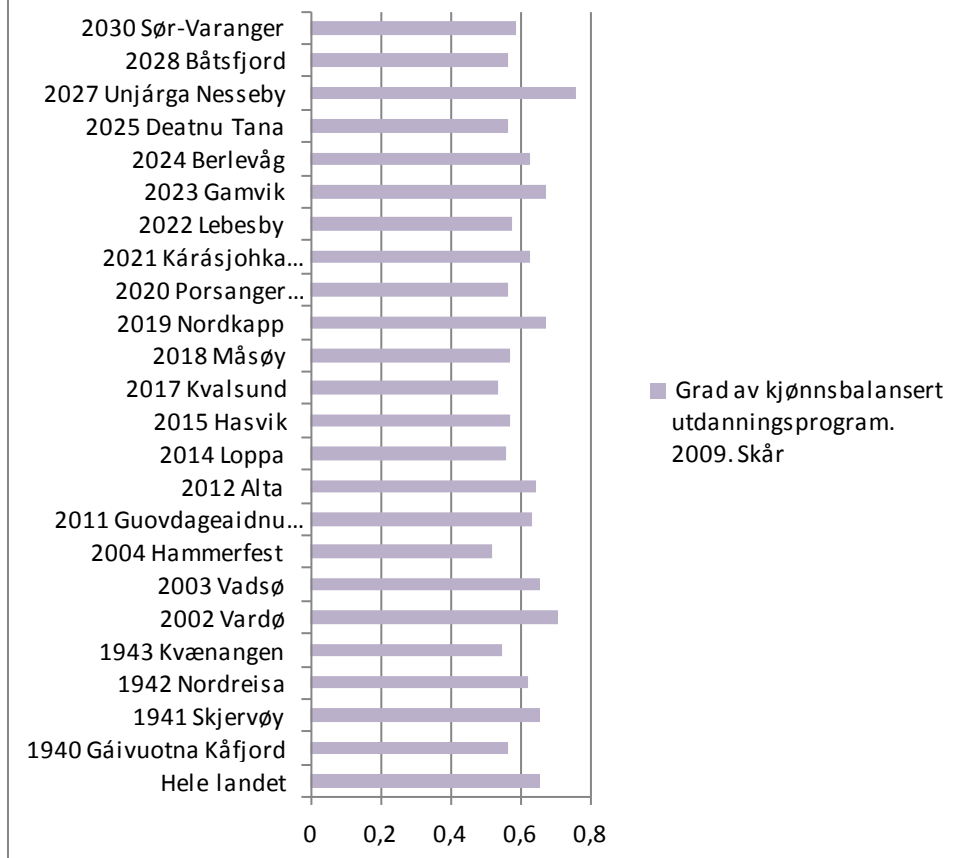
En stor utfordring for Nord-Norge generelt og Finnmark i særdeleshet er at hver femte sysselsatte i nord er pensjonist om 10 år, og behovet for å bygge opp framtidig kompetanse i landsdelen er stor.

Det er tre viktige spørsmål når det gjelder utdanning som et element i videre utvikling av Finnmark:

- Hvilken kompetanse trengs i arbeidsmarkedet, og hvor trengs den geografisk?
- Hva ønsker den yngre befolkningen å studere, hvilken utdannelse ønsker de å ta og hva ser de for seg som sin yrkeskarriere?
- Hvordan møtes disse to linjene, hvilke muligheter er det for at arbeidsmarkedet i regionen skal få tilgang til den kompetansen som er sentral samtidig som unge mennesker får de yrkesliv de ønsker seg?

Disse spørsmålene blir særlig kritiske i en såpass fåtallig befolket region som Finnmark. Hvilke jobber finnes og hvordan forventer man å rekruttere den nødvendige kompetansen? Finnes utdanningsløpene som passer til, og tiltrekker de seg studenter? Hvor kommer disse studentene fra og hvor ser de for seg å jobbe? Det er for eksempel stor mangel på lærlingplasser i Finnmark, bare 41 % av de som søker plass i bygg- og anleggsgfag får plass, mot 73 % i landet for øvrig.

Grad av kjønnsbalansert utdanningsprogram. 2009. Skår



Figur 25: Grad av kjønnsbalansert utdanningsprogram. Etter kommune, Finnmark 2009. Fra SSBs indeks for kjønnslikestilling i kommunene, www.SSB.no/likekom

I tillegg kommer at ungdommens utdanningsvalg er i endring. Tidligere var en yrkesfaglig utdanning mot fagbrev, gjerne tatt lokalt, et vanlig og innlysende valg, som samtidig sikret at man utdannet seg til kompetanse som var etterspurt i det lokale jobbmarkedet. Nå ser vi i større grad at ungdom ønsker andre typer jobber, hvor verken utdanningsløpet eller jobben i seg selv er tilgjengelig i nærregionen. Dette er en sterkt kjønnet utvikling for Finnmarks vedkommende, vi ser av statistikken at type utdanningsløp som velges, lengde på utdanningsløp, grad av fullføring og hvor man ender opp i svært stor grad er forskjellig for gutter/menn og jenter/kvinner. Vi viser for øvrig til diskusjonen om frafall i videregående skole i 2009-rapporten.

Dette knyttes igjen til det forholds bildet mellom menn og kvinner som er herskende i utkanten i nord, se Nordregios kart på side 14. I områder der befolkningstettheten er under 12,5 per kvadratkilometer, de såkalte NUTS3-regionene, er forholdstallet mellom menn og kvinner under 1, altså er det færre kvinner enn menn i varierende grad.

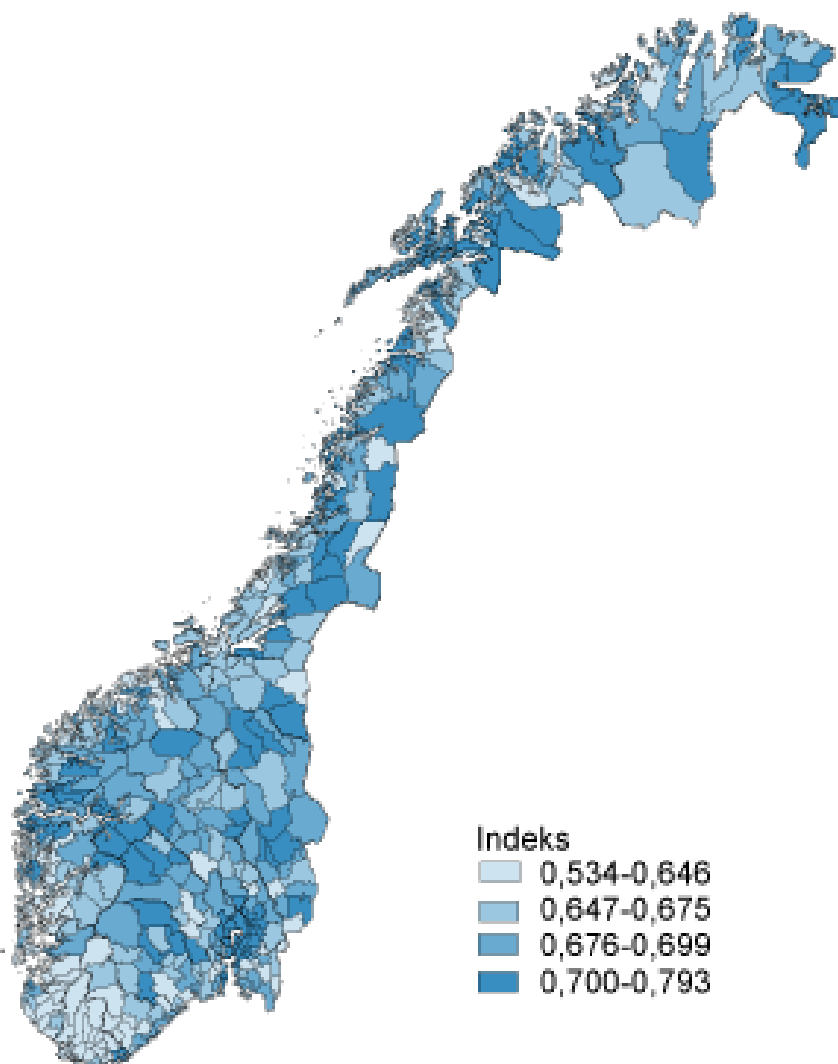
"It is a clear sign of some kind of mismatch, and one of the main reasons is the lack of education opportunities and for job possibilities for women in these areas in those areas of education and jobs the women feel attracted to". (Nordregio 2011:20)

Det er et økende behov for høyere kompetanse, og at arbeidsgivere og organisasjoner i større grad verdsetter høyere utdanning blant sine arbeidstakere. Det er nødvendig å signalisere dette til de som ønsker å delta i den spennende utviklingen i Nord-Norge.

Vedlegg 1: Om Indeks for kjønnslikestilling i kommunene 2010

Om indeksen

Statistisk sentralbyrå utarbeider hvert år en "Indeks for kjønnslikestilling i kommunene". Indeksen er beregnet på grunnlag av blant annet barnehagedekning, andel kvinnelige kommunestyrerepresentanter, kvinner og menns utdanningsnivå, deltakelse i arbeidsstyrken og inntekt.



Kartgrunnlag: Statens kartverk.

Figur 26: Oversiktskart, indeks for kjønnslikestilling i kommunene. <http://www.SSB.no/likekom/fig-2011-02-21-03.html>

Grafer og grafiske framstillinger fra indeksens bakgrunnstall er brukt i denne rapporten. Bakgrunnstallene for landet som helhet og de enkelte kommunene kan hentes i tabell <http://www.SSB.no/likekom/tab-2011-02-21-03.html>. Indeksen oppdateres jevnlig, nyeste beregninger er fra februar 2011.

De fleste velferdsordningene i Norge gjelder for alle som er bosatt i landet, uansett om de er norske statsborgere eller ikke. Arbeidsinnvandrere som bosetter seg, vil komme inn under de generelt gjeldende ordningene, men personer med kortvarige arbeidsopphold vil som hovedregel ikke være dekket. I mange tilfeller vil tilgangen til velferdsytelser eller nivået på ytelsene være avhengig av størrelsen på nåværende eller tidligere arbeidsinntekt. Tilgangen kan også være avhengig av botid i Norge, og myndighetene kan stille krav om aktivitet hos mottakerne av ytelsene. Eksempler på dette er krav til dagpengemottakere om å søke arbeid eller krav om å delta i bestemte kurs eller programmer.

Pliktene for den enkelte omfatter også å bidra til finansieringen av velferdsytelsene. Det skjer gjennom skattleggingen. Hvordan offentlig sektor håndterer arbeidsinnvandringen er relevant å se i tilknytning til de rettigheter og plikter som arbeidsinnvandrere har.

Følgende tjenesteområder er aktuelle å trekke frem:

Arbeidsdeltakelse

De fleste arbeidsinnvandrere har et arbeidsforhold allerede fra starten av oppholdet og forutsettes å kunne forsørge seg selv og sin familie gjennom egen inntekt. Behovet for tiltak som skal kvalifisere for arbeidslivet blir følgelig mindre. Arbeidsinnvandrere er derfor ikke omfattet av introduksjonsprogrammet som er et integreringstiltak som skal gi grunnleggende kvalifisering for nyankomne innvandrere fra tredjeland, slik at de kan få innpass i arbeidslivet.

Arbeidsmarkedstjenester

Arbeidsinnvandrere som ønsker å registrere seg som arbeidssøkere hos Arbeids- og velferdsetaten, må være registrert bosatt i Norge. Registrerte arbeidssøkere har rett til å få vurdert sine behov for bistand fra Arbeids- og velferdsetaten. Vurderingen skal som hovedregel ta utgangspunkt i arbeidssøkerens real- og formalkompetanse og mulighetene på arbeidsmarkedet. Aktuell bistand kan blant annet bestå i informasjon om arbeidsmarkedet og ledige stillinger, om rettigheter og plikter som arbeidsledig, om overføring av arbeidsledighetstrygd til Norge, tips og bistand i forbindelse med jobbsøking, tilvisning til aktuelle arbeidsgivere, tilbud om arbeidsmarkedstiltak og annen veiledning ut fra individuelle behov. Arbeids- og velferdsetaten har også tilgang på tolketjenester. Målet er å øke sysselsettingen blant bosatte i landet, og EØS/EFTA-borgere og andre som bare oppholder seg midlertidig i Norge mens de søker arbeid vil normalt ikke bli prioritert som deltakere på arbeidsmarkedstiltak.

Norskopplæring

Arbeidsinnvandrere fra EØS/EFTA-området og deres familiemedlemmer omfattes ikke av verken rett eller plikt til opplæring i norsk og samfunnskunnskap. Familiegjenforente til norske og nordiske borgere, samt flyktninger og deres familiegjenforente har derimot rett og plikt til å delta i 300 timer opplæring i norsk og samfunnskunnskap. Gjennomført 300 timer opplæring i norsk og samfunnskunnskap er et vilkår for å få bosettingstillatelse (permanent opphold) for de som har plikt til å delta. For å få norsk statsborgerskap gjelder et vilkår om gjennomført 300 timer godkjent norskopplæring eller dokumentasjon på tilstrekkelige kunnskaper i norsk eller samisk for alle som søker etter 1. september 2008.

¹¹ Tilpasset fra Marte Hanche-Olsen, Finn Ove Båtevik, Grethe Mattland Olsen og Else Ragni Yttredal: "Dei nye hendene – Offentlig sektor i møte med arbeidsinnvandrere. Rapport nr 2/2011, Møreforskning Volda. Tilgjengelig på nett på <http://www.moreforsk.no/volda.htm>

Barnehage

Barnehageloven inneholder per i dag ingen individuell rett til barnehageplass for det enkelte barnet, men pålegger kommunene en plikt til å sørge for at det finnes et tilstrekkelig antall barnehageplasser for barn under opplæringspliktig alder som er bosatt i den enkelte kommunen. Utenlandske borgere har samme rettigheter som innenlandske borgere.

Skole

Etter opplæringsloven har barn og unge rett og plikt til grunnskoleopplæring. Retten til grunnskoleopplæring gjelder når det er sannsynlig at barnet skal være i Norge i mer enn tre måneder. Plikten til grunnskoleopplæring begynner når oppholdet har vart i tre måneder. Dette innebærer at alle barn som følger arbeidsinnvandrere til Norge og blir her i mer enn tre måneder, har rett og plikt til grunnskoleopplæring. Opplæringen skal tilpasses den enkelte elevs evner og forutsetninger slik at eleven får et tilfredsstillende utbytte av opplæringen. Dersom elevene ikke får tilfredsstillende utbytte av undervisningen, har de etter en sakkyndig vurdering rett til spesialundervisning. Elever i grunnskolen med annet morsmål enn norsk og samisk har også rett til særskilt norskopplæring inntil de har tilstrekkelige kunnskaper i norsk til å følge den vanlige opplæringen i skolen. Retten til tilpasset opplæring, spesialundervisning og særskilt norskopplæring vil hjelpe barn av arbeidsinnvandrere til å få tilfredsstillende utbytte av grunnskoleopplæringen. Barn av arbeidsinnvandrere har også muligheten til å gjennomføre grunnopplæring ved offentlige og private internasjonale skoler der opplæringspråket i hovedsak er engelsk.

Rett til grunnskole- og videregående opplæring for voksne

Arbeidsinnvandrere og deres ektefeller har rett til grunnskoleopplæring og videregående opplæring så fremt de tilfredsstiller vilkårene som stilles i opplæringsloven. Alle som er over opplæringspliktig alder, og som trenger grunnskoleopplæring, har rett til slik opplæring, så lenge de ikke har rett til videregående opplæring. Grunnskoleopplæringen skal tilpasses behovet til den enkelte og inneholder opplæring i de fagene som trengs for å få vitnemål for fullført grunnskoleopplæring for voksne. Alle under 24 år som har fullført grunnskolen eller tilsvarende opplæring, har etter søknad rett til videregående opplæring. Voksne som er født før 1978 og som har fullført grunnskolen eller tilsvarende, men ikke videregående opplæring, har etter søknad rett til videregående opplæring. Det er i St.prp. nr. 1 (2007 – 2008) varslet en endring i regelen om rett til videregående opplæring for voksne, slik at den ikke begrenses til voksne født før 1978, men til voksne over 25 år. Endringen foreslås for å forhindre at en økende gruppe faller utenfor voksenretten.¹²

Helsetjenester

For å ha rett til ytelser etter Folketrygden, er det et vilkår at man er medlem. Alle ytelser fra NAV og helsetjenester dekkes av medlemskap i folketrygden. Som hovedregel er alle som er bosatt i Norge medlem i Folketrygden. Kommunene skal sørge for nødvendige helsetjenester for alle som bor i kommunen – også for innvandrere, flyktninger og asylsøkere. Hvis en arbeider lovlig i Norge blir en som hovedregel medlem i den norske folketrygden fra første dag. Kommunene skal organisere allmennlegetjeneste, legevakt, fysioterapitjeneste, helsestasjon- og skolehelsetjeneste, hjemmesykepleie, jordmortjeneste, sykehjem eller andre heldøgns omsorgstilbud. Fylkeskommunen skal sørge for tannhelsetilbud, og de regionale helseforetakene skal sørge for tilgang til spesialisthelsetjenester på sykehus og hos spesialister. Enkelte arbeidstakere kan være unntatt fra norsk trygd da de hører inn under trygdelovgivning i det landet de kommer fra. Alle som oppholder seg i Norge til enhver tid har imidlertid rett til akutt helsehjelp.¹³

¹² St.meld. nr. 18, 2007-2008: *Om arbeidsinnvandring*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet (nå Arbeidsdepartementet).

¹³ www.nyinorge.no

Samlet sett har offentlig sektor en rekke plikter overfor arbeidsinnvandrere. Kommunene plikter blant annet å tilby og tilrettelegge for en rekke tjenester for arbeidsinnvandrere og deres familier. En kartlegging fra 2008 viser at kommunene møter til dels store utfordringer i dette arbeidet.¹⁴ Utfordringene er knyttet til økonomiske rammer, språkbarrierer og uklare ansvars- og rollefordelinger mellom de offentlige aktørene. Undersøkelser viser imidlertid også at arbeidsinnvandringen kan ha positive konsekvenser for kommunene i form av inntekter gjennom økt aktivitet i boligmarkedet og skoler, økt sysselsetting og innbyggertall.¹⁵

Andre ressurser:

AFIs rapport om "Kompetanse, opplæring og mangfold" diskuterer utfordringer som kan oppstå i mangfoldige arbeidsmiljøer. Det legges vekt på hvordan bedriftsintern språkopplæring kan brukes som et verktøy for kompetanseheving og arbeidsmiljøutvikling til beste både for ledelsen og de ansatte. Rapporten finnes på: http://www.afi-wri.no/modules/module_123/proxy.asp?I=5539&C=1&D=2&mids.

¹⁴ Thorshaug m.fl. 2009

¹⁵ Ibid

Litteraturliste

Marte Hanche-Olsen, Finn Ove Båtevik, Grethe Mattland Olsen og Else Ragni Yttredal:
"Dei nye hendene – Offentlig sektor i møte med arbeidsinnvandrere. Rapport nr 2/2011,
Møreforskning Volda. Tilgjengelig på nett på <http://www.moreforsk.no/volda.htm>

Per Olaf Aamodt, Håkon Høst, Clara Åse Arnesen og Terje Næss: Evaluering av
kompetanseløftet 2015, underveisrapport 3. Rapport nr 1/2011, NIFU Oslo.
Tilgjengelig på nett på
<http://www.nifu.no/Norway/Sitepages/PublicationDetails.aspx?ItemId=2043&PublicationID=669>

St.meld. nr. 18, 2007-2008: *Om arbeidsinnvandring*. Arbeidsdepartementet. Tilgjengelig
fra <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/regpubl/stmeld/2007-2008/stmeld-nr-18-2007-2008-.html?id=507744>

Likestilling 2014, Barne- likestillings og inkluderingsdepartementet. Tilgjengelig fra
http://www.regjeringen.no/upload/BLD/Likestilling/likestilling_2014.pdf

KUN

Senter for kunnskap og likestilling
N-8286 Nordfold

Kunnskapsparken
Jakob Weidemannsgate 9
N-7713 Steinkjer

Telefon 75 77 90 50
Faks 75 77 90 70

post@kun.nl.no



Senter for kunnskap
og likestilling

www.kun.nl.no