

Kristin Thorshaug og Marko Valenta

Et arbeidsmarked for alle?

Innvandrerens innpass og stilling på det norske
arbeidsmarkedet

NTNU SAMFUNNSFORSKNING AS
Mangfold og inkludering



Samfunnsforskning AS

Postadresse: NTNU Samfunnsforskning, 7491 Trondheim
Besøksadresse: Dragvoll Allé 38 B, Trondheim

Telefon: 73 59 63 00
Telefaks: 73 59 66 24

E-post: kontakt@samfunn.ntnu.no
Web.: www.samforsk.no

Foretaksnr. NO 986 243 836

NTNU Samfunnsforskning AS
Mangfold og inkludering
Juni 2012

ISBN 978-82-7570-279-9 (trykk)
ISBN 978-82-7570-280-5 (web)
Forside: Heidi Pedersen

Innholdsfortegnelse

Forord.....	5
1. Integrering på arbeidsmarkedet.....	7
1.1 Et kort innvandringshistorisk tilbakeblikk	7
1.2 Systematisk dårligere integrering.....	9
1.3 Sysselsetting blant ulike innvandrergrupper	11
1.3.1 Stillingstype og stillingsandel.....	14
1.3.2 Sektor- og yrkestilhørighet	14
1.3.3 Botid og sysselsetting	16
1.4 Arbeidsledighet.....	17
1.4.1 Jevnt over lav arbeidsledighet.....	18
1.4.2 Konsekvenser av konjunktorendringer	18
1.4.3 Er den negative trenden i ferd med å snu?	20
1.5 Manglende avkastning av utdanning og overkvalifisering	21
1.5.1 Forskjeller i utdanningsnivå.....	21
1.5.2 Studier av overkvalifisering	23
1.5.3 Årsaker til overkvalifisering blant innvandrere	24
1.6 Komparative undersøkelser	25
2. Forskning tilknyttet manglende integrering på arbeidsmarkedet	27
2.1 Diskriminering.....	27
2.2 «Human capital» og kompetanse.....	28
2.3 Nettverk og et segmentert marked	30
3. Arbeidsmarkedspolitik og integrasjonsfremmende tiltak	31
3.1 Arbeidsmarkedspolitik og reguleringer	31
3.2 Det sosialdemokratiske arbeidsmarkedsregimet	31
3.3 Norsk integrasjonspolitisk historie	33
3.4 Integreringsfremmende tiltak	34
3.4.1 Intervjuplikt	35
3.4.2 Kvotering	36
3.4.3 Arbeidsmarkedstiltak.....	37
4. Oppsummering.....	39
Referanser	41

Forord

Arbeidsmarkedet er ansett som en av de viktigste arenaene for vellykket integrering av innvandrere. Tilgang til arbeid og gjennom det økonomisk selvstendighet er et viktig argument i den integreringspolitiske debatten i mange europeiske land. Til tross for dette har enkelte grupper innvandrere en klart svakere kobling til arbeidsmarkedet, med systematisk og vedvarende lavere sysselsettingsrater og høyere ledighetsrater sammenlignet med andre innvandrergrupper og befolkningen for øvrig.

I denne rapporten tar vi for oss integrering og marginalisering av ikke-vestlige innvandrere på det norske arbeidsmarkedet, det vil si innvandrerbefolkningen fra Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania utenom Australia og New Zealand og Europa utenom EU/EØS. Gjennom bruk av eksisterende statistikk og forskning presenteres situasjonen for denne gruppen innvandrere i Norge når det gjelder sysselsetting, arbeidsledighet, sektortilhørighet, overkvalifisering med mer. Vi ser også på forskning over innvandreres manglende integrering i arbeidslivet. Videre presenterer vi en oversikt over norsk arbeidsmarkedspolitikk og integrasjonsfremmende tiltak.

Rapporten er skrevet av Kristin Thorshaug og Marko Valenta og er en del av NTNU Samfunnsforskning, Avdeling for mangfold og inkludering sin interne strategiske satsning *Mangfold i arbeidslivet*. Gjennom en toårsperiode har vi fokusert på inkludering og ekskludering i arbeidslivet, med et særlig fokus på innvandrere og personer med nedsatt funksjonsevne. Formålet har vært å utvikle en mer helhetlig kompetanse tilknyttet inkludering og ekskludering i arbeidslivet. Denne rapporten ble ferdigskrevet i januar 2011, men publiseres først sommeren 2012, samtidig som de øvrige rapportene i den strategiske satsningen.

Januar 2011

Kristin Thorshaug og Marko Valenta

1. Integrering på arbeidsmarkedet

I det følgende tar vi for oss integrering og marginalisering av ikke-vestlige¹ innvandrere på det norske arbeidsmarkedet, det vil si innvandrerbefolkningen fra Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania utenom Australia og New Zealand og Europa utenom EU/EØS. Gjennom bruk av eksisterende statistikk og forskning presenteres situasjonen for denne gruppen innvandrere i Norge når det gjelder sysselsetting, arbeidsledighet, sektor-tilhørighet, overkvalifisering med mer. Vi har et hovedblikk på den norske konteksten, men der det er mulig og relevant sammenlignes norske data med data fra andre europeiske land.

1.1 Et kort innvandringshistorisk tilbakeblikk

Frem til 1960-årene var Norge et land med større emigrasjon enn immigrasjon (Brochmann og Kjeldstadli 2008). En serie ulike immigrasjonstrender endret dette bildet i løpet av de påfølgende 50 årene. På 1960- og 1970-tallet opplevde Norge, i likhet med flere andre vesteuropeiske land, en bølge av arbeidsinnvandring. I Norge var gruppen dominert av personer fra Pakistan, Tyrkia, Marokko og India. Arbeidsinnvandringen, som i utgangspunktet ble sett på som midlertidig, utviklet seg til permanent innvandring for en betydelig andel av gruppen, og førte med seg en stor gruppe familieinnvandrede. På grunn av den sterke økningen ble det i 1975 innført en midlertidig stopp for arbeidsinnvandring, som i praksis skulle vise seg å vare frem til midten av 2000-tallet.² tilknyttet

I årene etter innvandringsstoppen tilknyttet arbeid var innvandringen til Norge dominert av flyktninger, asylsøkere, spesialistarbeidskraft og familiegjennforente. Fra og med 1970-tallet opplevde Norge å bli et mottaksland for flyktninger og asylsøkere. De første gruppene kom fra Vietnam, Chile og Uganda. Senere ble disse etterfulgt av grupper fra Sri Lanka og Iran. 1990-tallet var preget av store grupper flyktninger fra tidligere Jugoslavia, mens det i løpet av 2000-tallet hovedsakelig har kommet grupper fra Irak, Afghanistan og Somalia.

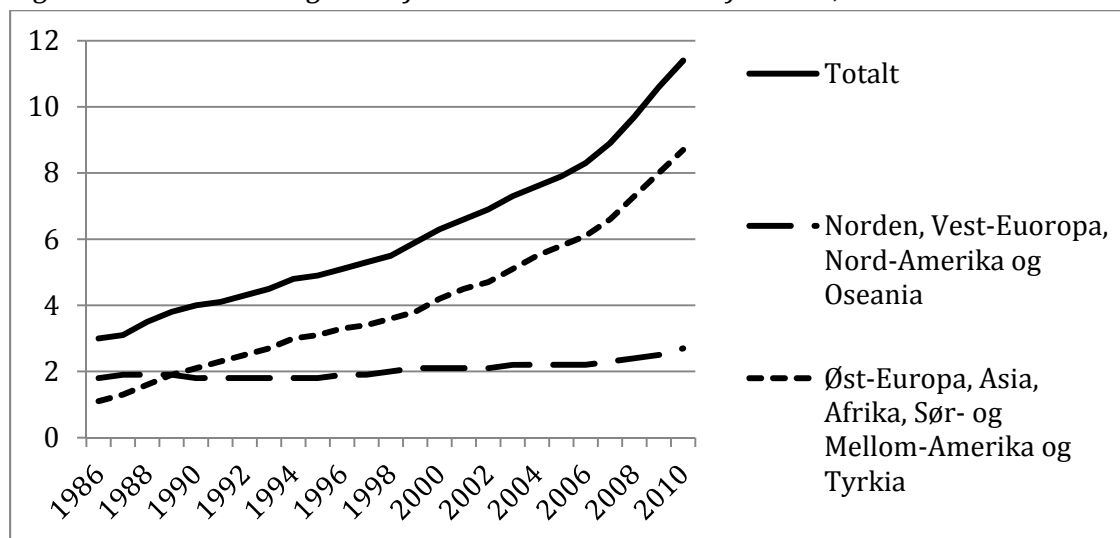
¹ Statistisk sentralbyrå (SSB) har sluttet å bruke dikotomien vestlig/ikke-vestlig, men begrepsparet er fortsatt svært levende i den norske dagligtalen og også i politikken. De nye statistiske betegnelsene oppfattes som noe kronglete å bruke, og den gamle dikotomien er fortsatt mye brukt. I det følgende velger vi, av praktiske årsaker, å benytte betegnelsen "ikke-vestlig" som representativt for innvandrerbefolkningen fra Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania utenom Australia og New Zealand og Europa utenom EU/EØS.

² Innvandringsstoppen ble innført ved behandlingen av Stortingsmelding nr. 39 (1973-74) *Om innvandringspolitikken*. Dette gjaldt stopp i adgangen til å gi nye arbeidstillatelser, med visse dispensasjonsmuligheter særlig tilknyttet spesialistarbeidskraft fra OECD-land (Brochmann og Kjeldstadli 2008). Fra 2000 har det vært en gradvis liberalisering av regelverket som har åpnet for økt arbeidsinnvandring til Norge av både faglært og ufaglært arbeidskraft.

Som en følge av EUs/EØS' felles arbeidsmarked opplevde Norge i etterkant av EU-utvidelsen i 2004 en andre bølge av arbeidsinnvandring, denne gangen fra de nye EU-landene i Øst-Europa, og fremfor alt fra Polen. Igjen var det lenge en forventning om at innvandringen ville være av midlertidig karakter, og igjen viste disse antakelsene seg å være feilaktige. Mange arbeidsinnvandrere fra de østeuropeiske EU-landene har valgt en løs og midlertidig kobling til det norske arbeidsmarkedet. En stor andel velger imidlertid å bosette seg i Norge og bringe sine familier til landet, også i økonomiske nedgangstider (Valenta, Thorshaug og Berg 2009).

Dersom vi studerer innvandringen i perioden 1986-2010 ser vi at det har vært en jevn stigning i andelen innvandrere og norskfødte med to innvandrerforeldre i befolkningen, fra å utgjøre tre prosent i 1986 til 11,4 prosent i 2010 (se figur 1).

Figur 1. Innvandrere og norskfødte med to innvandrerforeldre, 1986-2010. Prosent.



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

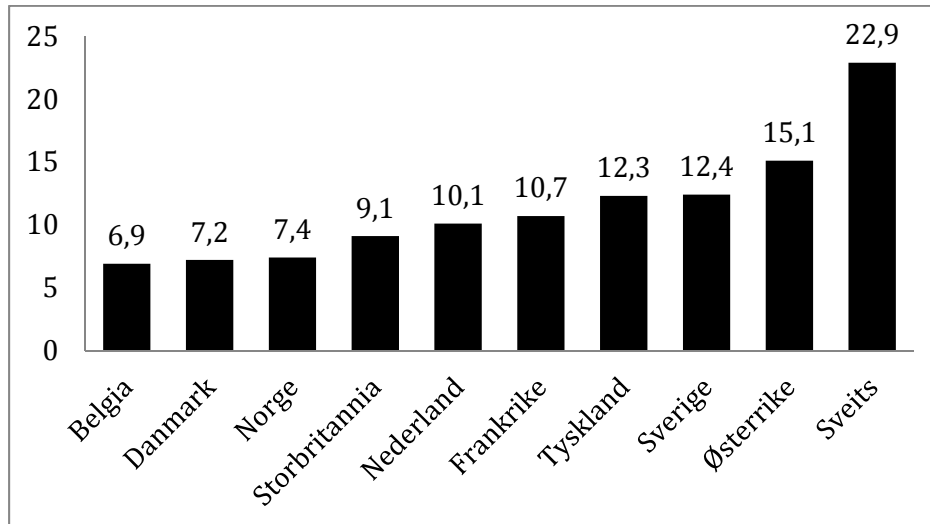
Ved å differensiere mellom innvandrere fra Norden, Vest-Europa, Nord-Amerika og Oseania på den ene siden og Øst-Europa, Asia, Afrika, Sør- og Mellom-Amerika og Tyrkia på den andre siden, ser vi at mens førstnevnte gruppe har holdt seg relativt stabil, har sistnevnte gruppe økt kraftig og utgjør i 2010 8,7 prosent av befolkningen.³ Med andre ord: såkalte ikke-vestlige innvandrere dominerer innvandrerbefolkningen i Norge. Dette skyldes, som vi har vært inne på, en stadig økende andel asylsøkere og flyktninger samt familiegjenforente.

Innvandrerbefolkningen i Norge består per januar 2010 av 459 000 innvandrere og 93 000 norskfødte med innvandrerforeldre. Ettersom relativt få europeiske land har et sentralt folkeregister slik vi har i Norge, er det noe vanskelig lage gode sammenlikninger

³ Innvandrere er personer som er født i utlandet av to utenlandsfødte foreldre og som på et tidspunkt har innvandret til Norge. Norskfødte med innvandrerforeldre er født i Norge, men har to foreldre som er innvandrere. Innvandrerbefolkningen omfatter begge gruppene (OECD 2009: 15, SSB 2010).

når det kommer til innvandring og trekk ved innvandrerbefolkningen. Om en benytter OECD-data ser vi at Norge i 2005 lå i et nedre sjikt når det gjelder andel innvandrere sammenlignet med et utvalg andre vesteuropeiske land (se figur 2).

Figur 2. Innvandrerbefolkningen i utvalgte europeiske land, 2005.



Kilde: OECD Database, UN Migration Database (2005).

I sum kan vi grovt inndeile migrasjonstilstrømningen i Norge i tre faser: arbeidsinnvandring, flyktning- og asylsøkerinnvandring og igjen, etter 2004, en økning i arbeidsinnvandringen. Disse ulike tilstrømningene har ført til en sammensatt innvandrerbefolkning i Norge som opplever ulike muligheter og utfordringer ved integrering i ulike deler av det norske samfunnet. I det følgende skal vi se næyere på deres integrasjon på det norske arbeidsmarkedet.

1.2 Systematisk dårligere integrering

Arbeidsmarkedet anses som en av de viktigste arenaene for en vellykket integrering av innvandrere (Berg 1992;Valenta 2008a; Bevelander 2009; OECD 2009). At innvandrere kommer i arbeid og gjennom det blir økonomisk uavhengige står derfor som et sentralt argument i den norske integreringspolitiske debatten (Blom og Henriksen 2008; OECD 2009). Selv om det generelle bildet i Norge illustrerer et arbeidsmarked preget av høy inkludering for både kvinner og menn, gir studier av forholdene for ulike innvandrergupper et mer nyansert bilde (Berg 1996; Rogstad 2000; Valenta 2008b; OECD 2009). Som Anne Britt Djuve understreker:

Ikke-vestlige innvandrere som ønsker å gjøre karriere i det norske arbeidsmarkedet, møter dermed en tre-trinns utfordring: Å komme inn, å klare seg fast og å komme videre (Djuve 2006: 19).

I løpet av de siste tiårene har det blitt gjennomført en rekke studier i Norge som viser at enkelte grupper innvandrere har en klart svakere kobling til arbeidsmarkedet, med systematisk og vedvarende lavere sysselsettingsrater og høyere ledighetsrater sammenlignet med andre innvandrergupper og befolkningen for øvrig (Pedersen 2002, Østby 2004). Dette gjelder særlig såkalte ikke-vestlige innvandrere, som omfatter innvandrere fra Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania unntatt Australia og New Zealand og Europa utenom EU/EØS (se informasjonsboks 1).

Informasjonsboks 1

Statistiske betegnelser på gruppen innvandrere

Innvandrere er, i henhold til regjeringens definisjon, personer som selv har innvandret til Norge, og hvis begge foreldre er født i utlandet. Innvandrerbefolkningen er en samlebetegnelse for innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre. SSB benytter ikke lenger betegnelsen "innvandrerbefolkningen" som et statistisk begrep. De skiller mellom «innvandrere» som er personer som er født i utlandet av to utenlandsfødte foreldre og som på et tidspunkt har innvandret til Norge, og «norskfødte med innvandrerforeldre» som er født i Norge, men har to foreldre som er innvandrere. I mye av den tilgjengelige statistikken og i tidligere publikasjoner er imidlertid norskfødte med innvandrerforeldre inkludert i innvandrerbefolkningen.

Dikotomien vestlige og ikke-vestlige land har lenge dominert, både i dagligtalen og i statistikken. For 20-30 år siden kunne vi i stor grad snakke om en «vestlig verden», representert ved Vest-Europa, Nord-Amerika og Oseania, og en «ikke-vestlig» verden, representert ved verdens øvrige land. Fra 1990-tallet har det europeiske terrenget skiftet form, og land som tidligere gikk inn under betegnelsen «ikke-vestlig» har blitt en del av EU-systemet. Til tross for dette har dikotomien fortsatt å være populær, delvis fordi en todeling er enkel å forstå og forholde seg til, og delvis fordi en slik inndeling gir store utslag i statistikken (Høydahl 2008). Dikotomien har møtt mye kritikk, mye fordi den overser de store interne forskjellene i kategorien «ikke-vestlige», og også fordi kategorien oppleves som en restkategori. Mange opplever også at begrepet «ikke-vestlig» har fått en negativ konnotasjon. For å bedre kunne fange opp og illustrere innvandrerbefolkningen bestemte SSB i 2008 seg for å endre kategoriene til å være basert på verdensdeler. En ny todelt inndeling er:

1. EU/EØS-land, USA, Canada, Australia og New Zealand
2. Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania utenom Australia og New Zealand, og Europa utenom EU/EØS

Trekkene fra det norske arbeidsmarkedet finner vi igjen i innvandreres og minoriteters situasjon på EUs arbeidsmarked. Det har vært en markant økning i andelen sysselsatte innvandrere i EU (både innvandrere fra andre EU-land og utenfor EU) i perioden 2000 til 2005, hvor innvandrere i 2005 utgjorde i underkant av 10 prosent av den totale arbeidsstyrken i EUs medlemsland. Imidlertid er tendensen at enkelte grupper har gjennomgående lavere sysselsetting og større sannsynlighet for å være arbeidsledige enn majoritetsbefolkningen (OECD 2009). Dette gjelder særlig for innvandrere fra land utenfor EU. Samtidig finner vi store variasjoner i innvandreres sysselsettings- og arbeidsledighetsnivåer over tid sammenlignet med majoritetsbefolkningen. Dette antyder at gruppens tilknytning til arbeidsmarkedet er mindre stabil. Ulikheter mellom visse innvandrergupper og majoritetsbefolkningen gjenspeiler seg også i en tydelig segregering i ulike sektorer og bransjer, store forskjeller i lønns- og arbeidsvilkår og i tilgang til utdanning. Det settes også fokus på gruppen unge innvandrere og barn av innvandrere, som møter store utfordringer i tilgangen til arbeid og når det gjelder diskriminering i arbeidslivet.

1.3 Sysselsetting blant ulike innvandrergupper

Den generelle sysselsettingen i Norge er høy sammenlignet med i mange andre europeiske land. I andre kvartal 2010 var 67 prosent av landets kvinner og 72,3 prosent av landets menn sysselsatte.⁴ Selv om Norge i likhet med andre land har opplevd en lavkonjunkturperiode i 2008 og 2009, ser det ut til at sysselsettingen har holdt seg høy. Også for innvandrere generelt er sysselsettingsratene relativt høye sett i et europeisk perspektiv, med 61,7 prosent sysselsatte i 2009. For menn var andelen 65,9 prosent, mens den for kvinner var 57,1 prosent.

Som vi ser av tabell 1 er det imidlertid til dels store forskjeller i sysselsettingsnivåene for ulike innvandrergupper. Innvandrere fra de nordiske landene, Vest-Europa ellers og EU-land i Øst-Europa har relativt høy sysselsetting i Norge, og ligger rett under nivåene til den norske befolkningen generelt. Mens kvinnelige innvandrere fra Norden har omtrent like høy sysselsetting som norske kvinner, har kvinner fra Vest-Europa ellers og østeuropeiske EU-land en noe lavere sysselsetting.

⁴ Sysselsatte defineres i SSBs AKU-undersøkelse som antall personer i alderen 15-74 år som utførte inntektsgivende arbeid av minst en times varighet i den uken personene blir spurt om deres status i arbeidsmarkedet. Personer som er midlertidig fraværende på grunn av sykdom, ferie, lønnet permisjon mv. er også definert som sysselsatte (<http://www.ssb.no/arbeid/>).

Tabell 1. Sysselsetting blant innfødte og ulike innvandregrupper, 2009 (registerbasert). Prosent.

	Menn	Kvinner	Totalt
Innfødte	78,8	75,3	77,1
Norden	76,0	73,1	74,6
Vest-Europa ellers	75,7	66,0	71,7
EU-land i Øst-Europa	72,9	66,6	70,6
Øst-Europa ellers	62,4	59,9	61,0
Nord-Amerika og Oseania	71,0	58,3	64,7
Asia	59,3	49,1	53,9
Afrika	50,2	39,5	45,3
Sør- og Mellom-Amerika	67,0	59,8	62,8

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

I en mellomposisjon finner vi innvandrere fra Nord-Amerika og Oseania, Sør- og Mellom-Amerika og Øst-Europa utenfor EU. Her er andelen blant både menn og kvinner klart lavere enn i den norske befolkningen. Innvandrere fra Asia og Afrika har de dårligste sysselsettingsratene, både når det gjelder kvinner og menn.⁵

En mulig delforklaring til de store forskjellene i sysselsetting kan ligge i innvandergruppens migrasjonsårsak (Bevelander 2009). Mens innvandrere fra såkalte vestlige land ofte er arbeidsinnvandrere, har innvandringen fra ikke-vestlige land etter 1970-tallet vært dominert av flyktninger, asylsøkere og familiegjenforente (Røed og Bratsberg 2005). Et viktig unntak er arbeidsinnvandrere som kom fra Pakistan, Tyrkia, Marokko og India før det ble innført stopp i lavutdannet arbeidsinnvandring i 1975 (OECD 2009).

Tabell 2. Sysselsetting etter migrasjonsårsak, ett og tre år etter ankomst (2002). Prosent.

	Ett år	Tre år
Arbeid	76,0	82,0
Familie	36,0	46,0
Humanitær	28,0	43,0
Totalt	40,0	51,0

Kilde: OECD 2009.

Som vi ser av tabell 2 opplever innvandrere en sterk økning i sysselsetting de første årene etter ankomst. Samtidig er det store forskjeller i andelen sysselsatte mellom grupper som har kommet på grunn av arbeid, familiegjenforening eller av humanitære årsaker. Med andre ord har arbeidsinnvandrere et helt annet utgangspunkt for integrering på arbeidsmarkedet enn hva familiegjenforente eller flyktninger har. Et lignende mønster finner vi i andre vesteuropeiske innvandringsland som Belgia,

⁵ Som innvandrer regnes her en person født i utlandet av utenlandsfødte foreldre, om ikke annet er spesifisert. Statistikken gjelder kun dem som er registrert bosatte, det vil si at de ifølge Det sentrale folkeregisteret forventes å oppholde seg her i landet i minst seks måneder.

Nederland, Tyskland og Frankrike (OECD 2009). Forskjeller mellom ulike land når det gjelder innvandreres sysselsetting kan derfor delvis forklares ut fra innvandrerbefolkningens sammensetning. Blant annet vil det i land med store andeler flyktninger og asylsøkere være større forskjeller mellom innvandrerbefolkningen og majoritetsbefolkningen, samtidig som barrierer mot arbeid for asylsøkere, lange søknadsprosesser og så videre vil føre til vanskeligheter for enkelte grupper.

Ikke-vestlige kvinners lave sysselsettingsandeler finner sin forklaring i flere faktorer. For det første har en stor andel av denne gruppen kvinner kommet som familiegjenforente, og ofte fra land hvor kvinners sysselsetting er svært mye lavere enn menns (OECD 2009). For det andre har innvandrerkvinner med barn en mye lavere sysselsettingsandel enn kvinner uten barn. Med andre ord ser forskjeller i kjønnsroller og ansvarsfordeling i hjemmet ut til å påvirke ulike grupper innvandrerkvinner sysselsetting.

Selv om sysselsettingsnivåene for innvandrere generelt er lavere enn for nordmenn, viser studier at det har skjedd en klar forbedring for de fleste innvandrergruppene på 1990-tallet, både for kvinner og menn (OECD 2009). Siden 2005 og frem til 2008 har vi i tillegg sett en klar forbedring for innvandrere fra Afrika og Asia. Sett i et europeisk perspektiv er situasjonen for innvandrere på det norske arbeidsmarkedet relativt gunstig. Om vi sammenligner situasjonen for utenlandsfødte menn i Norge med Sverige, Danmark, Storbritannia, Nederland, Belgia, Sveits, Tyskland, Frankrike og Østerrike, ligger Norge høyt oppe på listen (OECD 2009). For innvandrerkvinner er andelen sysselsatte i Norge klart høyere enn i de nevnte landene. Dette gjelder imidlertid kun når vi benytter statistikk fra Arbeidskraftundersøkelsen (AKU), og i mindre grad ved bruk av registerbasert statistikk (se informasjonsboks 2).

Informasjonsboks 2

Forskjeller mellom AKU- og registerbasert statistikk

AKU-tall fra 2007/2008 viser at innvandrer menns sysselsetting er 76 prosent, mens innvandrerkvinner er 69,3 prosent. Den registerbaserte statistikken fra samme år viser et sysselsettingsnivå på 71 prosent for menn og 59,4 prosent for kvinner (OECD 2009). Forskjeller i AKU- og registerbasert statistikk kan blant annet skyldes at innvandrere med lavere sannsynlighet for sysselsetting sjeldnere deltar i AKU, og at innvandrere ofte arbeider i ikke-registrerte yrker. SSB benytter vanligvis registeropplysninger i sine analyser. Dette begrunnes med at AKU er en utvalgsundersøkelse (24 000 personer i alderen 16-74 år hvert kvartal trukket fra hele befolkningen), og at det i dette utvalget i utgangspunktet vil være få personer med utenlandsk statsborgerskap (om lag fem prosent).

Også innenfor den ikke-vestlige innvandrerguppen kan vi finne forskjeller. I *Levekår blant innvandrere 2005/2006* ble et representativt utvalg på 3 053 innvandrere og etterkommere fra ti større ikke-vestlige innvandrergupper⁶ i Norge intervjuet om en rekke levekårstemaer, inkludert deres arbeidssituasjon (Blom og Henriksen 2008). Når det kommer til sysselsetting viste undersøkelsen at andelene i inntektsgivende arbeid var høyest for Sri Lanka, Bosnia-Herzegovina og Serbia og Montenegro, og lavest for Pakistan, Somalia og Irak. Det er også i de sistnevnte landene vi finner de tydeligste kjønnsforskjellene i sysselsetting.

1.3.1 Stillingstype og stillingsandel

I Levekårsundersøkelsen fra 2005/2006 finner vi at 76 prosent av innvandrerne var fast ansatt, mens 23 prosent var midlertidig ansatt.⁷ Til sammenligning var andelen midlertidig ansatte i hele befolkningen 11 prosent i 2006. Om vi skiller mellom menn og kvinner viser undersøkelsen at 18 prosent av mannlige innvandrere og 28 prosent av kvinnelige innvandrere var midlertidig ansatt. Tilsvarende tall for hele befolkningen var henholdsvis 7,7 prosent og 12,5 prosent i 2006. En større andel innvandrere i midlertidige stillinger var på arbeidsmarkedstiltak sammenlignet med hele befolkningen, mens det motsatt er flere blant hele befolkningen som er ansatt som vikarer enn hva vi finner blant innvandrere.

Tilgjengelig statistikk viser ingen tydelige forskjeller i vanlig arbeidstid per uke mellom innvandrere og hele befolkningen (Blom og Henriksen 2008). 53 prosent av innvandrerguppen jobbet i 2005/2006 vanligvis 30-39 timer per uke, mens 24 prosent jobbet 1-29 timer per uke. Tilsvarende tall for hele befolkningen var henholdsvis 51 prosent og 19 prosent.

1.3.2 Sektor- og yrkestilhørighet

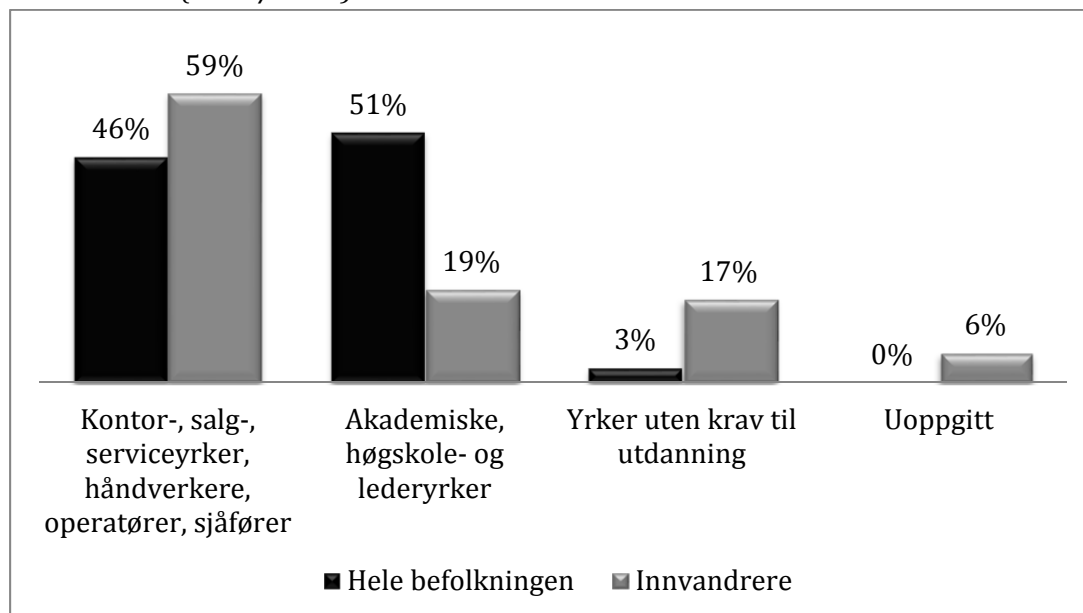
Levekårsundersøkelsen fra 2005/2006 viser at det er store forskjeller i yrkesfordelingen blant innvandrere og hele befolkningen (se figur 3). I hele befolkningen befinner flertallet seg i akademiske, høyskole- og lederyrker, mens flertallet av innvandrere befinner seg i salgs- og serviceyrker. Det er også en klart større andel innvandrere som jobber i yrker uten krav til utdanning (dette inkluderer blant annet rengjøringspersonale, kantine- og kjøkkenassistenter, renovasjon og lagerarbeid). Også i et europeisk perspektiv er innvandrere konsentrert i visse sektorer; jordbruks-,

⁶ Undersøkelsen omfatter Bosnia-Hercegovina, Serbia og Montenegro, Tyrkia, Irak, Iran, Pakistan, Sri Lanka, Vietnam, Somalia og Chile.

⁷ Én prosent oppga "vet ikke".

industri- og servicesektorene. Konsentrasjonen i sektorer illustrerer et segmentert arbeidsmarked basert på nasjonale/etniske skillelinjer.

Figur 3. Personer i inntektsgivende arbeid etter yrker. Hele befolkningen (2003) og innvandrere (2005/2006). Prosent.



Kilde: SSB, Levekår blant innvandrere 2005/2006 og Levekårsundersøkelsen 2003.

Flere forskere snakker om en «inkludert underordning» av innvandrere på arbeidsmarkedet (de los Reyes 2006; Mulinari 2006). I dette legges det at enkelte innvandrergupper inkluderes i en underordnet posisjon gjennom tilgang til nisjepregede bransjer, yrker og arbeidsoppgaver preget av usikre ansettelsesformer, lave lønninger, mindre innflytelse og dårlige karrieremuligheter. Undersøkelser har vist at ikke-vestlige innvandrere ofte befinner seg i midlertidige og relativt dårlig betalte jobber (Djuve 2005; Blom og Henriksen 2008).

Forskning viser videre at mens høyt utdannede innvandrere, særlig fra vestlige land, har relativt gunstige forhold i Norge sammenlignet med andre europeiske land, opplever lavt utdannende innvandrere større problemer i Norge (OECD 2009). Dette skyldes sannsynligvis flere faktorer. OECDs sammenligninger av et utvalg europeiske land viser at Norge har den laveste andelen lavutdannende yrker. Samtidig antyder forskning at lavt utdannende innvandrere har lavere kompetansenivåer enn lavt utdannende i majoritetsbefolkningen. I kampen om arbeidsplassene ser lavt utdannende innvandrere dermed ut til å tape.

I en kartlegging blant 239 norske kommuner i 2007 kommer det frem at kun 2,3 prosent hadde toppledere med ikke-vestlig bakgrunn (Thiis-Evensen, Skattum og Sekkesæter 2009). Videre hadde 13 prosent én til tre virksomhetsledere med innvandrerbakgrunn, mens 22 prosent hadde én til tre teamledere med innvandrerbakgrunn. På spørsmål om hva som hemmer rekruttering av visse grupper innvandrere til lederstillinger og nøkkel-

posisjoner ble faktorer som manglende norskkunnskaper, manglende kvalifikasjoner og vanskeligheter med å avdekke søkerens kompetanse oftest nevnt. Respondentene i kommunene var i svært liten grad enige i at utfordringene ligger i innvandrerbakgrunnen, dårlige erfaringer fra tidligere ansettelser, frykt for kulturelle konflikter på arbeidsplassen eller frykt for fordommer hos de ansatte.

1.3.3 Botid og sysselsetting

Barry Chiswick introduserte i 1978 konvergenskonseptet, hvor det hevdes at innvandrere over tid vil tilegne seg den spesifikke menneskelige kapitalen i vertslandet knyttet til språkferdigheter og kunnskap om hvordan arbeidsmarkedet fungerer. Dette vil ifølge Chiswick føre til at innvandrere nærmere seg arbeidsmarkedsresultatene til majoritets-befolkningen (Chiswick 1978). Undersøkelser fra den norske konteksten viser også at det er en sammenheng mellom sysselsetting og botid.⁸ Sammenhengen er likevel ikke helt entydig. I OECDs (2009) studie finner en omtrent ingen forskjeller i sysselsettings-nivåene for mannlige innvandrere ut fra botid i Norge, mens det for kvinner ser ut til å være en sterk forbedring de første årene, men at denne flater ut etter hvert.⁹ Denne tendensen ser vi i tabell 3.

Tabell 3. Sysselsatte innvandrere 15-74 år etter botid, kjønn og region (to kategorier), 2009. Prosent.

	Menn, totalt	Kvinner, totalt	Menn, vestlig	Kvinner, vestlig	Menn, ikke-vestlig	Kvinner, ikke-vestlig
Bosatt under 4 år	66,3	48,4	73,9	65,1	48,6	32,8
Bosatt 4-6 år	69,1	60,5	78,8	76,4	61,9	54,6
Bosatt 7 år og mer	65,0	60,9	74,0	69,2	60,7	56,6

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Om vi skiller mellom såkalte vestlige og ikke-vestlige innvandrere ser vi at innvandrere fra sistnevnte kategori ser ut til å oppleve en stor forbedring i sysselsettingsnivåene de første årene, men at forbedringen stopper opp (se tabell 4).

Tabell 4. Sysselsatte innvandrere 15-74 år etter botid og region, 2009. Prosent.

	Alle innvandrere	Vestlige land	Ikke-vestlige land
Bosatt under 4 år	58,6	70,9	39,6
Bosatt 4-6 år	64,6	77,8	57,7
Bosatt 7 år og mer	62,9	71,5	58,6

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

⁸ Se <http://www.ssb.no/vis/magasinet/blandet/art-2007-12-17-01.html>.

⁹ Statistikken er ikke basert på longitudinelle data.

Det at økningen i sysselsettingsnivåene ser ut til å stoppe opp, og faktisk viser synkende tendenser etter en viss botid, kan skyldes at kohortene som sammenlignes er svært forskjellige med tanke på migrasjonsårsak. Mens innvandrerguppen på 1990-tallet var dominert av asylsøkere, flyktninger og familiegjenforente, utgjør arbeidsinnvandrere en større andel av den totale innvandringen etter EU-utvidelsen i 2004. Som vi har vært inne på ser migrasjonsårsak til å være en av de viktigste faktorene som påvirker innvandreres integrasjon på arbeidsmarkedet (OECD 2009). Det kan også skyldes at botiden korrelerer med alder og følgelig med pensjonistalder (Blom 2010).

Tabell 5. Sysselsatte innvandrere 15-74 år etter botid og region (åtte kategorier), 2009. Prosent.

	Norden	Vest-Europa ellers	EU-land i Øst-Europa	Øst-Europa ellers	Nord-Amerika og Oseania	Asia	Afrika	Sør- og Mellom-Amerika
Bosatt under 4 år	78,1	70,7	69,8	50,9	56,0	37,8	33,2	52,4
Bosatt 4-6 år	79,8	78,5	76,9	62,6	71,3	58,3	50,6	66,1
Bosatt 7 år og mer	72,6	71,0	70,2	63,3	68,7	58,6	49,8	66,3

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Som vi ser av tabell 5 er effekten av botid til stede for alle innvandrergruppene de første årene, og den er særlig sterk for innvandrere fra Asia og Afrika. Igjen ser vi tendenser til at forbedringen stopper opp eller til og med reverseres etter hvert.

1.4 Arbeidsledighet

I tillegg til sysselsetting er det sentralt å studere ulike gruppers arbeidsledighetsnivåer.¹⁰ Norge har lenge vært preget av svært lav arbeidsledighet, og i 2008 var kun 1,7 prosent av befolkningen registrert som helt arbeidsledige. Vi har imidlertid sett en økt arbeidsledighet som følge av den økonomiske nedgangen i 2009, og i juli 2010 hadde andelen steget til 3,3 prosent. I likhet med for sysselsettingsandelene er bildet for innvandrerguppen totalt sett relativt positivt dersom vi studerer andelen arbeidsledige.

¹⁰ Arbeidsledige er ifølge SSB «personer uten inntektsgivende arbeid, men som forsøker å skaffe seg arbeid og kan begynne i arbeid straks» (SSB 2010). Prosenten regnes av arbeidsstyrken, som er summen av sysselsatte og arbeidsledige. Det er to mål på arbeidsledighet i Norge: NAVs tall for registrerte arbeidsledige, og SSBs tall basert på spørreundersøkelsen Arbeidskraftundersøkelsen (AKU). Til forskjell fra NAVs tall inkluderer SSBs undersøkelse også arbeidsledige som ikke registrerer seg ved arbeidsformidlingen, og en del av dem som går på arbeidsmarkedstiltak. På den andre siden blir en del av de registrerte arbeidsledige ikke klassifisert som arbeidsledige i AKU. Dette gjelder særlig eldre personer med lange ledighetsperioder. Dessuten blir ikke ufrivillig permitterte (med varighet på inntil tre måneder) regnet som arbeidsledige i AKU, men som sysselsatte (midlertidig fraværende).

1.4.1 Jevnt over lav arbeidsledighet

I OECDs (2009) analyse av det norske arbeidsmarkedet finner en at det har vært en markant nedgang i andelen arbeidsløse innvandrere fra 2004 til 2008, og da særlig blant menn. I andre kvartal av 2008, hvor vi nådde et foreløpig bunnivå i andelene arbeidsledige, var fire prosent av innvandrerne og 1,2 prosent av befolkningen for øvrig registrert som helt arbeidsledige. Behovet for arbeidskraft og en stadig vekst i arbeidsmarkedet frem til 2008 la til rette for innvandreres integrering. De generelt positive tendensene tilknyttet innvandreres aktivitet på det norske arbeidsmarkedet (i alle fall før de økonomiske nedgangstidene) må også ses opp mot særlig tre forhold (OECD 2009: 14):

1. Høy BNP per innbygger
2. Lav arbeidsledighet
3. Høy sysselsetting blant både kvinner og menn

Selv om Norge tradisjonelt og fortsatt har en lav andel arbeidsledige sammenlignet med mange andre land, påpekes det at forholdet mellom andelen arbeidsledige innvandrere og nordmenn har holdt seg stabilt for begge kjønn og på tvers av opprinnelsesland. Samtidig er det også store forskjeller mellom innvandrere etter landbakgrunn (OECD 2009). Andelene arbeidsledige i perioden forut for den økonomiske nedgangstiden var klart høyere blant innvandrere fra Afrika, Asia, Sør- og Mellom-Amerika og Øst-Europa ellers enn for innvandrere fra Norden, Vest-Europa ellers, EU-land i Øst-Europa og Nord-Amerika og Oseania.

1.4.2 Konsekvenser av konjunkturedringer

Tidligere undersøkelser har vist at den økonomiske situasjonen påvirker innvandreres posisjon på arbeidsmarkedet mer enn befolkningen for øvrig (OECD 2009). Dette forklares ofte med at arbeidsinnvandring fungerer som en buffer i opp- og nedgangstider (OECD 2010). Mens innvandrere på den ene siden drar større fordel av økonomiske oppgangstider enn majoritetsbefolkningen, påvirkes de samtidig mer negativt ved nedgangstider. Dette gjelder særlig for arbeidsledighet. Innvandreres større sensitivitet i forhold til økonomiske konjunktursvingninger kan skyldes at de oftere befinner seg i mindre stabile lavkompetanseryrker i perifere segmenter av arbeidsmarkedet. Mange mannlige innvandrere befinner seg også i yrker som er sensitive i forhold til konjunkturer, som for eksempel bygge- og anleggsvirksomhet (hvor særlig arbeidsinnvandrere fra de østeuropeiske EU-landene befinner seg).

Denne tendensen finner vi igjen i norske data, hvor vi ser en større endring i arbeidsledighetsnivåene fra 2007 til 2010 for innvandrere enn for befolkningen for øvrig. Som vi ser av tabell 6 har andelen registrerte helt arbeidsledige økt både i den

norske befolkningen og i de ulike innvandrergroppene. Mens endringen for innvandrere var på 2,3 prosent, var endringen blant befolkningen for øvrig 0,8 prosent. I mai 2010 var 7,3 prosent av innvandrerbefolkningen (*ikke* inkludert norskfødte med innvandrereforeldre) registrert som arbeidsledige, mens andelen blant resten av befolkningen var 2,2 prosent.

Tabell 6. Registrert helt arbeidsledige i alderen 15-74 år, 2007-2010. Prosent.¹¹

	2007 2. kvartal	2008 2. kvartal	2009 2. kvartal	2010 2. kvartal	Endring 07-10
Befolkningen eksklusive innvandrere	1,4	1,2	2,1	2,2	0,8
Alle innvandrere	5,0	4,0	6,7	7,3	2,3
Norden	1,8	1,5	2,9	3,2	1,4
Vest-Europa ellers	1,8	1,6	3,4	3,5	1,7
EU-land i Øst-Europa	2,2	2,1	8,4	9,3	7,1
Øst-Europa ellers	5,9	4,7	7,1	7,2	1,3
Nord-Amerika og Oseania	2,2	1,8	2,4	2,7	0,5
Asia	7,0	5,5	7,6	8,2	1,2
Afrika	11,1	9,4	11,8	13,5	2,4
Sør- og Mellom-Amerika	5,0	3,8	6,2	7,0	2,0

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Det er særlig innvandrere fra EU-land i Øst-Europa som har merket en sterk økning i arbeidsledigheten, med en økning på hele 7,1 prosent i perioden 2007-2010. Også blant innvandrere fra Afrika har det vært en større økning sammenlignet med andre innvandrergropper, med en økning på 2,4 prosent. Den høye arbeidsledigheten blant afrikanere skyldes delvis dominansen av flyktninger i denne gruppen. Afrikanske innvandrere har i flere år hadde den høyeste registrerte arbeidsledigheten uavhengig av konjunkturer. Med hensyn til innvandrere fra EU-landene i Øst-Europa er den økte arbeidsledigheten en følge av nedgangskonjunkturen og tapet av arbeidsplasser særlig i bygge- og anleggsbransjen.

Dersom vi skiller mellom menn og kvinner finner vi forskjeller i andelene registrerte helt arbeidsledige for de fleste innvandrergroppene (se tabell 7). Generelt er det flere menn enn kvinner som er registrert som arbeidsledige. Dette skyldes sannsynligvis at en større andel kvinnelige innvandrere står helt utenfor arbeidslivet, og ikke registreres som arbeidsledige.

¹¹EU-land i Øst-Europa er flyttet fra «Øst-Europa ellers» til «EU-land i Øst-Europa» fra og med kvartalet de ble EU-medlemmer.

Tabell 7. Registrert helt arbeidsledige, 2007-2010. Prosent.

		2007 2. kvartal	2008 2. kvartal	2009 2. kvartal	2010 2. kvartal
Norden	Menn	2,1	1,7	3,6	4,2
	Kvinner	1,6	1,4	2,2	2,2
Vest-Europa ellers	Menn	1,7	1,6	4	3,8
	Kvinner	1,9	1,7	2,4	2,9
EU-land i Øst-Europa	Menn	1,3	1,7	9,9	10,7
	Kvinner	3,6	2,8	5	6,2
Øst-Europa ellers	Menn	5,4	4,7	8,2	8,4
	Kvinner	6,5	4,8	6,1	6,3
Nord-Amerika og Oseania	Menn	2,1	1,9	2,5	3
	Kvinner	2,3	1,7	2,1	2,3
Asia	Menn	6,5	5,2	7,9	8,3
	Kvinner	7,7	5,8	7,3	8,1
Afrika	Menn	11,4	9,8	13,1	14,7
	Kvinner	10,4	8,6	9,6	11,5
Sør- og Mellom-Amerika	Menn	4,8	3,5	7,1	7,7
	Kvinner	5,1	4,1	5,4	6,5

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

1.4.3 Er den negative trenden i ferd med å snu?

De nyeste analysene fra SSB viser at arbeidsledighetsveksten er mye svakere i tredje kvartal av 2010 enn i tidligere kvartaler innenfor de fleste gruppene. Dette antyder at arbeidsledighetsnivået nå er i ferd med å stabilisere seg etter en økning i løpet av lavkonjunkturperioden. Spørsmålet er hvor enkelt det vil være for innvandrere som har blitt arbeidsledige i løpet av perioden å igjen komme inn i arbeidslivet, og hvordan den økonomiske nedgangsperioden har påvirket mulighetene for nyankomne innvandrere uten arbeidsmarkedstilørighet. Det påpekes at arbeidsgivere i etterkant av slike nedgangstider vil være mer selektive i forhold til rekruttering, noe som kan slå negativt ut for innvandrere. Videre viser forskning at uformelle nettverk blir viktigere i arbeidssøkningsprosessen i slike perioder, noe som særlig kan gå ut over enkelte grupper innvandrere som har få nettverk i mottakslandet (OECD 2009). I et europeisk perspektiv har imidlertid den økonomiske resesjonen hatt klart mindre konsekvenser for det norske arbeidsmarkedet sammenlignet med land som Portugal, Spania, Hellas og Tyrkia, samt Irland og Ungarn (OECD 2010).

1.5 Manglende avkastning av utdanning og overkvalifisering

Overkvalifisering, hvor en persons utdanningsnivå ikke gjenspeiles i trekk ved vedkommendes yrke (for eksempel lønn og kompetansenivå) ses i tillegg til arbeidsledighet og undersyssetting som viktige former for mistilpasning til arbeidsmarkedet. Overkvalifisering kan ses som «et av mange trinn på en skala med sterkere og svakere tilknytning til arbeidsmarkedet» (Villund 2010: 17). Studier antyder at overkvalifisering ikke er et utbredt fenomen i befolkningen totalt sett (Villund 2010). I hvilken grad er innvandrere utsatt for denne formen for mistilpasning? Og hvor mye skyldes for det første en «mismatch» mellom en persons formelle kompetanse og kompetansenivået som kreves, og for det andre forskjeller i avkastning av den formelle kompetansen? Å forstå dette mønsteret er ifølge Hardoy og Schøne (2009: 401):

... viktig for å utvikle en politikk som kan utnytte innvandrernes kompetanse mer effektivt, og der igjennom øke integreringen av ikke-vestlige innvandrere på det norske arbeidsmarkedet.

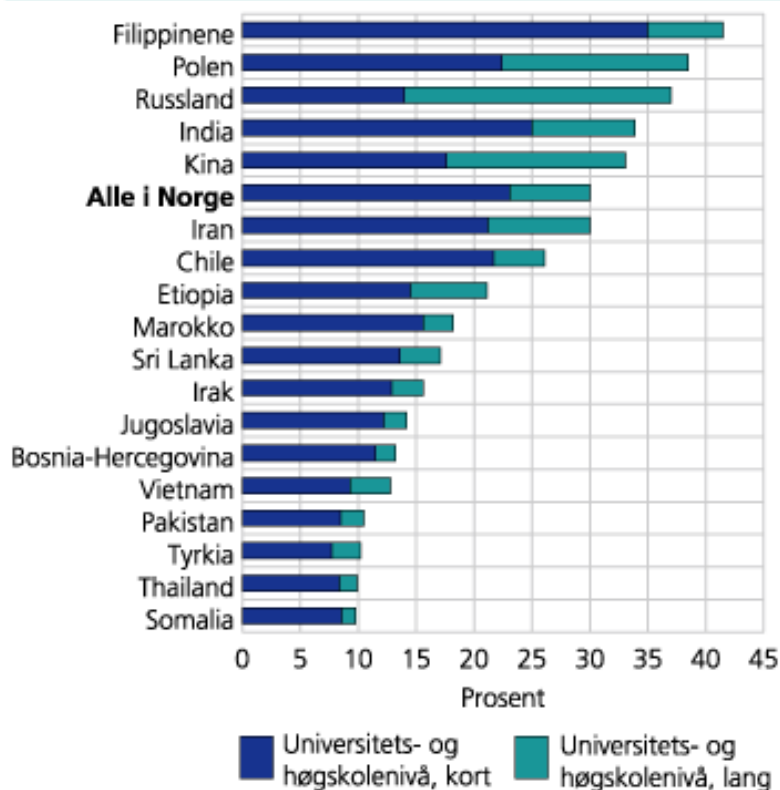
1.5.1 Forskjeller i utdanningsnivå

Om vi først ser på utdanningsnivå generelt, viser studier at mens 19 prosent av den norske befolkningen har et lavt utdanningsnivå¹², er tilsvarende andel blant innvandrere 31 prosent. Om vi differensierer ut fra tilhørighet til OECD, finner vi at 13 prosent av innvandrere fra OECD-land i Norge har et lavt utdanningsnivå, mens tilsvarende utenfor OECD er 41 prosent (OECD 2009). På samme måte viser utdanningsstatistikk fra 2001 at mens 39,3 prosent av innvandrere i alderen 30-44 år fra vestlige land hadde høyere utdanning, var andelen blant innvandrere fra ikke-vestlige land 21,3 prosent.¹³ Om vi differensierer videre, og ser på landbakgrunn, viser statistikken at det er store forskjeller mellom ikke-vestlige innvandrergupper (se figur 4).

¹² Det vil si ingen utdanning, fullført grunnskole eller lavere videregående skole.

¹³ Se <http://www.ssb.no/emner/04/01/utinnv/tab-2003-02-26-01.html>.

Figur 4. Innvandrerbefolkningen 30-44 år med kort eller lang høyere utdanning, etter landbakgrunn. Utvalgte ikke-vestlige land og alle i Norge, 2001. Prosent.



Kilde: SSB, Levekår blant innvandrere i Norge 2005/2006.

Utdanningsstatistikken gir oss med andre ord et bilde av at ikke-vestlige innvandrere generelt sett har en lavere utdanning enn vestlige innvandrere og befolkningen for øvrig i Norge. Samtidig er det store forskjeller mellom ulike opprinnelsesland innenfor gruppen ikke-vestlige, hvor vi finner relativt høye andeler høyt utdannende innenfor enkelte innvandrergupper (eksempelvis Filippinene, Polen og Russland). Det påfølgende spørsmålet blir hvordan utdanningsnivået gjenspeiler kompetansenivået i innvandrernes yrkestilhørighet i det norske arbeidsmarkedet.

I den norske befolkningen jobber 77 prosent av høyt utdannende personer i yrker med krav til høy kvalifisering (OECD 2009). For innvandrere er den tilsvarende andelen 64 prosent. Om vi differensierer mellom innvandrere fra innenfor og utenfor EU finner vi at for EU-borgere er andelen 73 prosent, mens andelen for de øvrige innvandrerne er 57 prosent. Med andre ord antyder statistikken at flere høyt utdannede innvandrere befinner seg i yrker uten krav til en tilsvarende høy kompetanse. Andelene blant innvandrere i Norge er for øvrig høyt sammenlignet med situasjonen i andre europeiske land.

1.5.2 Studier av overkvalifisering

Ofte analyseres overkvalifisering ved å se på sammenhengen mellom utdanningslengde og lønn. Her baserer en seg ofte på humankapitalteorien, hvor utdanning forstås som en investering og lønn forstås som avkastning av denne investeringen. En studie fra 2009 basert på lønnstakere i privat sektor viser at avkastningen av ett år ekstra utdanning er tre ganger så høy for befolkningen for øvrig som for ikke-vestlige innvandrere med utdanning fra fødelandet (Hardoy og Schøne 2009). Ikke-vestlige innvandrere som har sin høyeste fullførte utdanning fra Norge, har derimot en avkastning på utdanningen som er mye nærmere befolkningen for øvrig.

I en studie basert på registerdata har Ole Villund analysert overkvalifisering blant innvandrere (Villund 2010). I Villunds studie fokuseres det mer på sammenhengen mellom utdanning og arbeidsoppgaver, og studien har derfor et mindre økonomisk fokus. Overkvalifisering defineres her som når personer med utdanning på høgskole- eller universitetsnivå er ansatt i et yrke som normalt ikke krever høyere utdanning. Med andre ord er det her snakk om formell overkvalifisering. Studien analyserer med basis i SSBs nye todeling i innvandrerbefolkningen, hvor den første gruppen omfatter EU/EØS-land, USA, Canada, Australia og New Zealand (gruppe 1) og den andre gruppen omfatter Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania utenom Australia og New Zealand, og Europa utenom EU/EØS (gruppe 2). Villund finner at innvandrere fra gruppe 2 i større grad er overkvalifiserte enn gruppe 1 og befolkningen for øvrig, som har relativt lik grad av overkvalifisering. Tall fra 2009 viser at mens 15 prosent av innvandrere i gruppe 2 med mer enn fire års høyere utdanning var ansatt i yrker uten krav til høyere utdanning, var tilsvarende andel i befolkningen totalt fire prosent.

Alder, botid og arbeidserfaring er tidsfaktorer som assosieres med hverandre og som antas å påvirke innvandreres stilling på arbeidsmarkedet, også når det kommer til overkvalifisering. Villund finner at det generelt sett er mindre overkvalifisering i aldersgruppen 30-49 år enn blant de under 30 år. Blant innvandrere fra gruppe 2 er imidlertid overkvalifiseringen mer utbredt i høyere aldersgrupper. Når det gjelder botid viser analysene at overkvalifiseringsandelen reduseres med økt botid for gruppe 2. For gruppe 1 er andelene overkvalifiserte på et lavere og samtidig jevnere nivå, og botid utgjør slik sett ikke en like viktig faktor. Andre studier av botid viser at ikke-vestlige innvandrere opplever en klar forbedring tilknyttet blant annet sysselsetting og lønn de første årene etter migrasjonen til Norge (Barth, Bratsberg og Raaum 2002). Forbedringen er likevel ikke nok til å fjerne forskjellene mellom alle innvandrergrupper og befolkningen for øvrig, Mens OECD-borgere starter på et inntektsnivå 10 prosent lavere enn nordmenn og bruker 15 år på å nå samme inntektsnivået, starter innvandrere fra Asia 50 prosent lavere, og etter 25 år er inntektsgapet kun halvert.

Til sist finner Villund at arbeidserfaring er den faktoren som kanskje sterkest og mest selvstendig påvirker innvandreres overkvalifisering. Imidlertid gir ikke arbeidserfaring

like stor reduksjon i overkvalifiseringsandelen for gruppe 2 som det gjør for gruppe 1 og befolkningen totalt. Samlet ser det ut til at innvandrere fra gruppe 2, det vil si fra Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania utenom Australia og New Zealand, og Europa utenom EU/EØS «ikke får like mye igjen» for tidsfaktorene alder, botid og arbeidserfaring som øvrige innvandrere.

Villund studerer videre hvordan utdanningsbakgrunn påvirker overkvalifiseringsandelen, og finner at det er større overkvalifisering blant innvandrere med høyere utdanning fra landene innenfor gruppe 2. Utdanning fra Norge gir lavere andeler overkvalifisering, men samtidig viser analysene at innvandrere fra gruppe 2 som har tatt sin høyere utdanning i Norge har høyere overkvalifisering enn innvandrere fra gruppe 1 som har tatt sin høyere utdanning her. Samtidig ser det ut til at mens det er lave andeler overkvalifiserte, også blant innvandrere, innenfor helse-, sosial og idrettsfag samt tekniske og naturvitenskapelige fag, er det høyest overkvalifiseringsandel innen språk- og samfunnsfag, særlig for innvandrere. Villund konkluderer med at overkvalifisering varierer betydelig med faglig retning, både blant innvandrere og for befolkningen generelt, og at innvandrere fra gruppe 2 opplever mer overkvalifisering innenfor hver enkelt fagretning. Også andre undersøkelser (se for eksempel Raaum 1998; Friedberg 2000; Hardoy og Schøne 2009) finner at utdanning gjennomført før innvandring har lavere avkastning enn utdanning gjennomført etter innvandring. I Hardoy og Schønes undersøkelse (2009) finner en at innvandrere med utdanning fra hjemlandet har den klart høyeste andelen overutdannede, hvor omtrent 30 prosent er overutdannet, noe som er tre ganger høyere enn blant befolkningen for øvrig.

En kan også studere uformell overkvalifisering, i betydningen hvordan innvandrere opplever at de får utnyttet sine ferdigheter og kunnskaper i jobben. I levekårsundersøkelsen fra 2005/2006 blant innvandrere kom det frem at tre av fire opplever disse mulighetene som gode eller svært gode. Andelene i hele befolkningen er noe høyere.

1.5.3 Årsaker til overkvalifisering blant innvandrere

Forskere diskuterer ulike mulige årsaker til at utenlandsk utdanning gir lavere avkastning enn norsk utdanning (Hardoy og Schøne 2009; Villund 2010). For det første påpekes det at innvandreres utdanning fra hjemlandet kan inneholde land- og regionspesifikk kompetanse som er lite overførbar til en norsk kontekst. Samtidig varierer kvaliteten på ulike nasjonale utdanningssystemer. Enkelte antyder også at språkkunnskaper kan være en mulig forklaring. En undersøkelse basert på levekårsdata fra SSB, hvor innvandrere har rapportert inn egne språkkunnskaper, finner imidlertid ikke at dette er en hovedforklaring til lavere avkastning av utdanning (Raaum 1998). Lavere avkastning og overkvalifisering kan også skyldes at innvandrere har lite informasjon om relevante tilgjengelige jobber.

Imidlertid kan det også skyldes ulike former for diskriminering (statistisk, preferansebasert og så videre). Selv om innvandreres manglende kvalifikasjoner kan være reelle (som dårlig språkkunnskaper, mangel på utdanning og mangel på relevant erfaring), er de faktiske kvalifikasjonene til innvandrere ofte ikke anerkjent av norske arbeidsgivere. Flere innvandrere opplever alvorlige problemer med å få sin utdanning fra utlandet anerkjent. I andre tilfeller kan arbeidsgiveres oppfatninger av innvandrere være en barriere, enten denne oppfattelsen er en misforståelse eller ikke (Rogstad 2000; Craig 2007). En tilsvarende faktor er virkningen av risikounngåelse. Hvis arbeidsgivere mener det er en høyere risiko involvert i å ansette visse innvandrergupper, vil dette også være en klar barriere (ECRI 2009). Oppsummert tilsier funnene at det er mange faktorer som spiller inn og påvirker denne gruppen innvandreres overkvalifisering i negativ retning.

1.6 Komparative undersøkelser

Det er flere utfordringer tilknyttet det å gjennomføre komparative undersøkelser om innvandrerbefolkningen i ulike EU-land og også innenfor land; dette på grunn av til tider store forskjeller i tilgjengelige data (Favell 2005). Blant annet benyttes det ulike definisjoner for å identifisere innvandrere og minoriteter samt ulike sysselsettingskarakteristikker, det er svært ulik tilgang til detaljerte data om arbeidsmarkedsmønstre blant innvandrere/minoriteter, og det er mangel på komparativ informasjon om diskriminering i arbeidslivet. Noen land bruker variabler som religion, språk og nasjonalitet/etnisitet for å beskrive populasjonen, mens andre igjen ser foreldres fødeland som viktig (Favell 2005). Statsborgerskap og fødeland blir stadig mer vanlig å finne i data om innvandreres arbeidsstatus, og stadig flere land tar i bruk registerbaserte befolkningsystemer som gir større tilgang til data. Det jobbes også aktivt med å forbedre tilgjengelig datamateriale på dette feltet, blant annet gjennom det nye *Community Statistical Programme*¹⁴ som løper fra 2008 til 2012. Særlig er det et stort behov for longitudinelle data.

For å forklare resultater på arbeidsmarkedet må en kontrollere for variabler som demografiske karakteristikk, utdanning, stillingsandel (heltid eller deltid), arbeidskontrakt, sektor, yrkesstatus, arbeidsforhold, lønn og så videre. Disse detaljerte opplysningene er imidlertid ofte mangelfulle i nasjonale statistikker, noe som gjør komparative analyser vanskelige å gjennomføre (Favell 2005). EU-SILC og LFS er eksempler på "harmoniserte" undersøkelser på tvers av EU-land, men også disse har problemer i forhold til definisjoner, utvalgsstørrelse, datakvalitet og lignende.

¹⁴ Se:

http://europa.eu/legislation_summaries/internal_market/single_market_for_goods/free_movement_goods_general_framework/l33039_en.htm.

Som vi har vært inne på har vi i norske sammenheng, gjennom tilgjengelige registerdata, gode muligheter til å utvikle grundige analyser av innvandreres situasjon på det norske arbeidsmarkedet. Ved sammenligninger av norske og europeiske data må en imidlertid være oppmerksom på flere forhold. For det første var norskfødte barn av to utenlandsfødte foreldre innlemmet i innvandrerbefolkningen i norsk statistikk frem til 2008. Dette gjøres sjelden i andre land, og en må derfor ta hensyn til dette i analyser av data i et lengre tidsspenn. For det andre er ikke utenlandsfødte med én norskfødt forelder innlemmet i betegnelsen «innvandrer» i Norge. I andre land skiller en som regel ikke mellom innvandrere med en eller to utenlandsfødte foreldre. Dette må en derfor være oppmerksom på.

2. Forskning tilknyttet manglende integrering på arbeidsmarkedet

Hvorfor er det slik at enkelte innvandregrupper lykkes bedre på det norske arbeidsmarkedet enn andre? Forskning som forsøker å forklare variasjoner i integrasjonsforløpet kan hovedsakelig deles inn i to hovedretninger: forklaringer tilknyttet tilbudssiden og forklaringer tilknyttet etterspørselsiden i arbeidsmarkedet (Røed og Bratsberg 2005). Når forklaringer knyttes til tilbudssiden ser en ofte på kjennetegn ved innvandrerne selv, som ankomsttidspunkt, opprinnelsesland, migrasjonsmotiv, utdanning, språkkunnskaper, kjønn og familiestruktur. Ved å knytte forklaringer til etterspørselsiden fokuserer en på kjennetegn ved arbeidsmarkedets ulike elementer, som diskriminering, konjunktursvingninger, variasjoner i næringsstruktur og teknologiutvikling, fleksibilitet i lønnsdannelsen, lønnsstruktur og tilbudet av offentlige velferdsordninger. De fleste forklaringsmodellene kombinerer imidlertid elementer fra både tilbuds- og etterspørselsiden.

2.1 Diskriminering

Det er flere barrierer som må passeres i arbeidet for et mangfoldig arbeidsliv, og marginalisering av innvandrere på arbeidsmarkedet er et resultat av flere sammensatte prosesser (Rogstad 2000; Wrench 2007; Valenta 2008b; Jensen og Orupabo 2010). Diskriminering ses ofte som en viktig generator for ekskludering av innvandrere (Rogstad 2000; OECD 2009). Ifølge flere forskere kan innvandreres marginale posisjon på arbeidsmarkedet forklares med forskjellige typer formell og uformell samt direkte og indirekte diskriminering, og innvandreres reaksjoner på dette (Rogstad 2000; Craig 2007; Wrench 2007).

Diskriminering kan måles på mange måter. En kan se på statistisk uforklarte variasjoner i sysselsetting og arbeidsledighet (noe som er vanskelig i og med at det er mer eller mindre umulig å få med alle aktuelle variabler i en analyse). Diskrimineringstesting er en annen måte, hvor man for eksempel sender ut like CV-er hvor enkelte karakteristikk på søkeren er forskjellig (navn, etnisitet og lignende). Metodens styrke er at den tydelig viser diskriminering. Imidlertid kan den ikke forklare *hvorfor* diskriminering skjer. En kan videre analysere holdninger i befolkningen mot innvandrere og minoritetsgrupper. Utfordringen er å få personer til å være ærlige om sine holdninger. Til sist kan erfaringer fra innvandrere/minoritetsgrupper være en mulig kilde til innsikt i diskriminering.

Diskrimineringsperspektivet fokuserer ofte på situasjoner hvor innvandrerens høy kompetanse og kvalifikasjoner, men hvor disse blir underkjent av den etniske

majoriteten. Dette kan gjelde i selve evalueringen av jobbsøknader, intervjusituasjoner ved ansettelse eller situasjoner der diskrimineringen hindrer innvandreres karriereutvikling (se for eksempel Rogstad 2000). Dette perspektivet er høyst anvendelig i mange analyser av situasjoner der innvandrere marginaliseres på arbeidsmarkedet. I en forenklet form kan det imidlertid miste fokus på alle de situasjonene der minoriteter av forskjellige grunner involveres i en selvekskluderingspraksis.

Selvekskludering kan forklares med referanse til habitusbegrepet, slik Pierre Bourdieu har gjort det i sine analyser av reproduksjon av ulikhet i utdanningssystemet (Bourdieu og Passeron 1977). Dersom innvandrere ikke opplever at «dette er noe for oss» og ikke ser rollemodeller i de aktuelle stillingene, kan de bestemme seg for å ikke søke på stillingen. Selvekskluderingstendensene kan også forklares med utgangspunkt i andre perspektiver, blant annet versjoner av «rational choice»-perspektivet. Her betraktes mennesker som rasjonelle aktører som baserer sine handlinger på vurderinger av kostnader og gevinster ved ulike handlingsalternativer (Ritzer og Goodman 2003). Oppfatninger av store integreringskostnader og usikkerhet om hva som er gevinster, inkludert en fornemmelse om at faren for avvisning er høy, kan også føre til selvekskludering (Portes og Rumbaut 2006).

I Norge har antidiskriminering lenge vært en del av lovverket, blant annet med Likestillingsloven fra 1978, som rettet seg mot diskriminering av kvinner. Antidiskriminering tilknyttet innvandrere ble satt på agendaen i løpet av 1990- og 2000-tallet, med flere handlingsplaner og lovverk mot rasisme og etnisk diskriminering. I tillegg har Likestillings- og diskrimineringsombudet og nemda blitt opprettet. Ombudet tilbyr gratis rådgivning om rettigheter og plikter, samt muligheter til å gå videre med saken. Saken kan bringes til ombudet som en formell klagesak, og behandlingen anses som enklere og raskere enn behandling i rettssystemet. Nemda behandler klager på ombudets uttalelser og vedtak. Også innenfor EU er det tatt viktige steg for å redusere ulikheter på arbeidsmarkedet. I 2000 ble to nye direktiver innført; *Racial Equality Directive* og *Employment Equality Directive*. Disse er blitt integrert i de fleste nasjonale lovverk, og har tydeliggjort og styrket rettslige midler i kampen mot diskriminering.

2.2 «Human capital» og kompetanse

I tillegg til forskjellige former for diskriminering og selvekskludering er arbeidsgiveres oppfatninger om innvandreres antatt manglende norskspesifikke kompetanse eller «human capital»¹⁵ en av faktorene som forskere henviser til i forklaringer på gruppens

¹⁵ Begrepet «human capital» kommer fra økonomisk teori og vil i denne sammenhengen kunne bety alt fra relevant utdanning og språkkunnskaper til kjennskap til norskspesifikke samhandlingskoder.

marginale posisjon på arbeidsmarkedet. Ifølge teorier om menneskelig kapital blir ikke innvandreres utdanning og kompetanse fra hjemlandet verdsatt, mens en norskspesifikk kapital blir det som primært etterspørres. Ut fra dette vil arbeidsgivere foretrekke å satse på arbeidstakere som de tror har mest kompetanse, og innvandreres relative mangel på norskspesifikk kompetanse fører dermed til at de stiller bakerst i køen. Den samme tankegangen vil imidlertid også kunne forklare nisjesituasjoner der innvandreres flerkulturelle og flerspråklige kompetanse av forskjellige årsaker anses som relevant og uunnværlig, noe som fører til at innvandrere prioriteres av arbeidsgiveren.

I studier fra Norge og Sverige antydes det at det er små preferanser og vektlegging av hvorvidt søkeren «passer inn» som ofte påvirker den endelige beslutningen i rekrutteringsprosessen, og som ofte fører til at innvandrere ikke når helt opp (Rogstad 2000; Neergaard 2006). Videre kan usikkerheten omkring de norske samhandlingskodene føre til at innvandrere ikke inkluderes i det sosiale livet på arbeidsplassen, noe som skaper en følelse av manglende integrering i arbeidslivet (Valenta 2008b). Dette kan også føre til at en ikke får mulighet til å utvikle «de rette kontaktene», noe som fører til at en stagnerer.

Innvandreres sosiale mobilitet i de høyere lag av arbeidsmarkedet er ikke bare betinget av innvandrernes utdanningsbakgrunn. Tidligere forskning viser at sosial mobilitet også er betinget av andre faktorer som for eksempel barrierer innvandrerne møter når de prøver å få godkjent sin utdanning fra hjemlandet (Portes og Rumbaut 2006). I en undersøkelse tilknyttet bruk av moderat kvotering ble et utvalg ledere med personalansvar bedt om å vurdere hvilke forhold, sett bort fra språkproblemer, som fører til at ikke-vestlige innvandrere møter utfordringer med å komme seg inn i arbeidsmarkedet (Jensen og Orupabo 2010). Her svarer de fleste at det skyldes vanskeligheter med å vurdere hva slags kompetanse innvandrere har. En relativt stor andel mente også at diskriminering og manglende nettverk var viktige faktorer.

I sine analyser av innvandreres integrering på arbeidsmarkedet skiller Csedö (2008) mellom kompetanse og kvalifikasjoner, der kvalifikasjoner assosieres med utdanning og kompetanse med anvendbar kunnskap i en gitt kontekst. Disse to kan virke sammen for eksempel når en innvandrer har både høye kvalifikasjoner og høy kompetanse som er anvendbar og etterspurt i Norge. Det er rimelig å anta at det er en fordel for innvandrere som ønsker innpass i norske arbeidslivet og å oppleve en oppadgående sosial mobilitet å ha en kombinasjon av høy kompetanse og kvalifikasjoner. På den andre siden finner vi innvandrere som ikke har høye kvalifikasjoner, eller som av ulike årsaker etter å ha migrert til Norge ikke har klart å omsette sine høye kvalifikasjoner på det norske arbeidsmarkedet (Blom og Henriksen 2008). Noen av dem har imidlertid hatt, eller har

Kapitalbegrepet, inkludert andre kapitaltyper som kulturell og sosial kapital og sosiale nettverk, er ofte brukt i forklaringer på innvandreres marginale posisjon på arbeidsmarkedet (Field 2003).

underveis klart å tilegne seg anvendbar uformell kompetanse som kan være etterspurt i deler av det norske arbeidsmarkedet. Det er viktig å understreke at den relative betydningen av den uformelle kompetansen er større i situasjoner der innvandrerene ikke har formell, godkjent og anvendbar utdanning, eller der en må investere mye for å få utdanningen sin godkjent i Norge.

For innvandrere kan også manglende kompetanse om det norske arbeidsmarkedet ha negative konsekvenser for deres integreringsmuligheter. Hvordan finner en frem til ledige stillinger, hvordan skriver man en CV og en søknad, hvordan fungerer jobbintervjuet? Dette er alle sider ved det nasjonale arbeidsmarkedet som innvandrere kan mangle kunnskap om.

2.3 Nettverk og et segmentert marked

I tillegg til manglende norskspesifikke kunnskaper mangler også innvandrere ofte nettverk, noe som fungerer som en strukturell barriere mot integrering på arbeidsmarkedet. Innvandreres nettverk begrenser seg ofte til personer innenfor deres egen gruppe (Valenta 2008a). Forskning fra Sverige indikerer at en stor andel av ledige stillinger formidles gjennom uformell kontakt, uten at de utlyses formelt (OECD 2009). Dette reduserer innvandreres muligheter på arbeidsmarkedet, ettersom de mangler de nødvendige kontaktflatene. Studier antyder at slike uformelle nettverk er viktigere i stillinger tilknyttet de lavere segmentene av arbeidsmarkedet enn for stillinger som krever høy kompetanse og utdanning (Hagtvet 2005). Forskningen antyder også at det er ikke nok at arbeidssøkeren har et stort sosialt nettverk, men at det også kreves at nettverkskontaktene har de rette ressursene og viljen til å hjelpe (Smith 2005).

En annen sentral gruppe teorier er tilknyttet ideen om det segmenterte markedet. Ifølge denne forklaringsmåten kan utenlandske arbeidstakere overta hele segmenter av perifere deler av arbeidsmarkedet fordi de aksepterer å jobbe under dårligere vilkår enn norske arbeidstakere (Rye 2007). Dette gir en påfølgende deklassifisering av hele segmentet, inkludert en ytterligere forverring av lønns- og arbeidsforholdene. Innen landbrukssektoren, drosjenæringen og renholdssektoren er resultatet at deler av næringen er blitt «etnifisert» (Rye 2007). Med andre ord vil økt rekruttering kunne forklares med tendenser som ellers gjør at personer med minoritetsbakgrunn konsentreres i visse nisjer av det segmenterte markedet (blant annet som hjelpepleiere, renholdsarbeidere og ansatte i hotell- og restaurantbransjen).

3. Arbeidsmarkedspolitik og integrasjonsfremmende tiltak¹⁶

3.1 Arbeidsmarkedspolitik og reguleringer

Et viktig aspekt ved utviklingen av ulike arbeidsmarkeder er statens arbeidsmarkedspolitik, som kan defineres som instrumenter for å endre arbeidsstyrkens størrelse, kvalifikasjoner og sammensetning, samt sysselsettingsgraden og arbeidsledighetenes omfang i samfunnet som helhet og i spesielle samfunnsgrupper (Greve 1995). Et viktig element her er myndighetenes tilrettelegging av arbeidsmarkedet for utsatte grupper. Såkalte progressive sosiale strategier og omfattende offentlige tjenester antas å sikre økt deltakelse i arbeidslivet blant marginaliserte grupper, øke deres økonomiske uavhengighet og styrke deres makt i samfunnet (Mandel og Semyonow 2006). Enkelte forskere har imidlertid påpekt at såkalte skjermede arbeidsmarkeder er preget av yrker i lavere posisjoner, med relativt små muligheter for å gjøre karriere (Esping-Andersen 1993).

Arbeidsmarkedspolitikken er nært koblet til arbeidsmarksreguleringer, og omhandler reguleringer av rettigheter tilknyttet blant annet sosiale ytelser, lønnsstruktur og jobbrettigheter (Esping-Andersen 1999). Reguleringsgraden er igjen koblet til beskyttelsen av arbeidstakere (Furåker 2005). Gjennom lovverk og avtaler regulerer staten forholdet mellom arbeidsgivere og arbeidstakere, både i forhold til ansettelse, oppsigelser og arbeidstider, samt medbestemmelse i organisasjonens aktiviteter. Undersøkelser har vist at både svak og sterk regulering kan føre til lavere jobbsikkerhet for arbeidstakere. Lav reguleringsgrad av ansettelse kan føre til at ansatte har få rettigheter i forhold til for eksempel oppsigelse. Sterk regulering tilknyttet beskyttelse av ansatte i faste stillinger kan på sin side føre til at arbeidsgivere i hovedsak rekrutterer til midlertidige stillinger, samtidig som ansatte opplever at det er vanskelig å forflytte seg fra midlertidige til faste stillinger (OECD 2006). Selv om undersøkelser ikke har vist en klar kobling mellom nivået av arbeidsledighet og reguleringsgrad, er det mye som tyder på at reguleringsgraden påvirker *hvem* som er mer utsatt for arbeidsløshet og dårligere arbeidsvilkår. Ofte opplever ansatte i lavere posisjoner negative konsekvenser av reguleringsgraden, uavhengig av om den er for sterk eller for svak (Furåker 2005).

3.2 Det sosialdemokratiske arbeidsmarksregimet

Esping-Andersen hevder at vi kan identifisere tre hovedtyper velferdsstatsregimer ut fra nasjonalstaters organisasjonslogikk, sosiale stratifiseringseffekter og forholdet mellom stat og marked: det sosialdemokratiske regimet (eksempelvis Sverige), det konservative

¹⁶ Delkapitlene 3.1 og 3.2 er basert på Thorshaug, K. (2008).

regimet (eksempelvis Tyskland) og det liberale regimet (eksempelvis Storbritannia) (Esping-Andersen 1990). Regimene skiller seg fra hverandre når det gjelder ulikheter i distribusjon og produksjon av velferd, konstruksjon av trygdeordninger, sosiale stratifiseringsmekanismer og ansettelsespolitikk (Esping-Andersen 1990). Hovedargumentet er at velferdsstaten er et stratifiseringssystem i seg selv, som øker eller reduserer eksisterende klasse- og statusforskjeller mellom ulike grupper. Vi kan studere ulike *arbeidsmarkedsregimer* ut fra den samme inndelingen som for velferdsregimer. Dette fordi arbeidsmarkedene er «systematisk og direkte formet av (velferds-) staten» (Esping-Andersen 1990: 144, egen oversettelse).

I det sosialdemokratiske regimet, som Norge og de øvrige nordiske landene ofte plasseres innenfor, antas verdier som likhet, universelle rettigheter, frigjøring fra markedet og full sysselsetting å være sentrale målsetninger. I idealtypiske termer antas regimet å frigjøre individet både fra markedskreftene og tradisjonelle familieroller (Ellingsæter og Leira 2004; Esping-Andersen 2006). Den mest fremtredende karakteristikken til regimet er likevel, ifølge Esping-Andersen, den avgjørende koblingen mellom velferd og arbeid. Det sosialdemokratiske regimet sies ofte å være forpliktet til å garantere full sysselsetting og er helt avhengig av å oppnå det på grunn av de enorme kostnadene som et solidarisk og universelt velferdssystem fører til. Av den grunn er regimet preget av høy sysselsetting blant alle samfunnsgrupper, samtidig som ulikhetsnivåene tilknyttet inntekt og sikkerhet er små. Arbeidsmarkedet preges av en høy grad av statlig intervensjon, hvor statens aktive rolle har blitt forsterket av krav fra sterke fagforeninger, et stort sysselsettingsbehov og av kvinners inntog i arbeidslivet (Janoski 1994).

Sosialdemokratiske regimer er tradisjonelt kjent for en liberalisme i sin flyktning- og integrasjonspolitik, i kombinasjon med sjenerøse integreringsprogrammer, og tolerante holdninger til kulturelt mangfold på politisk nivå (Castles og Miller 2009). Til tross for at den rådende «arbeidslinja» i norsk velferdspolitik med et fokus på aktiviserende ytelser for å få flest mulig i arbeid har stått sentralt, er imidlertid visse grupper systematisk underrepresentert på arbeidsmarkedet. En stadig tilbakevendende debatt er tilknyttet utilsiktede konsekvenser av den norske sosialdemokratiske velferdspolitikken. Lenge var det et fokus på at en kombinasjon av den generelle velferdspolitikken, sjenerøs økonomisk assistanse og omfattende statlig sponset språkopplæring til flyktninger ville utjevne forskjellene i sysselsettingsnivåer (Castles og Miller 2009). Kritikere av systemet hevder imidlertid at kontantytelser produserer en kultur av passivitet og avhengighet, og at marginalisering av visse grupper av flyktninger snarere vil øke enn avta (Wikan 1995).

Dette perspektivet kan kobles til «snillisme»-debatten i Norge. Her argumenteres det for at graden av kompensasjon (for eksempel gjennom arbeidsledighets- eller uførestønad) for mennesker i lavt lønnede eller deltidsjobber kan gi svake insentiver til å arbeide og øke sannsynligheten for at folk ville foretrekke dette fremfor å arbeide (NOU 2007:4).

Ifølge Kavli (2008) har norske myndigheter etablert massive introduksjonsprogrammer for flyktninger som en respons på denne kritikken (se også Valenta og Bunar 2010). Disse programmene fokuserer primært på integrering i arbeidslivet via økning av innvandrernes norskspesifikke kapital. De norske introduksjonsprogrammene ser ut til å være blant de mest ekstensive i Europa (Kavli 2008; Valenta og Bunar 2010), men som vi kommer til å antyde i det følgende bryter de med det universalistiske prinsippet som vanligvis assosieres med sosialdemokratiske regimer (Esping-Andersen 1999).

3.3 Norsk integrasjonspolitisk historie

Som vi har vært inne på var innvandrerbefolkningen i Norge relativt liten frem til 1990-tallet, hvor innvandrere og deres norskfødte barn utgjorde i overkant av fire prosent i 1990. Imidlertid var innvandrings spørsmål fremtredende i politikken allerede på 1970-tallet (OECD 2009). Før dette fantes det ingen offisiell innvandringspolitikk i Norge, selv om man i praksis ofte lente mot en assimileringstankegang (Valenta og Bunar 2010). I 1974 kom Stortingsmelding nr. 39 (1973-74) *Om innvandringspolitikken* som bygde på Danielsen-utvalgets NOU 1973:17 *Innvandringspolitikk*. Stortingsmeldingen som fulgte understreker innvandreres frihet til å velge hvorvidt de ønsker å assimileres inn i det norske samfunnet. Gjennom disse dokumentene fikk norske innvandringsmyndigheter et mer bevisst forhold til begreper og prosesser, da blant annet begrepene assimilering og integrering ble introdusert og definert av Danielsen-utvalget.

I de følgende årene ble innvandring koblet til politikkområder som bolig, innvandrerorganisasjoner, språk- og samfunnskurs for familiegjennforente innvandrere, morsmålsopplæring i grunnskolen, og norskopplæring for voksne innvandrere. I Stortingsmelding nr. 74 (1979-80) *Om innvandrere i Norge* videreføres integreringslinjen samtidig som en igjen understreker valgfriheten i graden av tilknytning til majoritetssamfunnet. Det ble også poengtert at det å videreutvikle eget språk og egen kultur er sentrale virkemidler i en integreringsprosess som skal føre til målet om et flerkulturelt og pluralistisk samfunn.

I Stortingsmelding nr. 39 (1987-88) *Om innvandringspolitikken* understrekes det at innvandrere skal ha samme rettigheter og plikter som befolkningen for øvrig; med andre ord tett tilknyttet det sosialdemokratiske regimets solidaritetsprinsipp om «lik status for alle». Samtidig ble det påpekt at innvandrernes behov i størst mulig grad skal imøtekommes innenfor rammene av det generelle arbeidsmarkedet og den generelle velferdspolitikken. Imidlertid ble det understreket at dersom de ordinære tjenestene ikke var tilstrekkelige, skulle det gjøres tilpasninger og opprettes særtiltak for å oppnå samme sluttresultat. Her ser vi tydelig det sosialdemokratiske regimets fokus på universalitet koblet med resultatlikhet, eller reell likestilling (Korpi 2001).

Fra 1990-tallet ble det, som en følge av den økte innvandringen og kritikken mot troen på det generelle velferdssystemet, satt et enda sterkere fokus på integrasjon, med et særlig fokus på integrasjon og diskriminering på arbeidsmarkedet (Valenta og Bunar 2010). Innenfor dette lå blant annet utnyttelse av innvandreres kompetanse gjennom språkkurs og forbedring av godkjeningsrutiner for utenlandsk utdanning. I Stortingsmelding nr. 17 (1996-1997) *Om innvandring og det flerkulturelle Norge* ble det igjen understreket at integrering hovedsakelig skulle skje gjennom generelle tiltak og virkemidler, men at en ved behov kunne innføre visse særtiltak (særlig relevant her var antidiskriminering og arbeidsrelatert trening i kombinasjon med språk- og yrkesopplæring).

I det siste tiåret har norske myndigheter satt et større fokus på integreringstiltak for nyankomne, særlig flyktninger. Dette omfatter blant annet integrasjonsprogrammet med norsk- og samfunnsopplæring. Språktilbudet har også endret seg gjennom tidene. På 1970-tallet ga norske myndigheter arbeidsinnvandrere rett til gratis språkopplæring. Fra 1988 kunne flyktninger i Norge få inntil 500 timer, og fra 1994 fikk også arbeidsinnvandrere med oppholdstillatelse en timeramme på 500 timer (Norberg og Lyngsnes 2008). Dette tilbudet ble fullfinansiert fra statlig hold. I praksis betydde dette at nyankomne innvandrere, uavhengig av om de kom som arbeidsinnvandrere eller flyktninger, fikk tilbud om et omfattende norskopplæringstilbud. Praksisen ble endret med innføringen av introduksjonsloven i 2003 (Norberg og Lyngsnes 2008). Ifølge introduksjonsloven har nyankomne flyktninger rett og plikt til to års heldags introduksjonsprogram som skal inneholde minimum 250 timer norskopplæring og 50 timer samfunnskunnskap på et språk de forstår. Arbeidsinnvandrere fra EU/EØS har verken rett eller plikt til opplæring (Thorshaug, Valenta og Berg 2009). Dermed kan vi si at introduksjonsprogrammet markerer et viktig skille i integreringspolitikken. Det medfører en mye mer strukturert tilnærming samt en økning i innsatsen ettersom en forplikter alle kommuner til å tilby et omfattende norskkurstilbud. Samtidig markerer det en viktig svekkelse i den universalistiske tilnæringsmåten (Valenta og Strabac 2011), hvor tilgangen til integreringstiltak fordeles etter innvandringsgrunn og juridisk status.

3.4 Integreringsfremmende tiltak

I 2006 ble *Handlingsplan for integrering og inkludering av innvandrerbefolkningen* utgitt. Innenfor temaet arbeidsmarkedintegrasjon fokuseres det på tiltak og virkemidler tilknyttet en aktiv arbeidsmarkedspolitikk og tettere oppfølging av deltakere i tiltak. Flere undersøkelser indikerer imidlertid at mens bosettingsarbeid og integrering av flyktninger er i fokus, har indirekte kvoteringstiltak for innvandrere på arbeidsmarkedet vært underutviklet samtidig som arbeidsinnvandrere er ekskludert fra de viktigste integreringstiltakene (Thorshaug, Valenta og Berg 2009; Jensen og Orupabo 2010; Valenta og Bunar 2010; Valenta og Strabac 2011).

Norske myndigheter har tradisjonelt nølt med å benytte særtiltak for å integrere innvandrere inn i det norske samfunnet, selv om det har vært åpnet for bruk av enkelte særtiltak tilknyttet språk (OECD 2009). Fra flere hold påpekes det at tiltak tilknyttet språk, samfunn- og kulturkunnskap har sine begrensinger når det kommer til økt integrering av innvandrere på arbeidsmarkedet (ECRI 2004, 2009; Valenta og Bunar 2010). Norske myndigheter ser ut til å ha innsett dette, og vi ser nå antydninger til en mer utstrakt bruk av proaktive tiltak (Jensen og Orupabo 2010), blant annet forsøk med moderat kvotering som vi skal komme inn på senere.

Norske myndigheter har i de siste årene hatt et særlig fokus på integrering av innvandrere i den offentlige sektoren. Dette er delvis koblet til sektorens viktige stilling i Norge, hvor i underkant av 50 prosent av alle sysselsatte er ansatt i den statlige sektoren, i kommunesektoren eller i delvis eller helt statlig eide selskaper (OECD 2009). Delvis er fokuset også basert på myndighetenes sterkere påvirkningskraft på ansettelsespolitikken i den offentlige sektoren. Gjennom økt integrering av innvandrere i offentlig sektor ses et potensial i å fungere som rollemodell for den private sektoren. KS har initiert FoU-prosjektet «Mangfold i ledelse» med bakgrunn i et ønske om mer kunnskap om hvordan en skal jobbe for å rekruttere ikke-vestlige innvandrere til lederstillinger og synlige nøkkelposisjoner i norske kommuner (Thiis-Evensen et al. 2009). I tillegg har KS opprettet *Kandidatnettverket* for ikke-vestlige innvandrere, hvor målsetningen er å motivere medlemmene til å søke lederstillinger i kommunenorge.

I KS' arbeidsgiverstrategi frem mot 2020 er mangfold og inkludering ett av sju innsatsområder. Det påpekes at organisasjoner gjennom mangfoldstenking kan oppnå bedre tilgang til ny arbeidskraft og kompetanse, bedre omdømme, og større bredde i erfaringer og fagmiljø (Thiis-Evensen et al. 2009). I en kartlegging blant 338 kommuner i 2007 gis følgende begrunnelser for å rekruttere personer med innvandrerbakgrunn til lederstillinger og nøkkelposisjoner: Kompetanse og erfaring, knapphet på arbeidskraft, samfunnsansvar for integrering og mangfolds-kompetanse i tjenesteproduksjonen (Thiis-Evensen et al. 2009). I forbindelse med en evaluering av moderat kvotering av innvandrere svarer et utvalg ledere med personalansvar at etnisk mangfold er særlig viktig ut fra det forskerne kaller demokrati- og rettferdighetsargumenter (Jensen og Orupabo 2010). Med andre ord står etiske og sosiale argumenter for mangfoldsledelse tilsynelatende sterkt i flere norske bedrifter.

3.4.1 Intervjuplikt

Siden 2002 har det vært obligatorisk for statlige arbeidsgivere å intervjuer minst én kandidat med ikke-vestlig bakgrunn, dersom personen(e) er kvalifisert for stillingen. I perioden 2005-2006 fulgte 77 prosent av virksomhetene denne plikten, mens 22 prosent av de intervjuede innvandrerne ble tilbudt jobb. Tall fra 2006-2007 viste at andelene hadde økt, hvor 94 prosent av lederne i staten intervjuet minst en kvalifisert

søker med ikke-vestlig bakgrunn, mens 32 prosent av de innkalte ble ansatt (Thiis-Evensen et al. 2009). Med bakgrunn i denne økningen uttalte daværende fornyingsminister Heidi Grande Røys: «Intervjuplikten er en effektiv metode for å rekruttere ny, kompetent arbeidskraft. Det offentlige går foran og viser vei til et inkluderende og mangfoldig arbeidsliv».¹⁷

3.4.2 Kvotering

Norske arbeidsgivere har lenge vært skeptiske til bruk av kvotering for utsatte grupper på arbeidsmarkedet. Dette har vært tydelig både i forhold til kvinner og innvandrere. I en undersøkelse fra 2006 oppgir 84 prosent av de intervjuede arbeidsgiverne at de er motstandere av å kvotere en ikke-vestlig søker dersom en norsk og en ikke-vestlig søker stiller likt (IMDi 2006). Det er likevel en stigende bruk av moderat kvotering i Norge. I 2008 startet et toårig forsøksprosjekt, hvor tolv statlige virksomheter prøvde ut moderat kvotering¹⁸ av personer med innvandrerbakgrunn (Jensen og Orupabo 2010). Prosjektet ble startet opp nettopp med bakgrunn i ikke-vestlige innvandreres høyere ledighetsnivåer og overkvalifisering. En evaluering av forsøket viser at det kun hadde en begrenset virkning og at flere personalsjefer er blitt enda mer skeptiske til tiltaket enn de var før forsøket (Jensen og Orupabo 2010). Flere av lederne med personalansvar mente at moderat kvotering ble vanskeliggjort av at virksomhetens stillinger krever norskkompetanse, høy utdanning og kunnskap om norsk forvaltning. Evalueringen viste at rekrutteringstiltaket virker bedre dersom det er godt forankret i virksomhetens ledelse. Det har også større effekt når tiltaket retter seg mot segmenter i arbeidsmarkedet der det finnes en større andel arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn. Det ble videre antydnet at tiltaket fungerer bedre dersom sektoren tilbyr et bredere stillings-tilfang for blant annet utdanningskrav, og dersom rekrutteringen ikke undergraves av kravet om at arbeidstakeren skal snakke flytende norsk (Jensen og Orupabo 2010).

I det siste har en i et internasjonalt perspektiv gått mer bort fra positiv særbehandling som botemiddel for diskriminering og utbytting, og i større grad fokusert på å sikre mangfold. Her benyttes argumenter tilknyttet diversity management, som økt innovasjon og konkurransekraft. Mens flere andre land altså ser ut til å gå i retning av et fokus på tilrettelegging for mangfold, ser det ut til at norske myndigheter prøver ut tiltak som fokuserer på resultatlighet og rettferdighetsargumenter, hvor positiv særbehandling anses som et godt middel for å nå målet (Jensen og Orupabo 2010).

¹⁷ Se <http://www.regjeringen.no/nb/dep/fad/presSESenter/pressemeldinger/2008/intervjuplikt-gir-jobb-til-innvandrere.html?id=520583>.

¹⁸ Moderat kvotering innebærer at «arbeidsgiver gjennom positiv særbehandling med hjemmel i diskrimineringsloven paragraf 8 og blant søkere med tilnærmet like kvalifikasjoner, kan tilsette søkere med innvandrerbakgrunn, selv om vedkommende eller er blitt rangert etter den best kvalifiserte søker» (Jensen og Orupabo 2010: 10).

3.4.3 Arbeidsmarkedstiltak

Som vår gjennomgang i kapittel 1 viste, er andelen arbeidsledige høyere blant ikke-vestlige innvandrere enn blant vestlige innvandrere og befolkningen for øvrig. I et forsøk på å bedre innvandreres muligheter til å komme i arbeid eller utdanning har denne innvandrerguppen frem til 2009 vært én av flere prioriterte grupper for arbeidsmarkedstiltak (Kvinge og Djuve 2006). I 2008 var 36 prosent av deltakerne i arbeidsmarkedstiltak for ordinære arbeidsledige innvandrere fra land utenfor OECD, selv om de utgjorde 20 prosent av alle arbeidsledige (OECD 2009). De vanligste arbeidsmarkedstiltakene i norsk sammenheng er arbeidspraksis, arbeidsmarkedsopplæring og lønnstilskudd til arbeidsgivere som ansetter innvandrere til ordinære lønn- og arbeidsvilkår med sikte på et varig arbeidsforhold. Arbeidspraksis innebærer at innvandrere arbeider ved en bedrift som ekstraordinær arbeidskraft. Arbeidsgiveren, som kan befinne seg både i offentlig og i privat sektor, har ikke arbeidsgiveransvar eller lønnskostnader. Deltakeren gis en fadder i virksomheten som er hovedansvarlig for oppfølgingen. Målsetningen er å styrke mulighetene til å komme i arbeid eller utdanning. Arbeidsmarkedsopplæring omfatter både ordinære opplæringstiltak og tilrettelagte tiltak. Målsetningen er her å øke mulighetene for overgang til ordinært arbeid for arbeidsledige, motivere arbeidsledige til videre utdanning eller forebygge ledighet. Lønnstilskudd innebærer at deltakere får vanlig lønn, mens arbeidsgivere får refundert en del av lønnsutgiftene. Her er målgruppen personer som regnes som en «utsatt gruppe» når det gjelder muligheter på arbeidsmarkedet, og målsettingen er ansettelse i ordinært arbeid. I tillegg til disse tiltakene har partene i arbeidslivet, inkludert fagforeninger, jobbet frem blant annet mentorprogrammer og entreprenørskapsprogrammer for innvandrere, men disse har ofte vært i en relativt lav skala og utbredelse (OECD 2009).

I en analyse av bruk av arbeidsmarkedstiltak for ikke-vestlige innvandrere kommer forskere frem til at tiltakene har varierende virkning for ulike grupper (Kvinge og Djuve 2006). Lønnstilskudd ser ut til å ha en positiv effekt for overgang til arbeid for alle grupper, men forskerne påpeker at dette kan ha sammenheng med at det er personer med stor sannsynlighet for å få jobb som gis dette tiltaket. Praksisplasser og opplæringstiltak har positive, men moderate effekter, særlig for asiatiske og østeuropeiske kvinner, mens opplæringstiltak ser ut til å virke positivt for østeuropeiske og afrikanske menn. Begge disse tiltakene gis ofte til personer med relativt dårlige muligheter på arbeidsmarkedet, og tiltakets virkninger må derfor ses som positive, ifølge forskerne. Også studier i Sverige og Danmark og i andre OECD-land indikerer at lønnstilskudd er det mest effektive tiltaket (Djuve 2006, OECD 2009). Imidlertid er det svært få innvandrere som deltar på dette tiltaket både i norsk og europeisk sammenheng: I Norge var det i 2008 kun rundt 600 innvandrere fra land utenfor OECD som deltok i denne typen lønnstilskuddprogram.

På spørsmål om hvorfor en del arbeidsmarkedstiltak kun har en moderat effekt, viser forskerne til flere faktorer (Kvinge og Djuve 2006). For det første påpekes det at forskjellen mellom faktisk og nødvendig kompetanse er stor for flere av deltakerne. Samtidig kan det i mange tilfeller ikke være innvandreres faktiske kompetanse som er avgjørende, men i stedet arbeidsgiveres antakelse og oppfatning av innvandreres kompetanse. Undersøkelser viser at arbeidsgivere er lite villige til å ansette innvandrere, selv når lønnen subsidieres (OECD 2009). Kvinge og Djuve anbefaler at det utarbeides langsiktige og målrettede kvalifiseringsløp for innvandrere som står for langt unna arbeidsmarkedet til at ordinære tiltak er tilstrekkelige (Kvinge og Djuve 2006). Videre bør en øke oppfølgingen av innvandrere som er kommet i jobb, samt tilby virksomhetsintern opplæring til bedrifter (OECD 2009).

4. Oppsummering

Situasjonen på det norske arbeidsmarkedet er relativt positiv, sett i lys av de siste års konjunktursvingninger og sammenlignet med situasjonen i flere andre europeiske land. Dette gjelder både for innvandrere generelt og befolkningen for øvrig. For enkelte innvandrergupper oppleves imidlertid det norske arbeidsmarkedet som en vanskelig arena integreringsmessig sett, både når det gjelder «å komme seg inn på, klare seg fast og komme seg videre» (Djuve 2006: 19). I denne kortfattede gjennomgangen har vi, ved bruk av tilgjengelige statistikk og forskning, illustrert at enkelte grupper innvandrere har en systematisk og vedvarende dårligere integrering på arbeidsmarkedet sammenlignet med andre innvandrergupper og befolkningen for øvrig.

Som vi har vært inne på kan disse forskjellene både forklares gjennom trekk ved innvandrerguppene selv og trekk ved arbeidsmarkedet. Ofte brukte forklaringsmodeller er tilknyttet ulike former for diskriminering, herunder både direkte og indirekte former. En ser også ofte på innvandreres faktiske eller antatt manglende kompetanse, manglende nettverk og kunnskap om hvordan det norske arbeidsmarkedet fungerer, samt innvandreres inkluderte underordning i perifere segmenter av arbeidsmarkedet.

Vi har til slutt sett på integrasjonspolitik og arbeidsmarkedstiltak i et norsk perspektiv. I Norge har integrasjon av utsatte grupper, inkludert innvandrere, stått sterkt i velferdspolitikken. Norske myndigheter har imidlertid lenge vært tilbakeholdne med å benytte seg av særtiltak for visse grupper. I de siste årene har vi likevel sett en økt bruk av moderat kvotering og arbeidsmarkedstiltak rettet direkte mot innvandrere. De mest brukte arbeidsmarkedstiltakene inkluderer arbeidspraksis, arbeidsmarkedsoplæring og lønnstilskudd. Evalueringer av kvoteringsprosjekter og arbeidsmarkedstiltakene er imidlertid bare delvis optimistiske med tanke på tiltakenes suksess.

Referanser

- Barth, E., B. Bratsberg og O. Raaum (2002). «Inntektsutvikling for innvandrere», *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 19: 133-144.
- Berg, B. (1992). *Bakerst i køen. Om flyktningers deltakelse på arbeidsmarkedet*. Trondheim. SINTEF IFIM.
- Berg, B. (1996). *Innvandrere på arbeidsmarkedet: Høy terskel, lavt under taket!* Trondheim. SINTEF IFIM.
- Bevelander, P. (2009). «In the picture - resettled refugees in Sweden», i Bevelander, P., M. Hagström og S. Rönqvist (red). *Resettled and Included: the employment integration of resettled refugees in Sweden*, 49-80. Malmö. Malmö universitet.
- Blom, S. (2010). «Sysselsetting blant innvandrere: Hvilken betydning har individuelle egenskaper og tilpasningsstrategier?», *Søkelys på arbeidslivet*, 26 (1+2): 59-76.
- Blom, S. og K. Henriksen (red.) (2008). *Levekår blant innvandrere i Norge 2005/2006*. Oslo. Statistisk sentralbyrå.
- Bourdieu, P. og Passeron, J.-C. (1977). *Reproduction in Education, Society and Culture*. London og Beverly Hills. Sage.
- Brochmann, G. og K. Kjeldstadli (2008). *A History of Immigration – The Case of Norway 900-2000*. Oslo. Universitetsforlaget.
- Castles, S. og M. J. Miller (2009). *The Age of Migration*. Basingstoke. Palgrave Macmillan.
- Chiswick, B. R. (1978). «The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign-born Men», *Journal of Political Economy*, 86: 7-18.
- Craig, R. (2007). *Systemic discrimination in employment and the promotion of ethnic equality*. Leiden. Martinus Nijhoff Publishers.
- Csedő, K. (2008). «Negotiating Skills in the Global City: Hungarian and Romanian Professionals and Graduates in London», *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34 (5): 803-823.
- De los Reyes, P. (2006). «Arbeidslivets (o)synlige murar», i de los Reyes P. (red). *Arbeidslivets (o)synlige murar*, 9-34. SOU 2006:59.

Djuve, A. B. (2005). «Hvem inkluderer innvandrere?», i Torp, H. (red). *Nytt arbeidslivet. Medvirkning, inkludering og belønning*, 172–191. Oslo. Gyldendal Akademisk.

Djuve, A. B. (2006). *Integrering i randsonen*. Arbeid, velferd og samfunn. NAV. Hentet fra: <http://www.nav.no/binary/805331199/file>

ECRI (2009). *ECRIs rapport om Norge (fjerde overvåkingssyklus)*.

Ellingsæter, A. L. og A. G. Leira (2004). «Innledning: Velferdsstaten og familien», i Ellingsæter, A. L. og A. G. Leira (red.). *Velferdsstaten og familien. Utfordringer og dilemmaer*, 13-38. Gjøvik. Gyldendal Norsk Forlag.

Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge. Polity Press.

Esping-Andersen, G. (1993). *Changing Classes. Stratification and Mobility in Post-Industrial Societies*. London. SAGE Publications Ltd.

Esping-Andersen, G. (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford. Oxford University Press.

Esping-Andersen, G. (2006). «Three Worlds of Welfare Capitalism», i Pierson, C. og F. G. Castles (red.). *The Welfare State Reader*, 160-174. Cambridge. Polity Press.

Favell, A. (2005). «The 'integration' of immigrants in Western Europe: contours and constraints of research paradigm», i Bommers, M. og E. Morawska (red.). *International Migration Research: Constructions, Omissions and the Promises of Interdisciplinarity*, 41-67. Aldershot. Ashgate.

Friedberg, R. M. (2000). «You can't take it with you? Immigrant assimilation and the portability of human capital», *Journal of Labour Economics*, 18: 221-251.

Furåker, B. (2005). *Sociological Perspectives on Labor Markets*. Hampshire. Palgrave Macmillan.

Greve, B. (1995). *Arbejdsmarkedspolitik: Virker det? En komparativ analyse af arbejdsmarkedspolitikken i Europa*. Frederiksberg. Roskilde Universitetsforlag.

Hagtvet, H. (2005). *Undersøkelse om rekruttering av arbeidskraft*. Aetat-rapport nr. 1/2005.

Hardoy, I. og P. Schøne (2009). «Avkastning av utdanning for ikke-vestlige innvandrere: Hvorfor er den så lav? », *Søkelys på arbeidslivet*, 3.

Høydahl, E. (2008). «Vestlig og ikke-vestlig – ord som ble for store og gikk ut på dato», *Samfunnsspeilet*, 4.

IMDi (2006). *Bedriftslederes holdninger til virkemidler for økt sysselsetting blant innvandrerbefolkningen*. Oslo. Integrerings- og mangfoldsdirektoratet.

Janoski, T. (1994). «Direct State Intervention in the Labor Market: the Explanation of Active Labor Market Policy from 1950 to 1988 in Social Democratic, Conservative and Liberal Regimes», i Janoski, T. og A. M. Hicks (red.). *The Comparative Political Economy of the Welfare State*, 54-92. Cambridge. Cambridge University Press.

Jensen, S. R. og J. Orupabo (2010). *Evaluering av forsøket med moderat kvotering av personer med innvandrerbakgrunn*. Oslo. Institutt for samfunnsforskning.

Kavli, H.C. (2008), «Introduksjon av nyankomne flyktninger og innvandrere i Danmark, Norge og Sverige», *Søkelys på arbeidslivet*, 1.

Korpi, W. (2001). «Kjønn og klasse i ulike velferdsstater», i Bay, A.-H., B. Hvinden og C. Koren (red.). *Virker velferdsstaten?*, 65-86. Kristiansand. Høyskoleforlaget.

Kvinge, T. og A. B. Djuve (2006). *Bruk av arbeidsmarkedstiltak for ikke-vestlige innvandrere*. Oslo. Fafo.

Mandel, H. og M. Semyonow (2006). «A Welfare State Paradox: State Interventions and Women's Employment Opportunities in 22 Countries», *American Journal of Sociology*, 111(6): 1910-49.

Mulinari, P. (2006). «Den andra arbetskraften: Exotisering och rasism på arbetsplatsen», i de los Reyes P. (red.). *Arbetslivets (o)synliga murar*, 269-304. SOU 2006:59.

Neergaard, A. (2006). «Rasifierad rekrytering i storstadkommunen », i Gunnarson E., A. Neergard og A. Nilsson (red.). *Kors & Tvärs: intersektionalitet och makt i storstadens arbetsliv*. Stockholm. Normal förlag.

Norberg, P. F. og K. Lyngsnes (2008). *Dette er en ny verden for meg. Didaktisk arbeid med voksne innvandrere*. Trondheim. Tapir Akademisk Forlag.

NOU 1973:17 (1973). *Innvandringspolitikk*.

NOU 2007:4 (2007). *Ny uførestønad og ny alderspensjon til uføre*.

OECD (2006). *OECD Employment Outlook 2006*. Hentet fra:
<http://oberon.sourceoecd.org/vl=998322/cl=14/nw=1/rpsv/cgi-bin/fulltextew.pl?prpsv=/ij/oecdthemes/99980045/v2006n5/s1/p11.idx>

OECD (2009). *Jobs for Immigrants: Labour Market Integration in Norway*. OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 94.

OECD (2010). *International Migration Outlook*. Sopemi.

Pedersen, P. J. (2002). *Arbeidsmarkedsintegrasjon, arbeidsmarkedspolitik og overførselinkomster – forskningsmessig viden om immigrasjon fra mindre utviklede land siden 1980*. AMID Working Papers Series 7/2002. Aarhus. Aarhus universitet.

Portes, A. og R. G. Rumbaut (2006). *Immigrant America: A Portrait*. 3rd Edition. Los Angeles. University of California Press.

Raaum, O. (1998). «Utdanning, språkkunnskaper og inntekt blant ikke-vestlige innvandrere i Norge», *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 16: 191-201.

Ritzer, G. og D. J. Goodman (2003). *Sociological Theory*. 6th Edition. New York. McGraw-Hill.

Rogstad, J. (2000). *Mellom faktiske og forestilte forskjeller. Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Oslo. Institutt for samfunnsforskning.

Rye, J. F. (2007). «Nyetablering av sekundære arbeidsmarkeder: Arbeidsinnvandring i landbruket», *Søkelys på arbeidslivet*, 24 (2): 39-53.

Røed, M. og B. Bratsberg (2005). «Integrering av innvandrere i arbeidsmarkedet», i Schøne P. (red.). *Det nye arbeidsmarkedet. Kunnskapsstatus og problemstillinger*, 29-49. Oslo. Norges forskningsråd.

Smith, S. (2005). «Don't put my name on it: Social Capital Activation and Job-Finding Assistance among the Black Urban Poor», *American Journal of Sociology*, 78 (1): 1-57.

Stortingsmelding nr. 39 (1973-74). *Om innvandringspolitikken*.

Stortingsmelding nr. 74 (1979-80). *Om innvandrere i Norge*.

Stortingsmelding nr. 39 (1987-88). *Om innvandringspolitikken*.

Stortingsmelding nr. 17 (1996-1997). *Om innvandring og det flerkulturelle Norge*.

Thiis- Evensen, A., C. Skattum og H. Sekkesæter (2009). *Mangfold i ledelse*. Sandvika. Asplan Viak.

Thorshaug, K. (2008). *Det europeiske arbeidslivet - likhet eller polarisering? En kvantitativ analyse av arbeidsbetingelser i fem europeiske arbeidsmarkedsregimer*. Masteroppgave i sosiologi. Trondheim. NTNU.

Thorshaug, K., M. Valenta og B. Berg (2009). *Arbeidsinnvandring. Konsekvenser for det kommunale apparatet*. Oslo. IMDi.

Valenta, M. (2008a). *Finding friends after resettlement*. PhD. Trondheim. NTNU.

Valenta, M. (2008b). «Hindringer for sosial integrering av innvandrere i arbeidslivet», *Søkelyset på arbeidslivet*, 25 (3): 155-167.

Valenta, M., K. Thorshaug og B. Berg (2009). *Arbeidsinnvandring i økonomiske nedgangstider*. Trondheim. NTNU Samfunnsforskning.

Valenta, M. og N. Bunar (2010). «State Assisted Integration: Refugee Integration Policies in Scandinavian Welfare States: the Swedish and Norwegian Experience», *Journal of Refugee Studies*, elektronisk versjon:

<http://jrs.oxfordjournals.org/content/early/2010/09/10/jrs.feq028.abstract>

Valenta, M. og Z. Strabac (2011). «State assisted integration, but not for all: Norwegian welfare services and labour migration from the new EU member states», *International Social Work*, 54 (5): 663-680.

Villund, O. (2010). *Overkvalifisering blant innvandrere. En registerbasert undersøkelse for perioden 2007-2009*. Oslo. Statistisk sentralbyrå.

Wikan, U. (1995). *Mot en ny norsk underklasse: innvandrere, kultur og integrasjon*. Oslo. Gyldendal.

Wrench, J. (2007). *Diversity management and discrimination: immigrants and ethnic minorities in the EU*. Hampshire, Ashgate.

Østby, L. (2004). *Innvandrere i Norge – hvem er de og hvordan går det med dem? Del 2 Levekår*. Oslo. Statistisk sentralbyrå.

