



Bacheloroppgave

ADM650 Jus og administrasjon

«Hva vet vi om årsakene til lav sysselsetting blant innvandrere i det norske arbeidslivet? Er det forskjeller i årsakene mellom kvinner og menn?»

Anna Lovise Elnes Venaas

Totalt antall sider inkludert forsiden: 32

Molde, 15.05.22



Obligatorisk egenerklæring/gruppeerklæring

Den enkelte student er selv ansvarlig for å sette seg inn i hva som er lovlige hjelpemidler, retningslinjer for bruk av disse og regler om kildebruk. Erklæringen skal bevisstgjøre studentene på deres ansvar og hvilke konsekvenser fusk kan medføre. Manglende erklæring fritar ikke studentene fra sitt ansvar.

| <i>Du/dere fyller ut erklæringen ved å klikke i ruten til høyre for den enkelte del 1-6:</i> | | |
|--|---|-------------------------------------|
| 1. | Jeg/vi erklærer herved at min/vår besvarelse er mitt/vårt eget arbeid, og at jeg/vi ikke har brukt andre kilder eller har mottatt annen hjelp enn det som er nevnt i besvarelsen. | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 2. | Jeg/vi erklærer videre at denne besvarelsen: <ul style="list-style-type: none">• ikke har vært brukt til annen eksamen ved annen avdeling/universitet/høgskole innenlands eller utenlands.• ikke refererer til andres arbeid uten at det er oppgitt.• ikke refererer til eget tidligere arbeid uten at det er oppgitt.• har alle referansene oppgitt i litteraturlisten.• ikke er en kopi, duplikat eller avskrift av andres arbeid eller besvarelse. | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 3. | Jeg/vi er kjent med at brudd på ovennevnte er å betrakte som fusk og kan medføre annullering av eksamen og utestengelse fra universiteter og høgskoler i Norge, jf. Universitets- og høgskoleloven §§4-7 og 4-8 og Forskrift om eksamen §§16 og 36. | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 4. | Jeg/vi er kjent med at alle innleverte oppgaver kan bli plagiatkontrollert, jf. høgskolens regler og konsekvenser for fusk og plagiat | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 5. | Jeg/vi er kjent med at høgskolen vil behandle alle saker hvor det forligger mistanke om fusk etter høgskolens retningslinjer for behandling av saker om fusk | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 6. | Jeg/vi har satt oss inn i regler og retningslinjer i bruk av kilder og referanser på biblioteket sine nettsider | <input checked="" type="checkbox"/> |

Personvern

Personopplysningsloven

Forskningsprosjekt som innebærer behandling av personopplysninger iht.

Personopplysningsloven skal meldes til Norsk senter for forskningsdata, NSD, for vurdering.

Har oppgaven vært vurdert av NSD?

ja nei

- Hvis ja:

Referansenummer:

- Hvis nei:

Jeg/vi erklærer at oppgaven ikke omfattes av Personopplysningsloven:

Helseforskningsloven

Dersom prosjektet faller inn under Helseforskningsloven, skal det også søkes om forhåndsgodkjenning fra Regionale komiteer for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk, REK, i din region.

Har oppgaven vært til behandling hos REK?

ja nei

- Hvis ja:

Referansenummer:

Publiseringsavtale

Studiepoeng: 15

Veileder: Tonje Hungnes

Fullmakt til elektronisk publisering av oppgaven

Forfatter(ne) har opphavsrett til oppgaven. Det betyr blant annet enerett til å gjøre verket tilgjengelig for allmennheten (Åndsverkloven. §2).

Alle oppgaver som fyller kriteriene vil bli registrert og publisert i Brage HiM med forfatter(ne)s godkjennelse.

Oppgaver som er unntatt offentlighet eller båndlagt vil ikke bli publisert.

Jeg/vi gir herved Høgskolen i Molde en vederlagsfri rett til å gjøre oppgaven tilgjengelig for elektronisk publisering:

ja nei

Er oppgaven båndlagt (konfidensiell)?

ja nei

(Båndleggingsavtale må fylles ut)

- Hvis ja:

Kan oppgaven publiseres når båndleggingsperioden er over?

ja nei

Dato:

Sammendrag

Hensikt

Hensikten med studien er å belyse årsaker til lav sysselsetting blant innvandrere, samt formidle kunnskap om dette videre sånn at tiltakene kan tilpasses enda bedre.

Metode

Metoden som er brukt i studien er litteraturstudie. Databasene som har vært brukt for å finne frem til relevant forskning er Oria, Google Scholar og Idunn.

Resultat og konklusjon

Det finnes ikke en enkelt årsak til lav sysselsetting hos innvandrere. Årsakene er sammensatte og komplekse. Begge kjønn opplever barrierer på grunn av manglende norskkunnskaper, eller at innvandrere som har høyere utdanning som ikke blir godkjent, samt arbeidsgiveres holdninger og diskriminering har stor betydning for sysselsettingen av innvandrerbefolkningen. En tilleggsårsak for kvinnene er at de har omsorgsforpliktelser som medfører lavere sysselsetting enn mennene.

Antall ord: 7134

Innhold

| | | |
|------------|---|-----------|
| 1.0 | Innledning | 1 |
| 1.1 | Problemstilling og avgrensning..... | 2 |
| 1.2 | Hensikt og formål..... | 3 |
| 1.3 | Leserveiledning | 3 |
| 2.0 | Kontekst | 4 |
| 2.1 | Regjeringens integreringsstrategi..... | 4 |
| 2.2 | Tiltak for å øke sysselsetting..... | 5 |
| 2.2.1 | Politiske strategier og lover..... | 5 |
| 2.2.2 | Et inkluderende arbeidsliv..... | 7 |
| 2.2.3 | Opplæring i norsk..... | 7 |
| 2.2.4 | Arbeidsmarkedstiltak | 8 |
| 2.3 | Oppsummering..... | 8 |
| 3.0 | Metode | 9 |
| 3.1 | Datainnsamling | 9 |
| 3.1.1 | Valg av metode | 9 |
| 3.1.2 | Litteratursøk | 10 |
| 3.2 | Analyse og struktur | 11 |
| 3.3 | Metodekritikk..... | 11 |
| 4.0 | Resultater | 12 |
| 5.0 | Diskusjon | 13 |
| 5.1 | Opplæring, kvalifisering og kompetanse | 13 |
| 5.1.1 | Manglende norskkunnskaper | 13 |
| 5.1.2 | Utdanningsnivå | 14 |
| 5.1.3 | Kvinnens omsorgssituasjon | 15 |
| 5.1.4 | Manglende nettverk..... | 16 |
| 5.1.5 | Botid..... | 17 |
| 5.2 | Diskriminering | 17 |
| 5.2.1 | Diskriminering, arbeidsgivers holdninger og bakgrunn..... | 18 |
| 6.0 | Oppsummering og konklusjon | 20 |
| 7.0 | Litteraturliste | 22 |

1.0 Innledning

I regjeringens integreringsstrategi er en hovedutfordring at mange innvandrere står uten arbeid, og i forhold til den øvrige befolkningen er sysselsettingen lav (Regjeringen, 2018). Med dette menes at mange innvandrere står utenfor arbeidslivet og ikke har noen arbeidsinntekt (Finansdepartementet, 2021). I denne forbindelse lurer jeg på hvorfor det er lav sysselsetting blant innvandrere, og hva årsakene er. Tema for denne bacheloroppgaven er derfor sysselsetting blant innvandrere i det norske arbeidslivet. Fokuset vil rettes mot kvinner og menn som har innvandret til Norge på bakgrunn av flukt, arbeid, familiegjenforening, og lignende. Integrerings- og mangfoldsdirektoratet definerer en innvandrer som en person som har fått oppholdstillatelse og er bosatt i Norge, men som er født i utlandet og har utenlandskfødte foreldre og besteforeldre (Integrerings- og mangfoldsdirektoratet, 2022e).

Statistikk fra statistisk sentralbyrå viser at i 2021 var 68,9 % av innvandrerne i arbeid, mot 79,2 % av den øvrige befolkningen (Statistisk sentralbyrå, 2022h). Integreringspolitikken som regjeringen fører skal fremme god integrering, med fokus på mangfold og tetting av kunnskapsgap for å få flere ut i arbeidslivet. Innvandrere og deres utfordring i det norske arbeidslivet er et interessant og samfunnsaktuelt tema fordi andelen innvandrere har tredoblet seg de siste tjue årene, og regnes med å fortsette å øke fremover (Rieber-Mohn, 2021). Selv om sysselsettingen i Norge er høyere enn mange andre land, er det en bekymring at sysselsettingen ikke øker i takt med innvandringen. Sammenlignet med den øvrige befolkningen har flere innvandrere deltidsarbeid, korttidsengasjementer, lav jobbsikkerhet, og mange er overkvalifisert for stillingene de har. Utdanningen innvandrere tar med seg fra hjemlandet blir ofte ikke godkjent i Norge grunnet høyere krav til kvalitet. Dersom en innvandrer har en norsk utdanning å vise til ved jobbsøking, blir den mindre vektlagt enn en søker fra majoritetsbefolkningen med samme utdanning (Søholt, Tronstad og Vestby, 2015).

Deltakelse i arbeid og samfunnet er viktig for den enkeltes helse, trivsel og økonomi, men også for å finansiere velferdsstaten. Det er viktig at arbeidsføre er i arbeid for å oppleve sosial tilhørighet, utvikle kompetanse og norskerferdigheter. Å stå uten arbeid kan føles ensomt, føre til dårlig økonomi, samt forsterke andre sosiale problemer (Arbeids- og

inkluderingsdepartementet, 2022a). Både forskere og politikere ser på arbeid som den beste måten å integrere innvandrere på, samt for å få en mest mulig lik hverdag som majoritetsbefolkningen (Enes, 2017). Det har vært satt i verk ulike tiltak for å få sysselsatt flere innvandrere. Blant annet gjennom introduksjonsprogrammet, hvor innvandrere skal lære seg norsk (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2021b). Vi har også introduksjonsloven og arbeidsmiljøloven som omfatter rettigheter og vern for innvandrere i arbeid, og skal blant annet hindre diskriminering. Likevel opplever flere forskjellsbehandling og diskriminering i arbeidet. Dette gjør at det fortsatt vil være behov for å videreutvikle tiltak og øke sysselsettingen blant innvandrere i det norske arbeidsmarkedet.

1.1 Problemstilling og avgrensning

Innvandring omfatter mye og mange, og en avgrensning vil derfor være på sin plass. I denne oppgaven vil søkelyset rettes mot sysselsetting blant innvandrere i det norske arbeidslivet, og om det er forskjellige årsaker til lav sysselsetting blant kvinner og menn. Kvinner i Norge er flinkere til å delta i arbeidslivet i forhold til kvinner i andre land. Derimot er det lav sysselsetting blant innvandrerkvinner i Norge, i forhold til kvinner fra den øvrige befolkningen (Nadim & Fjell, 2019). At innvandrerkvinner er lite aktive i det norske arbeidsmarkedet er en bekymring hos myndighetene, som igjen kan føre til mer fokus på tiltak for kvinnene enn for begge kjønn.

Det finnes en del forskning som viser til ulike årsaker om hvorfor det er lav sysselsetting blant innvandrere. Studiet til Sørholt (2016) nevner blant annet manglende norskkunnskaper, arbeidsgivers negative holdninger og manglende utdanningsnivå. Studiet til Fosslund og Aure (2011) fokuserer i tillegg på diskriminering. Dette er noen av årsakene som vil bli diskutert i denne oppgaven. Jeg avgrenser oppgaven til å se på årsaker til lav sysselsetting som er identifisert i forskningslitteraturen, og hvilke forskjeller i årsaker som eventuelt er identifisert mellom kvinner og menn.

Problemstillingen i denne oppgaven blir følgende:

«Hva vet vi om årsakene til den lave sysselsettingen blant innvandrere i det norske arbeidslivet? Er det forskjell på årsakene mellom kvinner og menn?»

Jeg vil benytte litteraturstudie som metode for å finne frem til relevant forskning, samt gjøre en analyse av denne forskningen.

1.2 Hensikt og formål

Regjeringens integreringsstrategi fokuserer spesielt på utdanning og opplæring for å få sysselsatt flere innvandrere i Norge (Regjeringen, 2018). Ved å sammenligne integreringsstrategien med forskning som er gjort de senere år, finner jeg frem til at mange studier viser at det er manglende norskkunnskaper som er årsaken til lav sysselsetting blant innvandrere. Andre sentrale funn i forskningen på sysselsetting blant innvandrere er at innvandrere har høyere utdanning fra hjemlandet, men at de ikke helt vet hvordan de skal få godkjent denne i Norge. Selv om utdannings-utfordringen blir like mye vektlagt i forskningen som manglende norskkunnskaper, blir det ikke trukket frem like mye i konklusjonen i de ulike studiene. For meg virker det som en uklar sammenheng mellom hva som er behov for, samt hvilke tiltak som er iverksatt. Formålet med denne bacheloroppgaven er derfor å klargjøre årsakene og formidle denne kunnskapen videre, sånn at det er mulig å endre tiltakene og imøtekomme innvandrernes utfordringer på arbeidsmarkedet. Det vil også bli enklere å gjøre noe med utfordringene som er i dag.

1.3 Leserveiledning

Strukturen videre i oppgaven blir som følger. I kapittel to vil jeg starte med å presentere kontekst. Denne vil inneholde politiske lover og strategier, tiltak for å øke sysselsettingen blant innvandrere, og litt om kompetansen innvandrere har med seg fra hjemlandet. I kapittel tre vil jeg presentere metode, som består av min fremgangsmåte for å finne frem til relevant forskning gjennom litteratursøk. Det vil også bli presentert kritikk av denne metoden, samt en analyse. I kapittel fire vil det bli presentert de ulike resultatene jeg har kommet frem til gjennom relevant forskning, og dette vil presenteres i en oversiktlig tabell. De ulike resultatene vil bli diskutert i kapittel fem, og konklusjonen blir presentert i kapittel seks.

2.0 Kontekst

I denne delen skal vi se på konteksten som skal danne et godt grunnlag for oppgaven. Helt først vil jeg gi noen faktaopplysninger om innvandrere i Norge. Helt siden 1960-tallet har andelen innvandrere økt i Norge, og i dag bor det litt over 800 000 innvandrere i Norge. Det vil si at hele 14,8 % av befolkningen er innvandrere (Statistisk sentralbyrå, 2022i). Årsaker til at mennesker innvandrer til Norge kan være arbeid eller familiegjening. Andre årsaker kan også være for å søke ly for krig eller uroligheter i hjemlandet.

2.1 Regjeringens integreringsstrategi

Regjeringens integreringsstrategi (2019-2022 s.25) har et hovedmål om å få flere innvandrere ut i jobb for å klare å forsørge seg selv og sin familie. Gjennom arbeid vil innvandrerne føle mer selvstendighet, frihet og muligheten til å delta i et fellesskap, og det er med på å forebygge utenforskap og fattigdom.

Innvandrere, særlig de med fluktbakgrunn, mangler kompetanse til å delta i arbeidslivet (Regjeringen, 2018). I integreringsstrategien (2019-2022) er det derfor et stort fokus på utdanning, kompetanse og kvalifisering for å nå målet om økt sysselsetting. Strategien (2019-2022) legger vekt på at flere bør få mer og tettere oppfølging, at flere bør få tilbud om arbeidsmarkedstiltak og økt bruk av lønnstilskudd til de som har vanskelig for å komme seg inn på arbeidsmarkedet. Studier viser at bruk av lønnstilskudd som første tiltak gjør at flere kommer seg i heltidsarbeid (Nossen, Gjerde, Kalstå & Lorentzen, 2021).

Integreringsstrategien (2019-2022) fremheves også arbeidsgiveres rolle i å få sysselsatt flere innvandrere. Det ønskes at arbeidsgivere fokuserer på mangfold som ressurs i arbeidslivet, og at de gir flere innvandrere mulighet til å prøve seg i arbeid. For å få til økt sysselsetting blant innvandrere er det nødvendig at flere aktører deltar (Regjeringen, 2018). Både offentlige tjenester, den enkelte borger, samt arbeidslivet spiller en viktig rolle. Når det er sagt så er det ikke mulig å få innvandrere ut i arbeid uten at de vil det selv, så en egeninnsats er også helt nødvendig.

2.2 Tiltak for å øke sysselsetting

For å opprettholde velferdsstaten er det viktig at flest mulig deltar i arbeidslivet (Regjeringen, 2018). I tillegg til økt innvandring og en velferdsmodell som baserer seg på at befolkningen er i arbeid, vil en aldrende befolkning gjøre at det er et stort behov for å øke sysselsettingen, også blant innvandrere (NOU 2017:2). Dette er fordi lav sysselsetting blant innvandrere og en aldrende befolkning vil forsterke presset på den norske velferdsstaten, og det kan bli vanskeligere å opprettholde velferdstilbudene. Det har vært på den politiske dagsorden å iverksette tiltak for å hjelpe innvandrerne å tilpasse seg samfunnet og delta i arbeidslivet. Det er blant annet fokus på opplæring og norskkunnskaper, arbeidsmarkedstiltak og det har blitt implementert lover for å hindre diskriminering og forskjellsbehandling.

Nasjonalt kunnskapssenter har undersøkt ulike effekter arbeidsmarkedstiltak har for innvandrere. Kunnskapssenteret konkluderer med at tidligere tiltak som lønnstilskudd og praksisplass i bedrift viser seg å muligens ha en effekt på sysselsettingen blant innvandrere (Strøm V, Scheel I, Dalsbø TK, Kirkehei I, 2015). Studien viser at særskilte og tilrettelagte arbeidsprogram er et tiltak som har liten eller ingen effekt på sysselsettingen.

En utfordring for innvandrere kan være at arbeidsmarkedet i Norge har endret seg en del den siste tiden, og det er en stigende trend av økt kompetansenivå (NOU 2020:2). Selv om mange innvandrere har høyere utdanning fra hjemlandet, ser dette ut til å ha liten verdi i jakten på en jobb. Dette er fordi kompetansen ikke vektlegges på lik linje som utdanningen til majoritetsbefolkningen (Søholt, Tronstad og Vestby, 2015). Et økt kompetansenivå gjør også at det blir mer konkurranse om arbeidsplassene, både for innvandrere og for majoritetsbefolkningen. Videre vil jeg presentere ulike tiltak som har blitt gjort i Norge for å fremme sysselsettingen blant innvandrere.

2.2.1 Politiske strategier og lover

Integreringsloven fra 2021 skal bidra til at innvandrere integrerer seg tidlig i samfunnet for å bli økonomisk selvstendige, få gode norskkunnskaper, gode kunnskaper om det norske samfunnslivet, kvalifikasjoner og en varig tilknytning til arbeidslivet (Integreringsloven, 2021, § 1-1). Loven skal bidra til å fremme sysselsetting og inkludering i arbeids- og samfunnslivet. Det er Justis- og beredskapsdepartementet som har ansvaret for loven og

ordningen, mens integrerings- og mangfoldsdirektoratet har ansvaret for at kommunene følger opp ordningen (Enes, 2022).

Introduksjonsprogrammet (2021) ble iverksatt etter at den første introduksjonsloven ble laget i 2004, og er hovedsakelig for flyktninger mellom 18 og 55 år. Programmet er også for familiemedlemmer av flyktingene som kommer til Norge på et senere tidspunkt (Integrerings- og mangfoldsdirektoratet, 2021). Programmet legger opp til at innvandrere og flyktninger skal få grunnleggende norskferdigheter og samfunnskunnskap til å delta i samfunnet. Det er også gjennom arbeid at innvandrere får fortsette å utvikle sine norskferdigheter og forståelsen av den norske kulturen. For at introduksjonsprogrammet skal fungere på best mulig måte, må programmet tilrettelegges for hver enkelt deltaker og tilpasses deres behov (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2021b). Varighet for programmet kommer an på den enkeltes behov, men det er satt en makstid på tre år (Enes, 2022).

Andre tiltak som skal fremme sysselsetting er å hindre diskriminering og forskjellsbehandling i arbeid. Relevante lover her er arbeidsmiljøloven fra 2006 og likestillings- og diskrimineringsloven fra 2017. I tillegg skal integreringsloven fra 2021 være med å fremme integrering og sysselsetting.

Dagens arbeidsmiljølov trådte i kraft i 2006, og bygger på arbeidsmiljøloven fra 1977. Arbeidsmiljølovens formål er å fremme en «helsefremmende og meningsfull arbeidssituasjon», sikre likebehandling og et inkluderende arbeidsliv (Arbeidsmiljøloven, 2006, § 1-1 bokstav a, c og f). Loven regulerer også arbeidstider, arbeidsmiljø, og stillingsvern mot blant annet usaklige oppsigelser.

Likestillings- og diskrimineringsloven fra 2017 erstatter likestillingsloven fra 1978 (Barne- og familiedepartementet, 2007). Loven skal hindre diskriminering blant annet på grunn av etnisitet, kjønn, og andre forhold ved personen (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2018, § 1). Loven skal også bidra til likestilling gjennom like muligheter og rettigheter.

2.2.2 Et inkluderende arbeidsliv

Det er også gjort tiltak for å inkludere innvandrere i arbeidslivet; blant annet gjennom intensjonsavtalen (også omtalt som IA-avtalen) (Arbeids- og sosialministeren, 2018). Avtalen er til for å få et mer inkluderende arbeidsliv og gjelder både for innvandrere og den øvrige befolkningen. Målet er å få flere til å delta i dugnader eller idrett gjennom frivillige organisasjoner, og øke sysselsettingen gjennom å skape et arbeidsliv hvor det er plass til alle. Det er også et fokus på at befolkningen skal ha muligheten til å jobbe mye, og lenge. Målet for avtalen er å unngå sykefravær og frafall fra arbeidslivet. For å få til dette er det behov for samarbeid mellom bedrifter og myndighetene. Bedriftene må arbeide for å få et godt arbeidsmiljø, som skal være forebyggende for sykefravær og frafall. Myndighetene er nødt til å stille med gode virkemidler og kunnskapsbaserte tiltak som treffer hele arbeidslivet. Ledere, tillitsvalgte og verneombud i hele landet vil få tilbud om opplæring og kunnskap om arbeidsmiljø. Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene vil ha fokus på denne opplæringen for å kunne oppnå gode resultater i arbeidsmiljøetsatsingen (Arbeids- og sosialministeren, 2018).

2.2.3 Opplæring i norsk

I denne delen vil jeg presentere norskopplæringen, som er et tiltak for å øke sysselsettingen blant innvandrere. Det er viktig å gi innvandrere opplæring i norsk slik at de kan delta i arbeid og samfunnslivet, kommunisere med andre og bygge videre på kunnskap i arbeidslivet (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2021c). Norskopplæringen er for innvandrere med oppholdstillatelse mellom 18 og 67 år.

Etter introduksjonsloven og integreringsloven er det kommunene som har ansvaret for å gi informasjon om norskopplæring, samt gi de denne språkopplæringen (Integrerings- og mangfoldsdirektoratet, 2022f). Det skal utarbeides en individuell plan til hver enkelt etter introduksjonsloven. En norskplan skal også utarbeides etter integreringsloven. Denne planen skal inneholde opplysninger om hvilken opplæring personen har fått, samt hva som er behov for videre. Målet er at deltakeren i programmet skal nå et minimumsnivå i norskferdigheter, innen fristen som er på tre år eller 300 timer (Integrerings- og mangfoldsdirektoratet, 2022g).

2.2.4 Arbeidsmarkedstiltak

Arbeids- og velferdsetaten (heretter kalt NAV) sin rolle i integreringsarbeidet har som hovedmål å legge opp til høy sysselsetting og et velfungerende arbeidsmarked (Regjeringen 2018). Arbeidsmarkedstiltak er den største offentlige satsingen for å få flere innvandrere ut i arbeid (Hardoy & Zhang, 2011). NAV tilbyr veiledning, hjelp til å søke arbeid, og ulike arbeidsmarkedstiltak for de som har vanskelig for å komme ut i jobb (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2021d). Innvandrere som har behov for ekstra oppfølging, kan kontakte NAV for videre hjelp og veiledning. Dette gjelder blant annet de som har nedsatt arbeidsevne på grunn av helseutfordringer, manglende kompetanse eller lignende forhold. NAV samarbeider med blant annet utdanningssystemet, arbeidsgivere og helsesektoren, og de tilbyr hjelp gjennom ulike tiltak for å komme ut i jobb (Arbeids- og velferdsetaten, 2022). Dette kan være å finne viktig informasjon, veiledning for å finne riktig jobb og jobbformidling. NAV har mange tiltak for å styrke arbeidsevnen til innvandrere. Andre tiltak de nevner er blant annet arbeidstrening, lønnstilskudd, og opplæring/utdanning.

2.3 Oppsummering

Flere innvandrere kommer til Norge med kompetanse som ikke kan overføres direkte og brukes i det norske arbeidsmarkedet (Sørholt, Tronstad og Vestby, 2015). Flere kommer også fra land som har lav kvalitet på utdanningene sine, som gjør at det er vanskelig å kvalifisere seg til arbeid. At utdanningen og kompetansen til innvandrere er dårlig tilpasset det norske arbeidslivet er med å redusere mulighetene for sysselsetting. For disse innvandrerne er arbeidsmarkedstiltak og fokus på opplæring og kompetanseheving svært viktig for å nå kompetansekravene i det norske arbeidslivet. Det høye kompetansekravet i Norge skyldes dels at lønnsnivået er jevnt høyt, som gjør at det stilles krav til kompetanse og kvalifikasjoner. Innvandrere med lave kvalifikasjoner eller utdanning med liten verdi stiller svakt i jobbsøkingen. På grunn av høye lønninger og økt kompetansekrav har også gitt konsekvenser som at jobber uten behov for utdanning har blitt færre. Det er også behov for å spre innvandrere utover i bedriftene, og ikke samle alle i en bedrift. Dette er for å få jobbrotasjon og for at innvandrere skal få muligheten til å utvikle norskkunnskapen sin.

I kapittel 2.3 har jeg vist at integreringspolitikken i Norge omfatter mange tiltak for å integrere innvandrere og øke sysselsettingen. Selv om det er mange tiltak og mye har vært gjort for å øke sysselsettingen blant innvandrere, er det fortsatt behov for å fortsette innsatsen for å få flere i arbeid. For å iverksette treffsikre tiltak er det viktig med et kunnskapsgrunnlag om årsakene til lav sysselsetting. Det er dette oppgaven skal undersøke og fremlegge for å øke sysselsettingen blant innvandrere i det norske arbeidslivet. I neste kapittel beskrives metoden.

3.0 Metode

I denne delen av oppgaven vil jeg starte med en definisjon av metode. Videre skal vi se på litteraturstudie som er metoden jeg har brukt i denne oppgaven, og litt om min fremgangsmåte for å finne frem til relevant forskning. Dette vil omfatte blant annet hvilke søkemotorer jeg har brukt, inkluderings- og ekskluderingskriterier samt viktige søkeord.

3.1 Datainnsamling

Jacobsen (2010; 24) beskriver metode som en fremgangsmåte for å samle inn empiri, altså data om virkeligheten. Metode sier noe om hvordan vi bør gå frem for å finne frem til kunnskapen, eller etterprøve påstander som skal være sanne, gyldige eller holdbare (Dalland 2007; 81). Det finnes ulike fremgangsmåter for å samle inn empiri. Kvantitativ metode brukes hvor man kan gjøre informasjon om til tall, og kan beskrive fenomenet ved hjelp av å måle disse tallene. Disse tallene kan samles inn ved å benytte seg av en spørreundersøkelse. Her gir respondentene svar ved å krysse av i forhåndsbestemte svaralternativer. Kvalitativ metode er det motsatte, og handler om å samle inn data i form av ord (Jacobsen, 2010). Den kvalitative metoden bruker vi gjerne når vi ønsker å gå i dybden på et fenomen, og gjerne gjennom intervju av en respondent. Svarene fra respondenten blir mer personlige og direkte i forhold til gjennom en spørreundersøkelse.

3.1.1 Valg av metode

Metoden som har vært brukt i denne oppgaven er litteraturstudie. har vært benyttet databasene Oria, Google Scholar og Idunn for å samle inn dataene. Litteraturstudie handler om å oppsummere kunnskap som allerede finnes på området. Dette gjøres gjennom en systematisk gjennomgang av forskning innenfor et bestemt tema eller område (Persson,

2021, s.13). Hensikten med å gjennomføre en litteraturstudie om sysselsetting av innvandrere, er å kunne uttale meg om temaet og kunne legge frem et selvstendig bidrag til det som allerede er skrevet om temaet. Litteraturstudie er valgt fordi det finnes allerede en del forskning på området, politiske dokumenter fra kartlegging og utredninger, samt ulike kvalitative og kvantitative undersøkelser. Fokuset i oppgaven var å finne ut hva vi allerede vet om innvandrere og sysselsetting, og se på om tiltakene rundt sysselsetting av innvandrere er tilpasset behovene.

Å bruke litteraturstudie som metode krever at man setter seg inn i mye informasjon, og plukker ut det som er relevant for problemstillingen. Denne prosessen tar tid, og er krevende når man skal finne ut hva som bør være med. Derimot har man ikke noen fysisk kontakt med respondenter som gjør at det ikke er nødvendig å melde prosjektet inn til NSD, fordi det er ikke nødvendig å tenke på taushetsplikten.

Litteraturstudiet kan ses på som en prosess, hvor man starter med å finne ut hva man er interessert i og ønsker å skrive om. Deretter søke etter tidligere forskning om temaet, og sortere funnene. Det er også viktig å syntetisere, og til slutt skrive til det blir et ferdig produkt (Persson, 2021, s. 15-17).

3.1.2 Litteratursøk

For å samle inn relevante data ble søkemotorene Idunn, Google Scholar og Oria brukt. I forkant av søkene undersøkte jeg hvordan jeg kunne komme frem til mest mulig relevante treff. Det gjennomgående var «avansert søk», og avgrensninger, samt benytte ordene AND eller OR mellom søkeordene. Dette gjorde at jeg kunne søke etter flere ord samtidig, samt tilpasse søket mitt. Søkeord som ble benyttet, både sammen og hver for seg var:

«innvandrer», «sysselsetting», «integrering», «arbeid», «arbeidslivet», «utenlandsk», «arbeidsmarked». Ved å benytte disse søkeordene fokuserte jeg på å få med artikler som inneholder temaene innvandrere i arbeid, innvandrere og integrering, eller innvandrere, arbeid og årsaker. Ved å bruke denne fremgangsmåten fant jeg frem til mer relevant forskning. Jeg valgte også bort de fleste artikkelene som fokuserte kun på kvinner.

Søket ble avgrenset til tidsperioden 2010-2022 og jeg forholdt meg mest til fagfelleurderte artikler og forskning. Tidsperioden er på tolv år fordi jeg først startet med denne perioden, og fordi jeg ønsket å inkludere en studie som ble publisert i 2011. Det ble vurdert om jeg skulle avgrense meg til de siste ti årene, men dette ville gjøre at jeg gikk

glipp av viktig informasjon fra den nevnte studien. I starten brukte jeg mye tid på gjennomgang av sammendragene i de ulike artiklene, før jeg også så over litteraturlisten. På denne måten kunne jeg raskt få en oversikt over artikkelen, samt se om det var noen relevante kilder jeg hadde oversett eller ikke fått opp på mine søk. Etter mange treff og gjennomgang av sammendragene i de studiene jeg anså som mest relevant, brukte jeg mye tid på å sammenligne årsaker. Det er funnene fra disse studiene jeg skal ta med videre og drøfte i denne oppgaven.

3.2 Analyse og struktur

Underveis i søkeprosessen ble relevante funn og artikler listet opp i en tabell som vil presenteres senere i denne oppgaven. Denne tabellen ble brukt som et hjelpemiddel for å sortere funnene underveis i prosessen. I tabellen er det identifisert åtte ulike temaer, samt hvilke forfattere som har publisert forskningen. Dette er gjort for å få en bedre oversikt over årsaker, samt gjør det lettere å få oversikt over hvilke årsaker som nevnes av flere. Jeg vil ta utgangspunkt i denne tabellen når jeg skal presentere resultatene, ved diskusjon av funnene, samt konklusjonen i oppgaven.

3.3 Metodekritikk

Gjennom en litteraturstudie får man mulighet å samle tidligere forskning og ulike årsaker i en tekst. Samtidig som hverdagen og arbeidsmarkedet stadig er under endring, vil en slik oppsummering av tidligere forskning ikke fange opp gjeldende utfordringer og årsaker som ville kommet frem gjennom intervju av respondenter. En annen utfordring var å finne forskning som fanget opp både innvandrerkvinner -og menn og årsaker som gjelder begge. Det var også mye eldre forskning på området som kunne anses som relevant, men som jeg valgte å ekskludere da det ble ansett som utdatert.

Det å velge forskning som er nøytral, altså ikke fokuserer på lav sysselsetting eller positive eller negative årsaker var en utfordring. Personlig var det en utfordring i starten av oppgaven å formulere relevante søk da jeg gjerne ønsket å finne ut av årsaker til lav sysselsetting. Ved å søke på «lav sysselsetting» ville jeg mistet for eksempel artikler som inneholdt årsaker som førte til høyere sysselsetting. Mine synspunkter og interesser i saken kan likevel ha hatt en innvirkning på hvilke forskning og retning oppgaven har fått, og

hvilke forskning og artikler som har blitt vektet i denne oppgaven. Jeg har hatt dette i bakhodet under hele prosessen, og fokusert på nøytralitet.

4.0 Resultater

Ved gjennomgang av de ulike artiklene og forskningen var det enklest å få oversikt ved å lage en tabell. På denne måten blir det både mer oversiktlig, lettere å presentere, og lettere å finne frem til funnene ved senere gjennomgang (etterprøvbarehet). For å få en bedre flyt og sammenheng i kapittel fem, vil de åtte temaene slås sammen under to punkt:

Punkt 5.1 vil bestå av temaene: «manglende norskkunnskaper», «utdanningsnivå», «kvinner omsorgssituasjon», «manglende nettverk», og «botid».

Punkt 5.2 vil bestå av temaene: «diskriminering», «arbeidsgivers holdninger» og «bakgrunn».

Tabell 1. Oversikt over årsakene som de ulike artiklene fokuserer på.

| | | Forfattere | | | | | |
|----------------|----------------------------|------------------------|----------------------------------|------------------------------------|---------------|-------------------------|----------------------|
| | | Fossland & Aure (2011) | Søholt, Tronstad & Vestby (2015) | Møller, Vardheim & Hvitsand (2013) | Søholt (2016) | Elgvin & Svalund (2020) | Nadim & Fjell (2019) |
| Årsaker | Manglende norskkunnskaper | X | X | X | X | X | X |
| | Utdanningsnivå | | X | X | X | X | X |
| | Omsorgssituasjon (kvinner) | X | X | | X | X | X |
| | Manglende nettverk | X | X | | X | X | |
| | Diskriminering | X | | X | | X | X |
| | Arbeidsgivers holdninger | | X | | X | | X |
| | Botid | X | X | X | | | X |
| | Bakgrunn | | X | | | | X |

5.0 Diskusjon

Gjennomgangen av tidligere forskning viser at det ikke er én enkelt årsak som alene påvirker innvandreres muligheter på arbeidsmarkedet. Derimot er årsakene komplekse og sammensatte. Videre i oppgaven tar jeg utgangspunkt i tabellen som er presentert i kapittel fire når jeg skal se på årsakene til lav sysselsetting blant innvandrere og drøfte disse.

5.1 Opplæring, kvalifisering og kompetanse

Dette hovedtemaet omfatter funnene fra studiene om manglende norskkunnskaper, utdanningsnivå, kvinners omsorgssituasjon, manglende nettverk og botid. Disse temaene er samlet for å få en bedre oversikt og flyt i diskusjonen. Disse temaene presenterer utfordringer innvandrere møter når de skal få godkjent høyere utdanning fra hjemlandet, språkutfordringer og hvordan lengre botid og nettverk kan påvirke sysselsettingen blant innvandrere. Hovedtemaet inkluderer også ekstrautfordringen kvinnene har med å måtte være hjemme med omsorgsforpliktelser.

5.1.1 Manglende norskkunnskaper

Den årsaken som gir mest utfordringer for innvandrere å få seg jobb, og som vektlegges mest i forskningen i tabellen over, er manglende norskferdigheter. Dette gjelder for begge kjønn. Selv om innvandrere får tilbud om norskopplæring, har de ofte behov for mer norskopplæring enn de har fått tilgang til gjennom integreringsprosessen (Fossland & Aure, 2011). Manglende norskkunnskaper gjør det vanskelig for innvandrere å forstå hvilke kvalifikasjoner ulike stillinger krever, og det kan gi store misforståelser både i jobbsammenhenger og ellers i hverdagen. Dersom vi går inn og ser på utlyste stillinger på nettet, så ser vi at veldig mange av de stillingene krever at søkeren skriver bra og snakker flytende norsk. Dette til tross for at stillingen ikke krever noen kundekontakt. Ved utplassering i bedrifter blir innvandrere oftest satt sammen med andre innvandrere i samme situasjon (Søholt, Tronstad & Vestby, 2015). Der får de ikke mulighet å utvikle norskkunnskapene sine, fordi de kommuniserer på engelsk eller andre språk enn norsk. Å holde kontakt med majoritetsbefolkningen på fritiden blir også vanskelig dersom de ikke har norskkunnskaper til å kommunisere og bli forstått.

Norskferdighetene brukes også ofte som en unnskyldning for å velge bort innvandrere til ledige stillinger (Søholt, Tronstad & Vestby, 2015). Studier viser også at

arbeidsinnvandrere stiller svakere i samfunnet på grunn av fraværet av krav eller plikt til norskopplæring. På grunn av manglende norskkunnskaper stiller arbeidsinnvandrere svakere til deltakelse i arbeidsmiljøet og påvirker effektiviteten i arbeidet (Søholt, Tronstad & Vestby, 2015).

5.1.2 Utdanningsnivå

I tillegg til manglende norskkunnskaper viser tabellen over at like mange studier presenterer problemer og uklarheter rundt utdanningsnivået til innvandrere. Statistikk viser at høyere utdanning blant innvandrere øker sannsynligheten for å komme seg i arbeid (Møller, Vardheim & Hvitsand, 2013). Det er 8 % større sannsynlig for at en kvinne får seg jobb, mot en kvinne uten samme utdanning. Hos menn er det 16 % større sannsynlighet for å få seg jobb med høyere utdanning, enn for menn uten samme utdanning. Kvinner har betydelig lavere sysselsetting enn menn med samme utdanning (Søholt, Tronstad & Vestby, 2015).

Utfordringen innvandrere møter er usikkerhet rundt hvilke utenlandske utdanninger som kan godkjennes. Det er ikke bare at det er uklarheter rundt hva som kan godkjennes, men også at innvandrere ikke vet hvordan og hvor de skal finne hjelp med denne utfordringen. I tillegg til manglende norskferdigheter, kan dette bli veldig utfordrende. Jeg kan ikke finne noe som tilsier at det har blitt gjort noen tiltak rundt godkjenning av utenlandske utdanninger eller hvor innvandrere kan finne hjelp til å finne ut av dette.

Flere innvandrere fortviler fordi de ikke klarer å integrere seg i arbeidsmarkedet, eller finne relevant jobb fordi deres høyere utdanning ikke sidestilles med resten av befolkningen (Fossland & Aure, 2011). Dette er et stort problem og virker å være en «vanlig» årsak til lav sysselsetting blant innvandrerbefolkningen. Selv om innvandrere har høyere utdanning, ledererfaring, og lengre botid i Norge, har det liten effekt på sysselsettingen. Studiet til Søholt et al. (2015) viser at noen kommuner velger å ikke benytte seg av den kompetansen innvandrere har med seg fra hjemlandet. Dette fører til at mange innvandrere har jobber uten krav til utdanning, selv om de har høyere utdanning å vise til. Hele 15 % av høyt utdannede innvandrere som er ansatt i jobber uten krav til utdanning (Søholt, Tronstad & Vestby 2015). Dette tilsvarer hver fjerde innvandrer med høy utdanning. Dersom vi sammenligner med majoritetsbefolkningen er det kun 3 % av

resten av befolkningen som er ansatt i jobber uten krav til utdanning (Fossland og Aure, 2011).

Med tanke på at flere innvandrere ikke får brukt sin høyere utdanning fra hjemlandet, er det flere som ikke ser noen annen utveg enn å ta en ny utdanning. Både å utvikle norskferdigheter, men også få en utdanning som er godkjent i Norge. Flere velger også å søke på jobber som ikke krever noen utdanning. Kanskje klarer de ikke å bestå en ny utdanning i Norge, eller kanskje trenger de pengene til å forsørge familien? Flere innvandrere med lege- eller ingeniøruddanning ender opp med jobber som vaskehjelp eller tilkallingsvikarer. Tenk den følelsen av å ikke passe inn, og hvor demotiverende det må være for videre deltakelse i arbeidslivet. Manglende hjelp, veiledning og informasjon gjør at arbeidslivet går glipp av mye verdifull kompetanse når mange ferdigutdannede er nødt til å starte på nye utdanninger, eller ta jobber uten krav til utdanning. Ikke minst skaper dette mye frustrasjon for innvandrerne. Arbeidsformidlingstjenesten som skal være til hjelp for innvandrere, er ikke tilpasset personer med høy utdanning. Flere innvandrere har også et inntrykk av at arbeidsgivere, NAV og rekrutteringsbyråer har dårlige holdninger som gjør at de ikke får opplæring eller oppfølgingen de burde fått (Fossland & Aure, 2011).

I tillegg til utfordringer med godkjenning av utdanningen, har arbeidsmarkedet blitt mer kompetansekrevene etter at introduksjonsloven ble vedtatt i 2003 (Søholt, Tronstad & Vestby, 2015). Dette gjør at det blir vanskeligere for innvandrere og andre uten arbeid å komme seg inn på arbeidsmarkedet. En annen hindring for innvandrere på arbeidsmarkedet er at den politiske ledelsen ikke har noen klare mål for integrering i kommunene, og ikke helt vet hvordan de skal ta imot innvandrere og deres familier. Søholt et al. (2015) fant at årsaken til dette er at de som arbeider med integrering har lav kompetanse, som igjen gjør det vanskelig å finne ut hvilke områder som er viktigst å fokusere på.

5.1.3 Kvinners omsorgssituasjon

Ut fra tabellen i kapittel fire, er det fem studier som viser til at kvinners omsorgssituasjon er en medvirkende årsak til lav sysselsetting hos innvandrere. Kvinner har lettere for å være hjemme med barna, som igjen følger av kultur og oppfatninger av hvordan man skal ta seg av barna (Nadim & Fjell, 2019). Statistikk viser at det at flere menn enn kvinner

ønsker at kvinner som har barn skal være hjemme med omsorgsforpliktelser, fremfor å delta i arbeidslivet. Kvinner og menn med høyere utdanning er mer positiv til mødres deltakelse i arbeidslivet (Nadim & Fjell, 2019). Det viser seg derfor at å ha barn medfører lavere sysselsetting blant innvandrerkvinner, mens det er ingen tilsvarende effekt for menn. Ved å sammenligne kvinner og menn, er det flere kvinner som trekker seg tilbake og er sammen med kvinner i samme situasjon. Gjerne har de barn på samme alder, og kan snakke samme språket. Her dannes det en felles holdning om at de ikke er en ressurs for arbeidslivet, og får dermed ikke den motivasjonen som trengs for å komme seg i arbeid. Kvinnene lever komfortabelt hjemme sammen med barna, mens mannen forsørger familien. Kjønnssrollene og kulturelle forståelser gjør at mennene ønsker at det skal være sånn. Kvinnene blir på denne måten mer avhengig av at mannen både har arbeidsinntekt og kan kommunisere med majoritetsbefolkningen på norsk. Når vi er inne på kvinnenes utfordringer, er nettopp den viktigste årsaken til lav sysselsetting blant innvandrerkvinner at de ofte dropper både norskopplæring og utdanning for å være hjemme med barn og omsorgsforpliktelser. Studiet til Nadim & Fjell (2019) viser at det ikke har noen tilsvarende effekt for menn å ha barn.

5.1.4 Manglende nettverk

Ut fra tabellen i kapittel fire, vet vi at manglende nettverk er et hinder for å bli sysselsatt. Dette er fordi rekruttering av ledige stillinger skjer ofte gjennom private nettverk, og mange av stillingene lyses ikke ut (Søholt, Tronstad & Vestby, 2015). Dette gjør at innvandrere er avhengige av å være en del av nettverk, delta i frivillige organisasjoner og dugnader for å få informasjon om ledige stillinger. For kvinnene er det ofte venner eller kontakter av mannen som hjelper å skaffe arbeid til kvinnene (Fosslund & Aure, 2011). Dette viser viktigheten å delta i nettverk, fritidsaktiviteter og dugnader. Uten nettverk vil det bli vanskeligere å holde kontakten med omverden, men også fange opp ledige stillinger som ikke legges ut offentlig.

Innvandrere har sosiale relasjoner og tilhører nettverk med personer som har lik bakgrunn eller kommer fra samme land (Elgvin & Svalund, 2020). Dette gjelder spesielt kvinner fordi de er hjemme med barna og møter stort sett bare kvinner i samme situasjon (Fosslund og Aure). Gjennom nettverk formidles det ofte informasjon om ledige stillinger, i tillegg til at man har et nettverk hvor det er mulig å kommunisere og utvikle norskkunnskaper. Med

utgangspunkt i omsorgsforpliktelser, nettverk og utvikling av norskferdigheter, stiller menn sterkere enn kvinner når det kommer til sysselsetting.

Forskning viser at de som deltar i nettverk hvor mange har arbeid, selv lettere kommer seg i arbeid (Elgvin & Svalund, 2020). Det viser seg også at om en innvandrер gifter seg med en fra majoritetsbefolkningen, har lettere for å få seg arbeid. Dette er fordi ekteskapet fører med seg flere nettverk (Elgvin & Svalund, 2020). Slike nettverk gir også uformelle referanser som gjør at det lettere bygger tillit, som gjør at de med nettverk har større sannsynlighet for å få seg arbeid enn de uten nettverk (Søholt, 2016). Manglende nettverk gjør også at man går glipp av stillinger som ikke blir lyst ut i offentlige kanaler, men formidles gjennom nettverk. På denne måten mister innvandrere også muligheten til å oppnå sosial og kulturell kompetanse, som kan være viktig for å forstå hva som kreves av de i arbeidslivet (Søholt, Tronstad & Vestby, 2015).

5.1.5 Botid

Selv om mange innvandrere har utfordringer med å komme seg ut i arbeidslivet, viser det seg at sjansen øker for å bli sysselsatt med 2 % for hvert år som går (Søholt, Tronstad & Vestby, 2015). Dette gjelder for både menn og kvinner. Sysselsettingen øker spesielt kraftig etter ett til tre års botid i Norge (Møller, Vardheim & Hvitsand, 2013). Dette kan være fordi de har fått mulighet å bli kjent med naboer, blitt med på arrangementer og begynt å få kontakt med majoritetsbefolkningen. Det kan også være fordi utdanninger tar gjerne noen år, og søknadsprosesser for å få godkjent utdanning, bli registrert i system for arbeidsmarkedstiltak, og til og med ansettelsesprosesser tar tid. Det gjør det også å finne en jobb de ønsker, og som de kan trives i. I forhold til en innvandrер med fluktbakgrunn, har en arbeidsinnvandrер større sannsynlighet for å få bli sysselsatt. Dette kan være fordi personen kommer til landet på grunn av arbeid, og har kanskje allerede signert kontrakt. Selv om lengre botid ikke nødvendigvis gir bedre norskferdigheter, gir det bedre nettverk og i flere kontakter i omgangskretsen.

5.2 Diskriminering

Dette hovedtemaet omfatter funnene fra temaene arbeidsgivers holdninger, diskriminering og etnisk bakgrunn. Funnene omfatter hvordan innvandrere møter urettferdig behandling på arbeidsmarkedet, og hvordan deres etniske bakgrunn påvirker deres mulighet til å få intervju og arbeid.

5.2.1 Diskriminering, arbeidsgivers holdninger og bakgrunn

I utgangspunktet er norske arbeidsgivere positive til innvandrere som arbeidskraft. På den andre siden er det noen arbeidsgivere som har dårlige holdninger og gjør vurderinger av mennesker med ulik landbakgrunn (Midtbøen & Rogstad, 2012). Dette gjør at innvandrere blir kategorisert som «god» eller «dårlig» arbeidstaker, og i tillegg forhåndsdomt og bestemt hvilke jobber eller kategorier de passer inn under. Dette medfører en stor utfordring for innvandrere som ønsker å delta i arbeidslivet, og medfører at viktig kompetanse går tapt (Søholt, Tronstad & Vestby, 2015). Diskriminering er altså en viktig årsak til lav sysselsetting blant innvandrere. Mellom 53 og 64 % av innvandrere mener at diskriminering påvirker deres muligheter på arbeidsmarkedet (Søholt 2016). Det viser seg også at om en jobbsøker har et utenlandsk-klingende navn, er det 25 % mindre sjanse for å bli kalt inn til jobbintervju. Det er også forskjeller i offentlig og privat sektor. I det offentlige reduseres muligheten med 10 %, mens i privat sektor reduseres muligheten med 34 % (Midtbøen og Rogstad, 2012). Det kan virke som at uformelle utdanningskrav gir mer rom for skjønn fra arbeidsgiveren. Noe av årsaken kan være at i offentlige ansettelsesprosesser kan det være mulighet for innsyn i søkerlisten, og kan dermed hindre noe diskriminering. Diskriminering er med andre ord et stort hinder for mange innvandrere. Ikke bare gjør det at det blir vanskelig å komme seg inn på arbeidsmarkedet, men det påvirker også selvfølelsen «å aldri passe inn».

Etnisk bakgrunn reduserer muligheten for intervju med 16 % for kvinner, mot 37,4 % for menn (Midtbø og Rogstad, 2012). Arbeidsgivere har lettere for å velge bort innvandrere selv om de har samme utdanning som majoriteten. Bakgrunn og navn har stor betydning for både menn og kvinner, men effekten påvirker menn mer enn kvinner (Midtbøen & Rogstad, 2012). Selv om menn har mindre sannsynlighet for å bli innkalt til intervju, har menn 50 % større sannsynlighet for å bli sysselsatt enn kvinner (Søholt, Tronstad & Vestby, 2015). Over halvparten av innvandrerne mener at diskriminering påvirker om de får seg arbeid eller ikke, og at majoritetsbefolkningen stiller sterkere i ansettelsesprosesser. Spesielt menn velges bort på grunnlag av etnisitet, og har vanskeligere for å få jobbintervju enn kvinner.

Fra arbeidsgiversiden begrunnes lav sysselsetting av innvandrere med at bedriftene mangler ressurser til opplæring. De legger vekt på at et godt arbeidsmiljø og kompetanse

er viktig, og at innvandrere med en ulik arbeidskultur og språkproblemer kan bli problematisk. Dette fører til at arbeidsgivere heller velger å ansette arbeidssøkere uten innvandringsbakgrunn (Søholt, Tronstad & Vestby, 2015). Arbeidsgivers negative holdninger og fremmedfrykt er med å gjøre det vanskeligere for innvandrere på arbeidsmarkedet, og ofte er ikke arbeidsgiverne klar over holdningene sine (Søholt, Tronstad & Vestby, 2015). Holdninger hos arbeidsgiver kan gjøre at kun majoritetsbefolkningen innkalles til intervju (Midtbøen & Rogstad, 2012). Når de legger vekt på «personlig egnethet», virker dette å fungere som et samlebegrep for ulike årsaker som gjør at innvandreren ikke passer inn. «Personlig egnethet» er heller ikke nedfelt i noen lov, som gjør at det er større muligheter for å vektlegge dette uten at det går som diskriminering ut fra loven. Det er også arbeidsgivere som vektlegger holdninger hos innvandrere som gjør at de ikke velger å ansette innvandrere. Ikke med bakgrunn av at de «tror», men fordi de har opplevd det på arbeidsplassen selv (Midtbøen & Rogstad, 2012). Dette sier oss noe om hvor mye makt arbeidsgivere har i ansettelsesprosessene.

Ofte blir innvandrere valgt bort til fordel for en etnisk norsk jobbsøker, selv om de har like kvalifikasjoner. Her tenker arbeidsgiverne at det er enklere å ansette noen som allerede snakker norsk og som forstår kulturen (Søholt, Tronstad & Vestby, 2015). Da slipper arbeidsgiverne å bruke lang tid på kommunikasjon og opplæring, og ikke minst unngår de flere misforståelser. I privat sektor forekommer det mer diskriminering enn i offentlig sektor (Midtbøen & Rogstad, 2012). Her trenger ikke arbeidsgiverne å tenke på innsynsretten eller offentliggjøring av søkerlistene. Det er også litt andre krav til hva de kan velge å vektlegge for å velge en søker fremfor en annen. Det hadde vært interessant å innføre innsynsretten og offentliggjøring av søkerlistene i privat sektor også, for å se om det ville hatt noen effekt. Dårlige holdninger hos arbeidsgivere, fordommer mot innvandrere og trygghetsbehov er mulige forklaringsfaktorer for hvorfor de velger majoritetsbefolkningen før minoritetsbefolkningen når de skal ansette nye. Derimot er det usikkerhet og fordommer som blir vektlagt mest av arbeidsgiverne selv (Midtbøen & Rogstad, 2012). Arbeidsgiverne vektlegger også medias makt og behov for å forme majoritetsbefolkningens holdninger og syn på innvandrere, er med å påvirke deres syn på innvandrere i ansettelsesprosesser.

Et krav fra NAV om at mottakere av stønader skal søke på ledige stillinger kontinuerlig, gjør at innvandrere søker på stillinger som de ikke er kvalifisert for (Midtbøen & Rogstad,

2012). Det gjør at arbeidsgivere sorterer bort det som ikke er relevant, og kan dermed også oppfattes som diskriminering selv om det ikke er det.

Med bakgrunn i årsakene over, er den største grunnen til lav sysselsetting blant innvandrere at kvinner er hjemme med barn, og at menn ikke klarer å få jobb på grunn av diskriminering. For både menn og kvinner er manglende norskkunnskaper, ikke godkjent eller ingen høyere utdanning å vise til, og diskriminering årsaker som gjør at det er lav sysselsetting blant innvandrere i forhold til den øvrige befolkningen.

6.0 Oppsummering og konklusjon

I denne oppgaven har jeg drøftet ulike årsaker som medfører lav sysselsetting blant innvandrere i det norske arbeidslivet. Studier viser at både kvinner og menn har utfordringer med å få seg arbeid i det norske arbeidslivet. Blant annet har kvinner større sannsynlighet for å være hjemme med omsorgsforpliktelser som gjør at de går glipp av både norskopplæring og gjør det vanskelig for å ta utdanning. For menn er mye av grunnen til lav sysselsetting at de ikke får intervju på grunn av utenlandsk-klingende navn og diskriminering (Midtbøen & Rogstad, 2012). For både menn og kvinner er manglende norskkunnskaper, ikke godkjent eller ingen høyere utdanning å vise til, og diskriminering årsaker som gjør at det er lav sysselsetting blant innvandrere i forhold til den øvrige befolkningen. Det er også tydelig at arbeidsgivernes fremmedfrykt er med å gjøre at majoritetsbefolkningen velges først til ledige stillinger, selv om flere innvandrere har lik utdanning og kompetanse (Søholt, Tronstad & Vestby, 2015).

Årsakene til lav sysselsetting blant innvandrere i det norske arbeidslivet er altså veldig sammensatte og komplekse. Den største forskjellen mellom kvinner og menn vil være at lavere sysselsetting blant kvinner er at de er hjemmeværende på grunn av kulturelle årsaker og barn. Ellers er årsakene stort sett det samme for begge kjønn.

I starten av denne oppgaven viste jeg til at jeg så et sprik mellom tiltak for å øke sysselsettingen blant innvandrere i det norske arbeidsmarkedet, samt hva det er behov for. Integreringsstrategien fokuserer på utdanning og kvalifisering, men ikke på tiltak for å tilpasse utdanningen som innvandrere har med fra hjemlandet. Gjennom dette litteraturstudiet har jeg funnet ut at det er behov for å iverksette et tiltak for å godkjenne

utdanningene, eller et system for finne ut hva innvandrerne trenger av fag for å bygge på utdanningen de har fra hjemlandet. Dersom innvandrere kan bruke utdanningen fra hjemlandet, vil det korte ned tiden de bruker på å ta ny utdanning i Norge. Det vil også gjøre at de kvalifiserer seg til arbeid raskere. For kvinnene er det behov for et bedre tilpasset system som gjør at de kan kombinere omsorgssituasjonen i hjemmet med norskopplæring og utdanning. Ved å tilpasse tiltakene etter innvandrernes behov, kan det bidra til økt sysselsetting blant innvandrere i det norske arbeidslivet.

7.0 Litteraturliste

Arbeidsmiljøloven. (2006) *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/pro/#document/NL/lov/2005-06-17-62?searchResultContext=1242&rowNumber=1&totalHits=12446>

Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2021a, juni 4). *Meld. St 32 (2020-2021)*. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-32-20202021/id2856870/?ch=1>

Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2021b, oktober 15). Introduksjonsprogram. *Regjeringen*. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/tema/innvandring-og-integrering/asd/Verkemiddel-i-integreringsarbeidet/introduksjonsprogram/id2343472/>

Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2021c, oktober 15). *Opplæring i norsk og samfunnskunnskap*. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/tema/innvandring-og-integrering/asd/Verkemiddel-i-integreringsarbeidet/opplaring-i-norsk/id2343471/>

Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2021d, oktober 13). Arbeidsmarkedstiltak. *Regjeringen*. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmarked-og-sysselsetting/innsikt/arbeidsmarkedstiltak/id86897/>

Arbeids- og sosialministeren. (2018, desember 18). *Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv*. Hentet fra Regjeringen:
<https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/asd/dokumenter/2018/ia-avtalen-2019-2022.pdf>

Arbeids- og velferdsetaten. (2022 april 1). *NAV. Tiltak for å komme i jobb*. Hentet fra:
<https://www.nav.no/no/person/arbeid/oppfolging-og-tiltak-for-a-komme-i-jobb/tiltak-for-a-komme-i-jobb>

Barne- og familiedepartementet. (2007). *Likestillingsloven*. Hentet fra
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/likestillingsloven/id454568/>

Dalland, O. (2012). *Metode og oppgaveskriving (5.utg)*. Gyldendal Norsk Forlag AS.

Elgvin, O., & Svalund, J. (2020) *Kunnskapsoppsummering om tiltak for varig sysselsetting*. Fafo-notat 2020:05. Hentet fra:
<https://www.imdi.no/contentassets/276043cd0489468e841a97ab618db249/kunnskapsoppsummering-om-tiltak-for-varig-sysselsetting.pdf>

Enes, A. W. (2017, juni 30). *Statistisk sentralbyrå. Deltakere i introduksjonsordningen. Veien til en vellykket integrering?* Hentet fra: <https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/artikler-og-publikasjoner/veien-til-en-vellykket-integrering>

Finansdepartementet. (2021, juni 6). *Sysselsetting*. Hentet fra:
<https://www.regjeringen.no/no/tema/okonomi-og-budsjett/statsbudsjett/ord-og-begreper-i-statsbudsjettet/sysselsetting/id2860072/>

Fossland, T., & Aure, M. (2011, juni 20). *Når høyere utdanning ikke er nok: Integrasjon av høyt utdannede innvandrere på arbeidsmarkedet*. Hentet fra idunn:
<https://www.idunn.no/doi/10.18261/ISSN1504-2928-2011-02-02>

Hardoy, I., & Zhang, T. (2011, januar 5). *Innvandrere i arbeid – hjelper arbeidsmarkedstiltak?. Idunn*. Hentet fra:
<https://www.idunn.no/doi/full/10.18261/ISSN1504-7989-2010-04-05>

Integrerings-og mangfoldsdirektoratet. (2021). *Velkommen til introduksjonsprogrammet*. Hentet fra: https://www.imdi.no/globalassets/dokumenter/velkommet-til-introduksjonsprogrammet-20211/imdi_introduksjonsbrosjyre_norsk.pdf

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. (2022e, januar 31). *IMID*. Hentet fra Ord og begreper: <https://www.imdi.no/om-integrering-i-norge/ord-og-begreper/>

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. (2022f, mars 1). *Ansvar for opplæring i norsk og samfunnskunnskap*. Hentet fra: <https://www.imdi.no/kvalifisering/regelverk/norsk-og-samfunnskunnskap/ansvar-for-opplaring-i-norsk-og-samfunnskunnskap/>

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. (2022g, mars 14) *Varighet og omfang av opplæring i norsk og samfunnskunnskap*. *IMDi*. Hentet fra:
<https://www.imdi.no/kvalifisering/regelverk/norsk-og-samfunnskunnskap/varighet-og-omfang-av-opplaring-i-norsk-og-samfunnskunnskap/>

Integreringsloven. (2021) Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid. (LOV-2020-11-06-127). Lovdata. <https://lovdata.no/pro/#document/NL/lov/2020-11-06-127>

Jacobsen, D. I. (2010). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? (2.utg)* Høyskoleforlaget.

Likestillings- og diskrimineringsloven. (2018). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering*. (LOV-2017-06-16-51). Lovdata.

<https://lovdata.no/pro/#document/NL/lov/2017-06-16-51?searchResultContext=1728&rowNumber=1&totalHits=5893>

Midtbøen, A. H., & Rogstad, J. (2012). *Diskrimineringsens omfang og årsaker*. Institutt for samfunnsforskning. Hentet fra:

https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/177445/R_2012_1_web.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Møller, G., Vardheim, I., & Hvitsand, C. (2013). *Arbeid i sikte. Tiltak for inkludering av innvandrere*. Telemarksforskning. Hentet fra: <https://openarchive.usn.no/usn-xmlui/handle/11250/2439286>

Nadim, M., & Fjell, L. K. (2019). *Kjønn, arbeid og innvandring*. Hentet fra:

<https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2627870/Kjonn-arbeid-og-innvandring.pdf?sequence=1>

NOU 2017:2. (2017). *Integrasjon og tillitt: Langsiktige konsekvenser av høy innvandring*. Justis- og beredskapsdepartementet. Hentet fra:

<https://www.regjeringen.no/contentassets/c072f7f37da747539d2a0b0fef22957f/no/pdfs/nou201720170002000dddpdfs.pdf>

NOU 2020:2. (2020). *Fremtidige kompetansebehov 3 – Læring og kompetanse i alle ledd*. Kunnskapsdepartementet. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2020-2/id2689744/?ch=2>

Nossen, J., Gjerde, A., Kalstå, Å. M., & Lorentzen, T. (2021, mars 10). *Kort veg fra tiltak til jobb? Løpebaner for arbeidssøkere som deltar i tiltak*. Hentet fra:

<https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd-nr.1-2021/Kort-vei-fra-tiltak-til-jobb-copy.-Løpebaner-for-arbeidssøkere-som-deltar-i-tiltak>

Persson, M. (2022) *Hvordan skrive en litteraturgjennomgang? En praktisk guide (2.opplag)*. Universitetsforlaget.

Regjeringen. (2018, oktober 29) *Regjeringens integreringsstrategi. Integrering gjennom kunnskap*. Hentet fra:

<https://www.regjeringen.no/contentassets/710bc325b9fb4b85b29d0c01b6b6d8f1/regjeringens-integreringsstrategi-20192022.pdf>

Rieber-Mohn, L. (2021). *Integrerings- og mangfoldsdirektoratet*. Indikatorer for integrering: tilstand og utviklingstrekk ved inngangen av 2021. Hentet fra:

<https://www.imdi.no/contentassets/03d9d7b5995943de8010f8182e4c2a91/indikatorer-for-integrering-2021.pdf>

Søholt, S. (2016, mai 10). *Innvandrere: Muligheter og barrierer for sysselsetting i regionene*. Idunn. Hentet fra: <https://www.idunn.no/doi/10.18261/ISSN1504-3045-2016-02-05>

Søholt, S., Tronstad, K. R., & Vestby, G. (2015). *Sysselsetting av innvandrere - regionale muligheter og barrierer for inkludering*. Hentet fra: <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/20.500.12199/5895/2015-20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Statistisk sentralbyrå. (2022h, mars 3). *Sysselsetting blant innvandrere*. Hentet fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/sysselsetting-blant-innvandrere-registerbasert>

Statistisk sentralbyrå. (2022i, mars 20) *Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre*. Hentet fra: <https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/statistikk/innvandrere-og-norskfodte-med-innvandrerforeldre>

Strøm V, Scheel I, Dalsbø TK, Kirkehei I. (2015) *Effekt av arbeidsmarkedstiltak på deltakelse i arbeidslivet for innvandrere*. Hentet fra: https://www.fhi.no/globalassets/dokumenterfiler/rapporter/2015/rapport_2015_12_trening_arbeidsmarkedstiltak.pdf