



Institutt for organisasjon, ledelse og styring
Rena

Ester A.J.M. Teixeira

Masteroppgave

Integrering av innvandrere i norsk arbeidsliv

Master Thesis

Integration of immigrants into Norwegian working life

MPA- Master i offentlig ledelse og styring, erfaringsbasert

Vår/2021

Innhold

INNHold	3
FIGUROVERSIKT	6
FORORD	7
NORSK SAMMENDRAG	8
ENGELSK SAMMENDRAG (ABSTRACT)	9
1. INNLEDNING OG PROBLEMSTILING	10
1.1 PROBLEMSTILING OG FORSKNINGSSPØRSMÅL	10
1.1.1 <i>Noen forskningsspørsmål</i>	12
1.1.2 <i>Begrunnelse for valg av tema og problemstilling</i>	12
<i>Faglig</i>	13
<i>Samfunnsmessig</i>	14
1.2 BEGREPSFORKLARING	15
<i>Innvandrere</i>	15
<i>Innvandrere fra ikke-vestlige land</i>	15
<i>Arbeidsledighet eller arbeidsløshet</i>	16
<i>Sysselsetting</i>	16
<i>Integrering</i>	16
<i>Flyktninger</i>	16
2. TEORETISK UTDAGNGSPUNKT	17
2.1 KORT OM INNVANDRINGSSTATUS I NORGE	17
2.2 INNVANDRERES SITUASJON PÅ ARBEIDSMARKEDET	18
3. INTEGRERINGSPOLITIKK OG POLITISKE VIRKEMIDLER	21
3.1.1 <i>Likestillings – og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven</i>	22

3.1.2	<i>Introduksjonsprogrammet for innvandrere med flukkbakgrunn</i>	22
3.1.3	<i>Ny tilskuddsordning til økt etnisk mangfold i arbeidslivet</i>	24
3.1.4	<i>Norskopplæring</i>	24
3.1.5	<i>Arbeids- og forvaltningens(NAV) rolle i integreringsarbeid</i>	25
4.	KORT OM FORSKNINGSDESIGN OG METODEVALG	29
5.	METODISK FRAMSTILLING OG ANALYSE	31
5.1.1	<i>Søkehistorikk</i>	32
5.2	ETIKK, RELIABILITET OG VALIDITET	33
6.	PRESENTASJON OG DISKUSJON AV EMPIRISKE FUNN	35
6.1	ETNISK DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET	35
6.1.1	<i>Sysselsetting og inntekt</i>	38
6.2	BETYDNING AV KOMPETANSENIVÅ OG KVALIFIKASJONER	45
6.3	INNVANDRERES HOLDNINGER OG MOTIVASJON	49
6.4	HOLDNINGER HOS ARBEIDSGIVERE	50
6.5	INNVANDRERES HELSE	53
6.6	INSTITUSJONELLE FORHOLD	56
6.7	VIRKER NAVS TILTAK OG INTRODUKSJONSPROGRAMMET?	59
6.8	BETYDNING AV SPRÅKBEHERSKELSE	60
6.9	KONSEKVENSER AV MANGLENDE YRKEDELTAELSE	63
7.	KONKLUSJON	65
7.1	OPPSUMMERING OG DRØFTNING	65
7.2	EGNE FORSLAG OM TILTAK FOR ØKT DELTAKELSE I ARBEIDSLIVET	74
7.3	KRITIKKEN TIL OPPGAVEN	77
	LITTERATURLISTE	78

Figuroversikt

Figur 1 Landbakgrunn for innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i Norge. 2021. Kilde SSB	18
Figur 2: Sysselsettingsandel for ulike innvandrergrupper, 20-66 år 4.kvartal 2019 kilde: Statistisk sentralbyrå.....	20
Figur 3:Innvandrere og etterkommere som har opplevd diskriminering på minst ett av fire områder siste år (Hamre, 2017; Egge-Hoveid, 2018a).....	36
Figur 4: Arbeidsledighet som andel av arbeidsstyrken alder 15-74 år 4-kvartal 2019, Kilde: SSB i IMDi-Rapport 2020	39
Figur 5:Månedslønn for jobber besatt av lønsmottakere med fullført høyere utdanning etter innvandrerbakgrunn og fullføringsland og fagfelt- tallene er fra 2019. Kilde: statistisk sentralbyrå.....	40
Figur 6:Andel midlertidige ansatte fordelt på innvandringsbakgrunn og kjønn. Kilde: Arbeidskraftundersøkelsen SSB	41
Figur 7:Sysselsatte flyktninger 15-66 år etter kjønn og botid. 4.kvartal 2019 Kilde: statistisk sentralbyrå ((SSB, 2021).....	42
Figur 8:Sysselsatte flyktninger 15-66 år etter kjønn og botid i Norge (i prosent av bosatte) 4.kvartal 2019.....	44
Figur 9: Befolkningen alder 15-74 etter innvandrerbakgrunn og høyeste fullførte utdanning. 4.kvartal 2016. Kilde SSB	47
Figur 10: Arbeidstilknytning (prosent) etter høyeste fullførte utdanning. kilde: FAFOs rapport 2002/387	48
Figur 11:Sosialhjelpsmottakere etter landbakgrunn. Kilde SSB i Arbeid og velferd // 3/72015 s.51.....	58
Figur 12: Arbeidstilknytning (prosent) etter norskferdigheter. Kilde: FAFOs rapport 2002/387((Drøpping & Kavli, 2002)s.98)	63

Forord

Med denne masteroppgaven avslutter jeg masterstudium i offentlig ledelse og styring med fordypning innen økonomi, regnskap og finansiering ved høghskolen i Innlandet. Arbeidet med denne masteroppgaven har vært både lang og utfordrende prosess under koronapandemien. Jeg er veldig glad for at jeg endelig har kommet i mål.

Bakgrunnen for min interesse for temaet integrering av innvandrere i arbeidslivet, kommer nok av at jeg selv har innvandrerbakgrunn og erfart at det kan ta lang tid før man kan føle seg godt integrert i Norge. Arbeid er en viktig arena for integrering, men erfaringsmessig så vet jeg at veien dit kan være lang for mange innvandrere. Det kan være utfordrende for innvandrere å få varig arbeidstilknytning, særlig om man mangler de kvalifikasjonene som etterspørres i det norske arbeidsmarkedet. Den kompetansen man har brakt med seg, er ikke alltid relevant eller verdsatt. Derfor må ofte innvandrere med høyere utdanning jobbe i ufaglærte yrker, som de er overkvalifisert for. På bakgrunn av dette vil jeg se på faktorer som kan hindre god integrering av innvandrere i arbeidslivet.

Jeg må takke min veileder, Peter De Souza, for å ha hjulpet meg med å starte arbeid med denne masteravhandlingen. Takk for tålmodigheten og for gode råd om hvordan jeg skulle arbeide videre med dette prosjektet.

Jeg vil takke alle mine arbeidskollegaer for gode samtaler. En spesiell takk til min kollega og gode venn, Dag Helland, for motiverende samtaler og oppmuntring.

Jeg må også takke familien min for støtte, omsorg og oppmuntring. Uten dem hadde jeg ikke klart å komme i mål med denne masteroppgaven.

Og til slutt vil jeg takke min tidligere leder Johanne Gjertsen, som i flere år har vært min mentor, for å ha anbefalt meg denne masterutdanningen ved høghskolen i Innlandet. Studiet har vært svært lærerikt og interessant for meg. Noen av mine beste opplevelser under studietiden har vært deltakelse i internasjonale samlinger, som blant annet høstkonferanser i Karlstad og sommerkonferansen i København.

Oslo, 15.mai.2021

Ester Monteiro Teixeira

Norsk sammendrag

Tittel: I denne masteravhandlingen ønsker jeg å få fram integrering av innvandrere og flyktninger fra ikke-vestlige land i norsk arbeidsliv.

Formål: Med denne oppgaven har formålet vært å undersøke og få fram hvordan det går med integrering av personer med innvandrerbakgrunn i norsk arbeidsliv. Søkelyset har vært på ikke-vestlige innvandrere og flyktninger. Jeg har sett på yrkesdeltakelse blant denne innvandrergruppen, spesielt hvilken betydning enkelte faktorer, som blant annet diskriminering har hatt for integrering i arbeidslivet. Det har også vært viktig å undersøke andre faktorer som kan begrense innvandreres muligheter for å få innpass på arbeidsmarkedet, og hvordan politiske virkemidler kan ha bidratt til økt integrering på arbeidsmarkedet.

Metode: Jeg har tatt utgangspunkt i eksisterende faglitteratur, kvalitative og kvantitative studier om integrering av innvandrere i arbeidslivet, samt noen litteraturstudier. Jeg har benyttet litteraturstudie som metode. Prosjektets empiriske materiale har jeg fremskaffet gjennom eksisterende forskning hvor informanter har fortalt om deres opplevelser og erfaringer i møte med norsk arbeidsliv.

Resultater: For denne studien har jeg gjennomgått empiriske materiale som omhandler innvandring og integrering i arbeidslivet. Alle studiene viser omtrent samme resultat på hva som kan forklare hvilke faktorer som har størst betydning for innvandreres arbeidsintegrasjon.

En av de sentrale barrierer for god arbeidsintegrasjon, som kan forklare lav sysselsetting blant innvandrere fra ikke-vestlige land, er innvandreres motivasjon og kjønnsrolletradisjoner. En annen barriere er holdninger hos norske arbeidsgivere. Lave norskferdigheter og lave formelle kvalifikasjoner hos noen innvandrergrupper, helseutfordringer og forskjellsbehandling på arbeidsmarkedet har også vist seg å være sentrale barrierer for stabilitet og arbeidsutvikling.

Ikke-vestlige innvandrere er overrepresentert i konjunkturutsatte bransjer, og i nedgangstider kan de rammes hardere enn andre yrkesaktive, noe som kan forklare høy arbeidsledighet blant dem. Dette er noe som har kommet tydelig fram under koronakrisen. De jobber ofte i deltids- og midlertidige stillinger og er overrepresentert i lavtlønnede yrker. Dette gjelder spesielt innvandrerkvinner fra Asia og Afrika.

Engelsk sammendrag (abstract)

Title: In this master's thesis, I want to highlight the integration of immigrants and refugees from non-Western countries into Norwegian working life.

Purpose: With this task, the purpose has been to investigate and highlight how integration of persons with an immigrant background in Norwegian working life is doing. The spotlight has been on non-Western immigrants and refugees. I have looked at the labor force participation among this immigrant group, especially the impact of some factors, such as discrimination on integration into working life. It has also been important to investigate other factors that may limit immigrants' chances of entering the labor market, and how policy instruments may have contributed to increased integration in the labor market.

Method: I have based my work on existing academic literature, qualitative and quantitative studies on the integration of immigrants into working life, as well as some literature studies. I have used literature study as a method. I have obtained the empirical material of the project through existing research where informants have talked about their experiences and experiences in the face of Norwegian working life.

Results: For this study, I have reviewed empirical material concerning immigration and integration into the labor market. All studies show approximately the same results on what can explain which factors are most important for immigrants' work integration.

One of the central barriers to good work integration, which may explain low employment among immigrants from non-western countries, is the motivation and gender role traditions of immigrants. Another barrier is attitudes among Norwegian employers. Low Norwegian skills and low formal qualifications among some immigrant groups, health challenges and differential treatment in the labor market have also proved to be key barriers to stability and labor development.

Non-western immigrants are overrepresented in cyclical industries, and in recession they can be hit harder than other working people, which may explain high unemployment amongst them. This is something that has been made clear during the corona crisis. They often work in part-time and temporary positions and are overrepresented in low-paid occupations. This is especially true of immigrant women from Asia and Africa.

1. Innledning og problemstilling

Mennesker har gjort migrasjon til et fenomen av stor betydning. Den siste bølgen av migrasjon til Europa har tatt uventede store dimensjoner. Bakgrunnen for dette kan ha ulike årsaker som økende fattigdom i noen land, sosial ustabilitet, borgerkrig, terrorisme, politiske og territorielle grupperinger, samt ideologisk forfølgelse både etnisk og politisk.

Vi ser ofte i mediene at det europeiske kontinentet, særlig nordiske land, har i de siste tiårene vært svært attraktive for migranter. Dette skaper nye utfordringer for lokale myndigheter, som må finne løsninger for integrering av ulike innvandrergupper på arbeidsmarkedet og andre samfunnsarenaer.

Jeg har stor interesse for temaer velferd, innvandring, arbeidsmarked og integrasjon. Dette ligger også til grunn for min interesse rundt de ulike faktorer som kan hindre innvandrers tilknytning til arbeidsmarkedet, som er en svært viktig arena for inkludering av innvandrere i samfunnet.

1.1 Problemstilling og forskningsspørsmål

Denne masteravhandlingen har gitt meg muligheten til å studere et tema som er svært interessant for meg både personlig og faglig. Temaet er både spennende og lærerikt. Og selv om det er mye forskning på dette feltet, er det fortsatt et viktig tema å rette søkelys mot.

Før jeg satt i gang arbeid med problemstilling, måtte jeg være sikker på at den er realistisk og kan la seg løse. I arbeid med problemstilling har jeg tatt utgangspunkt i tidligere forskning.

En problemstilling er presisering av hva vi ønsker å finne ut gjennom undersøkelsen og idéer om hvordan vi kan finne fram. Det finnes to hovedtyper problemstillinger: empiriske og normative spørsmål om hvordan ting bør være. Normative spørsmål er spørsmål om hva som er riktig eller galt, og kan utformes til empiriske spørsmål. Det er ikke alle fakta som lar seg undersøke. Noen kan være vanskelige å finne svar på. Man må tenke nøye på videre forløp, om hvordan arbeid skal foregå fra starten av, til datainnsamling og tolkning for å belyse en problemstilling (Esaiassom, Peter m. fl. (2007)).

Noen nøkkelbegreper i arbeid med problemstilling er (notater fra forelesninger 15.10.2015):

- Enheter er det undersøkelsen ønsker å si noe om. Eks. individer og grupper.
- Variabler er de egenskapene ved enheten vi ønsker å måle. Og verdier er de verdiene variablene kan måles i. Bestemte verdier på variabler vil opptre sammen om hva slags resultater undersøkelsen vil gi.
- Hypoteser er påstander om hvordan noe er.
- Gode definisjoner av begreper

Med utgangspunkt i at det er lav sysselsetting blant innvandrere og flyktninger fra ikke-vestlige-land, ønsker jeg å analysere faktorer som kan ha betydning for integrering av denne innvandrerguppen i arbeidslivet.

Hensikten med denne oppgaven er å fremstille faktorer som kan ha betydning for arbeidstilknytning for ikke-vestlige innvandrere, og dermed har jeg valgt å finne svar på følgende problemstilling:

Hvilke faktorer har betydning for arbeidsintegrering av flyktninger og innvandrere fra ikke-vestlige land?

For å svare på problemstilling presenterer jeg relevant teori under drøftingsdelen. Jeg skal også prøve å belyse følgende underordnede problemstillinger:

- Hva er innvandreres største utfordringer med å nå målet om arbeid i Norge?
- Hva kan være i veien for god integrering og stabil tilknytning til arbeidslivet?
- Oppleveres det diskriminering på arbeidsmarkedet?
- Hvor viktig er kompetansenivå og gode norskferdigheter for deltakelse i arbeidslivet?
- Hva med arbeidsinnvandrere som ikke kan norsk og som allikevel får jobb i Norge?
- Hva er det som hindrer noen innvandrere og flyktninger i å få gode norskferdigheter?
- Hvilke politiske integreringsvirkemidler kan bidra til å øke innvandreres mulighet til deltakelse og inkludering i arbeidslivet?

1.1.1 Noen forskningsspørsmål

Det finnes ulike typer forskningsproblemer. Empirisk samfunnsvitenskapelig forskning handler om å beskrive og forklare fenomener. Dermed finnes det beskrivende og forklarende forskningsproblemer. Det kan være nødvendig å utvikle relevante teoretiske begreper og tilhørende empiriske indikatorer for å forklare sosiale fenomener. Beskrivende studier gir svar på spørsmål av typen hvem, hvilken, når og hvor. Mens forklarende studier søker svar på ulike «hvorfors» spørsmål. Eks: Hvorfor er det flere ikke-vestlige innvandrerkvinner enn innvandrer menn som er arbeidsledige? Dersom man velger forklarende undersøkelse, kan man starte med en teori eller hypotese som skal testes ut og forklares. I en undersøkelse der vi prøver ut teorien, setter vi teorien i sentrum (Esaiasson, Peter m. fl. (2007)).

Jeg vil fremskaffe og gjennomgå relevant litteratur og presentere empiriske materiale som beskriver innvandreres tilknytning til arbeid, og få fram deres barrierer og muligheter på det norske arbeidsmarkedet, samt finne ut om det er like muligheter for alle innvandrergrupper. Dersom det er forskjeller i de ulike innvandrergruppene, hva skyldes det? Og dersom integreringen av innvandrere i norsk arbeidsliv er dårlig, vil jeg finne ut hvorfor. Er det på grunn av holdninger hos arbeidsgivere? Er det på grunn av kulturelle forskjeller? Skyldes det usikkerhet? Skyldes det manglende tillitt eller fremmedfrykt?

Er det kulturelle faktorer eller for dårlig integreringspolitikk som er årsaken til høy arbeidsledighet blant ikke-vestlige innvandrere og flyktninger? Hvilken landbakgrunn er det høyest arbeidsledighet blant kvinner og menn? Hvilke faktorer påvirker innvandreres mulighet for å få innpass på det norske arbeidsmarkedet? Har de opplevd diskriminering eller mangler de formell kompetanse for å klare seg i det norske arbeidsmarkedet? Er det på grunn av for lave språkferdigheter?

1.1.2 Begrunnelse for valg av tema og problemstilling

Jeg tenker at integrering er en toveisprosess. Myndighetene har ansvar for integreringsarbeid og innvandrere må selv ta ansvar for egen integrering. Min interesse for dette temaet kommer først og fremst av at jeg selv har innvandrerbakgrunn og har forståelse for hvor vanskelig det kan være for oss innvandrere å få innpass på det norske arbeidsmarkedet. Etter mange avslag

på jobbsøknader, kan man miste motivasjon. Før jeg fikk min nåværende jobb, søkte jeg på mange jobber uten å lykkes, enten var jeg overkvalifisert eller underkvalifisert. Jeg har selv erfart hvor viktig arbeid er for egen identitet og selvverd, og vet hvor tøft det er å etablere seg i et nytt land. Noen ganger må man jobbe hardt for å komme dit man ønsker, uansett om du er innvandrer eller innfødt.

Veien til å bli integrert i arbeids- og samfunnslivet kan være lang for noen innvandrere. Derfor krever det ofte motivasjon, utholdenhet og tålmodighet. Det å lære seg et nytt språk på et tilstrekkelig nivå kan være vanskelig for de som har kommet til Norge i voksen alder. Under høyere utdanning har jeg erfart at som innvandrer, med norsk som andre språk, måtte jeg jobbe hardere enn nordmenn, med hensyn til språk. Det å være i arbeid er gull verdt for de fleste. I likhet med meg, er det mange innvandrere som ønsker seg arbeid slik at de kan skape et godt liv for selv og sine barn i Norge.

Johannessen m.fl. (2016, s. 24) skriver at alle vi har individuelle erfaringer, meninger og oppfatninger om hvordan ting bør være eller er. «Vi har lett for å overgeneralisere», og det kan bli vanskelig å skille mellom egne oppfatninger og hvordan ting virkelig er. Det er fare for å ta forhastede konklusjoner ut fra det vi kjenner fra før. Vi kan la oss påvirke av det vi hører i mediene og av alt annet rundt oss som skaper inntrykk i oss. Dette skaper ikke noe problem for oss i hverdagen, men vi kan ikke skaffe oss «forskningsbasert kunnskap» på denne måten. For å få forskningsbasert kunnskap må vi gjøre «systematisk og grundig forskningsarbeid», men våre forkunnskaper og hverdagslige erfaringer, kan gi et godt grunnlag for å skaffe oss «forskningsbasert kunnskap» (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016)(s.24-25)

Faglig

De siste elleve årene har jeg jobbet som NAV-veileder med ansvar for oppfølging og veiledning av arbeidssøkere. Vi jobber målrettet med integrering av ulike innvandrergrupper i arbeidslivet. Min hovedoppgave har vært å følge opp arbeidssøkere på vei til ordinært arbeid. Gjennom arbeidet mitt har jeg utviklet stor interesse for innvandreres velferd og inkludering i ulike deler av arbeidsmarkedet. Jeg har en genuin interesse for å gi bistand til innvandrere i jobbsøkingprosessen.

Forskningsproblemet er interessant da undersøkelsen forhåpentligvis vil bidra til å styrke min kompetanse som arbeidsrådgiver. Ønske er om å få bedre forståelse for arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn, og forståelse for hvilke tiltak som kan bidra til å øke deres mulighet for å få innpass i det norske arbeidsmarkedet. Dette kan igjen bidra til å bedre måten jeg og mine kolleger bistår de ulike innvandrergupper ut i arbeid.

En av våre arbeidsoppgaver er å bistå ulike innvandrergupper gjennom kartlegging av deres kompetanse og ferdigheter, samt deres behov for bistand med kvalifisering og kompetanseheving. Dette kan bidra til bedre bruk av ulike politiske virkemidler og arbeidsmarkedstiltak. Noe som forhåpentligvis vil bidra til økning av sysselsetting blant ikke-vestlige innvandrere og flyktninger.

Samfunnsmessig

Høy sysselsetting og lav arbeidsledighet er noen av de viktigste faktorene for velferdsstatens bærekraft. Arbeid er også viktig for enkeltindividet i samfunnet, integrering og egen velferd. Studien vil bidra til å belyse et problem i det norske samfunnet, få kunnskap som kan ha praktisk nytte for de som jobber med å utvikle arbeidsrettede tiltak, samt hjelpe å utvikle løsninger på praktiske hindringer.

Arbeids- og velferdsforvaltningen (NAV) har som hovedmål å ha færre stønadsmottakere og flere i arbeid. Dette kan være et utgangspunkt for utvikling og iverksetting av tiltak som kan bidra til å bistå flere ut i arbeid. Tiltak som får flere i ordinært arbeid og bli selvforsørgende vil kunne bidra i bekjempelsen av fattigdom blant barnefamilier.

Det er ønskelig å finne ut om innvandrere får like muligheter på arbeidsmarkedet som den øvrige befolkningen, eller om det forekommer forskjellsbehandling av de som sliter mest med å finne sin plass på arbeidsmarkedet. Spesielt gjelder dette innvandrere og flyktninger fra ikke-vestlige land.

1.2 Begrepsforklaring

Innvandrere

I den offisielle statistikken til Statistisk sentralbyrå defineres innvandrere som personer som selv har innvandret til Norge, og med begge foreldre og fire besteforeldre født i utlandet (Dzamarija, ssb.no, 2019). Også kalt første generasjonsinnvandrere. Innvandrerbefolkningen inkluderer derimot både førstegenerasjonsinnvandrere og deres etterkommere(barn).

Furuberg og Ørbog (2015 s.20) definerer innvandrere som: «en person født i utlandet og som har innvandret til Norge på et tidspunkt, og som i tillegg har: to foreldre som begge er født i utlandet, eller en forelder som er født i utlandet og en forelder med ukjent fødeland» (Arbeid og velferd 3/2015 s.20).

SSBs definisjon av **norskfødte med innvandrerforeldre** er «personer født i Norge av to utenlandsfødte foreldre og fire utenlandsfødte besteforeldre» (Dzamarija, rapporter 2014/16 s. 7).

Innvandrere fra ikke-vestlige land

Betegnelsen «ikke-vestlige» innvandrere har blitt bruk i ulike sammenhenger og kan oppfattes som negativ kategorisering av innvandrere fra denne landsgruppen. Det brukes ofte av forskere, myndighetene og i mediene, for å markere skille mellom innvandring fra vestlige land, som har vært land i Vest-Europa, Oceania og Nord Amerika, og innvandring fra resten av verden som betegnes som ikke-vestlige land. Statistisk Sentralbyrå har erstattet betegnelse «ikke-vestlige» og «vestlige land» med langgrupperinger, langgruppering 1, 2 og 3. Sistnevnte inkluderer Afrika, Asia (inkludert Tyrkia), Sør- og Mellom-Amerika, Oceania (unntak for Australia og New-Zeeland), og Østeuropeiske land som er utenfor EØS-området (SSB, 2016).

Siden betegnelsen «ikke-vestlige», ble brukt i flere offentlige dokumenter og forskningsrapporter, som jeg har tatt utgangspunktet i for å belyse problemstillingen, vil jeg også bruke den i denne oppgaven, og veksle mellom «land utenfor EØS-området og «ikke-vestlige» land.

Arbeidsledighet eller arbeidsløshet

Definisjon av arbeidsledighet eller arbeidsløshet, jfr. Store norske leksikon, er «at arbeidsføre voksne ikke kan skaffe seg arbeid på vanlige vilkår» (Stokke, 2019). Det finnes fire hovedtyper av arbeidsløshet: sesongarbeidsledighet, konjunkturarbeidsledighet, strukturarbeidsledighet og friksjonsarbeidsledighet. Utenfor disse kategoriene finner vi arbeidsledighet på grunn av sykdom eller arbeidsuførhet, folk som er arbeidsløse fordi de ikke er jobbsøkere eller ikke er villige til å ta arbeid(ibid.).

Sysselsetting

Ordet sysselsetting er synonymt for arbeid. Statistisk sentralbyrå (SSB) bruker det ofte i forbindelse med arbeidsmarkedsundersøkelser for å finne statistikk på dette feltet. Personer som er i arbeid omtales ofte som sysselsatte. SSB definerer sysselsatte som «personer som utfører inntektsgivende arbeid av minst en time varighet i referanseuken» (SSB, 2021). Summen av alle sysselsatte viser den samlede arbeidskraften i Norge. Personer som er deltidsarbeidende omtales ofte som undersysselsatte av SSB (ibid.).

Integrering

Integrering betyr å «bli innlemmet eller innpasse seg i en større helhet» (Brochmann, 2020). Ordet stammer fra latin og betyr «å gjøre hel» eller «bli en del av noe større» og brukes ofte i dagligtale som synonymt for inkludering. Økende innvandring til Norge og andre nordiske land har kastet lys over hvor viktig det er å satse på god integreringspolitikk. Derfor bruker politikere ofte begrepet integrering eller integrasjon i sammenheng med minoritets innpasning i majoritetssamfunnet.

Flyktninger

«Personer som har kommet til Norge av fluktgrunner med innvilget oppholdstillatelse etter søknad om beskyttelse eller som overføringsflyktning samt familiegjenforente med en av disse» (Olsen, ssb.no, 2018).

2. TEORETISK UTGANGSPUNKT

Modernisering og globalisering har hatt store innvirkninger på arbeidsmarkedet og økt behov for høykvalifisert arbeidskraft i Norge. Arbeidsmarkedet er i konstant endring og utvikling, og blir stadig mer preget av konkurranse og krever stadig mer kvalifiserte arbeidskraft. I dette kapitlet vil jeg skrive kort om innvandring i Norge og redegjøre for innvandreres situasjon på arbeidsmarkedet. Jeg vil også fremstille ulike integreringstiltak som har som formål å øke arbeidsintegrering og sysselsetting blant innvandrere og flyktninger.

2.1 Kort om innvandringsstatus i Norge

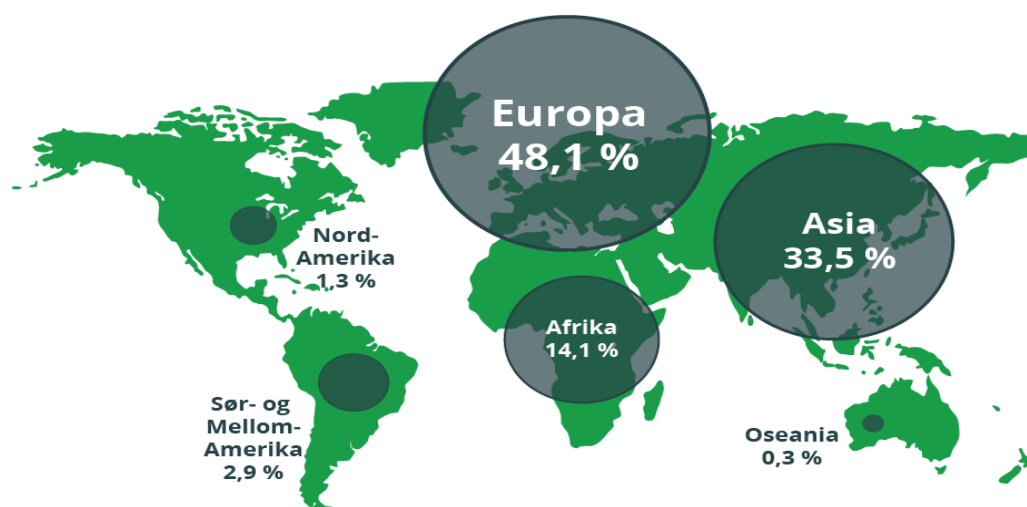
Statistikk fra statistisk sentralbyrå (SSB) viser at de første arbeidsinnvandrere fra ikke-vestlige land kom til Norge mot slutten av 1960-tallet. Fra 1970-tallet og fram til i dag, har antall innvandrere fra alle verdensdeler steget vesentlig. Dette gjelder spesielt innvandrere fra ikke-vestlige-land (Daugstad, 2007).

I dag har Norge blitt til et flerkulturelt samfunn der det er behov for ulike politiske integreringstiltak for å øke innvandreres deltakelse i arbeids- og samfunnslivet (Djuve A. B., 2011). Innvandrere fra Pakistan var den største gruppen som opprinnelig kom til Norge som arbeidsinnvandrere, men i dag utgjør polakker den største gruppen i innvandrerbefolkningen, etterfulgt av Litauen. De kommer ofte til Norge i forbindelse med jobbtilbud innenfor bygg- og anlegg. I 2018 stod «Polen for mer enn halvparten av sysselsatte fra Øst og Sentral Europa» (Bergsli, 2019).

Statistikken (se figur 1) viser at 48,1 prosent av innvandrere kommer fra andre europeiske land, mens majoriteten er fra land utenfor Europa. Mer enn halvparten er fra Asia, Afrika, og Amerika. Arbeidsinnvandring fra Europa er hovedsaklig fra Latvia, Polen og Litauen (SSB, 2021). I følge SSBs befolkningsstatistikk, har arbeidsinnvandring fra Øst-Europeiske land økt betraktelig siden utvidelsen av Den europeiske unionen (EU) i 2004. I 2.kvartal i 2020 ble det registrert 5200 innvandrere, noe som er lavest siden 1997. Dette skyldes koronapandemien som nådde Norge i begynnelsen av 2020 (SSB i (NOU 2021:2)). Ifølge SSB utgjorde innvandrere 14,7 prosent av befolkningen i 2020.

I 2021 har antall innvandrere gått opp med 1,2 prosent. I dag har Norge 800 094 innvandrere, noe som utgjør 14,8 prosent av befolkningen, mens norskfødte med innvandrerforeldre utgjør 3,7 prosent. Polen utgjør den største innvandrergruppen etterfulgt av Litauen, Sverige, Syria, Somalia og Tyskland (SSb, 2021).

Figur 1 Landbakgrunn for innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i Norge. 2021. Kilde SSB



Statistikk fra SSB viser at i 2020 var det totalt 238 281 innvandrere med fluktbakgrunn bosatt i Norge (ibid.). Antall flyktninger økte betraktelig i perioden 2015-2017 som følge av at mer enn 15000 personer med fluktbakgrunn ble bosatte i Norge i 2016. Året etter ble det bosatt 7800 flyktninger (Kirkeberg, SSB, 2020).

2.2 Innvandreres situasjon på arbeidsmarkedet

Ifølge Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDI) er det færre innvandrere i arbeid enn resten av befolkningen. Utvidelsen av den europeiske unionen i 2004, har ført til økning av antall arbeidsinnvandrere fra EØS-området i Norge. På bakgrunn av dette, økte også sysselsetting betraktelig for innvandrerbefolkningen i perioden 2006-2014, og det var mest utbredt innenfor bygg -og anleggsbransjen (NOU 2019:7).

Innvandrere fra Afrika og Asia er overrepresentert i konjunkturutsatte bransjer. I nedgangstider rammes disse bransjene hardest. Dette kan gi en mulig forklaring på lav sysselsetting blant ikke-vestlige innvandrere når arbeidsledigheten stiger. Et stort antall innvandrere har ustabile arbeidsforhold. Dette kan også forklare variasjon i sysselsetting og ledighet for denne befolkningsgruppen (NOU 2019:7).

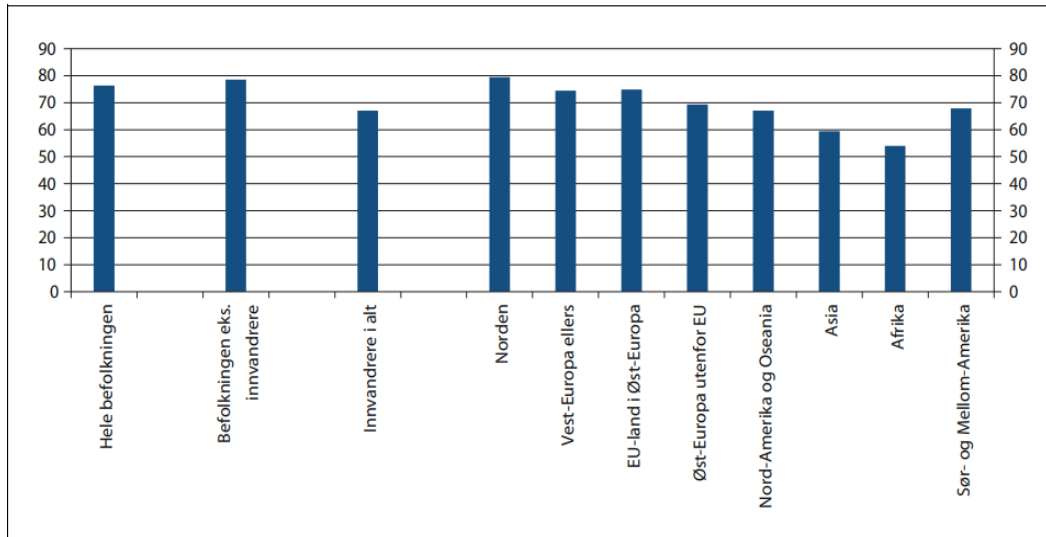
FAFO rapporten om mangfolds- og integreringsarbeid fra 2013, viser at veksten av antall sysselsatte har økt de siste ti årene. Veksten er sterkest blant arbeidsinnvandrere fra EØS-området. Blant flyktninger har sysselsetting hatt lavest vekst selv etter lang botid i landet. Innvandrere generelt er underrepresentert i yrker med høyt kompetansekrav (Bore, Djuve, & Trondstad, 2013/11).

I akademiske yrker finnes nesten ingen innvandrere fra ikke-vestlige land. I ufaglærte yrker derimot er det stort antall fra denne innvandrerguppen. Det ble konstatert at de ofte er ansatt i yrker med lave kompetansekrav. Da de er også overrepresentert i yrker de er overkvalifisert for, vil dette si yrker med lavere kompetansekrav enn det de har av formelle kvalifikasjoner (Bore, Djuve, & Trondstad, 2013/11).

Som nevnt tidligere, viser forskning at sysselsetting blant innvandrere har økt de siste ti årene. Den har økt mer for innvandrere enn for resten av befolkningen, men koronakrisen ser ut til å ha rammet denne gruppen hardere enn majoritetsbefolkningen på arbeidsmarkedet.

I 2. kvartal i 2019 viser tallene (figur 2) fra SSB at 67 prosent av innvandrere mellom 20-66 år var i arbeid. Sysselsetting har økt med 3 prosent siden 2015, særlig blant innvandrere fra Afrika. Blant denne gruppen har sysselsetting økt med 10 prosent, men de hadde allikevel lavest sysselsetting etterfulgt av innvandrere med bakgrunn fra Asia. Og for innvandrerbefolkningen er sysselsetting lavere enn gjennomsnittet for hele befolkningen (Olsen B. , 2020).

Figur 2: Sysselsettingsandel for ulike innvandrergupper, 20-66 år 4.kvartal 2019
kilde: Statistisk sentralbyrå¹



¹ Hentet fra [Noe økning i sysselsettingen blant innvandrere - SSB](#)

3. Integreringspolitikk og politiske virkemidler

Det som kjennetegner innvandrere med lav integrering i arbeidslivet, er de med lav utdanning. Delen av integreringspolitikk som skal fremstilles her, er noen av de virkemidlene utformet av norske myndigheter, og som har som hensikt å påvirke innvandreres levekår og situasjon på arbeidsmarkedet. De siste årene har myndighetene hatt fokus på arbeidsintegrering av innvandrere og flyktninger på grunn av stor økning i antall innvandrere og flyktninger i Norge. Fokuset har i særdeleshet dreid seg om integrering og sysselsetting av flyktninger grunnet lav yrkesdeltakelse blant denne innvandrerguppen.

Deltakelse i arbeidslivet anses av både politikere og forskere som den beste veien til integrering. Regjeringens mål for integrering er at «alle som er i Norge skal få bruke ressursene sine og bidra til felleskapet» (Barne-Likestillings- og Inkluderingsdepartement, 2015) .

Målet med integreringspolitikken er at alle innvandrere får mulighet til å delta i utdanning og arbeid på lik linje med majoriteten i befolkningen. Yrkesaktivitet er en viktig forutsetning for en vellykket integrering i samfunnet. Innvandrere som lett kan innpasse seg det norske samfunnet, kan komme seg raskere i arbeid, men det finnes også en betydelig andel som sliter med å skaffe og beholde arbeid.

Det er Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) som har hovedansvar for gjennomføring av regjeringens integreringspolitikk. IMDi er et nasjonalt kompetansesenter på dette fagfeltet. IMDi har blant annet ansvar for å forvalte tilskuddsordninger, for implementering og evaluering av integreringspolitikk gjennom forskning og utredning, samt komme med innspill for videreutvikling av integreringspolitikken. Direktoratet driver også med veiledning og oppfølging av ulike integreringsaktører (IMDi, 2020).

Hovedutfordringen i integreringspolitikken, som beskrives i Regjeringens integreringsstrategi, er lav sysselsetting i innvandrerbefolkningen. Et av hovedmål er derfor øke arbeidsdeltakelse blant innvandrere gjennom opplæring og kvalifisering (regjeringens integreringsstrategi 2019-2022 s.25). Fokuset er særlig på innvandrerkvinner og flyktninger, som nevnt tidligere har disse to gruppene lavest deltakelse i arbeidslivet (Kunnskapsdepartementet, 2018).

Noen av de andre politiske virkemidlene som finnes er lover som verner mot diskriminering, arbeids -og utdanningstiltak, som kan styrke innvandreres kvalifikasjoner og bidra til å øke deres mulighet for å komme i arbeid. Disse skal presenteres videre i dette kapitlet.

3.1.1 Likestillings – og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven

Likestilling- og diskrimineringsloven forbyr både direkte og indirekte diskriminering. En av årsakene til lav sysselsetting blant innvandrere kan være diskriminering på arbeidsmarkedet. Diskriminering eller forskjellsbehandling er en muligens barriere for integrering av innvandrere i arbeids- og samfunnslivet. Det kommer frem i flere forskningsrapporter at mange innvandrere har opplevd diskriminering i arbeidslivet.

Diskrimineringsloven trådte i kraft i 2006 og har som formål å sikre muligheter og rettigheter, samt fremme likestilling, hindre diskriminering på grunn av blant annet etnisitet (jfr. likestilling -og diskrimineringsloven §1 førsteledd).

Arbeidsmiljøloven er også et viktig virkemiddel som sikrer trygge ansettelsesforhold, likebehandling i arbeidslivet og bidrar til et inkluderende arbeidsliv (jfr. Arbeidsmiljøloven §1-1 bokstaver b og f).

3.1.2 Introduksjonsprogrammet for innvandrere med fluktbakgrunn

Introduksjonsloven, som ble innført i 2004, gir rammer for at innvandrere med fluktbakgrunn skal kvalifiseres til arbeid og utdanning. Innvandrere med fluktbakgrunn «omfatter overføringsflyktninger og alle som har søkt asyl i Norge og har fått opphold, uavhengig av hvilket oppholdsgrunnlag som er gitt, samt familiegjenforente med disse» ((St. Meld. 30(2015-2016) s. 3).

Introduksjonsprogrammet og opplæring i norsk og samfunnskunnskap omfattes av introduksjonsloven (jfr. Introduksjonsloven) (Lovdata, 2020). Lovens formål er «å styrke

nyankomme innvandreres muligheter til deltakelse i yrkes- og samfunnsliv og bli økonomisk selvstendige, jfr. §1» (Lovdata, 2020).²

Introduksjonsprogrammet har som formål å gi grunnleggende ferdigheter i både norsk og samfunnskunnskap og kan kombineres med arbeids- og utdanningsrettet tiltak, jfr. Introduksjonsloven § 4 (Lovdata, 2020).³ Retten og plikten til deltakelse gjelder voksne mellom 18- 55 år.

Stortinget har vedtatt en ny lov om integrering som gjelder fra 1.januar 2021. Endringer i integreringsloven omfatter programtid og nivå på norsk. Omfang og varighet av norskopplæring og samfunnskunnskap er nå avhengig av enkeltes utdanningsnivå ved ankomst i Norge. Det vil si at de som kommer med formelle kvalifikasjoner, som kan brukes i Norge, skal få kortere tid på introduksjonsprogrammet enn de som ikke har fullført videregående skole eller annen høyere utdanning (IMDi, 2021). Formålet er å forkorte veien til arbeid for de som allerede har en utdanning fra hjemlandet, og som anses å være jobbklaare.

Det er kommunene som har ansvar for integrering av nyankomme flyktninger og innvandrere i arbeidslivet. Introduksjonsprogrammet reguleres av introduksjonsloven, som nevnt tidligere. Det gir nyankomme innvandrere rett til individuell kartlegging, tilpasset oppfølging og opplæring hvor deltakere vil ha rett til introduksjonsstønad (ibid.). Målet med programmet er å heve innvandreres kompetanse og gjøre dem bedre rustet i arbeidslivet. I noen kommuner har NAV-kontorer ansvaret for introduksjonsprogrammet.

De fleste innvandrere får tilbud om utdanning og kvalifisering gjennom introduksjonsprogrammet. Brochmann 2-utvalget mener at det er økonomisk lønnsomt for samfunnet at myndighetene investerer i utdanning og kvalifisering av voksne flyktninger gjennom introduksjonsprogrammet. Gevinst vil på sikt være i form av økt sysselsetting, som igjen vil føre til bedre integrering og lavere kostnader for velferdssamfunnet. Gjennom kvalifisering og utdanning vil innvandrere få økt deltakelse i arbeidslivet, noe som er lønnsomt

² Jfr. Introduksjonsloven §1 Lovens Formål

³ Jfr. Lov om introduksjonsordning og norskopplæring (introduksjonsloven) §4

for både innvandrere og samfunnet som helhet. Utvalget mener at kompetansekartlegging, opplæring i norsk og samfunnskunnskap bør starte i asylmottakene (NOU 2017:2).

Et av hovedmål for regjeringen er «økt arbeidsdeltakelse blant innvandrere gjennom bedre kvalifisering og utdanning» (regjeringens integreringsstrategi 2019-2022 s.25). Regjeringen mener at det er viktig at alle flyktninger, som har behov for kvalifisering og utdanning, skal få mulighet til å gå på grunnskole og videregående utdanning for å få formel utdanning. Dette er fordi etter hvert vil fag- og yrkeskompetanse bli et krav på arbeidsmarkedet. Alle må lære seg norsk og tilegne seg kunnskap om norske verdier slik at integrering skal bli vellykket (ibid.).

3.1.3 Ny tilskuddsordning til økt etnisk mangfold i arbeidslivet

Integrerings -og mangfoldsdirektoratet har nylig lansert ny tilskuddsordning til arbeidsgivere. Tilskuddsordningen har som formål å øke rekruttering og inkludering av arbeidssøkere med minoritetsbakgrunn i både privat og offentlig sektor. Arbeidsgivere kan søke om tilskudd til dekning av kostnader ved implementering og gjennomføring av tiltak i forbindelse med rekruttering og ansettelse av personer med innvandrerbakgrunn. I privat sektor er det kun virksomheter innenfor helse, pleie og omsorg, bygg- og anlegg og butikk og salgsarbeid som kan søke om tilskudd (IMDi, 2021). Forskningsstatistikken viser at det er en stor andel av innvandrere, særlig kvinner fra Asia og Afrika, som er sysselsatte i disse bransjene. Mange av dem jobber ufrivillig deltid og i midlertidige stillinger.

I offentlig sektor kan arbeidsgivere søke om tilskudd til dekning av kostnader i forbindelse med tiltak for ansatte med innvandrerbakgrunn, som trenger kompetanseheving for å kunne jobbe i stillinger med høye kompetansekrav (ibid.).

Denne tilskuddordningen anses som er godt insentiv for arbeidsgivere som ønsker å opprette tiltak, som kan bidra til kvalifisering av sine ansatte med minoritetsbakgrunn. Dette vil være fordelaktig for de som jobber i helse- og omsorgsbransjen, som har behov for fagbrev eller kompetanseheving i norsk.

3.1.4 Norskopplæring

Det er kommuner som har hovedansvaret for norskopplæring som omfattes av loven om voksenopplæring. Gratis norskopplæring er et svært viktig integreringsverktøy for innvandrere

med fluktbakgrunn og andre innvandrere som har lovfestet rett til gratis opplæring i norsk og samfunnskunnskap. Deltakere i introduksjonsprogrammet har som hovedregel både plikt og rett til gratis norskopplæring, jfr. introduksjonsloven.

Arbeidsinnvandrere fra EØS-området er derimot ikke i målgruppen for tilbud om gratis norskopplæring fra kommune. De har hverken rett eller plikt til norskopplæring før de kan få permanent oppholds- og arbeidstillatelse i Norge. Arbeidsinnvandrere fra land utenfor EØS-området har ifølge introduksjonsloven plikt til norskopplæring, men ikke rett til gratis norskkurs.⁴ De må selv dekke kostnader til norskkurs. Det finnes mange frivillige aktører som har tilbud om norskopplæring for denne gruppen og for innvandrere som har brukt opp retten til gratis norskopplæring. Ifølge Kompetanse Norge, finnes det mange kurssteder som tilbyr nettbasert norskopplæring for voksne innvandrere. Kursene kan kombineres med jobb eller omsorgsoppgaver (Kompetanse Norge, 2020).

Regjeringen ønsker at alle skal lære seg norsk, og at kommunene skal tilrettelegge for at alle nyankomme innvandrere og flyktninger som har rett og behov for tilpasset opplæring, skal få tilbud om norskkurs til de har oppnådd gode nok norskkunnskaper som vil gjøre det lettere for dem å skaffe og beholde arbeid (regjeringens integreringsstrategi 2019-2022 s.28).

3.1.5 Arbeids- og forvaltningens(NAV) rolle i integreringsarbeid

NAV er et offentlig organ som ble etablert i 2006 slik at kommuner og staten kan samarbeide og levere gode og helhetlige tjenester til innbyggerne. Det finnes 456 NAV -kontorer spredt over hele landet, i tillegg til andre spesialenheter som driver med blant annet saksbehandling og kontroll. Arbeid -og velferdsdirektoratet har det overordnede ansvaret for NAV og ligger under Arbeids- og sosialdepartement. NAV forvalter en tredjedel av statsbudsjett gjennom trygdeytelser som blant annet dagpenger, sykepenger, alderspensjon, arbeidsavklaringspenger og uføretrygd (NAV, 2020). NAV er sentral aktør i integreringsarbeid gjennom arbeidsrettet tiltak. De har det overordnede ansvaret for gjennomføring av arbeidsmarkedspolitikken. NAV

⁴ [Arbeidsinnvandring | IMDi](#)

har som «hovedmål å legge til rette for velfungerende arbeidsmarked og høy sysselsetting» (Regjeringen, 2018).

Ifølge statistikk fra SSB, utgjør personer med innvandrerbakgrunn en betydelig andel av NAVs brukere. Andelen er størst i Oslo. 9,2 prosent av innvandrere var registrert arbeidsledige i NAV 4.kvartal i 2020. Innvandrere fra EU-land i Øst- Europa utgjorde den største andelen etterfulgt henholdsvis av Afrika og Asia (SSB, 2021).

Arbeidsmarkedstiltak, kvalifisering og opplæring

Når den hjelpen brukere kan få fra NAV i form av veiledning i jobbsøkningsprosessen ikke er tilstrekkelig for å komme ut i arbeid, kan arbeidssøkere få tilbud om arbeidsrettet tiltak som et ledd i NAVs oppfølgingsarbeid.

Tiltak/kurs skal være vurdert i forhold til enkeltes behov for kvalifisering og kompetanseheving, og har som hensikt å få arbeidssøkere ut i ordinært arbeid. Innvandrere er en av prioriterte målgrupper for tilbud om arbeidsmarkedstiltak gjennom NAV. Dette gjelder spesielt de som sliter mest med å få innpass på arbeidsmarkedet, særlig innvandrere fra ikke-vestlige land (Regjeringen, 2020).

NAV har ansvar for å utvikle arbeidsrettet tiltak som skal bidra til at flere skal komme i arbeid, samt samarbeider med ulike organisasjoner og tiltaksarrangører, ulike utdanningsinstitusjoner, men spesielt voksenopplæring, Integrerings - og mangfoldsdirektoratet (IMDi), frivillige organisasjoner og andre fagmiljøer som driver med integreringsarbeidet.

Alle som registrerer seg som arbeidssøker hos NAV, har rett til individuell oppfølging og kartlegging av behov for bistand til å komme ut i arbeid. De som ikke klarer å skaffe seg jobb på egenhånd, kan få tilbud om veiledning og tett oppfølging på vei til ordinært arbeid (Nossen, Gjerde, Kalstø, & Lorentzen, 2021).

Brukere som vurderes å ha behov for arbeidsrettet tiltak, som kan styrke muligheter for deltakelse i arbeidslivet, kan få tilbud om tiltak/ kurs som er tilpasset enkeltes behov for bistand. Målet med arbeidsmarkedstiltak gjennom NAV, er å kvalifisere og styrke deltakernes muligheter på arbeidsmarkedet. Noen av de hovedtiltaksgruppene som arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn og andre brukere med behov for tett oppfølging, helseavklaring,

kvalifisering eller kompetanseheving, kan få tilbud om fra NAV er (Nossen, Gjerde, Kalstø, & Lorentzen, 2021):

- **Avklaringstiltak** for personer med behov for avklaring i forhold til helse, funksjonsevne og behov for kvalifisering eller kompetanseheving, som kan øke muligheter i arbeidslivet(ibid.).
- **Opplæringstiltak** som tilbys til personer med lite eller manglende formell kompetanse og andre brukere, som på grunn av sykdom eller nedsatt arbeidsevne, må omskolere seg til annet høvelig arbeid(ibid.).
- **Midlertidig lønnstilskudd** kan innvilges til arbeidsgivere for dekning av en prosentandel av lønnskostnader, i forbindelse med ansettelse av personer som har vanskelighet med å komme i arbeid eller som står i fare for å falle ut av arbeidslivet. Midlertidig lønnstilskudd har som formål å kompensere for ekstra utgifter i forbindelse med opplæring og lav produktivitet i en begrenset periode(ibid.).
- **Varig lønnstilskudd** kan innvilges til arbeidsgivere som ansetter personer med varig nedsatt arbeidsevne. Personer som har uføretrygd eller som er i fare for å bli uføretrygdet. Tilskudd skal kompensere for kostnader ved lav produktivitet. Det er et godt insentiv til arbeidsgivere som inkluderer og tilrettelegger for personer med nedsatt arbeidsevne(ibid.).
- **Arbeidstrening** kan innvilges i både ordinære og skjermede virksomheter for personer som mangler eller har for lite arbeidserfaring. Målet med arbeidstrening er å få relevant arbeidserfaring som kan styrke mulighet for å skaffe ordinært arbeid(ibid.).
- **Dagpenger under etablering av egen virksomhet** for arbeidssøkere som mottar dagpenger og skal etablere egen virksomhet(ibid.).

Kurstilbud og tiltaksvarianter varierer noe fra fylke til fylke. NAV Oslo har mange tiltaksvarianter, og blant disse finnes det flere som er skreddersydde for personer med innvandrerbakgrunn. Følgende tiltak kan tilbys til arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn i Oslo (NAV, 2021):

- Norskopplæring og formidling for høyt utdannede arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn som har tatt sin utdanning i utlandet og fått den godkjent i Norge(ibid).
- Arbeid og kommunikasjon for arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn som har behov for å bli bedre i muntlig norsk og trenger veiledning i forhold til jobbsøking.

- Karriereveiledning med praksis for personer som trenger veiledning og hjelp med å orientere seg i arbeidsmarkedet, samt arbeidstrening.
- Arbeidstrening i ordinære og skjermede virksomheter for arbeidssøkere som mangler eller har for lite arbeidserfaring fra Norge.
- Inkluderingsstilskudd som incentiver til bedrifter ved ansettelse av personer med lite eller ingen arbeidserfaring, som er i behov for kvalifisering, tilrettelegging og kompetanseheving (NAV, 2021).
- Avklaringstiltak for minoritetsspråklige som har behov for avklaring av arbeidsevne og behov for kompetanseheving.
- Helsefagkurs for minoritetsspråklige for arbeidssøkere som har arbeidserfaring innen helse - og omsorgsarbeid fra utlandet og som trenger kompetanseheving
- Forberedende voksenopplæring ved voksenopplæring for arbeidssøkere som skal forberede seg til å studere på videregående.
- Inkluderingsstilskudd for arbeidssøkere som er i behov for kompetanseheving gjennom kurs på arbeidsplassen.
- Mentortilskudd gis for personer som er under utdanning og andre tiltak gjennom NAV og som har behov for mentor.
- Spillbasert kvalifisering for arbeidssøkere under 25 som ikke har fullført videregående utdanning(ibid.).

NAV tilbyr også Kvalifiseringsprogrammet og Jobbsjansen. Førstnevnte er for personer med vesentlig nedsatt arbeids- og inntektsevne som har behov for tett oppfølging, kvalifisering eller arbeidstrening, som kan øke mulighet for å bli yrkesaktive. Deltakere kan få utbetalt kvalifiseringsstønad opp til 2 ganger grunnbeløpet per år (NAV, 2020).

Jobbsjansen er et tiltak som er skreddersydd for hjemmевærende innvandrerkvinner mellom 18-55 år, som ikke er mottakere av økonomisk sosialhjelp. Dette tiltaket er bygget på samme prinsipper som introduksjonsprogrammet, og har som formål å heve innvandrerkvinnens kompetanse gjennom utdanning eller/ og arbeidsrettet tiltak slik at de kan få økt mulighet for deltakelse i arbeidslivet. Tiltaket skal være individuelt tilpasset for kvinner som har lav språkkompetanse og lite eller ingen arbeidserfaring fra Norge (Kunnskapsdepartement, 2018). Tilskuddsordningen for Jobbsjansen forvaltes av IMDi. NAV kontorer eller kommuner kan søke om tilskudd hvert år (IMDi, 2021).

4. Kort om forskningsdesign og metodevalg

I dette kapitlet redegjør jeg for hvilken metode som er brukt for å forberede meg, foreta datainnsamling og analysere dataene som er samlet inn for å belyse den valgte problemstillingen. Forskningsmetoden som jeg har valgt, skal bidra til å belyse og besvare problemstillingen på best mulig måte. For så avslutte med en vurdering av forskningsetiske overveielser av validitet og reliabilitet ved denne forskningsoppgaven.

Et forskningsdesign er forberedelsesstadiet til en undersøkelse og skal velges i forhold til det aktuelle fenomenet en ønsker å forske om. Peter Esaiasson mfl. (2007) skiller mellom eksperimentell design, statistisk design, komparativ design og casestudie design. Første steg i et forskningsdesign er valg av problemstilling. Dette handler om å finne hvilken type forskningsspørsmål man skal velge.

En undersøkelse starter sjelden på «bar grunn». Man begynner først med å orientere seg om hva andre har funnet ut og dermed bruker man egne funn til å diskutere konklusjonen andre har kommet fram til (Esaiasson, Peter m. fl. (2007)).

Teoretiske definisjoner forklarer begreper ved hjelp av andre begreper som har samme betydning. Operasjonelle beskriver de operasjonene man utfører, det å gå fra enkelhet til realisme. Teori kan defineres som løse ideer (ibid.).

«Å bruke en metode, av det greske *Methodos*, betyr å følge en bestemt vei mot et mål» (Johannessen m.fl. 2016 s. 25). Jeg har valgt å ta utgangspunkt i eksisterende kilder som offentlige dokumenter, fagartikler, forskningsartikler skrevet av forskere og offentlige institusjoner, eksisterende artikler fra statistisk sentralbyrå. Alle disse er datakildene som jeg mener, er relevante og pålitelige. Denne metoden kalles for dokumentanalyse/litteraturstudie, ifølge Johannessen m.fl. (2016 kap.6).

Jeg har tenkt å gjennomgå data fra både primær- og sekundærkilder og nyere data, men det er ikke et absolutt krav. Ønsket mitt er å få informasjon om hvordan utviklingen på dette feltet har vært de siste 20 årene, men hovedfokuset mitt vil være på de nyeste datakildene.

Hensikten med denne metoden er å få tilgang til relevante litteratur fra ulike databaser fordi det finnes mye forskning på dette feltet, og fordi jeg har hatt utfordring med å rekruttere nok antall informanter til kvalitativstudie, som jeg opprinnelig hadde planlagt å bruke som supplement til denne litteraturstudien.

Forskningsmetode brukes for å samle inn data og få innsikt i mulige forklaringer på hvilke faktorer som påvirker innvandreres tilknytning til arbeidslivet. Kvalitativ litteraturanalyse vil hjelpe meg å få innblikk i informantenes personlige erfaringer. Det er et forskningsverktøy som kan brukes sammen med kvantitative tilnærminger. Den skiller mellom vitenskapelige prinsipper og operasjonalisering og brukes for å undersøke og beskrive menneskers opplevelse og erfaring(fenomenologi). Datainnsamling og analyse gjøres gjennom bruk av intervju eller observasjon. Kvantitative metode utdypes og forklares av kvalitative metode (Gripsrud, Geir (2000)).

Jeg har valgt å bruke eksplorerende design ved dette prosjektet. Problemstilling kan justeres underveis i studie når jeg har fått en oversikt over hvilke nyanser som kan gi relevant kunnskap om det som studeres. Ifølge Peter Isaiasson m. fl. (2007), kan dette valget true forskningsvaliditet og reliabilitet. Samtidig kan denne fleksibiliteten åpne for ny og uventet kunnskap som på sin side kan danne grunnlag for nye problemstillinger. Men det kan også gjøre det vanskelig å trekke konklusjon på grunn av lite utvalg som ikke er representativt. Intervjuobjekter svarer kanskje ikke ærlig på spørsmål, enten på grunn av ledende spørsmål eller at de kommer med svar som anses å være riktig.

Enheter er voksne menn og kvinner med innvandrerbakgrunn og noen av variablene er skjønn, alder 18-66, utdanningsnivå, landbakgrunn og botid i Norge. Esaiasson m.fl. (2007:54) skriver om et sentralt skille mellom variablene når man ønsker å forklare samfunnsvitenskapelige fenomener. Den avhengige variabelen beskriver egenskap hos analyseenheter som vi vil forklare mens den uavhengige variabelen (den årsaksforklarende variabelen) beskriver variasjon hos analyseneheer som igjen kan forklare variasjon i den avhengige variabelen.

5. Metodisk framstilling og analyse

I dette kapitlet vil jeg ha søkelys på faktorer som kan ha betydning for arbeidsintegrering av ikke-vestlige innvandrere og flyktninger. Siden det allerede finnes mange forskningsrapporter og diverse offentlige dokumenter som omhandler sysselsetting og integrering av innvandrere i arbeidslivet, vil jeg fremskaffe empiriske materiale gjennom litteraturstudie. Fordelen med denne metoden er at jeg ikke skal samle inn data gjennom intervju eller observasjon, og vil derfor ikke ha behov for å søke om godkjenning fra Norsk senter for forskningsdata. Dessuten er det tids- og ressurskrevende å samle inn og analysere data gjennom egen forskning. Det vil heller ikke bli stilt krav til taushetsplikt eller andre etiske spørsmål i forbindelse med innsamling og oppvaring av personopplysninger.

Det er planlagt å bruke offentlige dokumenter og utredninger (NOU), stortingsmeldinger, samt rapporter fra tidligere forskning, som er pålitelige og etiske forsvarlige, for å belyse problemstillingen som omhandler integrering og sysselsetting i innvandrerbefolkning. Videre er det sett på etnisk diskriminering, og hvordan diskriminering og andre faktorer som helse, utdannings- og språknivå kan ha betydning for hvorvidt ikke-vestlige innvandrere og flyktninger får mulighet til å bli integrert i det norske arbeidsmarkedet.

Jeg skal fremskaffe og analysere diverse materiale som omhandler diskriminering på arbeidsmarkedet, og få fram hvordan det går med sysselsetting blant innvandrere med ulike land- og innvandringsbakgrunn. Dette vil hjelpe meg med å finne ut mer om tiltak som kan bidra til at ikke-vestlige innvandrere får innpass på arbeidsmarkedet, og finne ut om det er like muligheter for alle innvandrergrupper.

Dersom det er forskjeller i de ulike innvandrergruppene, hva skyldes det? Dersom arbeidsintegrering av ikke-vestlige innvandrere i norsk arbeidslivet er for dårlig, ønsker jeg å se på hvorfor bedrifter ikke vil ta i bruk denne arbeidsstyrken. Er det på grunn av holdninger hos arbeidsgivere? Er det på grunn av kulturelle forskjeller? Skyldes det usikkerhet eller fremmedfrykt blant arbeidsgivere?

Er det kulturelle faktorer eller for dårlig integreringspolitikk som er årsaken til høy arbeidsledighet blant ikke-vestlige innvandrere? Hvilken landbakgrunn er det høyest arbeidsledighet blant kvinner og menn? Hvilke faktorer påvirker innvandrers mulighet for å

komme i arbeid? Har de opplevd diskriminering eller har de for lav formell kompetanse for å klare seg i det norske arbeidsmarkedet? Er det på grunn av lave språkferdigheter?

I min framstilling og analyse inkluderer jeg presentasjon av noen sentrale politiske virkemidler som har som mål å øke innvandreres deltakelse i arbeidslivet. Hovedfokuset vil være på sysselsetting av ikke-vestlige innvandrere, og derfor kommer jeg ikke til å skrive mye om arbeidsinnvandrere.

5.1.1 Søkehistorikk

Jeg har søkt etter forskningsrapporter og andre offentlige dokumenter som omhandler integrering av innvandrere og sysselsetting blant innvandrere. Rapporter fra Statistisk sentralbyrå, FAFOS-rapporter og Norges offentlige utredninger er tre av de hovedkildene som er brukt for innsamling av empiriske materiale til denne oppgaven. I tillegg har jeg valgt å bruke relevante faglitteratur, lærebøker, fagartikler, forskningsrapporter og forskjellige artikler og statistikk fra SSB, samt offentlige dokumenter som omhandler integreringspolitikk.

Følgende databaser er benyttet: Google Scholar, websider til offentlige institusjoner for å søke etter og innhente relevante forskningsrapporter, samt offentlige utredninger som er brukt i denne litteraturstudien. Følgende datakilder er brukt: Statistisk Sentralbyrå (SSBs database), Forskningsstiftelsen FAFOs rapporter, Arbeids- og velferdsforvaltningen, Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (rapporter fra IMDi), Regjeringens database, Oria, Offentlige databaser, Offentlige rapporter, innhentet data fra Institutt for samfunnsforskning og fra Folkehelseinstituttet. Det finnes enorme mengder med dokumenter som omhandler temaet innvandrere og integrering, og neste steg har vært å filtrere de som er mest relevante.

Inklusjons - og eksklusjonskriterier

Noen av de kriteriene som jeg har brukt for å filtrere forsknings- og litteraturmaterieell er:

- Artikler må hovedsakelig være på norsk og engelsk og omhandle temaer, innvandring, sysselsetting blant innvandrere, innvandrere i arbeid og integrering i Norge og være av høy pålitelighet.
- Forskningen som i hovedsak har funnet sted de siste ti årene, men dette er ikke et absolutt krav. Jeg har også brukt eldre forskningsrapporter og lærebøker for å se hvordan ting har utviklet seg på dette feltet de siste 20 årene.

Jeg har søkt etter diverse faglitteraturer som har relevant innhold om temaet og brukt følgende søkeord og kombinasjon av noen av dem: «Innvandring i Norge», «Ikke-vestlige innvandrere», «integrering/integrasjon», «inkludering og arbeid», «integreringspolitikk», «innvandreres levekår», «Innvandreres helse», «Innvandrere i arbeidslivet», «diskriminering», «diskriminering i arbeidslivet», «diskriminering og innvandrere», «etnisk diskriminering», «norskopplæring», «språk og integrering», «norsk arbeidsmarked», «yrkesdeltakelse og innvandrere», «innvandrere på trygd», «introduksjonsprogrammet», «norskopplæring», «levkår og innvandrere», «sysselsetting og innvandrere», «indikatorer og integrering», «helse og innvandrere» og «ikke-vestlige innvandrere», «arbeidsmarkedstiltak», «NAV og tiltak», «arbeidsledighet og innvandrere», «sysselsetting», «mangfold og sysselsetting».

5.2 Etikk, reliabilitet og Validitet

Når man planlegger en undersøkelse, er det viktig å vurdere hvor god den er. Og da dukker det opp spørsmål om reliabilitet som betyr pålitelighet og validitet betyr gyldighet. I litteraturen defineres validiteten som overenstemmelse mellom teoretisk definisjon og operasjonell indikator (Isaiasson, Peter, m.fl. (2007)).

Disse begrepene benyttes ofte når man skal ta stilling til hvor godt man kan måle et eller flere fenomener. Det brukes en form for måleinstrument som kan for eks. være spørreskjema eller en intervjuguide. Validitet kan handle om målingens validitet, dvs. om validitet i forhold til designet følsomhet og evne til å påvise sammenhenger.

Validitet i fortolkning av data og validiteten til evt. generalisering av resultatene. Reliabilitet dreier seg om i hvilken strekning en måling vil gi det samme resultatet ved flere gjentakelser. Alle målinger kan ha tilfeldige feil, men jo mindre tilfeldige feil, dess mer reliabel en måling er. Men selv om en måling har høy reliabilitet, vil det ikke bety at validiteten er også høy (Gripsrud, Geir (2000)). De finnes ulike former for validitet. Intern validitet- validitets problem i forhold til fortolkning. Ekstern validitet- problemer med å generalisere erfaringer fra en situasjon til annen. Om jeg kun hadde brukt kvalitativ metode, ville intervjudata være beheftet med målefeil og vil dermed ikke gi et presist bilde av situasjonen. Dessuten er det

ikke alle som er villige til å la seg intervju. Da får man for få utvalget som gjør det vanskelig å forklare fenomenet som studeres. Begrepsvaliditet- samlebetegnelse for problemer med målinger. Det er når man ikke har lyktes med å måle det som ønskes målt med en viss grad av presisjon, dvs. ikke på en tilfredsstillende måte (Esaiassom, Peter m.fl. (2007)).

Validiteten kan måles ved å studere samvariasjon mellom den sanne og den målte verdien. Dette er mulig å få til hvis man velger små delutvalg. Datas kriterievaliditet kan være avhengig av variabelen er dikotom eller ikke. Hvis for eksempel man skal vurdere validiteten til svar på spørsmål: «Har du mottatt dagpenger de siste 12 måneder?» og om man har tilgang på opplysninger fra NAV, kan man undersøke påliteligheten i svaret. Høy validitet forutsetter høy reliabilitet(ibid.).

Empiriske funnene fra datakildene jeg har valgt å bruke, vurderes som troverdige og av høy pålitelighet. De tilfredsstillende alle etiske kravene ved innsamling av data. Det er kun en kilde som jeg mener var litt utradisjonell. Jeg referer spesielt til felteksperimentet blant arbeidsgivere utført av Arnfinn Midtbøye og Jon Rogstad (Midtbøen & Rogstad, 2012).

Arbeidsgivere ble ikke informert om undersøkelsen og samtykket heller ikke til å være med på eksperimentet. Dette kan være i strid med forskningsetiske retningslinjer for datainnsamling, som innebærer at deltakere selv skal bestemme om de vil delta eller ikke og gi informert samtykke, enten skriftlig eller muntlig, før man kan starte datainnsamlingen (Johannessen m.fl., (2016 s. 85- 91). Forskerne begrunner brudd på etiske retningslinjer med at det finnes en åpning for å gjøre dette så lenge deltakere anonymiseres, og at målingen og funnene på forskjellsbehandling ved ansettelsesprosessen hadde blitt annerledes dersom arbeidsgivere på forhånd hadde fått informasjon om prosjektet (Midtbøen & Rogstad, 2012 s.55).

I noen av datakildene kommer det fram at det ble oppdaget skjevhet mellom antall respondenter med overrepresentasjon for noen land på grunn av stort frafall av noen av de utvalgene. For eksempel, i levekårsundersøkelsen i 2016, rapporter 2017/13, utgjorde polakker en tredjedel av respondentene og den andre store andelen var fra Sri-Lanka. Dette kan ha påvirket resultater på noen av de indikatorene på levekår blant innvandrere, ifølge forfattere.

6. Presentasjon og diskusjon av empiriske funn

I dette kapitlet vil jeg presentere og diskutere funnene fra de datamaterialene, som jeg har analysert ut av de utvalgte forskningsmateriale, og som jeg mener er mest relevante for å belyse problemstillingen.

6.1 Etnisk diskriminering i arbeidslivet

Diskriminering eller forskjellsbehandling på grunn av etnisitet og innvandringsbakgrunn er en veldiskutert problemstilling i Norge, og det finnes mye forskning på dette feltet.

Hva betyr diskriminering?

«Diskriminering, marginalisering og ekskludering er begreper som har til felles at de betegner prosesser og tilstander hvor enkeltpersoner eller gruppe av personer systematisk befinner seg utenfor eller i randsonen av samfunnets sentrale arenaer» (Midtbøen og Rogstad, 2012 s.17)

Store norske leksikon definerer etnisk diskriminering som «usaklig eller urettmessig forskjellsbehandling av en person eller en gruppe på grunnlag av etnisk bakgrunn» (Ikdahl, 2018).

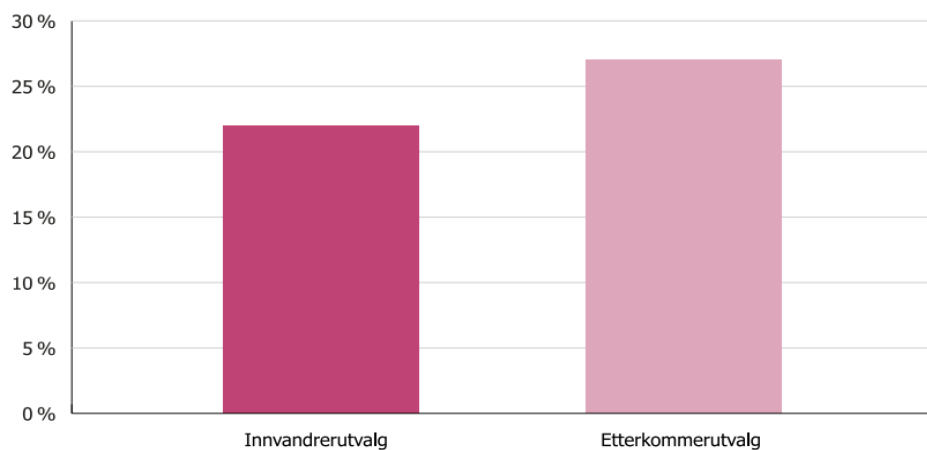
I Norge forbyr likestillings- og diskrimineringsloven diskriminering på grunn av blant annet etnisitet som menes hudfarge, språk, avstamning og nasjonal opprinnelse. Loven forbyr også diskriminering på grunnlag av blant annet kjønn, religion, alder og seksuell orientering, jfr. likestillings- og diskrimineringsloven § 6 førsteledd (Lovdata, 2018). Med diskriminering menes direkte eller indirekte forskjellsbehandling etter §§ 7 og 8 som ikke er lovlig etter §§§ 9, 10 og 11, jfr. § 6 fjerdeledd (ibid.)

Det har blitt påvist i mange undersøkelser at det er mange innvandrere som har opplevd å bli forskjellsbehandlet ved jobbsøking. Mange sliter med få jobb på grunn av en rekke andre faktorer, men diskriminering anses å være en barriere av stor betydning for inkludering av innvandrere på arbeidsmarkedet.

I levekårsundersøkelsen blant personer med innvandrerbakgrunn fra tolv land utført av SSB i 2016, inkludert innvandrere og etterkommere, oppgav henholdsvis 28 og 22 prosent av

respondentene at de hadde opplevd forskjellsbehandling ved jobbsøking på grunn av etnisitet og innvandrerbakgrunn (se figur 3). Ifølge IMDI viste undersøkelsen også at en betydelig andel av respondentene har opplevd diskriminering i minst fire områder, blant annet i ansettelsesprosessen (IMDi, 2020).

Figur 3: Innvandrere og etterkommere som har opplevd diskriminering på minst ett av fire områder siste år (Hamre, 2017; Egge-Hoveid, 2018a)⁵



Det er allmennkjent at mange innvandrere ofte klager på at de føler seg forbigått i ansettelsesprosessen. De innkalles ikke til jobbintervjuer til tross for gode kvalifikasjoner, lang arbeidserfaring og gode språkkunnskaper. Stadig flere innvandrere står også fram i mediene for å dele sine opplevelser av forskjellsbehandling i arbeidslivet.

Utrop utgav en artikkel om en pakistansk mann med høyere utdanning og lang arbeidserfaring innenfor sitt fagfelt, som slet med å få jobb han er kvalifisert for. Han følte at han måtte skifte sitt pakistanske navn til et mer norsk klingende navn for å øke sannsynlighet for å bli kalt inn til jobbintervjuer. I samme artikkelen kan vi lese en uttalelse om denne saken fra Jon Rogstad, som har forsket mye på dette feltet, som mener at det er bekymringsfullt at minoritetspråklige må skifte navn for å få jobb (Castello, 2019).

At arbeidsgivere kan diskriminere er et kjent fenomen blant mange innvandrere som har opplevd å bli forskjellsbehandlet på grunn av sin utenlandske bakgrunn og etnisitet.

⁵ Hentet fra IMDi rapport 2020 indikatorer for integrering. Side 52

Arbeidsgivere er ofte sett på som portvokter i arbeidsmarkedet, spesielt i privat sektor hvor virksomheter ikke er forpliktet til å inkludere den gruppen som er mest utsatt for utstøting og utestenging fra arbeidslivet. Private virksomheter er ofte mest opptatte av produktivitet og lønnsomhet.

Av innvandrere som deltok i undersøkelsen om integrering av innvandrere i Norge i 2020, oppgav den andelen som var i arbeid at de hadde opplevd forskjellbehandling på arbeidsplassen på grunn av deres innvandrerbakgrunn (Barstad & Molstad, 2020).

Funnene viser at i ansettelsesprosessen er det vanskelig for den enkelte å skille mellom diskriminering på grunn av etnisitet eller på grunn av for lave språkkunnskaper eller lave formelle kvalifikasjoner. En av svakhetene som ble oppdaget ved denne undersøkelsen, var vanskelighet med å fange opp om respondentene hadde opplevd diskriminering mot seg selv eller mot innvandrergruppen de tilhørte, og på bakgrunn av det man hører eller leser om diskriminering i mediene. Det fremstår i rapporten at opplevelsen av utenforskap var større enn opplevd diskriminering i arbeidslivet (Barstad & Molstad, 2020).

Midtbøen og Rogstad (2012 i NOU 2021:2) fant at innvandrere diskrimineres i rekrutteringsprosessen. Når man har et navn som signaliserer minoritetsbakgrunn eller etnisitet, minsker sannsynlighet for å bli kalt inn til jobbintervju med 25 prosent. De konkluderte med at diskriminering spiller en sentralrolle for minoritets mulighet for å få innpass på arbeidsmarkedet.

Funnene fra levekårsundersøkelse blant innvandrere utført i 2016, viser at 1 av 5 innvandrere har opplevd diskriminering i arbeidslivet (Vrålstad og Wiggen (2017, kap.15) i NOU 2021:2).

Diskriminering kan føre til at høyt utdannede innvandrere må søke på ufaglærte jobber de er overkvalifiserte for fordi de ikke får mulighet til å bruke deres ressurser og kvalifikasjoner på arbeidsmarkedet. Det finnes mye statistikk og forskning på dette feltet og alt tyder på at det finnes omfattende diskriminering på arbeidsmarkedet, men det som er vanskelig er å finne svar på er årsak til diskriminering.

I levekårsrapporter 2020/44 står det at det finnes sammenheng mellom botid, utdanning språkferdigheter, landbakgrunn og opplevelse av diskriminering. Innvandrere med lengst botid opplever mindre diskriminering enn de med kort botid i Norge. Det bekreftes at

innvandrere med høyere utdanning og gode språkferdigheter rapporterer mer forskjellsbehandling i ansettelsesprosesser enn de med lav utdanning. Det fremkommer også at opplevelse av diskriminering er høyere blant innvandrere og flyktninger, både norskfødte med innvandrerforeldre og andre innvandrere, fra muslimske land enn fra ikke-muslimske land (Barstad & Molstad, 2020).

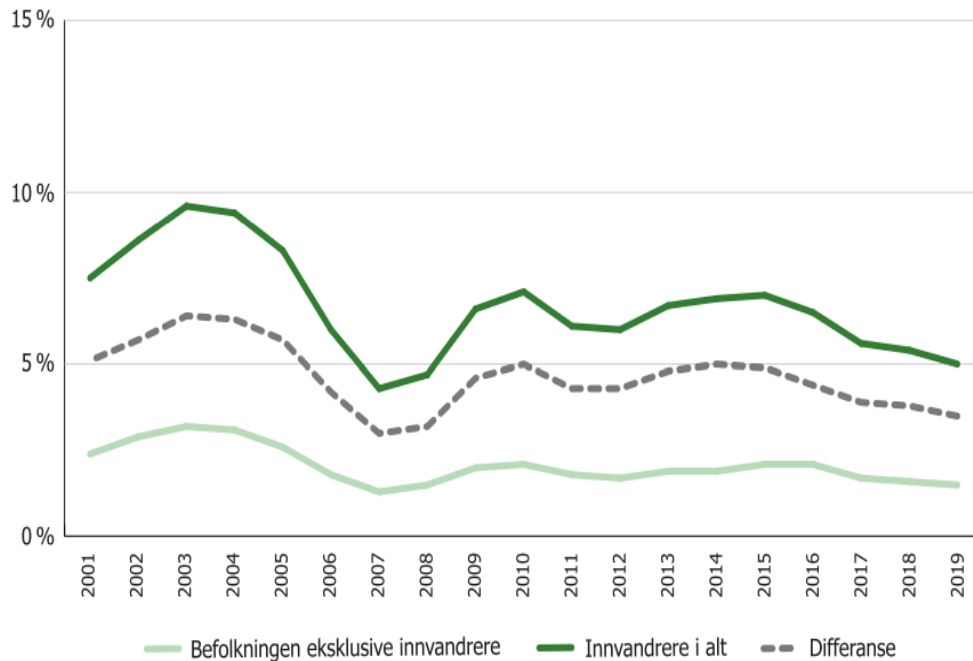
Innvandrere med gode norskferdigheter opplever mer forskjellsbehandling enn de med dårligste norskferdigheter fordi førstnevnte har høyere sannsynlighet for å få jobb og søker derfor jobber i bransjer med mye konkurranse og høye kompetansekrav. Dette kan forklare hvorfor innvandrere med høye kvalifikasjoner opplever mer forskjellsbehandling enn de med lave formelle kvalifikasjoner (Togey, 2003 & Rogstad, 2004) ref. i (Tronstad, 2009, s. 10). Det kommer frem at opplevelse av diskriminering i arbeidslivet var mest utbredt blant ikke-vestlige innvandrere fra Afrika (Tronstad, 2009).

6.1.1 Sysselsetting og inntekt

Statistikken fra SSB viser at i innvandrerbefolkningen har ikke-vestlige innvandrere og flyktninger den laveste andelen av yrkesaktive. Og sysselsetting er lavere blant dem enn blant andre innvandrergrupper. Ikke-vestlige innvandrerkvinner har lavere yrkesdeltakelse enn innvandrer menn med samme landbakgrunn.

I 4.kvartal i 2019 var arbeidsledigheten i innvandrerbefolkningen høyere enn i den øvrige befolkningen. Arbeidsledigheten var (figur 4) vedvarende høyere i innvandrerbefolkningen enn i majoritetsbefolkningen i perioden 2001-2019. I IMDs rapport om indikatorer for integrering ved inngangen til 2020, står det at arbeidsledigheten var høyst blant innvandrere fra landgruppe 3, som omfatter blant annet Asia og Afrika (IMDi, 2020).

Figur 4: Arbeidsledighet som andel av arbeidsstyrken alder 15-74 år 4-kvartal 2019, Kilde: SSB i IMDi-Rapport 2020⁶



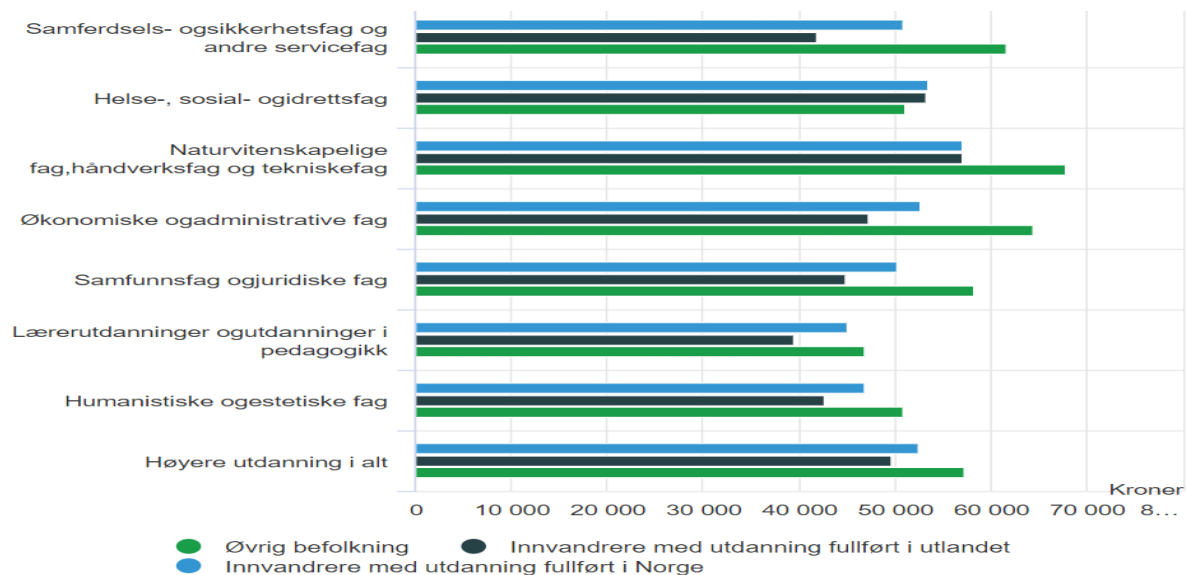
Overkvalifisering er mer utbredt blant ikke-vestlige innvandrere som er født i utlandet enn blant norskfødte med ikke-vestlige innvandrerforeldre. Sistnevnte gruppen klarer seg vesentlig bedre innenfor arbeid og utdanning enn de som er født i utlandet (NOU, 2017)17:2).

Forskning viser også at de fleste innvandrere med høyere utdanning opplever diskriminering blant annet på grunn av høye kompetansekrav og norskferdigheter ved ansettelsesprosessen.

Statistikken fra SSB viser at innvandrere med høyere utdanning, uansett om den er fullført i Norge eller i utlandet, har langt lavere inntekt enn den øvrige befolkningen. Den eneste bransjen som skiller seg ut, er helse-sosial -og idrettsfag. Forklaringen på dette er at innvandrere er overrepresentert i denne bransjen. Dette gjelder både de som har utdannet seg i utlandet og i Norge. Lønnsforskjellen er derimot mer synlig mellom innvandrere med utdanning fra Norge og de som har fullført sin utdanning i utlandet i alle de andre bransjene (se figur 5) (SSB, 2021).

⁶ Hentet fra IMDi rapport 2020- Indikatorer for integrering, side 30

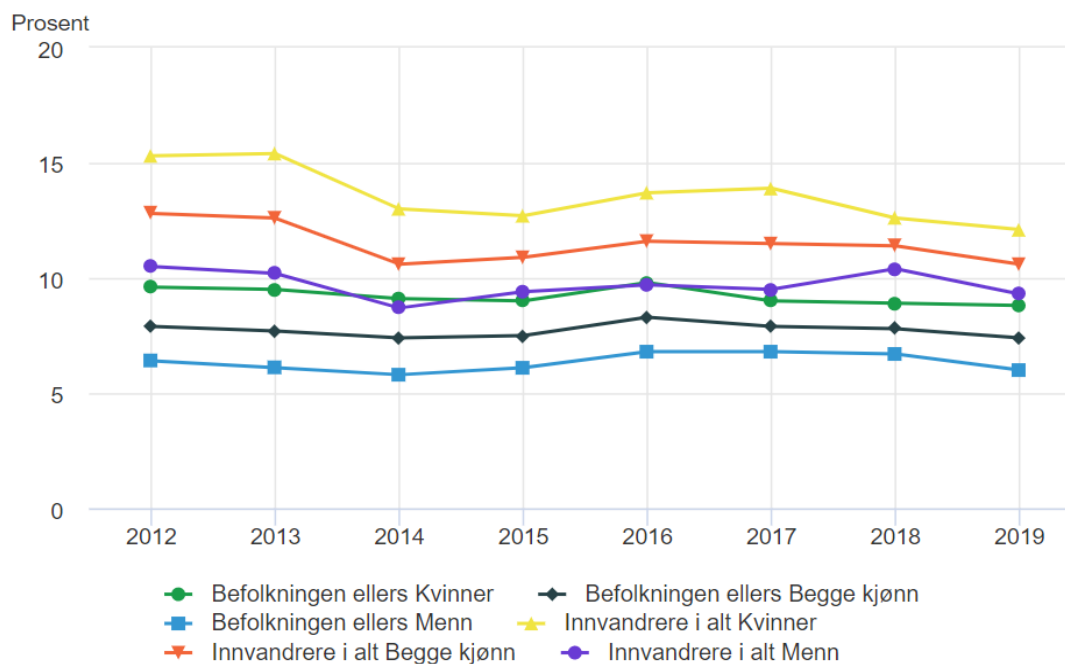
Figur 5: Månedslønn for jobber besatt av lønnsinntakere med fullført høyere utdanning etter innvandrerbakgrunn og fullføringsland og fagfelt- tallene er fra 2019. Kilde: statistisk sentralbyrå



I SSBs levekårsundersøkelse i 2016 fremgår det at levestandarden på mange områder er vesentlig lavere for minoritetsbefolkningen enn for majoritetsbefolkningen. Funnene viser i tillegg stor variasjon etter innvandringsbakgrunn og innvandrergrupper. Yrkesdeltakelse var lav blant ikke-vestlige innvandrere og flyktninger. Arbeidsmarkdestilknytning var spesielt lav blant ikke-vestlige innvandrerkvinner. Blant yrkesaktive var kvinner ofte ansatte i ufrivillige deltids- og midlertidige arbeidsforhold (Vrålstad & Wiggen, 2017)

Ifølge arbeidskraftsundersøkelsen fra SSB(AKU), har antall innvandrere sysselsatte i midlertidige stillinger holdt seg på 10,6 prosent fra 2012 til 2019. Andelen var større blant innvandrerkvinner enn innvandrer menn med samme landbakgrunn. Kjønnsforskjellen var større blant innvandrere enn blant personer uten innvandrerbakgrunn. Dette er til tross for at utdanningsnivå var omtrent det samme for begge gruppene. Det var flere innvandrere med høyere utdanning, som jobbet i midlertidige stillinger, enn personer uten innvandrerbakgrunn. Blant innvandrerkvinner var andelen størst for kvinner fra Asia og Afrika (se figur 6) (SSB, 2020).

Figur 6: Andel midlertidige ansatte fordelt på innvandringsbakgrunn og kjønn. Kilde: Arbeidskraftundersøkelsen SSB

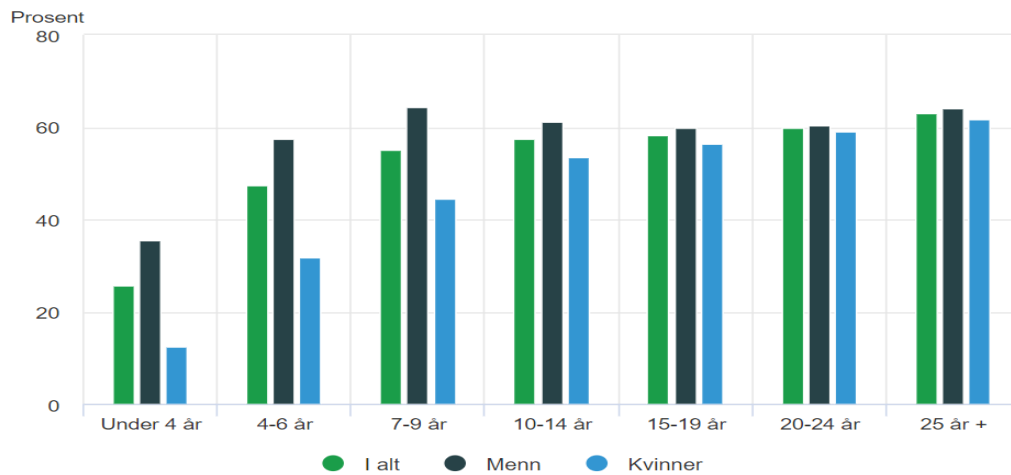


Det som trekker ned sysselsettningsnivå blant innvandrere, er lav utdanning (NOU 2017:2). Det er ikke overraskende at det finnes en kobling mellom lave formelle kvalifikasjoner, kun grunnskole eller lavere, og lave norskkunnskaper blant ikke-vestlige innvandrere og vanskelighet eller ustabilitet på arbeidsmarkedet. Lave kvalifikasjoner og norskerferdigheter, kan føre til at innvandrere enten får vanskelighet med å få jobb eller at det blir vanskelig for dem å gå tilbake til arbeid etter å ha mistet jobb. De står også i fare for å stå lenge utenfor arbeidslivet.

Sysselsettningsnivå varierer i forhold til kjønn og alderen ved bosetting. Innvandrer menn har høyere yrkesdeltakelse enn innvandrer kvinner, men sistnevnte kommer opp i sysselsetting med økt botid. Dette gjelder spesielt for kvinner som har utdannet seg i Norge. Flyktninger fra Somalia har lavest sysselsettningsrate blant både menn og kvinner (Olsen & Askvik, 2021).

En annen faktor som har mye å si for økning i sysselsetting, er alderen ved bosetting. Sysselsetting er høyst blant unge bosettere. I rapporten kommer det frem at sysselsetting var høyest blant de som har studert i Norge. Den var på nesten samme nivå som for den øvrige befolkningen i 2019 (ibid.). Det er viktig å poengtere at innvandrere som har gått på skole i Norge, har større sannsynlighet for å få gode norskerferdigheter.

Figur 7: Sysselsatte flyktninger 15-66 år etter kjønn og botid. 4.kvartal 2019
Kilde: statistisk sentralbyrå (SSB, 2021)⁷



Sysselsettingsraten blant flyktninger er overraskende lav selv etter 7-10 års botid i Norge. Forskere fra Frischsenteret (i NOU 2017:2) har funnet ut at sysselsetting blant flyktninger, flater ut eller minsker litt over tid (se figur 7). Det er forventet at sysselsetting blant flyktninger skulle ha økt i takt med økt botid. Dette er fordi det forutsettes at flyktninger skulle ha fått kompetanseheving og bedre språkferdigheter gjennom introduksjonsprogrammet, og etter eventuelt arbeidspraksis. Derfor er det overraskende at sysselsetting blant flyktninger ikke har økt mer etter lengre botid i Norge.

Hvorfor har innvandrere med flyktningbakgrunn lavere sysselsetting, større problemer med å få jobb og større avgang fra arbeid før pensjonsalder enn andre innvandrergupper?

Det finnes en rekke faktorer som kan påvirke tilknytting til og deltakelse i arbeidslivet. Mye tyder på at hovedårsaken til lav sysselsetting for denne gruppen er mangel på den formelle kompetansen som etterspørres i det norske arbeidsmarkedet. En annen mulig forklaring kan være at flyktninger og asylsøkere må delta i introduksjonsprogrammet, og derfor er sysselsettingsraten lav blant flyktninger de første årene etter bosetting. Andre mulige årsaker til lav sysselsetting for denne gruppen, kan være nedsatt arbeidsevne, diskriminering på arbeidsmarkedet og lave språkferdigheter (NOU 2017:2).

⁷ Hentet fra [Flyktninger i og utenfor arbeidsmarkedet 2019 - SSB](#)

På oppdrag fra IMDi og Arbeids -og velferdsdirektoratet, har PROBA foretatt en analyse av årsaker til frafall og lav arbeidstilknytning gjennom intervjuer med arbeidsgivere, NAV-veiledere og flyktninger med bakgrunn fra Somalia, Eritrea og Irak, som har vært bosatte i Norge i 5 år og som har blitt arbeidsledige.

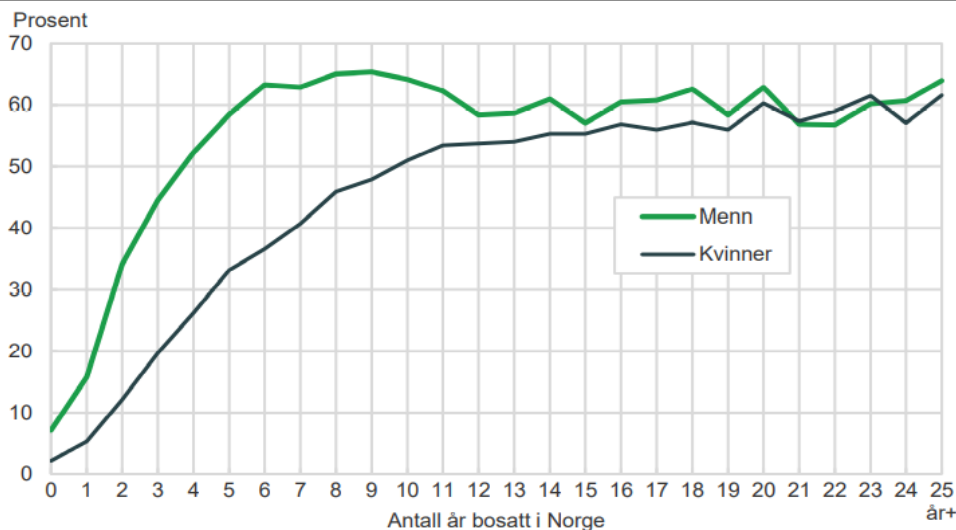
Analysen viser at lav formell kompetanse, utilstrekkelige språkkunnskaper og sammensatte helseproblemer er til stor hindrer for flyktingenes deltakelse i arbeidslivet. Hovedårsakene til frafall er ustabile arbeidsforhold, lave formelle kvalifikasjoner og lave norskferdigheter. Flyktninger med lite eller ingen utdanning får ofte jobb i ufaglærte yrker som er preget av midlertidige ansettelser og timebasert tilkallingsvikarjobber. Når de faller ut av arbeidslivet, kan det bli vanskelig å gå tilbake til yrkesaktivitet på grunn av høyt språkkrav og hard konkurranse på arbeidsmarkedet, og til tider lav etterspørsel etter ufaglært arbeidskraft (Proba Samfunnsanalyse, 2020).

Hovedfunnene fra undersøkelsen i 2019 om «flyktninger i og utenfor arbeidsmarkedet» viser blant annet en økning i sysselsetting blant flyktninger og høy overgang til arbeid etter endt introduksjonsprogrammet. Den viser også at innvandrer menn kommer ut i arbeid i større grad enn innvandrer kvinner etter introduksjonsprogrammet, og at sysselsettingsnivå er lavest blant de med lite eller ingen formelle kvalifikasjoner (Olsen & Askvik, 2021)

Flyktninger er overrepresentert i lavtlønnede yrker og ufrivillige deltidsjobber. Sysselsettingsnivå har også sammenheng med botid og landbakgrunn. Innvandrere fra Afrika har den laveste sysselsettingsraten. Når det gjelder overgang til utdanning, viser undersøkelsen at omtrent halvparten er de som ble bosatt i 2015, har fullført utdanning i Norge (ibid.).

Som nevnt tidligere, stagnerer sysselsetting blant flyktninger med økt botid (se figur 8) og en betydelig andel faller ut av arbeidslivet, men dette varierer innad i denne innvandrergruppen, avhengig av kjønn, utdanningsnivå og landbakgrunn.

Figur 8: Sysselsatte flyktninger 15-66 år etter kjønn og botid i Norge (i prosent av bosatte) 4.kvartal 2019⁸



Det er mye som kan påvirke sysselsetting blant innvandrere og flyktninger fra ikke-vestlige land. I et arbeidsmarked med høyt kompetansekrav og preget av konkurranse, er det viktig at alle integreringsaktører samarbeider og tilrettelegger for at innvandrere kan få den hjelpen de har behov for i form av arbeidsmarkedstiltak, opplæring/utdanning, samt tilrettelegging på arbeidsmarkedet for raskere overgang til arbeid slik at de får mulighet til å bli selvhjulpne og viktige *bidragsytere* i det norske samfunnet (Meld.st. 30 (2015-2016)).

Det å komme i arbeid er ikke tilstrekkelig nok for å sikre høy sysselsetting over tid. Det er påfallende at det finnes veldig få politiske tiltak som skal hindre frafall fra arbeidslivet. De fleste politiske tiltakene dreier seg mest om å få innvandrere i arbeid. Innvandrere har større sannsynlighet for å falle ut av arbeid igjen. Lav sysselsetting skyldes ikke bare at innvandrere ikke får innpass på arbeidsmarkedet, men det skyldes også at de lett kan falle ut før pensjonsalder (Bratsberg m.fl. 2017b:1; NOU 2017:2).

Ifølge Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) er 67 prosent av innvandrere mellom 20 og 66 år i arbeid. Av arbeidsinnvandrere er 78 prosent i arbeid mens blant personer som har kommet til Norge som flyktninger eller i familiegjennforening, er andelen henholdsvis 52 og

⁸ Kilde SSB i (Olsen & Askvik, Flyktninger i og utenfor arbeidsmarkedet, 2021)

62 prosent. De fleste som er i jobb er arbeidsinnvandrere og i resten av befolkningen er 79 prosent i arbeid (IMDi, 2020).

Arbeidsinnvandring kan fortrenge behov for flyktninger og andre innvandrere med lave kvalifikasjoner på arbeidsmarkedet fordi bedrifter ofte foretrekker arbeidsinnvandrere fremfor innvandrere som er fastbosatte. Arbeidsinnvandrere har som hovedregel høyere formell kompetanse enn flyktninger og koster bedrifter ofte mindre enn fastbosatte. De bor som regel der jobbene finnes mens flyktninger bor mer konsentrert i storbyer, noe som begrenser deres mulighet for å komme i arbeid. Flyktninger og innvandrere som bosetter seg i småbyer, har større sannsynlighet for å få jobb og færre velferdsproblemer enn de som bor i storbyer (Trondstad, Nygaard, & Bask, 2018). Det er antagelig fordi levekostnader er større jo mer sentralt man bor og også fordi konkurranse om jobber er mest utbredt i storbyene.

Sysselsetting blant norskfødte med innvandringsbakgrunn

I SSBs levekårsundersøkelse om yrkestilknytning blant norskfødte med innvandrerbakgrunn mellom 25-39 år i 2019, fremgår det at 8 av 10 menn med foreldre fra Pakistan og Tyrkia var i arbeid mens andelen for ungemenn uten innvandrerbakgrunn var 88 prosent. Blant norskfødte kvinner med pakistanske foreldre var 7 av 10 i arbeid etterfulgt av 6 av 10 blant norskfødte med tyrkiske foreldre. Det samme gjaldt for norskfødte kvinner med chilensk innvandrerbakgrunn. Den høyeste andelen for kvinner som var i arbeid, var de med foreldre fra Vietnam, 90 prosent av dem var i arbeid (Kirkeberg m.fl., 2019 s. 58-59).

Funnene viser at andelen yrkesaktive synker med alder, og dette gjelder særlig for innvandrerkvinner, men til tross for dette, gjør de det likevel bedre enn mødrene sine. Dette gjelder også norskfødte med foreldre fra Afrika og Asia. Dette er til tross for at deres barn også er overrepresentert blant de med lavinntekter. De som derimot har høyere inntekter enn sine foreldre er norskfødte med pakistanske og marokkanske foreldre, hvor deres foreldre også er blant de med lavinntekt (Epland 2019 s.28 i Kirkeberg mfl., 2019 s. 100-101).

6.2 Betydning av kompetansenivå og kvalifikasjoner

Kompetansenivå og formelle kvalifikasjoner ved innvandring har stor betydning for hvor raskt innvandrere kan lære seg språk og innpasse seg i arbeid- og samfunnslivet. Det er påvist

betydelige forskjeller i medbrakte kvalifikasjoner hos voksne innvandrere fra ulike land. Dette kan ha betydning for hvilke muligheter de senere vil få i norsk arbeidsliv (Vrålstad & Wiggen, 2017).

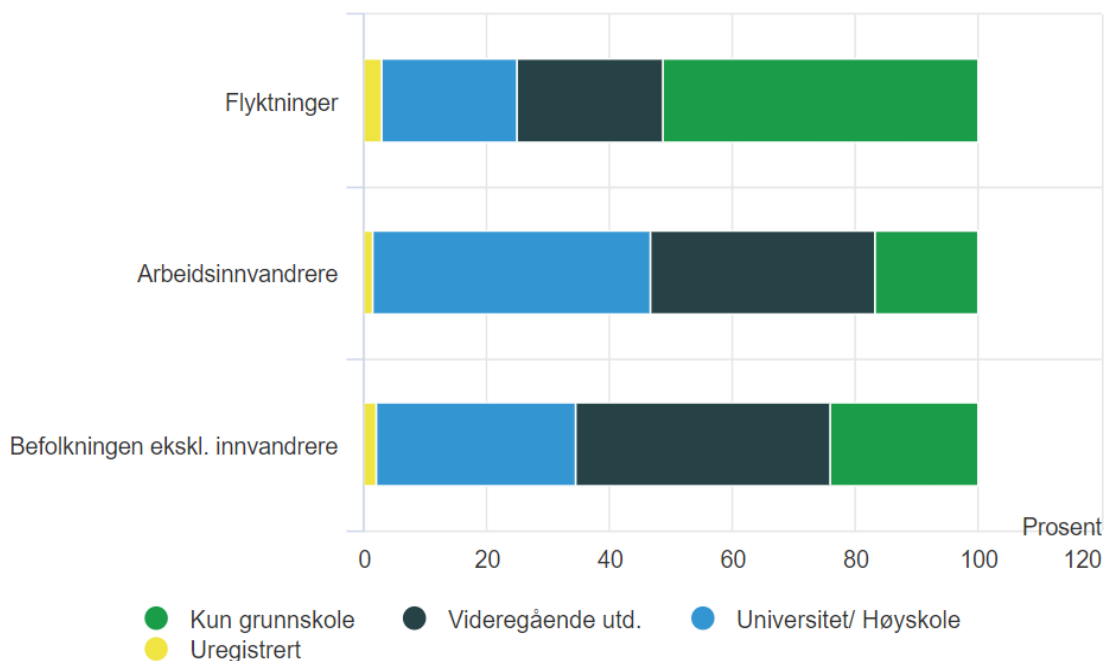
Funnene fra levekårsundersøkelsen utført av Vrålstad og Wiggen i 2016 (SSB), viser videre at en betydelig andel av voksne innvandrere har lite eller ingen utdanning, og ofte kun grunnskole ved innvandring. En av tre har kun grunnskole med seg fra hjemlandet sitt. Den viser også at det var flere innvandrerkvinner enn innvandrer menn som hadde lite skolegang, og at det var store forskjeller mellom innvandrerkvinner fra de ulike landene. I de landene der jentene ikke prioriteres på skole, har de fleste kvinnene lite eller ingen utdanning. Dette gjaldt i særdeleshet innvandrerkvinner fra Somalia og Afghanistan (Vrålstad og Wiggen, 2017). I noen land er det forbudt for jenter å gå på skole på grunn av tradisjoner hvor kjønnsrollene fremdeles er markant.

Andelen med høyere utdanning er derimot høyere for innvandrerkvinner enn for innvandrer menn. Dette gjaldt spesielt kvinner fra Iran, Irak og Polen (Vrålstad og Wiggen (2017 s.98-101). Dette kan senere forklare forskjellene i sysselsetting mellom innvandrere med ulike land – og innvandringsbakgrunn. Innvandrere med medbrakt utdanning kan søke om godkjenning av utdanningen sin fra Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen (NOKUT).

Sysselsetting er også lavere blant innvandrere som har utdannet seg i Norge enn majoritetsbefolkningen. Dette gjelder alle utdanningsnivåer. Forskjellen er derimot mindre mellom innvandrere og etterkommere som har utdannet seg i Norge enn blant innvandrere som har utdannet seg i utlandet (NOU 2017:2). Man kan konkludere med at innvandrere som har utdannet seg i Norge har størst mulighet for å få jobbtilbud. Dette viser igjen at utenlandske utdanninger er lite verdsatt på det norske arbeidsmarkedet.

Det er stor andel av innvandrere som har lav eller ingen utdanning, det vil si utdanning på grunnskolenivå eller lavere. Det kommer fram i NOU 2017:2 at det har blitt konstatert en økning av utdanningsnivå blant innvandrere, og at 15 prosent av innvandrere har høyere utdanning. Arbeidsinnvandrere har som regel høyere kompetansenivå enn flyktninger (se figur 9) (Olsen, ssb.no, 2018).

Figur 9: Befolkningen alder 15-74 etter innvandrerbakgrunn og høyeste fullførte utdanning. 4.kvartal 2016. Kilde SSB



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

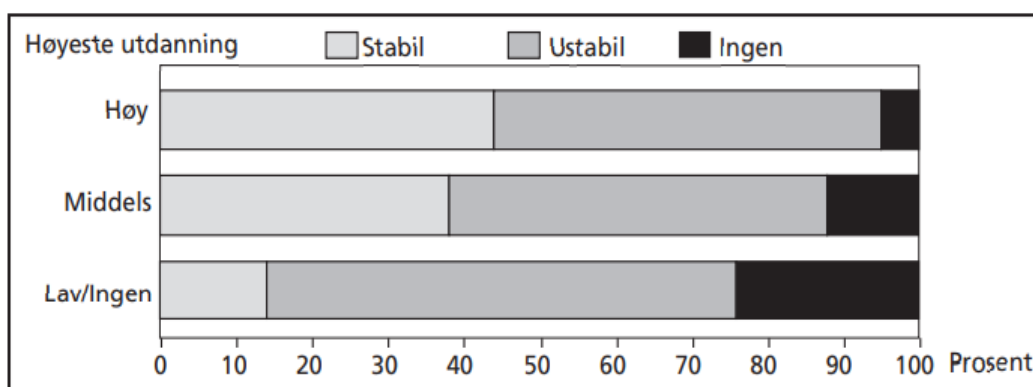
Blant etterkommere er utdanningsnivå høyere enn deres innvandrerforeldre. En stor andel av de som blir bosatte som barn, har også utdannet seg i motsetning til de som har kommet som voksne. Blant de som ble bosatt som voksne, er færre som deltar ved høyere utdanning enn blant voksne i befolkningen ellers. Det kommer frem at kun en av fire voksne flyktninger har tatt sin utdanning i Norge (ibid.).

Noen av årsakene til at flyktninger og andre innvandrere er underrepresentert ved høyere utdanning, kan være utilstrekkelige norskkunnskaper og manglende studiekompetanse som kvalifiserer for opptak til høyere utdanning i Norge (NOU 2017:2).

Innvandrere med utdanning tatt ved norske utdanningsinstitusjoner har større grad for sysselsetting enn de med medbrakte utdannelser (NOU 2017:2). Søkere med utdanning fra hjemlandet kan ha vanskelighet med å tilpasse seg norsk arbeidsliv. Og det kan forklares med at norske arbeidsgivere har lite kjennskap til deres kompetanse og er usikre på hvordan de skal omsette innvandreres medbrakte kompetanse i praksis.

FAFOs rapport 387/2002 (s.100) (Drøpping og Kavli) viser en viss sammenheng mellom utdanningsnivå og grad av arbeidstilknytning (figur 10). Blant de med høyere utdanning var det en større andel som hadde stabil tilknytning til arbeid, men det var også en stor andel som hadde ustabile arbeidsforhold, det vil si engasjement og midlertidige stillinger. Resultatene er ikke overraskende fordi det er mange andre undersøkelser som har kommet fram til samme konklusjon.

Figur 10: Arbeidstilknytning (prosent) etter høyeste fullførte utdanninger. kilde: FAFOs rapport 2002/387



Høy utdanning: universitet/høgskole, middels utdanning: videregående skole eller tilsvarende, lav/ingen utdanning: (grunn)skole fra 0 og inntil 9/10 år.

I en artikkel om «utdanning gir større ulikhet enn innvandrerbakgrunn» fra SSB, kommer det fram at blant innvandrere med bakgrunn fra landgruppe 3, med mer enn 3 års botid, har 40 prosent kun grunnskole kontra 25 prosent av norskfødte med innvandrerforeldre. I den øvrige befolkningen er det 17% som kun har grunnskole. Lave kvalifikasjoner blant flyktninger bidrar til økt kompetansegap mellom innvandrer- og majoritetsbefolkningen. Mange flyktninger har ikke fått muligheten til å fullføre utdanning i hjemlandet fordi skolesystemet kan ha vært for dårlig utbygd eller ødelagt på grunn av krig (SSB, 2020)

Andelen med kun grunnskole økte spesielt i perioden 2010-2017, og antagelig på grunn av økning i antall flyktninger i samme perioden. Det er derimot omtrent lik andel av norskfødte med innvandrerforeldre som har høyere utdanning sammenlignet med de uten innvandrerbakgrunn. Konklusjon er at utdanningsnivå har mye mer å si enn innvandrerbakgrunn. Dette gjelder spesielt for innvandrerkvinner som har fullført videregående og høyere utdanning i Norge. De får i stor grad arbeid etter å ha fullført utdanning (SSB, 2020).

I rapporten av Bjørn Olsen og Tanja Askvik om «flyktninger i og utenfor arbeid» påpekte de at en stor andel av flytninger fra Somalia og Eritrea har lav eller ingen utdanning ved bosetting, men etter noen år har nesten halvparten fullført utdanning i Norge. Og de fleste som fullfører utdanning er fra Eritrea (Olsen & Askvik, Flyktninger i og utenfor arbeidsmarkedet, 2021).

I NOU 2017:2 kommer det også fram at av flyktninger som tar utdanning i Norge klarer seg bra, men andelen som deltar i utdanning/ opplæring er altfor lav. Derfor må kvalifisering og opplæring være hovedsatsingsområde dersom man vil øke integrasjon av flyktninger i arbeidslivet (NOU 2017:2).

6.3 Innvandreres holdninger og motivasjon

Innvandreres holdninger og kulturelle normer, samt motivasjon kan påvirke deres mulighet og sannsynlighet for god integrering i arbeids -og samfunnslivet. Forventede kjønnsroller spiller en stor rolle for hvorvidt innvandrerkvinner vil kunne være yrkesdeltakere. Som nevnt tidligere, ble det påvist at omsorgsoppgaver er en av årsakene til høyt frafall fra norskopplæring og lav deltakelse i arbeidsliv for noen innvandrerkvinner.

Innvandrerkvinner som deltar på arbeidsmarkedstiltak og mangler erfaring med det å være yrkesaktiv, har ofte vist seg å ikke har mål om å komme i arbeid. Kulturelle normer og religion kan begrense hvilke jobber noen innvandrergrupper kan fungere i. Kjønnsroller påvirker hvordan innvandremenn med visse kulturbakgrunner kan ha utfordringer på arbeidsplasser der de, for eksempel, har kvinnelige kolleger eller ledere (Proba Samfunnsanalyse, 2020).

Funnene viser at det er høyere sysselsetting og bedre levekår/velferd blant innvandrerkvinner som er gift med nordmenn. Noen innvandrerkvinner med fluktbakgrunn har derimot lavere sysselsetting, større omsorgsoppgaver og som regel lite eller ingen utdanning (Søholt, Trondstad, & Vestby, 2015).

Ikke-vestlige innvandrerkvinner med fluktbakgrunn har redusert sannsynlighet for å være i arbeid på grunn av forventede kjønnsroller og omsorgsoppgaver. Noen ganger er det kvinner selv som velger å være hjemmeværende fremfor å være i arbeid. Og det er fordi kvinner ofte må gjøre det som forventes av familie og hennes innvandremiljø. Det er også til dels på grunn

av manglende motivasjon for å være i arbeid. Kjønnssrolletradisjonene er mest markant blant innvandrere fra Pakistan, Marokko og Somalia (Drøpping & Kavli, 2002).

Norskfødte kvinner med ikke-vestlige innvandrerforeldre har mer liberale holdninger enn foreldrene sine, men er også mer aktive på både arbeid og utdanning, men de er derimot mindre aktive enn norskfødte innvandrer menn med samme landbakgrunn. Funnene viser at ikke-vestlige norskfødte kvinner vil senere i livet konfrontere de samme kjønnsbarrierene for yrkesdeltakelse, men i mye mindre grad enn de som er født i utlandet (ibid.).

Ikke-vestlige innvandrerkvinner bruker som regel lang tid for å komme i arbeid fordi de har lavere kvalifikasjoner med seg fra hjemlandet. Noen av dem er praktisk talt analfabeter når de kommer til Norge. De vil ha vanskelighet med å lære seg norsk og bruke lang tid for å få formell utdanning som kan brukes på i arbeidslivet. De har ofte lite eller ingen arbeidserfaring som kan omsettes i det norske arbeidsmarkedet. Ikke-vestlige innvandrer menn med samme landbakgrunn har større sannsynlighet enn innvandrerkvinner for å komme i arbeid, til tross at de også har lave formelle kvalifikasjoner (ibid.).

6.4 Holdninger hos arbeidsgivere

“Like barn leker best” (Midtbøen & Rogstad 2012 s.123). Dette er et kjent ordspråk som i denne konteksten betyr at arbeidsgivere ofte velger søkere som ligner mest på dem selv. Fremmedfrykten kan være en av årsakene til diskriminering av innvandrere i arbeidsmarkedet. Arbeidsgiveres holdninger til søker med innvandrerbakgrunn kan utgjøre en stor barriere for inkludering av ikke-vestlige innvandrere eller andre innvandrergrupper i arbeidslivet.

Rogstad, J. (2001 s.93) skriver at «En arbeidsgiver er best trent til å tolke signaler fra arbeidssøkere som tilhører samme etniske grupper som dem selv» Arbeidsgivere fortalte at de ikke ansetter personer med minoritetsbakgrunn fordi de har dårlige språkferdigheter og lav kompetanse. Arbeidsgivere ga uttrykk for at søkere med synlige minoritetstrekk, som hudfarge, var forbundet med lav produktivitet på grunn av dårlig språkbeherskelse, lav kompetanse og lite kjennskap til norske arbeidskulturer, koder og verdier. Derfor foretrakk arbeidsgivere å ansette etniske nordmenn fremfor søkere med minoritetsbakgrunn (Rogstad, 2001).

Resultatene fra et felteksperiment kombinert med kvalitativsamtaleintervjuer blant arbeidsgivere i ulike bransjer i både privat og offentlig sektor av Midtbøen & Rogstad (2012), viser at sannsynlighet for diskriminering eller forskjellsbehandling av jobbsøkere med innvandrerbakgrunn er framtrødende både i privat og offentlig sektor. Diskriminering representerer uten tvil en stor barriere for minoritetsbefolkningens innpass på arbeidsmarkedet, både i privat og offentlig sektor.

Ekspertimentet hadde som formål å undersøke effekten av å ha et utenlandsk klingende navn og sannsynlighet for å bli innkalt til jobbintervju ved bruk av fiktive jobbsøknader. Resultatene av felteksperimentet viser at sannsynlighet for å bli innkalt til jobbintervju minsker med 25 prosent for menn og 16 prosent for kvinner med et utenlandsk klingende navn (Midtbøen & Rogstad, 2012)

På samtaleintervjuene fortalte arbeidsgivere om sine fordommer, holdninger, forestillinger og erfaringer med noen innvandrergrupper, og etniske stereotypier særlig rettet mot innvandrere fra «Afrikas horn». De fortalte også hvorfor de hadde valgt bort søkere med utenlandsk navn til fordel for søkere med norsk navn(ibid.).

Noen av arbeidsgivere mente at jobbsøkere med minoritetsbakgrunn må ha «særegne kvaliteter», «skille seg ut» i forhold til søkere med majoritetsbakgrunn, for at de skal vurdere å innkalle dem til jobbintervju. Noen av dem oppga å ha negative erfaringer med ansatte fra ikke-vestlige land. De beskrev dem som «ikke ærlige», noen «passet ikke inn» i bedriftens arbeidsmiljø, forstår ikke «kodeksen» og har heller ikke de personlige egenskaper de ser etter. Noen av arbeidsgiverne fortalte at de allerede hadde altfor mange ansatte med innvandrerbakgrunn. Det var ikke fordelaktig eller lønnsomt for bedriften å ansette flere med innvandrerbakgrunn (Midtbøen & Rogstad, 2012).

Arbeidsgiverne ga uttrykk for at innvandrere har ofte manglende formell kompetanse, lave språkferdigheter og pleier å ha høyt sykefravær. De er usikre på innvandreres kompetanse selv om de har arbeidserfaringer og høyere utdanning fra Norge. Dette gir indikasjon på at etterkommere også har lavere sannsynlighet for å få jobb sammenlignet med søkere som har like kvalifikasjoner i majoritetsbefolkningen. Arbeidsgivere uttrykte lite fortrolighet til ikke-vestlige innvandrere(ibid.).

Sannsynlighet for å bli innkalt til jobbintervju var større for kvinner med utenlandsk navn enn for menn. Forklaringen til dette kan ligge i at kvinner og menn søker på ulike stillingstyper i ulike bransjer. For eksempel, i helse, pleie -og omsorgsbransjen er ikke-vestlige innvandrerkvinner overrepresentert. Men sannsynlighet for å bli innkalt til jobbintervju er allikevel lavt for både menn og kvinner med innvandrerbakgrunn. Ikke-vestlige innvandrerkvinner kan også bli diskriminert på grunn av bruk av hodeplagg(ibid.).

Arbeidsgivere uttrykte en viss usikkerhet ovenfor innvandreres kompetanse og egenskaper, spesielt ikke-vestlige innvandrere og deres etterkommere. Noen av dem mente at det utgjør en økonomisk risiko for bedriften, som de ikke er villige til å ta, med tanke på kostnader versus produktivitetskrav. Noen av arbeidsgivere påpekte at de ikke diskriminerer, men i deres virksomheter hadde alle ansatte majoritetsbakgrunn(ibid.).

Noen av arbeidsgivere fortalte at det var lettere for dem å velge etniske nordmenn fordi de er bedre kjent med hvilke kunnskaper de har. Derfor er etniske nordmenn forbundet med mindre risiko og høyere produktivitet enn innvandrere(ibid.). Dette gjelder spesielt for ikke-vestlige innvandrere som har tatt sine utdanninger i utlandet. Dette til tross for at de har de samme ressursene og kvalifikasjonene som etniske nordmenn.

I situasjoner der det var uklarhet om krav til formell kompetanse og store antall søknader, viste arbeidsgivere preferanse for søkere med majoritetsbakgrunn og valgte bevisst bort søkere med innvandrerbakgrunn. Det er fare for at arbeidsgivere velger søkere ut fra den kunnskapen de har om visse grupper når de får mange søkere å velge mellom. Spesielt når de vil unngå å bruke mye tid på å gjennomgå alle jobbsøknader. I rekrutteringsprosessen med klare kompetansekrav og få søkere, framkommer det derimot likebehandling(ibid.).

Sannsynligheten for at innvandrere kan få innkalling til jobbintervju er lavere i privat sektor enn det er i offentlig sektor, henholdsvis 34 og 10 prosent. Sysselsetting av personer med innvandrerbakgrunn er derimot høyere i private enn i offentlige virksomheter. En mulig forklaring på mindre forekomst av forskjellsbehandling i offentlig sektor, kan være at søkere til ledige stillinger har rett til å be om å få innsyn i ansettelsesprosesser, noe som kan avdekke forskjellsbehandling(ibid.).

Offentlige virksomheter er pålagt å sikre likebehandling og inkludering ved rekruttering til ledige stillinger, og spesielt for personer som har vanskelighet med å komme inn på arbeidsmarkedet, som innvandrere og funksjonshemmede. Søkere til ledige stillinger i offentlig sektor får muligheten til å velge om de ønsker å opplyse om slike forhold ved innsending av elektroniske jobbsøknader.

Forskningen viser at arbeidsgivere vil i mindre grad ansette søkere når de er usikre på deres ferdigheter og kompetanse. En mulig forklaring kan også være at det er lettere å måle uformell kompetanse slike som koder, verdier, og holdninger hos etniske nordmenn enn hos flerkulturelle. Forskjeller mellom etniske nordmenn og minoriteter med høyere utdanning skylder kanskje ikke bare diskriminering i arbeidsmarkedet, men det kan også skyldes at deres utdanning ikke er «på høyde med tilsvarende norske utdannelse» (Engelstad, Fredrik m.fl. 2007 s.165). For dårlige norskkunnskaper eller at arbeidsgivere setter for høye språkkrav, kan også være en mulig forklaring på hvorfor innvandrere ikke slippes inn på arbeidsmarkedet (ibid.).

Resultatene fra en rekke andre surveyundersøkelser utført for SSB viser at innvandrere, inkludert deres etterkommere, har opplevd diskriminering i jobbsammenheng.

I SSBs rapporter 2018/20 fremkommer det at norskfødte med innvandrerbakgrunn opplever mye diskriminering ved jobbsøking og på jobb. 67 prosent av respondentene oppgav at de hadde opplevd forskjellsbehandling ved jobbsøking de siste tolv månedene, og 22 prosent oppga at de ikke fikk jobb de mente de var kvalifiserte for fordi de har innvandrerbakgrunn. Andelen var størst blant norskfødte med pakistansk bakgrunn, og høyere blant norskfødte kvinner enn menn med pakistanske foreldre (Dalgard 2018, SSB rapport 2018/20 s.103-104).

Forskjellsbehandling har blitt forsket på i flere år, og funnene viser at diskriminering på grunn av etnisitet har eksistert lenge på arbeidsmarkedet.

6.5 Innvandreres helse

God helse er en viktig ressurs uansett om man er innvandrer eller ikke. Dårlig helse kan begrense integrering i arbeidslivet. SSBs levekårsundersøkelse i 2005/2006, blant innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i alder 16-70 år, fra Somalia, Iran, Tyrkia, Irak, Sri-

Lanka, Chile, Bosnia- Hercegovina, Serbia- Montenegro, Pakistan og Vietnam med minst to års botid i Norge, viser at stor andel av innvandrere oppgav å ha dårligere helse enn befolkningen for øvrig. Ikke- vestlige innvandrerkvinner oppgav å ha dårligere helse enn innvandrer menn. Det fremgår også at innvandrere fra Tyrkia og Irak er blant de med dårligste helse og største helseproblemer. Kun en av ti ikke-vestlige innvandrere oppgav å ha god eller meget god helse sammenlignet med seks av ti i den øvrige befolkningen (SSB, 2011).

Unge innvandrere oppgav mindre somatiske plager enn unge i den øvrige befolkningen. I eldre befolkningen er det motsatt. Dette kan forklare høy arbeidsledighet og tidlig avgang fra arbeid, før pensjonsalder, blant eldre i innvandrerbefolkningen. Helseplager øker med økende alder i innvandrerbefolkningen og holder seg uendret etter en viss alder(*ibid.*).

Levekårsundersøkelsen viser også at 27 prosent av innvandrerbefolkningen plages av psykiske problemer. Dette kan føre til lav yrkesdeltakelse på grunn av redusert funksjonsevne. Et stort antall innvandrere oppgav å ha redusert arbeidsevne med alderen(*ibid.*). På grunn av helseutfordringer kan flere innvandrere slite med å få innpass på arbeidsmarkedet til tross for lang botid i Norge.

Innvandrerne selv vurderer av helse og funksjonsnedsettelse viser at helseutfordringer øker til en viss grad med botid og utelukkende med alder. Innvandrerkvinner arbeider ofte i fysiske krevende jobber og har ofte dårlig fysisk helse (Barstad & Molstad, 2020/44).

Innvandrerens opplevelse av egen helse er dårligere enn for den øvrige befolkningen. Forskningen viser klar sammenheng mellom forskjellsbehandling og helseproblemer blant innvandrere og etterkommere. Dette kan skape barriere for god integrering i samfunnet. Dårlig helse på sin side har også sammenheng med lav sysselsetting(*ibid.*).

I en rapport fra Folkehelseinstituttet (FHI) kommer det fram at innvandrere som har opplevd diskriminering, sliter mest med psykiske plager, men de kunne ikke konkludere med at det er diskriminering som er årsaken til psykiske plager (Kjøllestad, et al., 2019). I SSB-rapporter 2020/44 bekreftes det at nedsatt psykisk helse blant innvandrere kan ha sammenheng med diskriminering (Barstad & Molstad, 2020/44).

Funnene fra FHI viser sammenheng mellom alder og dårlig psykisk og fysisk helse. Helsetilstanden blant innvandrere ser ut til å bli verre med økt botid, og blir mer svekket enn

for befolkningen for øvrig. Godt voksne innvandrere sliter mest med psykiske plager mens de yngste har mindre plager, til tross for at blant sistnevnte er det flere som har opplevd diskriminering enn blant de eldre i innvandrerbefolkningen (Kjøllestad, et al., 2019).

Forskningen viser at god helse er forbundet med sysselsetting. Blant arbeidsledige er helseproblemer mer utbredt enn blant sysselsatte. Dette gjelder særlig innvandrerkvinner med nedsatt funksjonsevne. De har dårligere helse enn kvinner i den øvrige befolkningen. Innvandrerkvinner sliter ofte med muskel -og skjelettplager, noe som er mest utbredt blant de som er i arbeid. Bakgrunnen for dette kan være at innvandrerkvinner er overrepresentert i ufaglærte tyngre yrke(ibid.).

Psykiske plager er mer utbredt blant deltidsarbeidene enn blant de som jobber fulltid. Sysselsatte har bedre helse enn ikke-sysselsatte. Innvandrere og flyktninger som ikke er i arbeid har dårligere helse enn de som er i arbeid, men innvandrere generelt har dårligere helse enn innfødte (Kjøllestad, et al., 2019).

Flyktninger som har opplevd krig preges ofte av sammensatte helseproblemer på grunn av traumer. Dette er noe som kan skape stor barriere for deltakelse i arbeidslivet. Psykiske problemer blant flyktninger kan også gi forklaring på lav sysselsetting blant noen flyktninggrupper og hvorfor de faller ut av arbeid til tross for lang botid i Norge (Proba Samfunnsanalyse, 2020).

Helsetilstand blant innvandrere svekker med økt botid og alder, med unntak av psykisk helse. Fysiske og psykiske helseplager er mer utbredt blant innvandrere fra muslimske land enn innvandrere fra ikke-muslimske land, og varierer noe i forhold til landbakgrunn. Innvandrere fra Iran og Irak har større helseproblemer enn andre innvandrere. Og innvandrere fra Somalia og Eritrea har også nedsatt psykisk helse, men mindre utbredt enn blant innvandrere fra Irak og Iran (Barstad & Molstad, 2020/44).

Funnene fra SSBs levekårsundersøkelse om yrkestilknytting blant norskfødte med innvandrerforeldre, viste klar sammenheng mellom helseutfordringer blant norskfødte med økt alder, spesielt fordi det er registrert at flere får «sykdomsrelatert ytelse fra folketrygden». Dette varierer fra menn til kvinner og har sammenheng med landbakgrunn (Kirkeberg, Dzamarija, Bratholmen, & Strøm, 2019)s.63).

I NIBR rapport (2018:18) fremgår det at innvandrerkvinner uten inntektsgivende arbeid har dårligere helse og flere velferdsproblemer enn innvandremenn med samme landbakgrunn (s.42). Innvandrere fra Tyrkia, Iran, Irak og Pakistan har større velferdsproblemer, og at innvandrere som har økonomiske problemer har også helseproblemer, og omvendt. Arbeidsinnvandrere kommer frem som de med færrest velferds- og helseproblemer (Trondstad, Nygaard, & Bask, 2018).

Selv om de fleste respondentene i SSBs levekårsundersøkelse i 2016, var innvandrere fra Polen og Sri-Lanka, kommer det også fram at alder, botid og kjønn har betydning for innvandreres helsetilstand. Innvandrere fra Tyrkia, etterfulgt av Irak er blant de som er mindre fornøyde med helsen sin. De har mest svekket helse mens innvandrere fra Somalia, Eritrea og Polen oppgav å ha god helse eller svært god helse. Innvandrerkvinner har mer problemer med somatiske og psykiske plager enn innvandremenn. Det ble påvist at en stor andel av innvandrerbefolkningen har nedsatt funksjonsevne på grunn av kroniske sykdommer. Andelen øker betydelig med alder og spesielt blant kvinner, og er størst blant innvandrere fra Pakistan og Tyrkia (Vrålstad & Wiggen, 2017).

6.6 Institusjonelle forhold

«I hvilken grad innvandrere blir konsumenter eller produsenter av velferd, vil først og fremst avhenge av om de får innpass på arbeidsmarkedet på likeverdige vilkår med befolkningen for øvrig» (Bay m.fl., 2005 s.50).

Norge har et bærekraftig velferdssystem som er avhengig av at alle arbeider og bidrar til finansiering av felles velferdsgoder. For å opptjene rettigheter til trygdeytelser, må man i hovedregel ha hatt inntektsgivende arbeid og vært medlem i folketrygden. Økt innvandring kan føre til økt kostnader for staten, i form av utbetalinger av trygdeytelser, dersom arbeidsintegrasjon ikke er vellykket. De som ikke har opparbeidet seg rett til trygdeytelser, under for eks. sykdom/ uførhet eller arbeidsledighet, vil kunne søke om økonomisk sosialhjelp. Innvandreres deltakelse i arbeidslivet er en viktig forutsetning for egen velferd og bedre levekår. Arbeid kan også bidra til god helse.

Lavt sysselsettingsnivå blant innvandrere kan ha ført at mange innvandrere er mottakere av trygdeytelser og økonomisk sosialhjelp fra NAV. De som ikke har opparbeidet seg rett til

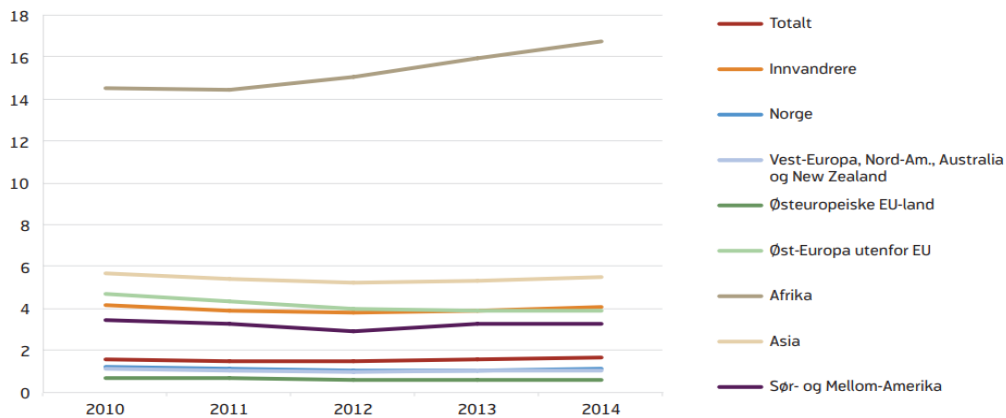
trygdeytelser, går som regel over til sosialhjelp. Dette gjelder spesielt innvandrere med bakgrunn fra blant annet Afrika og Asia. De er overrepresentert som sosialhjelpsmottakere. Det er en betydelig andel som får økonomisk bistand fra NAV til tross for lang botid. Dette gjelder spesielt flyktninger. De er overrepresentert som mottakere av helse relaterte ytelser, som for eksempel uføretrygd, med økt botid. Det er derimot lav andel blant arbeidsinnvandrere (inkludert fra nordiske land) som mottar trygdeytelser og økonomisk sosialhjelp (NOU 2017:2 s. 26).

Sjenerøse velferdsytelser kan ofte fungere mot sin hensikt og skape fattigdomsfeller. Det kan være attraktivt for noen å velge trygd fremfor arbeid (Bratsberg m.fl., (2017) i (Proba Samfunnsanalyse, 2020). Markussen og Røed (2015) i PROBA samfunnsanalyse, påpeker at trygdeytelse kan «smitte over» innad i innvandregrupper. Dette kan også forklare lav sysselsetting blant noen innvandregrupper (Proba Samfunnsanalyse, 2020).

I en SSB-artikkel kommer det fram at i 2017 var innvandrere største forbrukere av økonomisk sosialhjelp. Utgifter til sosialhjelp lå på 6.6 milliarder kroner, og 56 prosent av dette beløpet ble utbetalt til innvandrere. Og av denne andelen ble 86 prosent utbetalt til innvandrere fra Asia og Afrika. Blant norskfødte med innvandrerforeldre var andelen høyere enn i den øvrige befolkningen. Dette dreier seg altså om at innvandrere fikk mer penger utbetalt i økonomisk sosialhjelp enn befolkningen for øvrig (SSB, 2019).

Rapport Arbeid og velferd 3// 2015 (se figur 11) viser en betydelig økning av antall sosialhjelpsmottakere, alder mellom 18-66 år, fra NAV i perioden fra 2012 til 2014. Den største økningen var blant innvandrere fra Afrika og Asia, men økningen var betydelig markant blant flyktninger fra Afrika. Økonomisk sosialhjelp er ment å være siste utvei for personer som ikke kan dekke utgifter til livsopphold fordi de har lavinntekt eller ikke har opparbeidet seg rettigheter til trygdeytelser (Dokken, 2015).

Figur 11: Sosialhjelpsmottakere etter landbakgrunn. Kilde SSB i Arbeid og velferd // 3/72015 s.51



Ettersom innvandrere fra Asia og Afrika har lavest yrkesdeltakelse, kan dette være en av årsakene til at disse innvandrergruppene var overrepresentert som sosialhjelpsmottakere i 2014. Det kom også fra at i perioden 2010-2014 tok Norge imot mange flyktninger fra Afrika. Dette kan også forklare hvorfor det var en betydelig økning i antall mottakere av sosialhjelp fra denne verdensdelen (Dokken, 2015).

Undersøkelsen viser at denne trenden har vedvart i flere år, også utenom denne perioden med høy innvandring fra Afrika, og har sammenheng med lav yrkesdeltakelse, lavinntekt og dårlige levekår blant innvandrere. Dette gjelder og arbeidsinnvandrere som har som regel lavere lønn enn den øvrige befolkningen (Dokken, 2015).

Blant innvandrere fra Østeuropeiske land, som ikke er en del av EU, og fra Asia er det mange som mottar sosialhjelp i en lang periode, og som viser en tendens til å bli avhengige av økonomisk sosialhjelp. Disse har som regel ikke noe andre inntektskilder enn økonomisk sosialhjelp fra NAV (ibid.).

I Stortingsmeldingen (2015-2016) fremgår det at trygdeytelser kan hindre arbeidsintegrasjon. I 2014 var det en betydelig andel av ikke-vestlige innvandrere som mottok kontantstøtte for barn mellom ett og to år (St.meld. nr. 30(2015-2016), 2016).

Blant innvandrere fra Marokko og Pakistan var det 71 prosent som fikk utbetalt kontantstøtte etterfulgt av Somalia med 50 prosent. Andelen er mye større enn den øvrige befolkningen, som lå på 17 prosent. Det kommer frem at kontantstøtten kan bidra til å svekke barns

integrering i samfunnet fordi de ikke går i barnehage, og skaper i tillegg barriere for innvandrerkvinnens deltakelse i arbeidslivet (St.meld. nr. 30(2015-2016), 2016).

Da kom det også forslag om innføring av botidskrav som forhåpentligvis vil redusere tilgang til kontantstøtten og øke yrkesaktivitet blant ikke-vestlige innvandrerkvinner (St.meld. nr. 30(2015-2016), 2016). Fra 1. juli 2017 ble det innført krav om 5 års medlemskap i folketrygden for å kunne ha rett til kontantstøtte (NAV, 2021).

Det gjenstår å se om denne regelendringen vil føre til at flere ikke-vestlige innvandrerkvinner deltar i både utdanning og arbeid, og vil forhåpentligvis bidra til å øke barns mulighet for integrering og språkutvikling før skolealder.

6.7 Virker NAVs tiltak og introduksjonsprogrammet?

FAFO-rapport 2017/31 om introduksjonsprogrammet og norskopplæring, «Hva virker – for hvem?» viser at av alle deltakere i introduksjonsprogrammet fikk 68 prosent jobb 5 år etter at de hadde fullført programmet. Kvinner utgjorde 52 prosent, og de fleste kom ut i deltidsarbeid. Yrkesdeltakelse var lavere for kvinner enn menn, men kvinner har en tendens til å øke yrkesdeltakelse med tid (Djuve, Kavli, Sterri, & Bråten, 2017).

Studien fant variasjon i forhold til alder, familiesituasjon og landbakgrunn. Unge uten barn og familie hadde større overgang til arbeid. Og undersøkelsen viser at en betydelig andel av flytninger som startet i introduksjonsprogrammet i 2007, 2009 og 2011 var mottakere av trygdeytelser i 2014. Denne andelen er høyst for de som deltok i introduksjonsprogrammet i 2011(ibid.).

Innvandrere fra land utenfor EØS-området, ungdom og langtidsledige er prioriterte målgrupper for tiltak i regi av NAV. I 2014 utgjorde innvandrere mer enn 50 prosent av deltakere på arbeidsmarkedstiltak hos NAV. Et av tiltakene som har gitt gode resultater er lønnstilskudd til arbeidsgivere (St.meld. nr. 30(2015-2016), 2016).

I en sekvensanalyse av effekten av tiltaksdeltakelse i forhold til arbeid eller andre løpebaner i perioden 2014- 2019, fremkommer det at det var kun 16 prosent av tiltaksdeltakere født i land utenfor EØS som kom ut i heltidsjobb mens 24 prosent kom ut i deltidsjobb. Funnene tyder

på at dette gjaldt enkelte innvandrergupper, i særdeleshet fra Afrika, men også innvandrere fra Asia og Latin- Amerika. Overraskende nok var det veldig få afrikanske innvandrere som ble registrert med nedsatt arbeidsevne etter tiltaksdeltakelse. Noen innvandrergupper ble gående i tiltak etter tiltak uten at det førte dem nærmere arbeid. Dette kan signaliserer det ikke var god nok sammenheng mellom enkeltes kompetansebehov og type tiltak de fikk tilbud om fra NAV (Nossen, Gjerde, Kalstø, & Lorentzen, 2021).

En stor andel av de som ikke kom i arbeid etter tiltak, hadde kun grunnskoleutdanning eller lavere. Dette kan forklare hvorfor de ikke fikk jobb etter å ha deltatt på tiltak. Arbeidsinnvandrere fra EØS-området hadde den høyeste andelen med overgang til arbeid, inkludert deltids-og fulltidsjobb, etter deltakelse på arbeidsmarkedstiltak. Det kommer frem at lønnstilskudd har større effekt for sysselsetting enn arbeidspraksis og opplæringstiltak, men en kombinasjon av de to sistnevnte tiltakene hadde også stor effekt og gode resultater(ibid.).

Analysen bekrefter at innvandreres utdanningsnivå er en viktig faktor for mulighet for å skaffe og beholde arbeid. Innvandrere født i Afrika hadde lavest andel i arbeid og høyest andel ledige til tross for lengre deltakelse på arbeidsrettet tiltak. Langtidsledighet kan vanskeliggjøre mulighet for å få jobb fordi arbeidsgivere kan oppfatte det som negativt. Deltidsjobber etter deltakelse på tiltak var utbredt blant kvinner født i Afrika, særlig de med fluktbakgrunn(ibid.).

I Stortingsmeldingen kommer det fram at 70 prosent av flyktninger går ut i arbeid eller utdanning ved endt introduksjonsprogrammet, med det er fremdeles lav sysselsetting blant innvandrere fra Afrika, kun 50 prosent kommer ut i arbeid. Og selv om mange flyktninger får jobb gjennom introduksjonsprogrammet, er det mange som faller ut av arbeidslivet fordi de ikke får stabile jobber. Dette gjelder særskilt for kvinner, men gjelder også menn med lav eller ingen utdanning (St.meld. nr. 30(2015-2016), 2016).

6.8 Betydning av språkbeherskelse

Det kommer fram i ulike undersøkelser på dette feltet at språk anses å være et svært viktig verktøy på arbeidsmarkedet, og at gode norskkunnskaper gir gode forutsetninger for vellykket integrering i arbeids -og samfunnslivet. For å bli en del av et felleskap, få bedre kulturforståelse og god innpasning i samfunnet, må man lære seg språk i det landet man han

valgt å bo og arbeide i. Dersom man ikke lærer seg språket, blir man helt avhengig av hjelp fra andre til å klare seg på ulike samfunnsarenaer. Språkbeherskelse åpner opp mulighet for deltakelse i arbeid, utdanning og andre sosiale aktiviteter.

På syttitallet ble det ikke funnet noe forhold mellom norskferdigheter og sannsynlighet for å få jobb fordi alle personer med minoritetsbakgrunn fikk jobb. Dette til tross for at de ikke kunne norsk (Rogstad, 2001). I innvandremiljøet hører man ofte om hvordan forholdene var på arbeidsmarkedet i perioden 1970-1980. Alle fikk jobb kort tid etter at de kom til Norge. I dag krever norsk arbeidsmarked derimot langt høyere kompetansekrav enn det var for 50 år siden, og etter hvert blir det vanskeligere å få jobb uten formell kompetanse. Og forskning viser at dårlige norskferdigheter er uten tvil en barriere for innpass på dagens arbeidsmarked.

Tilbudet om norskopplæring er varierende fra kommune til kommune. Selv om resultatene av norskopplæring er gode på landsbasis, har mange kommuner dårlige resultater på norskprøver. Mange innvandrere har dårlige norskkunnskaper til tross for lang botid. Dette skaper utfordringer for integrasjon på ulike samfunnsarenaer og ikke minst i arbeidslivet (Drøpping og Kavli, 2002)

Nyankomme innvandrere, særlig flyktninger, kan ofte ha større vanskeligheter med å komme ut i arbeid enn de med lengre botid. Gode norskferdigheter øker sannsynlighet for å være i jobb, men norskkurs alene er ikke nok for å oppnå tilstrekkelige språkferdigheter. Det er viktig å tilrettelegge for arbeidsrettet norskopplæring gjennom arbeidspraksis ute på bedrifter (ibid.).

Oslo voksenopplæring og NAV har tilbud om norskopplæring med arbeidspraksis (NAP), hvor elevene kan få tilbud om norskundervisning kombinert med arbeids- og språkpraksis i bedrifter. En slik kombinasjon kan bidra til at voksne innvandrere kommer et steg nærmere arbeidslivet. Ifølge voksenopplæring har dette gitt gode resultater hittil (Oslo VO, 2019).

Det ble påvist at sysselsetting blant innvandrere øker med økt botid for alle innvandrergrupper med unntak for innvandrere med fluktbakgrunn. Funnene viser at sysselsetting blant flyktninger stagnerer eller minsker med økt botid (NOU, 2017).

FAFOs rapport fra 2002 om «sammenheng mellom norskopplæring og yrkesdeltakelse blant ikke-vestlige flyktninger og innvandrere» opprinnelige fra Chile, Somalia, Pakistan, Marokko og Vietnam, som kom til Norge mellom 1978-1998, viser at det var flere menn enn kvinner

som fullførte norskopplæring. Hovedårsaken til dette er at innvandrerkvinner har store omsorgsoppgaver som ikke lar seg kombinere med norskopplæring (Drøpping & Kavli, 2002).

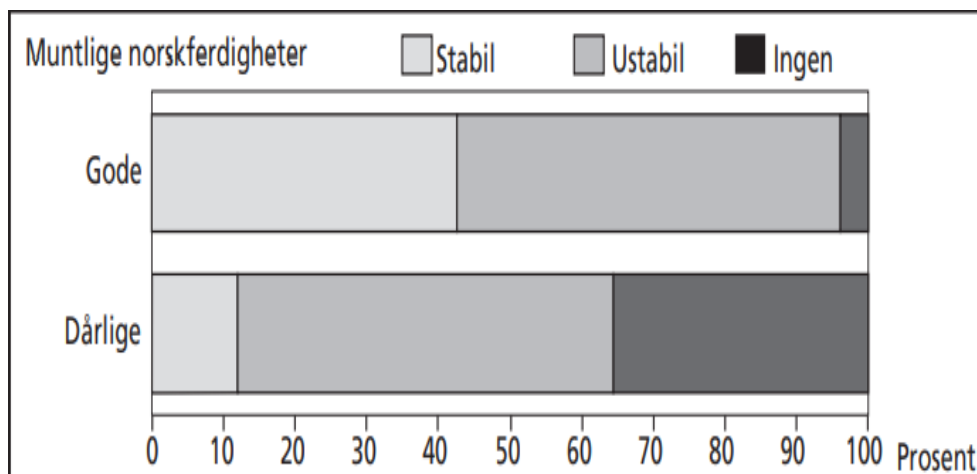
De med høyere utdanning fullførte norskkurs i større grad enn de med lave eller ingen utdanning. Dette gjelder spesielt innvandrerkvinner. Viktigste årsakene til frafall og fravær fra norskundervisning er jobb/utdanning og omsorgsoppgaver (Drøpping & Kavli, 2002).

I samme rapport kommer det fram at sannsynlighet for å få gode norskferdigheter er større for menn som er i arbeid og som har bodd i Norge lengre enn 5 år. Sannsynligheten er størst blant menn med god helse og som er yngre enn 45 år, men dette varierer også i forhold til landbakgrunn. Innvandrere fra Chile hadde høyst sannsynlighet for å få gode norskferdigheter. Det å ha fullført norskopplæring har mye å si om hvor stor sannsynlighet man har for å få gode norskferdigheter. Evnen til å ta ansvar for egen læring og motivasjon for å lære seg norsk, er sentrale faktorer for fullføring av norskopplæring og på hvor stor sannsynlighet innvandrere har for å tilegne seg gode norskkunnskaper (ibid.).

«Gode norskferdigheter er den enkeltfaktoren som i størst grad øker sannsynlighet for å være i jobb» (Drøpping & Kavli, 2002, s. 11). Men det ble også påvist at dersom man ikke får praktisert norsk utenfor klasserommene, er det stor sjanse for at man fort glemmer det man har lært. Menn har bedre sjanse for å bli gode i norsk fordi de kommer raskere ut i arbeid og kan praktisere norsk på jobb, mens kvinner som er hjemmeværende ikke får denne muligheten (ibid.).

Dette viser at yrkesdeltakelse øker sjansen for videre utvikling og forbedring av norskferdighetene. Det viser også at gjennomføring av norskkurs kombinert med jobb hvor man får mulighet til å praktisere norsk, øker sannsynlighet for å få gode norskferdigheter (Drøpping & Kavli, 2002, s. 105).

Figur 12: Arbeidstilknytning (prosent) etter norskferdigheter. Kilde: FAFOs rapport 2002/387((Drøpping & Kavli, 2002)s.98)



Tabellen (figur 12) viser at det var kun 4 prosent av de med gode norskferdigheter som ikke var i jobb mens 43 prosent i denne gruppen hadde stabile jobber (fastjobb på fulltid/deltid og selvstendige næringsdrivende). Over halvparten med gode norskferdigheter hadde ustabil tilknytning til arbeid. Selv om det finnes sammenheng mellom gode norskferdigheter og arbeidstilknytning, kan man også se at over halvparten av de som har gode norskferdigheter hadde ustabil arbeidstilknytning. Konklusjon var at andre faktorer som god helse, motivasjon og botid lengre enn 5 år, særlig for kvinner, sammen med gode norskferdigheter, øker sannsynlighet for å være i arbeid (Drøpping & Kavli, 2002, s. 98).

6.9 Konsekvenser av manglende yrkesdeltakelse

«Den norske velferdsmodellen er avhengig av høy sysselsetting» (St. Meld. 30 s.7). Høy arbeidsledighet har negative virkninger for både samfunnet som helhet og for enkeltindivider. Samfunnsmessig fører høy arbeidsledighet til større økonomiske og sosiale forskjeller, større forbruk av trygdeytelser og lave inntjening av skatteinntekter. Lav sysselsetting er samfunnsøkonomisk ulønnsomt på både kort og lang sikt (St.meld. nr. 30(2015-2016), 2016).

«Tilknytning til arbeidsmarkedet er et viktig aspekt ved integrering. Det letter kontakt med den innfødte befolkningen og øker muligheter for å lære språket»⁹ (Trondstad, Nygaard, & Bask, 2018, s. 68). Lav sysselsetting vil føre til fattigdom blant barnefamilier og store levekårsutfordringer for noen grupper i samfunnet. Dette kan skape sosiale grupperinger av mennesker som ikke føler tilknytting til det norske samfunnet, og som har lite tillit til det politiske systemet og autoritetene. Noe som igjen kan vanskeliggjøre arbeid med integrering og håndtering av kriminalitet(ibid.).

I NIBR rapport 2018:8 fremgår det at «arbeid er viktig arena for sosialintegrasjon og selvutvikling» (s. 56). Innvandrere som står utenfor arbeid, har flere velferdsproblemer enn de som er i arbeid. De har større sannsynlighet for å utvikle psykiske plager. De som har problemer med å skaffe seg bolig, opplever store levekårsproblemer. For å få boliglån og skaffe egen bolig, må man ha tilknytting til arbeid (Trondstad, Nygaard, & Bask, 2018). Og til og med for å leie bolig i det private boligmarkedet, må man kunne vise til arbeidsforhold og stabil inntekt. Blant innvandrere er det mange barnefamilier som sliter økonomisk. Noen barn lever under fattigdomsgrensen. De får ofte ikke muligheten til å delta i sosiale aktiviteter sammen med andre barn fordi foreldrene har dårlig råd. Mange innvandrere klager på at de sliter med å få «endene til å møtes» (Vrålstad & Wiggen, 2027).

⁹ Oversatt fra engelsk

7. Konklusjon

7.1 Oppsummering og drøftning

Har integrering av ikke-vestlige innvandrere og flyktninger vært vellykket? Hvilke politiske integreringsvirkemidler kan bidra til å styrke nyankomme innvandreres mulighet til deltakelse og inkludering i arbeidslivet?

Forskningen viser at manglende yrkesdeltakelse er utbredt blant noen innvandrergrupper, og at det finnes mange barrierer for integrering av noen innvandrergrupper i arbeids- og samfunnslivet. Derfor ble det påvist at et stort antall innvandrere har store velferdsproblemer fordi de har begrenset mulighet for å få gode levekår på lik linje med innfødte.

Tallene fra ulike forskningsrapporter tyder på at det går bra med arbeidsintegrering av innvandrere. Arbeidsledigheten ligger generelt på et lavt nivå i Norge, dersom man ser bort fra oppgangen under koronakrisen. Alle empiriske studier om levekår blant innvandrere viser at yrkesdeltakelse blant innvandrere har økt i de siste 20 årene og flertallet er i arbeid. Det er stor sannsynlighet for å være i arbeid, noe som stiger med botid, med unntak for innvandrere med fluktbakgrunn. Derfor har regjeringen hatt stort fokus på integrering av flyktninger, særlig innvandrerkvinner med fluktbakgrunn.

Er integreringspolitikken effektiv i Norge? *«En effektiv integreringspolitikk skal bidra til et samfunn uten store sosiale og økonomiske forskjeller, og hvor alle gis muligheter til å lykkes.»* (St.meld.30(2015-2016) s. 4).

Barstad og Molstad (2020, s. 94) skriver at «det finnes ingen verdinøytral måte å beskrive integreringen på». De påpeker at man oppnår de samme sosioøkonomiske goder med økt sysselsetting, god inntekt og høy formell utdanning, men det er innvandreres egen opplevelse av i hvilken grad de selv mener at de er godt integrert i samfunnet, som gir noen pekepinner på hvordan det går med integrering. Og at indikatorer som norskferdigheter, helsetilstand og opplevelse av diskriminering i arbeidslivet kan redusere graden av integrering. Integrasjon i arbeidsmarkedet vil heller ikke gi gode indikasjoner for samfunnstilhørighet og psykologisk integrasjon (Barstad & Molstad, 2020).

FAFOs rapport om integrering av innvandrere i nordiske land, viser at en av indikatorene på at det går bra med integrering, er at norskfødte med innvandrerforeldre har høy deltakelse i både utdanningen og arbeidslivet.

Integreringsutvalget mener at integrasjon anses å være vellykket for noen innvandrergrupper, men det trenges fremdeles noen forbedringer spesielt når det gjelder sysselsetting av noen flyktninggrupper. Dette vil ha stor betydning for velferdsstatens bærekraft og den enkeltes økonomi og levekår. Arbeidsdeltakelse er en viktig vei ut av fattigdom og fører til bedre integrasjon i samfunnet for øvrig (NOU, 2017).

Integreringsutvalget mener at regjeringen ikke har lykket med arbeidsintegrasjon av flyktninger, og mener at nøkkelen til bedre integrering og høyere sysselsetting er kvalifisering og utdanning fordi de ser at flyktninger som har utdanning fra Norge, klarer seg bra på arbeidsmarkedet. Mange etterkommere har lav deltakelse på både arbeid og utdanning. Dette må det gjøres noe med fordi lav sysselsetting fører til at innvandrere er overrepresentert som mottakere av trygdeytelser og økonomisk sosialhjelp fra NAV (NOU, 2017). At en stor andel av innvandrere med bakgrunn fra land i Afrika og Asia, er overrepresentert som langtidsmottaker av økonomisk sosialhjelp, kan anses å være et alarmerende tegn på at det ikke har gått bra med arbeidsintegrering av stort antall innvandrere fra disse to regionene.

Forskning viser at yrkesdeltagelse blant innvandrere har holdt seg på et lavt nivå også i tider med høykonjunkturer.

Det er ingenting som tyder på at integreringspolitikken har lykket med å redusere sysselsettingsgapen mellom minoritets -og majoritetsbefolkningen, men alt tyder på at regjeringen jobber kontinuerlig med videreutvikling av nye tiltak som har som formål å forbedre og effektivisere integreringsarbeidet.

Konsekvenser av manglende deltakelse i arbeidslivet: Innvandrere som har stått lenge utenfor arbeidslivet, kan miste motivasjon til å arbeide og bli avhengige av økonomisk bistand fra det offentlige. Noe som kan føre til økt kostnader for velferdsstaten i form av trygdeytelser og økonomisk sosialhjelp. Andre mulige konsekvenser for samfunnet og enkeltindivider, kan være økt kriminalitet i samfunnet, økt psykosomatiske plager, manglende tillitt til politikerne

og medmennesker, fattigdom, store sosiale klasseforskjeller, og langtidsledighet på grunn manglende motivasjon for å komme i arbeid.

I tillegg til høye kostnader for velferdsstaten, kan det også føre til dårlige levekår blant noen innvandrergupper. Dette vil antagelig føre til økning i kriminalitet, ulovlige virksomheter og segregering eller «ghettoisering» på boligområder med etniske grupperinger, som ofte lever under dårlige boforhold i områder som etter hvert forbindes med mye vold og kriminalitet. Dette er allmenkjent som et omfattende problem blant afro-amerikanere i USA og andre marginaliserte minoritetsgrupper i noen Europeiske land.

Sysselsetting og inntektsnivå: Sysselsetting øker med økt botid i Norge, og inntektsnivå i innvandrerbefolkningen har også økt over tid, men det er fremdeles høyere arbeidsledighet blant innvandrere enn blant majoritetsbefolkningen. Innvandrere har lavere medianinntekt enn den øvrige befolkningen, særdeleshet for ikke-vestlige innvandrere. Etterkommere klarer seg bedre enn jevnaldrende innvandrere og er overrepresentert i utdanning, men er samtidig overrepresentert blant de som ikke fullfører utdanning. Utdanningen tatt i Norge har positiv effekt på sysselsetting (IMDi, 2020). Innvandrere med høyere utdanning opplever mer diskriminering i arbeidslivet, men de kommer seg bedre ut i jobb og har bedre norskferdigheter enn de som har studert i utlandet.

Sysselsettingsraten har også sammenheng med innvandringsårsak, og er høyst blant arbeidsinnvandrere og lavest blant flyktninger (IMDi, 2020). Det er viktig å påpeke at arbeidsinnvandrere kommer ofte i forbindelse med jobbtilbud i Norge. Til tross for at arbeid er viktig for integrering, betyr det ikke at arbeidsinnvandrere er bedre integrert enn andre innvandrere bare fordi det er høyere sysselsetting blant dem.

Statistikken fra Statistisk sentralbyrå (SSB) viser at innvandrere med høyere utdanning utgjør stadig en stor andel av arbeidsinnvandring. I nedgangstider, slik som vi har opplevd situasjonen med koronakrise, kan det bli kostbart for velferdsstaten som må utbetale dagpenger til de som har blitt permittert eller mistet jobb, samt økonomisk sosialhjelp til de som ikke har opparbeidet seg rett til dagpenger.

De fleste innvandrere med flyktningbakgrunn har kun grunnskole fra hjemlandet. Når de mister jobb, kan det bli vanskelig for dem å gå tilbake igjen til arbeid uten ytterligere kvalifisering.

Regjeringen forutsetter at alle skal komme i inntektsgivende arbeid og bidra til felleskapet. Mulighet for å få innpass på arbeidsmarkedet kan være avhengig av faktorer ved innvandrere selv, strukturelle forhold ved arbeidsmarkedet og holdninger hos arbeidsgivere. I tillegg ble det påvist at faktorer som botid, personlige egenskaper, helseutfordringer, språkbeherskelse og utdanning, kan være avgjørende for hvor stor sannsynlighet innvandrere har for å skaffe og beholde arbeid.

Funnene viser at innvandrere fra ikke-vestlige land, har lavest yrkesdeltakelse i innvandrerbefolkningen. Dette gjelder spesielt innvandrere fra noen land i Afrika og Asia. Innvandrerkvinner fra disse verdensdelene har lavere yrkesdeltakelse enn innvandremenn. Sysselsetting for innvandrerbefolkningen er lavere enn for majoritetsbefolkningen. Dette kan skyldes lave språkkunnskaper, manglende formell kompetanse samt forskjellsbehandling i rekrutteringsprosessen.

Det ble påvist at sysselsetting blant arbeidsinnvandrere er høyere enn blant de andre gruppene i innvandrerbefolkningen, og nesten på samme nivå som den øvrige befolkningen. Innvandrere har i tillegg generelt lavere inntekt sammenlignet med majoritetsbefolkningen. Norskfødte med innvandrerforeldre klarer seg bedre enn sine foreldre på alle områder. Funnene viser at innvandrere med høyere utdanning, har bedre økonomi og bedre levekår enn de med lav utdanning.

Hvilke faktorer kan påvirke ikke-vestlige innvandrere og flyktningers integrering i arbeidslivet?

Diskriminering og lav formell kompetanse hindrer deltakelse i arbeidslivet: Funnene fra både surveyundersøkelser og forskningseksperimenter viser at mange personer med innvandrerbakgrunn, har opplevd å bli forskjellsbehandlet ved jobbsøking og på arbeidsplassen. Det er også dokumentert i Midtbøen og Rogstad (2012), at diskriminering er reelt og er til stor hinder for arbeidsintegrering av innvandrere og flyktninger, samt deres etterkommere. Forskjellsbehandling oppleves i både privat og offentlig sektor, uansett om de

har lav eller høy formell kompetanse. Forskjellsbehandling er mest utbredt blant norskfødte enn andre innvandrere og varierer noe i forhold til landbakgrunn. Dette kan forklares med at norskfødte er mer aktive på arbeidsmarkedet enn sine foreldre og derfor opplever de mer diskriminering. De har bedre norskerferdigheter og bedre forutsetning for å få jobb med høye kompetansekrav, ettersom de har gått på skole og utdannet seg i Norge.

I de fleste forskningsrapportene, ble det avdekket at en høy andel ikke-vestlige innvandrere har opplevd forskjellsbehandling på jobb og ved rekrutteringsprosessen. Det er viktig å poengtere at i nesten alle studier om diskriminering av innvandrere, ble det analysert utvalgets subjektive opplevelser av diskriminering, men samtidig viser alle resultater at flere innvandrere har følt seg diskriminert på arbeidsmarkedet. Men svar fra intervjuede arbeidsgivere viser er dette mest sannsynlig medfører riktighet, ifølge Midtbøen og Rogstad (2012). Diskriminering eller rasisme er vanskelig å måle objektivt fordi de er sosiale fenomener som sjeldent foregår åpenbart. Innvandrere kan til tider bli utsatt for forskjellsbehandling i arbeidslivet uten å vite om det, spesielt når de ikke kan få innsyn i ansettelsesprosedyrer.

Det som er overraskende er at innvandrere med gode språkferdigheter og høye formelle kvalifikasjoner, opplever mer forskjellsbehandling i ansettelsesprosessen enn de med dårlige språkferdigheter og lave kvalifikasjoner. Dette har sammenheng med at innvandrere med høyere utdanning ofte søker på stillinger med høye kompetansekrav.

Innvandrerens ressurser og formelle kvalifikasjoner: Utdanningsnivå og utdanningstype kan være avgjørende for mulighet for å få jobb. Innvandrere med lite eller ingen utdanning havner ofte i ufaglærte og lavtlønnede yrker. Lav sysselsetting og høy arbeidsledighet kan forklares med at innvandrere og flyktninger har som regel lave formelle kvalifikasjoner og større språkproblemer. Dette har ført til at innvandrere er overrepresentert i konjunkturutsatte bransjer og ufaglærte yrker, noe som gir variasjon i sysselsetting i nedgangstider, særlig under nåværende koronakrisen.

Arbeidslivet i Norge er preget av digitalisering og automatisering. Det er derfor ikke vanskelig å forstå at det kan være utfordrende for innvandrere med lave formelle kvalifikasjoner å tilpasse seg krav om effektivitet og produktivitet i møte med det norske arbeidsmarkedet.

Norge har i tillegg strenge lover og regler som regulerer arbeidsmarkedet og som innvandrere må sette seg inn for å kunne fungere godt i arbeidslivet. Det er viktig å lære om sine rettigheter og plikter for å gjøre seg i stand til å ta vare på seg selv.

At innvandrere som har tatt sine utdannelse i Norge har større sannsynlighet for å få jobb enn innvandrere med medbrakt utdanning ved innvandring, kan forklares med at det kan være vanskelig å måle formelle kvalifikasjoner og norskferdigheter hos innvandrere som ikke har gått gjennom norske skolesystemer. Dermed kan det vanskelig å sammenligne innvandreres medbrakte kompetanse med den kompetansen som etterspørres i det norske arbeidsmarkedet. Dette kan også gi forklaring på hvorfor jobbsøkere med medbrakte utdanning kommer dårligere ut i ansettelsesprosessen enn de som har utdannet seg i Norge. Innvandrere kan ofte ha behov for en praksis fra norsk arbeidsliv som de kan vise til når de søker jobb i Norge. Arbeidspraksis kan gjøre dem bedre rustet på arbeidsmarkedet.

Hvor viktig er gode norskferdigheter? Hva med arbeidsinnvandrere som ikke kan norsk og som allikevel får jobb i Norge?

Når det gjelder norskferdigheter, viste de ulike forskningsrapportene at gode norskferdigheter gir økt sannsynlighet for å få jobb og bidrar til bedre integrering på andre samfunnsarenaer. Det ble påvist klar sammenheng mellom norskferdigheter og arbeidsintegrasjon fordi innvandrere som har dårlige norskkunnskaper er ofte de som står utenfor arbeidslivet.

Det som har gitt svaret på sysselsettingsutfordringer, har i hovedsak dreid seg om å styrke norskopplæring og styrke kvalifiseringsnivået i innvandrerbefolkningen. En kan konkludere med at språket kan anses som inngangsbillett til arbeidsmarkedet, men utdanning og motivasjon er også viktige faktorer. Yrkesdeltakelse har betydning for norskkunnskaper og vise versa.

Språk er et svært viktig verktøy på arbeidsmarkedet, og gode norskkunnskaper er en av forutsetningene for god integrering i arbeids- og samfunnslivet. For å bli en del av et felleskap, få bedre kulturforståelse og god innpassing i samfunnet, må man lære seg språk i det landet man har valgt å bo og arbeider i. Hvis man ikke lærer seg språket, kan man bli fullstendig avhengig av hjelp fra andre til å klare seg i samfunnet. Språkbeherskelse åpner opp mulighet for deltakelse i arbeid, utdanning og på andre samfunnsarenaer.

Gjennom introduksjonsprogrammet skal nyankomme flyktninger får rask kartlegging av deres behov for språkopplæring og eventuelt behov for økt kompetanse gjennom utdanning, samt kartlegging av andre forhold som kan ha betydning for overgang til arbeid. For at integrering skal være effektiv, må kartlegging skje ved ankomst i Norge og før opptak til introduksjonsprogrammet. Dette er bakgrunnen for innføring av ny integreringslov som trådte i kraft fra 1. januar 2021.

Arbeidsinnvandrere fra EØS-området får som regel jobbtilbud gjennom egne nettverk før de kommer til Norge. Arbeidsinnvandrere som hentes inn som arbeidskraft for å jobbe i bransjer hvor de kan bruke engelsk som arbeidsspråk, klarer seg fint uten å lære seg norsk. Mange av dem føler derfor ikke at de har behov for å lære seg norsk. De klarer seg derfor bedre enn innvandrere og flyktninger som har som hensikt å bli fastboende og må dermed lære seg norsk for å bli integrert i arbeidslivet. Arbeidsinnvandrere har som regel høyere formelle kvalifikasjoner enn flyktninger.

Botid: Sysselsetting og inntekt blant innvandrere øker med økt botid, men sysselsetting synker litt eller stopper opp for flyktninger etter 7-10 års botid. Flyktninger er overrepresentert i midlertidige arbeidsforhold og lavtlønnede yrker.

Innvandrere har en lang vei å gå fra de flytter til Norge til de har etablert seg på arbeidsmarkedet og andre samfunnsarenaer, uansett om de har innvandret frivillig eller på grunn av flukt. Alle har som mål å søke trygghet og skape seg et bedre liv. De må lære seg nytt språk, nye kulturelle verdier og levemåter. De må lære nye skrevne og uskrevne regler og nye arbeidskulturer, og de må i tillegg lære å bruke nye teknologier, særlig de som kommer fra land der teknologien på arbeidsmarkedet ikke er velutviklet som den er på det norske arbeidsmarkedet.

Andre barrierer for deltakelse i arbeidslivet

Innvandrerers holdninger, motivasjon og kjønnsstradisjoner: Lav sysselsetting blant ikke-vestlige innvandrerkvinner har sammenheng med motivasjon for å være i arbeid, at de frivillig eller ufrivillig må være hjemme på grunn av omsorgsoppgaver, samt manglende ressurser og lave kvalifikasjoner. Kvinner velger selv å være hjemmeværende med omsorg for barn og andre familiemedlemmer.

Innvandrere som kommer fra land med strenge kjønnsrolletradisjoner, viderefører sine tradisjoner også her i Norge. Her er vi vant til at både menn og kvinner er i arbeid og deler på omsorgsoppgaver mellom seg, mens i noen innvandrerfamilier er kjønnsrollene veldig tradisjonelle. Menn jobber og forsørger familie mens kvinner holder seg hjemme.

Innvandrerkvinner som kommer fra land med strenge kjønnsrolletradisjoner, kan ha egne forutsetninger for at menn skal arbeide utenfor hjemme og være den som tjener penger og forsørger familie, mens kvinners «plass» er hjemme. Mange innvandrerkvinner har ikke hatt mulighet til å fortsette på norsk kurs og har senere store utfordringer med norsk fordi de ikke kunne kombinere norskundervisninger med omsorgsoppgaver.

Det som også kan hindre noen innvandrerkvinner med å få stabil tilknytning til arbeid, er lite eller ingen utdanning fra hjemlandet. Ikke-vestlige innvandrerkvinner har som regel lav eller ingen utdanning når de kommer til Norge. I noen land er det forbudt for jentene å gå på skole, og derfor er noen innvandrerkvinner analfabeter. De må bruke lang tid for å lære seg norsk og kvalifisere seg til ordinært arbeid i Norge.

Det ble påvist at noen innvandrer menn kan ha vanskelighet med å samarbeide med kvinnelige kolleger eller jobber sammen med kvinnelige ledere fordi de ikke er vant til det i hjemlandet. Dette kan ha noe med religion å gjøre eller fordi de helt og slett har vokst opp med andre verdier og kulturelle normer som kan skape barriere for tilpasning til norske arbeidskulturer. Dette kan begrense deres mulighet på arbeidsmarkedet.

Det ble påvist at ikke-vestlige innvandrerkvinner har opplevd diskriminering på grunn av etnisitet og bruk av hodeplagg. Dette er en kjent problemstilling som har vært mye diskutert i mediene.

Forskning viser at personer som blir lenge utenfor arbeidslivet, vil miste motivasjon for å gå tilbake. Sannsynlighet for å komme arbeid blir redusert jo lengre man er utenfor arbeid.

Helseutfordringer: helseproblemer er utbredt blant ikke-vestlige innvandrere og flyktninger, og varierer i forhold til innvandringsårsaker, landbakgrunn og kjønn. Innvandrere har generelt dårligere helse enn personer uten innvandrerbakgrunn. Flyktninger har ofte psykiske plager grunnet traumer relatert til krig og konflikter i de landene de kommer fra. Det ble påvist sterk sammenheng mellom yrkesdeltakelse og helseproblemer.

Ikke-vestlige innvandrerkvinner har dårligere helse og flere velferdsproblemer enn innvandrer menn med samme landbakgrunn. De med lave ressurser og kvalifikasjoner jobber ofte i ufaglærte yrker som er fysisk belastende og har i tillegg store omsorgsoppgaver. Sysselsatte i fulltidsjobber har bedre helse enn ikke-sysselsatte og de som er deltidsarbeidende. Arbeid har stor betydning for helse.

Funnene viste at helseproblemer blant innvandrere øker til en viss grad med alder og med økt botid. Psykiske problemer derimot øker ikke med botid. Fysiske plager og sykdommer og nedsatt funksjonsevner er mer utbredt blant noen innvandrergrupper enn andre.

Arbeidsinnvandrere eller innvandrere fra europeiske land, fremstilles som de med bedre helse enn andre i innvandrerbefolkningen. Visstnok fordi de fleste er i arbeid og fordi noen av dem ikke har lang botid i Norge.

Det ble påvist at utdanningsnivå har betydning for helse. Høyt utdannede med gode norskferdigheter, har bedre helse enn de med lave kvalifikasjoner og dårlige norskferdigheter. Dette kan være tegn på at de er bedre integrert i samfunnet, har bedre økonomi og mer kontakt med andre, og føler seg dermed mindre isolert eller «utenfor» enn innvandrere, som ikke deltar i arbeid, utdanning eller andre aktiviteter der man har mulighet til å bygge eget nettverk.

Trygd og økonomisk sosialhjelp fremfor arbeid: Statistikken viser at ikke-vestlige innvandrere og flyktninger er overrepresentert som mottakere av trygdeytelser og økonomisk sosialhjelp.

Innvandrere fra noen land i Afrika og Asia er blant de som mottar store pengeoverføringer fra det offentlige. De er også de med dårligste levekår i innvandrerbefolkningen. Den norske velferdsmodellen er bygget på at alle skal arbeide og bidra til finansiering av fellesgoder. Det kan være attraktivt for noen innvandrere å leve på trygd fremfor å arbeide. Det finnes en tendens på at denne trenden smitter over innad i innvandrergrupper. Dette kan igjen forklare lav sysselsetting blant noen innvandrergrupper.

Konklusjon: diskriminering på arbeidsmarkedet, lave ressurser og kvalifikasjoner blant ikke-vestlige innvandrere og flyktninger, lave norskferdigheter, kjønnsrolletradisjoner og helseutfordringer er sentrale faktorer som kan skape barrierer for integrering av ikke-vestlige innvandrere og flyktninger i arbeidslivet.

Det kan være krevende for noen innvandrergupper å få innpass på det norske arbeidsmarkedet på grunn av krav om høye norskerdigheter, krav om relevant arbeidserfaring og formelle kvalifikasjoner. Det er spesielt en innvandrerguppe som skiller seg ut i arbeidsmarkedet, det er den gruppen som kommer fra ikke-vestlige land, med hovedfokus på innvandrere og flyktninger med innvandringsbakgrunn fra Afrika og Asia.

Noen kan mene at det er krevende å samarbeide med noen innvandrergupper, på grunn av for dårlige språkerdigheter. Flyktninger har som regel lav utdanning, lite eller ingen yrkeserfaring. Funnene viste at lav sysselsetting blant ikke-vestlige innvandrere og flyktninger, har ulike årsaker. I tillegg til diskriminering, utgjør norskerdigheter, utdanningsnivå, kjønnsrolletradisjoner, helsetilstand, landbakgrunn og innvandringsårsak store barrierer og er avgjørende for hvorvidt innvandrere, særlig de med fluktbakgrunn, kan delta i arbeidslivet.

7.2 Egne forslag om tiltak for økt deltakelse i arbeidslivet

For at ansettelse av ikke-vestlige innvandrere og flyktninger, som sliter med å få jobb i Norge skal være mindre risikofylt for bedrifter, som ønsker å ta inn denne arbeidsstyrken, er det viktig at arbeidsgivere får gode økonomiske insentiver, oppfølging og veiledning fra NAV og andre integreringsaktører.

Det er mange ikke-vestlige innvandrere, spesielt flyktninger, med lav eller ingen formell kompetanse som deltar på tiltak etter tiltak gjennom NAV uten å føre dem nærmere jobb. Det de fleste trenger, er kvalifisering og kompetanseheving gjennom utdanning som tiltak i regi av det offentlige. Dette er noe NAV må ta tak i før de har gått lenge ledige.

For at arbeidsintegrasjon skal være vellykket, er det svært viktig at det jobbes for å få til holdningsendringer hos arbeidsgivere. Dette er for å få til økt sysselsetting blant ikke-vestlige innvandrere, som har høy kompetanse og som sliter med å få innpass på arbeidsmarkedet. Det er viktig at det iverksettes tiltak som skal hindre forskjellsbehandling i ansettelsesprosessen. Tiltak kan være i form av lovreguleringer og bedre rutiner for håndtering av klagesaker på forskjellsbehandling og sanksjoner mot bedrifter som diskriminerer på grunn av etnisitet og landbakgrunn.

Godt samarbeid med arbeidsgivere er svært viktig. Innvandrere som er i fare for å miste jobb, bør få oppfølging på arbeidsplassen av NAV. Arbeidsgivere bør også få hjelp med å redusere frafall fra arbeid og skape mer stabile arbeidsforhold. Dette kan, for eksempel, være hjelp til å øke stillingsprosent blant innvandrere og flyktninger. Dette vil hjelpe spesielt kvinner, som er overrepresentert i ustabile arbeidsforhold.

Tilskuddordningen fra IMDi (som ble lansert april 2021) er antagelig et av de beste virkemidler for dette formålet. Arbeidsgivere må få informasjon om denne ordningen slik at flere kan ta den i bruk. NAV bør også bruke lønnstilskudd, mentortilskudd og inkluderingstilskudd mer aktivt for å få til bedre inkludering av ikke-vestlige innvandrere, som sliter med å skaffe og beholde jobb.

Ikke-vestlige innvandrere med behov for arbeids- og språktrening, bør få mulighet til å kombinere norsk med opplæring i bedrifter. Arbeidstrening bør gjennomføres på bedrifter der de får muligheten til å snakke norsk med arbeidskollegaer. De vil få arbeidserfaring, bygge eget nettverk, samt skaffe seg gode referanser til bruk på videre jobbsøking. Dette vil bidra til større overgang til arbeid. Det antas at arbeidstrening kan bidra til økt motivasjon for å lære seg språk, og vil dermed føre til større sannsynlighet for å få gode språkferdigheter og større overgang til arbeid under og etter norskopplæring.

Nyankomme innvandrere og flyktninger må få kartlagt sine ressurser, barrierer og behov med fokus på arbeid som mål. De må selv få mulighet til å sette opp eget yrkesmål og få hjelp på vei til den jobben som passer best i forhold til deres ressurser og begrensninger.

Ikke-vestlige innvandrerkvinner, spesielt de som kommer fra land der jenter ikke er prioritert i skolesystemer, og som ofte er analfabeter, må få tilrettelagt opplæring fra starten av, og kartlagt eventuelle lære- og skrivevansker. Ikke-vestlige flyktninger og innvandrere med medbrakt høyere utdanning, må få mulighet til å lære seg norsk på et høyt nivå slik at de kan skaffe seg jobb med høye kompetansekrav. De bør også få tilbud om språk- og arbeidstrening innenfor fagområder som er relevant i forhold til deres utdanning.

Norskopplæring må bli mer effektiv og mer arbeidsrettet. Alle bør få tilpasset opplæring i forhold til deres kompetansenivå slik at innvandrere blir bedre rustet til å møte norsk arbeidsliv. Som nevnt ovenfor, er det svært viktig at norskopplæring på skole kombineres med

arbeidstrening. Dette vil gi bedre resultater på sikt. Det er vanskelig å lære seg godt norsk uten å praktisere språk i andre sosiale sammenhenger. De fleste innvandrere snakker ofte morsmålet sitt hjemme, og noen har som regel ingen i nærmiljøet som de kan snakke norsk med.

Forskningen viser at de som får mulighet til å praktisere norsk ved å snakke med norske venner eller arbeidskollegaer, har større sannsynlighet for å få gode norskferdigheter enn de som ikke har mulighet for å praktisere norsk utenfor hjemme. Gode norskferdigheter anses å være inngangsbilletten til arbeidsmarkedet. Det vil uten tvil øke sjansen for å skaffe og beholde arbeid.

Norskopplæring bør ikke begrenses i forhold til antall timer slik som det er i dag. Innvandrere og flykninger bør få tilbud om norskopplæring til de har oppnådd et tilstrekkelig norsknivå som kan føre til arbeid eller videre utdanning.

Karriereveiledning, som også er et av tiltakene NAV og utdanningsinstitusjoner kan tilby, er svært viktig for nyankomme innvandrere, som ofte trenger hjelp og veiledning til å se deres muligheter på det norske arbeidsmarkedet og hvordan de etter hvert kan oppnå sine mål om arbeid. Dette tiltaket bør brukes mer aktivt.

Arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn fra ikke-vestlige land, som har mer vanskelighet med å lære seg norsk, må få tilbud om mer norskopplæring dersom det er språk som hindrer dem i å komme ut i arbeid.

Arbeidsmarkedstiltakene fra NAV trenger ytterligere oppdateringer og tilpasninger slik at de kan bli mer treffsikre og tilpasset ulike innvandrergrupper. Ut fra forelagt forskning og dokumentasjon som finnes på området, viser det at omtrent 40-50 prosent innvandrere og flykninger fra ikke-vestlige land, har behov for mer kvalifisering og kompetanseheving i norsk. NAV bør derfor satse mer på opplæringstiltak, arbeids- og språktrening. Lønnstilskudd kombinert med inkluderingstilskudd, samt yrkesfagopplæring på skole og praksisplasser på bedrifter, vil kunne gi mer treffsikre resultater.

7.3 Kritikken til oppgaven

Det finnes mye forskning og statistikk på dette feltet, og derfor var det tidskrevende å finne de kildene som var mest relevante å gjennomgå. Jeg har valgt å jobbe videre med de som passet best til å besvare problemstillingen. Det finnes kanskje annen relevant forskning som jeg kan ha oversett på grunn av ulike utfordringer og begrensninger, som skyldes smitteverntiltak under koronapandemien, og har begrenset fysisk tilgang til biblioteker.

Det har vært mye informativt og spennende lesestoff. Jeg skulle ønske jeg fikk muligheten til å kombinere litteraturstudien med kvalitative datainnsamling gjennom samtaleintervjuer, slik som jeg opprinnelig hadde planlagt. På grunn av koronarestriksjoner i Oslo, hadde jeg utfordringer med å rekruttere informanter. På bakgrunn av dette, måtte jeg også gjøre litt justering og noen endringer på både tema og problemstilling. Disse måtte tilpasses underveis i skriveprosessen.

Datamaterialene som jeg å gjennomgå oppleves som gode. Jeg har oppnådd det jeg ønsket å oppnå med denne oppgaven, men utfordringen har som sagt vært å begrense meg til de dataene som var mest relevante, samt mangelen på egne informanter.

Avslutningsvis ønsker jeg å påpeke at det var utfordrende å forholde meg nøytralt til de ulike dataene på grunn av egne erfaringer og forforståelse for dette feltet. Det jeg synes var spesielt vanskelig å lese om, var hvor mange innvandrere som har opplevd forskjellbehandling på arbeidsplassen og i ansettelsesprosessen. Det var vanskelig å lese om rasisme og hvordan arbeidsgivere refererte til deres erfaringer med innvandrere og deres fordommer mot visse etniske grupper. Ikke-vestlige innvandreres situasjon på arbeidsmarkedet ser ut være verre enn det jeg først hadde sett for meg. Det har allikevel vært lærerikt og veldig engasjerende lesing. Jeg ønsker ikke at innvandrere skal ses på som «et problem» men heller som viktige ressurser for det norske samfunnet.

Litteraturliste

- Barne-Likestillings-og Inkluderingsdepartement. (2015, januar). *regjeringen.no*. Hentet fra Regjeringen:
https://www.regjeringen.no/contentassets/a15355e81b7a44f38f981337fe9a44f1/regjerings-mal-for-integrering_13-3-15.pdf
- Barstad, A., & Molstad, C. S. (2020/44). *Integrering av innvandrere i Norge. Begreper, indikatorer og variasjoner mellom grupper. Rapporter 2020/44*. Oslo- Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Bartsch, B., Gjermshusengen, L., & Bekkengen, J. (2020). *Hvordan går det med innvandrere som fullfører en bachelor- eller mastergrad i Norge. Rapport 2020/21*. Oslo- Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Bay, A. H., Hatland, A., Hellevik, T., & (red.), C. K. (2005). *2005. De norske Trygdene. Framvekst, forvaltning og fordeling. 1. utgave. 2. opplag*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- beredskapsdepartement, M. S.-2.-o. (2016). *Fra mottak til arbeidsliv – en effektiv integreringspolitikk*. Oslo: Det kongelige Justis- og beredskapsdepartement.
- Bergsli, A. T. (2019, mai 15). *arbeidslivet.no*. Hentet fra arbeidslivet.no:
<https://arbeidslivet.no/Arbeid1/Arbeidsinnvandring/Narmer-oss-200-000-arbeidsinnvandrere-fra-Ost-Europa/>
- Blom, S., & Enes, A. W. (2015). *Introduksjonsordningen – en resultatstudie. Rapporter 2015/36*. Oslo-Kongsvinger: Statisk sentralbyrå.
- Bore, L., Djuve, A. B., & Trondstad, K. R. (2013/11). *Etnisk mangfold og likestilling i arbeidslivet. En kunnskapssatus*. Oslo: FAFO.
- Brochmann, G. (2020, juli 13). *Store norske leksikon (snl.no)*. Hentet fra Store norske leksikon: <https://snl.no/integrering>

-
- Castello, C. (2019, 11 05). *Folk trenger jobb: Desperate innvandrere fornorsker navn og CV for å få jobb*. Hentet fra utrop.no: <https://www.utrop.no/nyheter/nytt/194260>
- Dalgard, A. B. (2018). *Levekår blant norskfødte med innvandrerforeldre i Norge 2016. Rapporter 2018/20*. Oslo-Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Daugstad, G. (2007, desember 17). *Statistisk Sentralbyrå*. Hentet fra SSB: <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/gode-tider-ogsaa-for-innvandrere>
- Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon. (2019). *Arbeid og inntektssikring. Tiltak for økt sysselsetting. NOU 2019:7*. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet 28. mars 2019.
- Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon. (2021). *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring. Tiltak for økt sysselsetting. NOU 2021/2; . Avgitt til Arbeids- og sosialdepartementet 11. februar 2021*. Oslo.
- Djuve, A. B. (2011). *Introduksjonsordningen for nyankomme innvandrere. Et integreringspolitisk paradigmeskifte? Doktoravhandling - Rapporter 2011:19*. Fafos informasjonsavdeling - Allkopi AS. Hentet fra fafo.no: https://www.fafo.no/media/com_netsukii/20210.pdf
- Djuve, A. B., Kavli, H. C., Sterri, E. B., & Bråten, B. (2017). *Introduksjonsprogram og norskopplæring. Hva virker -for hvem? Rapport 2017/31*. Oslo: FAFO.
- Dokken, T. (2015). *Innvandrere og økonomisk sosialhjelp*. NAV.
- Drøpping, J. A., & Kavli, H. C. (2002). *Kurs for arbeid? Norskopplæring og yrkesdeltakelse blant ikke vestlige flyktninger og innvandrere. FAFO-rapport 387*. Oslo: FAFO.
- Dzamarija, M. T. (2014). *Oversikt over personer med ulik grad av innvandringsbakgrunn. Rapporter 2014/16*. Oslo- Kongsvinger : Statistisk sentralbyrå.
- Dzamarija, M. T. (2019, mars 5). *ssb.no*. Hentet fra Statistisk sentralbyrå: <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/slik-definerer-ssb->

-
- IMDi. (2020, februar 13). *imdi.no*. Hentet fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet: <https://www.imdi.no/om-imdi/dette-gjor-imdi/>
- IMDi. (2020). *Indikatorer for integrering. Tilstand og utviklingstrekk ved inngangen til 2020*. Oslo: IMDi.
- IMDi. (2021, januar 27). *imdi.no*. Hentet fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet: <https://www.imdi.no/kvalifisering/regelverk/ny-integreringslov/>
- IMDi. (2021, april 21). *imdi.no*. Hentet fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet - Tilskudd til økt etnisk mangfold i arbeidslivet: <https://www.imdi.no/tilskudd/okt-etnisk-mangfold-i-arbeidslivet>
- IMDi. (2021, februar 2). *imdi.no*. Hentet fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet: <https://www.imdi.no/tilskudd/tilskudd-2020/jobbsjansen/>
- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode. 5. utgave*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Kirkeberg, M. I. (2020, Mai 12). SSB. Hentet fra Statistisk Sentralbyrå - Økt arbeidsinnvandring i fjor: <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/okt-arbeidsinnvandring-i-fjor>
- Kirkeberg, M. I., Dzamarija, M. T., Bratholmen, N. V., & Strøm, F. (2019). *Norskfødte med innvandrereforeldre – hvordan går det med dem? Demografi, utdanning, arbeid og inntekt. Rapporter 2019/21*. Oslo- Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Kjøllesdal, M. (. , Straiton, M. L., Ødegaard, C. Ø., Aambø, A., Holmboe, O., Johansen, R., . . . Indseth, T. (2019). *Helse blant innvandrere i Norge. Levekårundersøkelsen blant innvandrere 2016*. Oslo: Folkehelseinstituttet - avdeling for forskning og analyse av helsetjenesten.
- Kompetanse Norge . (2020, september 1). *kompetansenorge.no*. Hentet fra Kompetanse Norge : https://www.kompetansenorge.no/Norsk-og-samfunnskunnskap/Nettbasert-opplaring/Tilbydere-av-nettbasert-norskopplaring/#Offentligkurssted_3

- Kunnskapsdepartement. (2018, november 15). *regjeringen.no*. Hentet fra Regjeringen: <https://www.regjeringen.no/no/tema/innvandring-og-integrering/kd/Verkemiddel-i-integreringsarbeidet/jobbsjansen/id2343473/>
- Kunnskapsdepartementet. (2018). *Integrering gjennom kunnskap- Regjeringens integreringsstrategi 2019–2022*. Oslo: Kunnskapsdepartement.
- Lovdata. (2018, januar 1). *lovdata.no*. Hentet fra likestillings- og diskrimineringsloven): <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>
- Lovdata. (2020). *Lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere (introduksjonsloven)*. Lovdata .
- Midtbøen, A. H., & Rogstad, J. (2012). *Diskriminerings omfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- NAV. (2020, juni 15). *nav.no*. Hentet fra Fakta om NAV: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/om-nav/fakta-om-nav>
- NAV. (2020, november 16). *nav.no*. Hentet fra Arbeids- og velferdsforvaltningen: <https://www.nav.no/no/person/flere-tema/sosiale-tjenester/kvalifiseringsprogrammet>
- NAV. (2021, januar 4). *nav.no*. Hentet fra NAV: <https://www.nav.no/no/lokalt/oslo/kurs/kurstilbud-for-arbeidssøkere-i-oslo>
- NAV. (2021, februar 9). *nav.no* . Hentet fra Arbeids- og velferdsforvaltningen: <https://www.nav.no/no/person/familie/barnetrygd-og-kontantstotte/kontantstotte2>
- NHO. (2018). *nho.no*. Hentet fra Verden og oss- Næringslivets perspektivmelding 2018: <https://www.nho.no/publikasjoner/p/naringslivets-perspektivmelding/migrasjon/>
- Nossen, J. P., Gjerde, A., Kalstø, Å. M., & Lorentzen, T. (2021). *Kort vei fra tiltak til jobb? Løpebaner for arbeidssøkere som deltar i tiltak. Arbeid og velferd// 1/2021*. NAV.
- NOU. (2017). *Integrasjon og tillit. Langsiktige konsekvenser av høy innvandring. NOU 2017:2*. Oslo: Justis- og Beredskapsdepartementet.

-
- Olsen, B. (2018, Juli 12). *ssb.no*. Hentet fra Statistisk Sentralbyrå: SSB ANALYSE 2018/15: ARBEIDSINNVANDRERES OG FLYKTNINGERS SYSSELSETTING: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/liten-konkurranse-mellom-arbeidsinnvandrere-og-flyktninger-pa-arbeidsmarkedet>
- Olsen, B. (2020, mars 2). *ssb.no*. Hentet fra Statistisk sentralbyrå: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/noe-okning-i-syssetningen-blant-innvandrere>
- Olsen, B., & Askvik, T. (2021). *Flyktninger i og utenfor arbeidsmarkedet*. Oslo-Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Oslo VO. (2019, 10 23). *helsfyr.oslovo.no*. Hentet fra Norsk med arbeidspraksis (NAP): <https://helsfyr.oslovo.no/opplaringstilbud/norskopplaring/nap/>
- Oslo), G. B. (2020, 07 13). *Store norske leksikon* . Hentet fra snl.no: <https://snl.no/integrering>
- Proba Samfunnsanalyse. (2020). *Hvorfor faller flyktninger ut av arbeidslivet? Rapport 2020-5*. Proba samfunnsanalyse.
- Regjeringen. (2018, juni 14). *regjeringen.no*. Hentet fra Arbeidsmarkedspolitikken - institusjoner og organisering: <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmarked-og-syssetning/innsikt/den-norske-arbeidsmarknaden/institusjoner-og-organisering/id570167/>
- Regjeringen. (2020, september 3). *regjeringen.no*. Hentet fra Hvilke arbeidsmarkedstiltak finnes?: <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmarked-og-syssetning/innsikt/arbeidsmarkedstiltak/hvilke-arbeidsrettede-tiltak-finnes/id2076683/>
- Rogstad, J. (2001). *Sist blant likemenn. Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet. Samfunnsforskning, kap. 2, 5 og 6*. Oslo: Unipax .
- sentralbyrå, S. (2020). *statistisk sentralbyrå* . Hentet fra kilde: Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, Statistisk sentralbyrå: <https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/faktaside/innvandring>

- Skog, O. J. (2004). *Å forklare sosiale fenomener – en regresjonsbasert tilnærming*. Gyldendal Akademisk, Norsk Forlag AS 2004. .
- SSB. (2011, mai 2). *ssb.no*. Hentet fra INNVANDRERES HELSE: <https://www.ssb.no/helse/artikler-og-publikasjoner/daarligere-helse-blant-innvandrerne>
- SSB. (2016, juni 21). *Webområde for Statistisk Sentralbyrå*. Hentet fra SSB: <https://www.ssb.no/forskning/demografi-og-levekaar/befolkningsutvikling-flytting-og-dodelighet/hvor-mange-innvandrer-til-norge-framover>
- SSB. (2019, Januar 29). *ssb.no*. Hentet fra Statistisk Sentralbyrå: <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/56-prosent-av-sosialhjelpsutbetalingene-gar-til-innvandrere>
- SSB. (2020, september 28). *ssb.no*. Hentet fra SSB ANALYSE 2020/14 MIDLERTIDIGE ANSETTELSE: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/flere-innvandrere-jobber-i-en-midlertidig-stilling>
- SSB. (2020, september 16). *ssb.no*. Hentet fra Statistisk Sentralbyrå: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/utdanning-gir-storre-ulikhet-enn-innvandrerbakgrunn>
- SSB. (2021). *ssb.no*. Hentet fra Statistisk sentralbyrå - Fakta om innvandring : <https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/faktaside/innvandring>
- SSB. (2021, januar 11). *ssb.no*. Hentet fra Statistisk sentralbyrå: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/regsys>
- SSB. (2021, april 13). *ssb.no*. Hentet fra Utdanning og lønnsnivå hos innvandrere: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/utdanning-og-lonnsniva-hos-innvandrere>
- SSB. (2021, januar 27). *ssb.no*. Hentet fra Rapporter 2021/05. Flyktninger i og utenfor arbeidsmarkedet 2019: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/flyktninger-i-og-utenfor-arbeidsmarkedet-2019>

-
- SSB. (2021, Februar 11). *ssb.no*. Hentet fra Statistisk sentralbyrå : <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/litt-over-9-prosent-ledige-blant-innvandrere>
- SSB. (2021). *ssb.no*. Hentet fra Statistisk Sentralbyrå. Fakta om innvandring. Landbakgrunn for innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i Norge: <https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/faktaside/innvandring>
- SSB. (2021, mars 11). *Statistisk Sentralbyrå*. Hentet fra *ssb.no*: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/regsys>
- St.meld. nr. 30(2015-2016). (2016). *Melding til Stortinget nr.30 (2015-2016). Fra mottak til arbeidsliv – en effektiv integreringspolitikk*. Oslo: Det kongelige Justis- og beredskapsdepartement.
- Stokke, T. A., & Stoltz, G. (2019, september 13). *Store norske Leksikon*. Hentet fra *snl.no*: <https://snl.no/arbeidsledighet>
- Sysselsettingsutvalgets ekspertgruppe . (2019). *Arbeid og inntektssikring — Tiltak for økt sysselsetting*. Oslo : Arbeids- og sosialdepartementet .
- Søholt, S., Trondstad, K. R., & Vestby, G. M. (2015). *Sysselsetting av innvandrere- regionale muligheter og barrierer for inkludering. NIRB-Rapport 2015:20*. Oslo : NIRB- Norsk institutt for by-og regionforskning .
- Trondstad, K. R., Nygaard, M., & Bask, M. (2018). *Accumulation of welfare problems among immigrants in Norway. Report 2018:8*. Oslo og Akerhus: Norwegian Institute for Urban and Regional Research (NIBR).
- Tronstad, K. R. (2009). *Opplevd diskriminering blant innvandrere med bakgrunn fra ulike land* . Oslo-Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Vrålstad, S., & Wiggen, K. S. (2017/13). *Levekår blant innvandrere i Norge 2016*. Oslo-Kongsvinger: Statistisk Sentralbyrå.