

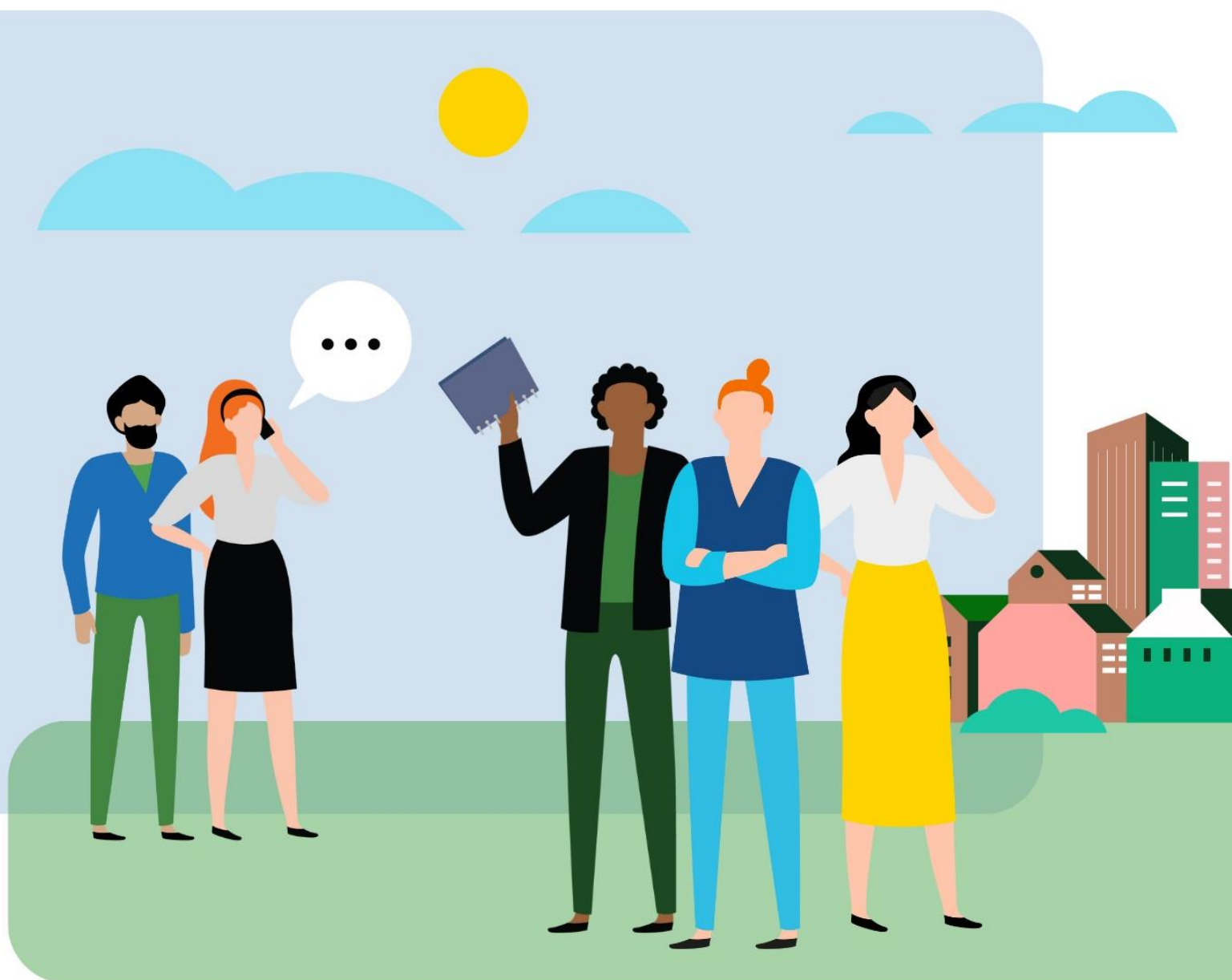


**IMDi**

Integrerings- og  
mangfoldsdirektoratet

# Etnisk mangfold og inkludering i arbeidslivet

Indikatorer, status og utviklingstrekk



# **Etnisk mangfold og inkludering i arbeidslivet**

Indikatorer, status og utviklingstrekk

**imdi.no**

ISBN: 978-82-8246-180-1

Utgitt: 04.04.2024

## **Forfattere:**

Nadiya Fedoryshyn og Benedicte Falch-Monsen

# Innhold

<b>Forord</b>	<b>4</b>
<b>Sammendrag</b>	<b>5</b>
<b>Summary</b>	<b>8</b>
<b>Del I Rammeverk for etnisk mangfold og inkludering i arbeidslivet</b>	<b>11</b>
<b>1. Innledning</b>	<b>11</b>
1.1. Bakgrunn og formål	11
1.2. Metodisk tilnærming	14
1.3. Rapportens struktur	15
<b>2. Definisjoner og datakilder</b>	<b>16</b>
2.1. Sentrale begreper	16
2.2. Datakilder	22
<b>3. Regelverk og offentlige aktørers arbeid</b>	<b>27</b>
3.1 Regelverk om likestilling i arbeidslivet	27
3.2 Politikk på feltet	30
3.3 Sentrale aktørers arbeid	33
<b>4. Indikatorsett for etnisk mangfold i arbeidslivet</b>	<b>38</b>
4.1 Hva kjennetegner gode indikatorer?	38
4.2 Rammeverk for etnisk mangfold og inkludering i arbeidslivet	40
<b>Del II. Status og utviklingstrekk</b>	<b>44</b>
<b>5. Omfang og fordeling av etnisk mangfold i arbeidslivet</b>	<b>44</b>
5.1. Omfang	45
5.2. Fordeling	51
<b>6. Inkludering og like muligheter i arbeidslivet</b>	<b>64</b>
6.1. Utenfor arbeid	64
6.2. På vei inn i arbeidslivet	72
6.3. Inkludering på arbeidsplassen	80
6.4. Like muligheter på arbeidsplassen	84

6.5.	Fravær og avgang fra arbeid	97
<b>7.</b>	<b>Oppsummering</b>	<b>105</b>
7.1.	Hvorfor måle etnisk mangfold og inkludering i arbeidslivet?	105
7.2.	Hva viser indikatorene?	105
7.3.	Kunnskapsbehov og arbeid med indikatorene fremover	110
	<b>Referanser</b>	<b>112</b>

# Forord

IMDi presenterer med denne rapporten et rammeverk for å kunne følge med på utviklingen i etnisk mangfold og inkludering i arbeidslivet i Norge. Indikatorene i rapporten belyser mulighetene og utfordringene som personer med innvandrerbakgrunn møter i ulike faser i arbeidslivet.

Det er et økende behov for arbeidskraft i Norge. Dette gjenspeiles i arbeidsmarkeds- politikken der høy sysselsetting, arbeidslivsinkludering av utsatte grupper og stabil tilknytning til arbeid er sentrale mål. I et integreringsperspektiv er det helt avgjørende å legge til rette for at innvandrere bidrar med sine ressurser på ulike samfunnsområder, og arbeidslivet er den viktigste arenaen for inkludering og integrering. Et annet viktig mål er å forebygge og bekjempe rasisme og diskriminering på bakgrunn av etnisitet i samfunnet.

Et viktig verktøy for å nå de politiske målene, er en samlet og strukturert kunnskapsoversikt om hvordan det går med innvandrere og deres norskfødte barn i arbeidslivet. En slik oversikt gir grunnlag for å identifisere hvilke barrierer som er mest utbredt og hvilke grupper som er mest utsatt for frafall fra utdanning og arbeid, og utenforskap. Rammeverket hjelper oss med å fange opp områder det mangler oppdatert kunnskap, og vil bidra til mer relevant forskning og videreutvikling av datagrunnlag. Dette vil i sin tur muliggjøre mer målrettede tiltak og virkemidler som kan fremme økt etnisk mangfold og inkludering i arbeid.

IMDis samfunnsoppdrag er å bidra til like muligheter og til at alle mennesker får brukt sine ressurser, uavhengig av hvilken bakgrunn de har. I vårt oppdrag ligger det også at vi skal utvikle og dele kunnskap på integreringsfeltet. Derfor vil IMDi også i tiden fremover jobbe med samlet oversikt over utviklingen i etnisk mangfold og inkludering i arbeidslivet, blant annet gjennom å oppdatere og videreutvikle rammeverket vi legger frem i denne rapporten.

**Libe Rieber-Mohn**

Direktør

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

# Sammendrag

Formålet med denne rapporten er å gi en oversikt over etnisk mangfold i arbeidslivet i Norge, og hvordan det går med arbeidslivsintegrering blant personer med innvandrerbakgrunn. Innvandrere utgjør en stadig større del av den norske arbeidsstyrken. De siste 20 årene har andelen innvandrere blant sysselsatte i Norge tredoblet seg og teller nå en halv million personer.

I dag finnes det en omfattende forskningslitteratur og et rikt datagrunnlag som belyser innvandreres deltakelse i ulike faser i arbeidslivet. Samtidig er det behov for å samle og strukturere denne kunnskapen, slik at vi kan fange opp særlige utfordringer, utsatte grupper og kunnskapsbehov.

I rapportens del I presenterer IMDi et rammeverk som kan brukes til å måle etnisk mangfold og inkludering av personer med innvandrerbakgrunn i arbeidslivet i Norge. Rammeverket består av ett sett med indikatorer som gir en oversikt over ulike aspekter ved arbeidslivsintegrering blant personer med innvandrerbakgrunn.

I del II brukes rammeverket til å beskrive status og utvikling når det gjelder tilknytning til arbeid blant personer med innvandrerbakgrunn. Indikatorene ser på i hvilken grad befolkningen med innvandrerbakgrunn er representert i ulike deler av arbeidsmarkedet og i ulike typer jobber. Et annet sentralt tema i rapporten er å beskrive hvordan inkludering og like muligheter i arbeidslivet varierer mellom innvandrere med ulik bakgrunn og kompetanse. Indikatorene tar også for seg barrierer personer med innvandrerbakgrunn kan møte på vei inn i arbeidslivet, og hvilke faktorer som kan øke risikoen for å miste jobben.

Når det gjelder **omfang og fordeling av etnisk mangfold**, finner vi både et økende antall og en økende andel innvandrere blant de sysselsatte. Det norske samfunnet er helt avhengig av innvandreres sysselsetting for å dekke fremtidens arbeidsmarkedsbehov. Samtidig ser vi at arbeidsmarkedet er delt når vi sammenlikner andel innvandrere blant de ansatte i ulike næringer og yrker. Innvandrere utgjør en stadig større del i noen deler av arbeidsmarkedet, og en svært liten del i andre. For eksempel er det en overrepresentasjon i privat sektor og underrepresentasjon i offentlig sektor, særlig i statlige virksomheter.

Sysselsettingsnivå og fordelingen i arbeidslivet varierer mye etter innvandreres utdanningsnivå, innvandringsbakgrunn og landbakgrunn. Sysselsettingen øker med botid for alle grupper, men er vedvarende lav for noen, særlig for kvinner med fluktbakgrunn. Lav sysselsetting henger i stor grad sammen med lavt utdanningsnivå og lite formelle kvalifikasjoner. Sammenliknet med majoritetsbefolkningen, er det relativt flere i innvandrerbefolkningen som ikke har fullført videregående skole. På den andre siden er det også flere med høyere utdanning blant innvandrere enn i den øvrige befolkningen.

Rapporten beskriver også mange viktige funn knyttet til grad av **inkludering og like muligheter** i ulike faser i arbeidslivet. Innvandrere har større sannsynlighet for å stå utenfor arbeid og utdanning. Den registrerte arbeidsledigheten blant innvandrere er tre ganger så høy som for den øvrige befolkningen. Det samme er tilfellet for andelen unge med innvandrerbakgrunn som står utenfor arbeid, utdanning og tiltak. Her viser litteraturen til vedvarende og store forskjeller, som får konsekvenser for innvandreres videre livsløp. Arbeidsledighet og utenforskap har negative konsekvenser og store kostnader for både individet og samfunnet.

Over en tredjedel av innvandrere i Norge, 37 prosent, opplever barrierer for sysselsetting. Dette gjelder i større grad for kvinner enn menn, med unntak av mannlige flyktninger: i denne gruppen oppgir flest å ha utfordringer på vei inn i arbeid. Mangelfulle norskferdigheter oppleves som en stor barriere for å få jobb blant mange innvandrere. Resultater fra norskprøvene tyder på at under halvparten av innvandrere kan mer avansert norsk (nivå B2 i henhold til det europeiske rammeverket) etter fullført norskopplæring, selv om vi observerer en positiv utvikling i denne andelen over tid.

Det at diskriminering ved ansettelse forekommer, er godt dokumentert. Fordommer, skepsis og usikkerhet som resulterer i negativ forskjellsbehandling er en betydelig barriere for innvandreres deltakelse i arbeid og god bruk av deres ressurser i arbeidslivet.

Når det gjelder sosiale aspekter ved inkludering på arbeidsplassen etter ansettelse, viser rapporten et tvetydig bilde. Stadig flere i befolkningen har kontakt med innvandrere i arbeidslivet, og de fleste opplever denne kontakten i hovedsak som positiv. Samtidig har en av fire innvandrere opplevd diskriminering på arbeidsplassen, og denne diskrimineringen kan forekomme i ulike former og i ulike arbeidssituasjoner. De fleste arbeidsgivere er positive til etnisk mangfold i sine virksomheter, men andelen som har konkrete tiltak for å fremme etnisk mangfold er likevel lav.

Når vi ser på arbeidsforhold og muligheter på arbeidsplassen, finner vi forskjeller mellom innvandrere og øvrig befolkning på flere av indikatorene. Deltidsarbeid er mer utbredt blant innvandrere, og innvandrere oppgir oftere at de jobber uønsket deltid. Lønnsnivået er lavere i innvandrerbefolkningen. Det henger dels sammen med hvilke typer jobber og næringer innvandrere er ansatt i, men det er likevel systematiske forskjeller mellom ansatte med og uten innvandrerbakgrunn også innenfor samme stillingskategorier og næringer. Det samme gjelder innvandreres organisasjonsgrad. Den er betydelig lavere enn i befolkningen ellers, men vi ser en positiv tendens til økt organisering over tid.

Kunnskapsgrunnlaget i rapporten peker på at personer med innvandrerbakgrunn møter barrierer både på vei inn i arbeidslivet, og på vei opp i arbeidslivet, når de først er sysselsatt. Innvandrere er underrepresentert i lederstillinger og i styrer, selv om gjennomsnittsforskjellene har redusert seg noe over tid. Andelen innvandrere som er overkvalifisert for jobben de er i, er mer enn dobbelt så høy som i den øvrige befolkningen. Hele 40 prosent av innvandrere er overkvalifiserte, mot 14 prosent i befolkningen ellers.

Dette viser at det er et stort potensial til bedre bruk av innvandreres kompetanse i arbeidslivet, og behov for å bygge ned barrierer.

Rapporten viser også at personer med innvandrerbakgrunn oftere opplever risiko for å miste jobben sin. Andelen som opplever at de står i fare for å miste jobben er mer enn dobbelt så høy blant innvandrere enn i den øvrige befolkningen, 27 mot 12 prosent. Forskningen viser også at det er større sannsynlighet for tidlig avgang fra arbeidslivet i noen innvandrergrupper. Dette kan ha sammenheng med at innvandrere oftere jobber i midlertidige stillinger, tungt belastende yrker og i mer konjunkturutsatte næringer. Andre risikofaktorer kan blant annet være lave norskkunnskaper, manglende relevant kompetanse, dårlig helse m.m. Et annet alvorlig funn knyttet til avgang fra arbeid er at mange innvandrere har begrensede rettigheter til alderspensjon. Det gir en økende andel eldre innvandrere med vedvarende lavinntekt.

Et viktig formål med rammeverket har vært å identifisere områder der vi trenger mer kunnskap. Det kan dreie seg om behov for nye datainnsamlinger, mer detaljert statistikk basert på eksisterende datakilder eller mer forskning om mekanismene bak utviklingen i indikatorene. Avslutningsvis i denne rapporten presenteres derfor **kunnskapsbehov** identifisert i arbeidet med indikatorrammeverket, samt anbefalinger til videre arbeid med indikatorene.



# Summary

The purpose of this report is to provide an overview of ethnic diversity in the workplace in Norway, and the status for labour market integration among people with an immigrant background. Immigrants make up an increasingly large part of the Norwegian workforce. Over the past 20 years, the proportion of immigrants among employees in Norway has tripled and now equals to half a million people.

An extensive research literature and data shed light on immigrants' participation in various phases of working life. At the same time, there is a need to collect and structure this knowledge, so that we can address specific challenges, focus on vulnerable groups and identify the areas where we need more knowledge.

In part I of the report, The Directorate of Integration and Diversity (IMDi) presents a framework that can be used to measure ethnic diversity and the inclusion of people with immigrant background in working life in Norway. The framework consists of a set of indicators that provide an overview of various aspects of labour market integration among people with an immigrant background.

In part II, the framework is used to describe the status and development in labour market integration among immigrants. The indicators measure to which extent this group is represented in different parts of the labor market and in different types of jobs. Another central theme in the report is to describe how inclusion and equal opportunities in working life vary between immigrants with different backgrounds and skills. The indicators also address barriers for employment that people with an immigrant background may encounter, and which factors may increase the risk of job loss.

When it comes to the ***extent and distribution*** of ethnic diversity in the Norwegian workplaces, we find both an increasing number and an increasing proportion of immigrants among the employees. Norwegian society is completely dependent on the employment of immigrants to meet future labour market needs. At the same time, we see that the labour market is divided when we compare the proportion of immigrants among the employees in various industries and professions. Immigrants make up an increasingly large share of the employees in some parts of the labour market, and a relatively smaller share in others. For example, we find that immigrants are overrepresented in the private sector and underrepresented in the public sector, particularly in state-owned enterprises.

There are considerable differences in the level of employment and the distribution in working life between immigrants with different levels of education, immigration background and country of origin. Employment increases with length of stay for all groups, but is persistently low for some, particularly for women with a refugee background. Low employment is largely linked to a low level of education and few formal qualifications.

Compared to the majority population, there is a relatively larger share in the immigrant population without completed upper secondary school. On the other hand, there are also relatively more immigrants with higher education than in the rest of the population.

The report also describes many important findings related to the degree ***of inclusion and equal opportunities*** in different phases of working life. Immigrants are more likely to be excluded from work and education. The unemployment rate among immigrants is three times higher than in the rest of the population. The same is the case for the proportion of young people with an immigrant background who are not in employment, education or training. The literature points to persistent and large differences between immigrants and the rest of the population in these areas. Unemployment and marginalization have negative consequences and great costs for both the individual and society.

Over a third of immigrants in Norway, 37 per cent, experience barriers to employment. This applies to a greater extent for women than men, with the exception of male refugees: this group experiences challenges for employment most often compared to other immigrant groups. Insufficient Norwegian skills are perceived as a major barrier to getting a job among immigrants. Results from the Norwegian tests indicate that less than half of immigrants can use Norwegian on an advanced level after completing Norwegian language courses, although we observe a positive development in this proportion over time.

The fact that discrimination in employment occurs is well documented. Prejudice, skepticism and uncertainty that result in negative discrimination are a significant barrier to immigrants' labour market participation and good use of their resources in working life.

When it comes to social aspects of inclusion in the workplace, the report shows an ambiguous picture. More and more people in the population have contact with immigrants in working life, and most experience this contact as mainly positive. At the same time, one in four immigrants has experienced discrimination in the workplace, and this discrimination can occur in different forms and in different working situations. Most employers are positive about ethnic diversity in their businesses, but the proportion that use specific measures to promote ethnic diversity is still low.

When we examine working conditions and opportunities in the workplace, we find differences between immigrants and the rest of the population for several indicators. Part-time work is more widespread among immigrants, and immigrants more often state that they wish to work additional hours. The wage level is lower in the immigrant population. One possible explanation for the wage gap that a larger share of immigrants is employed in low-paid types of jobs and industries. However, there are systematic differences between employees with and without an immigrant background, even within the same job categories and industries. The same applies to immigrants' degree of organization. It is considerably lower than in the rest of the population, but we see a positive tendency towards increased organization over time.

The knowledge base in the report indicates that people with an immigrant background encounter both entry barriers to labour market participation and barriers on their way up the career ladder, once they are employed. Immigrants are underrepresented in management positions and on boards, although the average differences have reduced somewhat over time. The proportion of immigrants who are overqualified for their job position is more than twice as high as in the rest of the population. A full 40 per cent of immigrants are overqualified, compared to 14 per cent in the rest of the population. This shows that there is great potential for better use of immigrants' skills in the Norwegian labour market, and a need to reduce barriers.

The report also shows that people with an immigrant background more often experience a risk of losing their job. The proportion that are concerned about losing their job is more than twice as high among immigrants than in the rest of the population, 27 against 12 per cent. The research also shows that some immigrant groups have a greater probability to drop out of employment early, before they reach retirement age. This may be related to the fact that immigrants more often work in temporary positions, physically exhausting occupations and in industries that are more exposed to the business cycles and economic uncertainty. Other risk factors can include low knowledge of Norwegian, lack of relevant skills, poor health etc. Another important finding related to leaving work is that many immigrants have limited pension rights. This results in an increasing proportion of older immigrants with persistently low income.

An important purpose of the framework has been to identify areas where we need more knowledge. This may include the need for new data sources, more detailed statistics based on existing data sources or more research on the mechanisms behind the changes in indicators that we observe over time. Therefore, this report presents knowledge gaps that we have identified while developing the indicator framework, as well as recommendations for further work with the indicators.

# Del I Rammeverk for etnisk mangfold og inkludering i arbeidslivet

## 1. Innledning

I Norge finnes det omfattende og detaljert kunnskap om deltakelse i arbeid blant innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre. Når det gjelder kunnskapen om hvordan etnisk mangfold fordeler seg i arbeidslivet, er det per i dag lite *samlet data* som gir en helhetlig oversikt over dette, og det er behov for mer systematisert kunnskap om hvordan personer med innvandrerbakgrunn er representert i ulike deler av arbeidsmarkedet. Det er også lite oversikt over hva som gjøres for å tilrettelegge for inkludering og etnisk mangfold i ulike bransjer og virksomheter, og hva som er effekten av ulike tiltak.

Høsten 2023 la Regjeringen frem ny handlingsplan mot rasisme og etnisk diskriminering, «Handlingsplan mot rasisme og diskriminering – ny innsats 2024–2027» (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2023b). Planen skal gjelde ut 2027 og inneholder 50 tiltak for å forebygge og motarbeide rasisme og diskriminering på ulike samfunnsarenaer. Et av tiltakene i handlingsplanen er å utvikle et rammeverk for å måle status og utviklingstrekk i etnisk mangfold og inkludering i det norske arbeidslivet, med sikte på å systematisere tilgjengelig kunnskap på feltet, og fange opp særlige utfordringer og kunnskapshull. Dette vil bidra til å kunne utforme målrettede tiltak, regelverk og virkemidler for økt etnisk mangfold og inkludering i arbeidslivet (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2023b). IMDi har fått ansvar for å gjennomføre dette tiltaket, gjennom et oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID).

Denne rapporten har som hensikt å svare ut overnevnte tiltak i handlingsplanen. I del I presenteres et indikatorsett som kan brukes til å måle etnisk mangfold og inkludering av personer med innvandrerbakgrunn i arbeidslivet. I utviklingen av indikatorene er det gjort ulike vurderinger og avveiiinger knyttet til rammeverkets struktur, omfang og målgrupper, som også vil beskrives nærmere under. I rapportens del II anvendes så indikatorsettet for å beskrive overordnet status og utvikling i etnisk mangfold og inkludering. Kunnskapen som oppsummeres i denne delen gir følgelig grunnlag for å fange opp og diskutere utsatte grupper og identifisere nye kunnskapsbehov på feltet.

### 1.1. Bakgrunn og formål

Antallet innvandrere i Norge har mer enn tredoblet seg de siste tjue årene. Ved inngangen til 2022 hadde over én million personer i Norge innvandrerbakgrunn, av en befolkning på i alt 5,5 millioner. Innvandrere i Norge har bakgrunn fra over 200 land. Dette tilsier at

innvandrere er en sammensatt gruppe, ikke bare når det gjelder landbakgrunn, men også med hensyn til alder, kompetanse, helse- og livssituasjon, botid i Norge med mer. Innvandrere kommer også til Norge av ulike grunner: for å arbeide, studere, gjenforenes med familien eller fordi de har blitt tvunget på flukt (IMDi, 2023a). Dette gjenspeiler seg også i norsk arbeidsliv. Innvandrere utgjør en stadig større del av arbeidsstyrken og av sysselsatte i Norge. I 2001 utgjorde innvandrere 6 prosent av alle sysselsatte, mens denne andelen lå på 18,4 prosent i 2021 (SSB, 2022b; Umblijs et al., 2022).

Høy arbeidsmarkedsdeltakelse og stabil tilknytning til arbeid er sentrale mål i velferdspolitikken, arbeidsmarkedspolitikken og i integreringspolitikken (AID, 2023; Kunnskapsdepartementet, 2018). Høyest mulig sysselsetting er en forutsetning for et bærekraftig velferdssamfunn. Selv om forskjellene i arbeidsmarkedsdeltakelse mellom innvandrere og resten av befolkningen har minket siden 2015, har innvandrere fortsatt lavere sysselsetting, jobber oftere i deltidsstillinger, og er oftere overkvalifisert i jobbene de er ansatt i. De er også overrepresentert blant de arbeidsledige. Noen grupper i innvandrerbefolkningen har svakere tilknytning til arbeidsmarkedet enn andre. Det gjelder blant annet flyktninger, og særlig kvinner med fluktbakgrunn (IMDi, 2023a). Det kan være ulike grunner til lavere arbeidsdeltakelse blant innvandrere, som lite formell utdanning og kvalifisering, lave norskferdigheter, lite arbeidserfaring, mangel på nettverk og diskriminering.

Behovet for arbeidskraft vil øke fremover. Mangel på arbeidskraft kan bidra til bedre vilkår for inkludering av personer utenfor arbeidslivet. NAV konkluderer med at for å kunne løse de fremtidige behovene for arbeidskraft, må den samlede tilgangen på arbeidskraft øke (NAV, 2023c). Arbeidsstyrken vil avhenge av den demografiske utviklingen, størrelsen på arbeidsinnvandringen og yrkesdeltagelsen. Ungdomskullene som skal inn i arbeidsmarkedet fremover er det god oversikt over, mens det er større usikkerhet knyttet til utviklingen i gjennomsnittlig pensjoneringsalder og tilgang på arbeidskraft fra utlandet. For å sikre høyest mulig sysselsetting fremover er det derfor viktig å satse på kvalifisering, i form av utdanning, norskopplæring og arbeidspraksis for dem med lite utdanning og svake kvalifikasjoner. Utviklingen stiller økte krav til vår kompetanse om arbeidsinkludering og kunnskapsbaserte tjenester.

Det er også økende behov for omstilling og større satsing på mangfoldig kompetanse og god inkludering i arbeidslivet. Dette medfører at arbeidsgivere må ha andre forventninger ved rekruttering og at de må jobbe mer med inkludering og opplæring (NAV, 2023c). Norske arbeidsgivere oppgir i stor grad å ha positive holdninger til etnisk mangfold på arbeidsplassen. Arbeidsgiveres motivasjon til å jobbe med etnisk mangfold har både forretningsmessige, samfunnsmessige og etiske sider. En mangfoldig arbeidsstyrke handler med andre ord ikke bare om rettferdighet og inkludering, men kan også være lønnsomt for virksomhetene. Fordelene kan blant annet være økt produktivitet, lavere lønnsutgifter, mer eksport og mer innovasjon (Umblijs et al., 2022).

Alt dette tyder på at både myndigheter, arbeidsgivere og andre aktører vil ha stor nytte av å følge med på utviklingen i etnisk mangfold og inkludering i arbeidslivet, slik vi foreslår i rapporten.

Sysselsettingsnivået er en viktig indikator for arbeidsmarkedsintegrering, men det viser ikke et fullstendig bilde over de ulike aspektene ved å være i arbeid. Andre sentrale aspekter er arbeidsforhold, arbeidsmiljø, lønnsutvikling, karrieremuligheter med mer. Sysselsettingsandelen i seg selv gir ikke svar på hvorvidt arbeidsmarkedstilknytningen blant innvandrere er stabil og varig. Sysselsettingsandelen kan heller ikke brukes til å si noe om mulige barrierer eller årsaker til frafall fra arbeidslivet.

Det samme gjelder ulike mål på representasjon i ulike deler i arbeidslivet. Det er nødvendig, men ikke tilstrekkelig, med systematisk måling av andelen innvandrere i virksomheter i ulike yrker, sektorer og næringer. Hvis vi ønsker mer innsikt i barrierer for deltakelse, utfordringer på arbeidsplassen eller mulige årsaker for frafall fra arbeidslivet, er det behov for mer kunnskap om jobbkvalitet, inkludering og diskriminering på arbeidsplassen. Det er godt dokumentert at ulike barrierer for integrering forekommer i arbeidsmarkedet og bidrar til frafall fra arbeid og langvarig utenforskap (Wollscheid et al., 2022). Inkludering av personer med minoritetsbakgrunn er en viktig forutsetning for varig og stabil deltakelse i arbeid i denne gruppen.

Formålet med denne rapporten er å identifisere et sett med indikatorer som kan brukes til å måle etnisk mangfold og inkludering arbeidslivet i Norge, fra et integreringsperspektiv. Indikatorsettet skal kunne oppdateres jevnlig og brukes til å følge med på utviklingen i etnisk mangfold og inkludering over tid.

Både mangfold og inkludering er komplekse fenomener som kan tolkes ulikt i ulike sammenhenger. Derfor kan de ikke måles direkte, men må operasjonaliseres gjennom et sett med indikatorer, som kan bidra til å fortelle noe om status og utvikling i disse fenomenene. Mangfold og inkludering har mange ulike dimensjoner. Når det snakkes om mangfold i arbeidslivet handler det ofte om variasjon i observerbare og uobserverbare kjennetegn mellom ulike grupper av arbeidstakere og arbeidsgivere. Disse inkluderer blant annet kjønn, alder, etnisitet, religion, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet med mer. Kunnskap om hvordan de ulike gruppene fordeler seg i det norske arbeidslivet, hvilke arbeidsforhold de har, og hvilke utfordringer de møter i arbeidshverdagen, er en helt nødvendig forutsetning for å skape bedre inkludering og likestilling i arbeidslivet.

Fra et integreringsperspektiv ser vi et tydelig behov for å dokumentere situasjonen for etniske minoriteter med innvandrerbakgrunn i arbeidslivet, og å få en mer helhetlig oversikt over kunnskapsgrunnlag på dette feltet. Det er relevant for – og etterspurt av – både nasjonale myndigheter og arbeidsgivere i offentlig og privat sektor.

Et annet mål med indikatorsettet er å rette søkelys på grupper i befolkningen med innvandrerbakgrunn som er spesielt utsatte på arbeidsmarkedet. Ved å følge med på status

og utvikling for disse gruppene, kan vi tydeligere få frem hvilke særlige utfordringer og barrierer de møter i arbeidslivet. Dette i sin tur vil bidra til å kunne utforme målrettede tiltak, regelverk og virkemidler for bedre representasjon og inkludering av personer med innvandrerbakgrunn i arbeidslivet.

Indikatorsettet skal ikke svare på alle detaljer rundt etnisk mangfold i arbeidslivet, men trekke ut noen sentrale forhold som vi kan følge over tid, og som kan gi oss en pekepinn på status og utvikling.

Under utarbeidelsen av rapporten har IMDi vært i dialog med flere offentlige aktører på feltet, herunder Barne- og familiedirektoratet (Bufdir), Arbeids- og velferdsdirektoratet (NAV), Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) og Statistisk sentralbyrå (SSB). Arbeidsmarkedsstatistikk fra SSB og NAV er sentrale kilder til funnene som presenteres i rapporten, i tillegg til relevante tall fra andre aktører på feltet, funn fra forskningslitteraturen og internasjonale sammenlikninger fra Eurostat og OECD.

## 1.2. Metodisk tilnærming

I arbeidet med å utvikle indikatorer for etnisk mangfold i arbeidslivet, samt beskrive status og utvikling over tid, er det benyttet flere metoder. Relevant litteratur, definisjoner og data er gjennomgått og har fungert som grunnlag for indikatorutviklingen. Forslaget til indikatorsett er også drøftet og utviklet samråd med fageksperter i IMDi, samt flere offentlige aktører og forskere.

For å innhente relevant litteratur ble det gjennomført systematiske litteratursøk med bistand fra IMDis fagbibliotek. Det ble gjennomført søk i flere databaser (Web of Science, EBSCO, Oria og Idunn), og søkemotoren Google Scholar ble også benyttet. Først ble det gjennomført innledende litteratursøk (test-søk) i databasene. Basert på disse ble begrepene og andre søkekriterier justert for å gjøre søkene enda mer treffsikre. Tidsperioden er satt til 2013-2022 grunnet relativt få relevante treff i en mer begrenset periode. Det første utvalget av referanser ble gjort basert på artikkelens tittel og sammendrag. I andre runde ble teksten analysert i sin helhet for å velge ut de mest relevante artiklene. I tillegg til litteratursøk var det hensiktsmessig å benytte et strategisk søk i referanselistene gjennom «snøballmetoden». Metoden ble brukt for å finne flere aktuelle kilder. Gjennom litteraturgjennomgangen har vi fått bekreftet at det finnes en omfattende forskningslitteratur om personer med innvandrerbakgrunn i arbeidslivet. Problemstillingene i litteraturen berører ulike faser og ulike sider ved å være i arbeid, som overgang fra utdanning til arbeid, midlertidighet, overkvalifisering, lønnsforskjeller, helsebelastning eller frafall fra arbeid. I det følgende trekker vi frem relevant forskning under hvert tema i sammenheng med utviklingen i indikatorene.

Både lover og annet regelverk, og politiske målsetninger, anbefalinger og tiltak danner et viktig bakteppe for kunnskapsutvikling om etnisk mangfold i arbeidslivet. I arbeidet med indikatorene har vi derfor gjennomgått norske lover og regelverk som er relevante for regulering av etnisk mangfold, likestilling og diskriminering i arbeidslivet. Vi har også

systematisk gått gjennom nylige strategier og handlingsplaner, politiske plattformer og statsbudsjettekster med mål og ambisjoner. Videre har vi gjennomgått årsrapporter og nettsider til offentlige aktører som bidrar til arbeidsmarkedsintegrering av innvandrere, likestilling og mangfold, med sikte på å gi et overordnet bilde av hvordan arbeidet med etnisk mangfold følges opp av offentlige myndigheter. Flere departementer spiller en sentral rolle i dette arbeidet, blant annet AID, Kunnskapsdepartementet (KD), Kulturdepartementet (KUD) og Barne- og familiedepartementet (BFD). Relevante direktorater i denne sammenheng er NAV, Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir), Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi), Bufdir, Arbeidstilsynet med flere. Andre viktige aktører er blant annet LDO, kommunesektorens organisasjon (KS) og partene i arbeidslivet.

Flere internasjonale organisasjoner sammenstiller regelverk og utarbeider anbefalinger til hvordan virksomheter og offentlige myndigheter kan monitorere og jobbe med etnisk mangfold og inkludering i arbeidslivet (blant annet EU, ILO, OEC). De mest oppdaterte anbefalingene fra utvalgte internasjonale organisasjoner ble gjennomgått som en del av arbeidet med indikatorsettet.

Et helt nødvendig skritt i utviklingen av indikatorer har vært å lage en oversikt over tilgjengelige datakilder på feltet, både i Norge og internasjonalt. Vi har derfor kartlagt tilgjengelige datagrunnlag som kan benyttes til å beskrive etnisk mangfold i arbeidslivet, både registerdata og data fra utvalgsundersøkelser. Vi har også sett på offentlig publisert statistikk, både i Norge og internasjonalt, som er relevant for arbeidet med indikatorsettet. I kartleggingen av tilgjengelige datakilder ble tilhørende dokumentasjon gjennomgått, for å få en bedre forståelse av blant annet omfang, innsamlingsmetoder og datakvalitet.

## **1.3. Rapportens struktur**

Rapporten er delt inn i to hoveddeler. Del I tar for seg bakgrunn, kontekst og metoder for utvikling av et rammeverk og indikatorsett. I denne delen presenteres også selve indikatorsettet. For å utarbeide et helhetlig indikatorsett, er det en rekke spørsmål som må besvares (Proba, 2019). For det første er det nødvendig å definere fenomenene som skal måles. Etter innledningskapittelet (kapittel 1), der bakgrunn, formål og innhold i rapporten beskrives, gir kapittel 2 en oversikt over definisjoner og sentrale begreper, og vi ser nærmere på begrepene mangfold, etnisitet, inkludering og diskriminering, og hvilke dimensjoner disse begrepene dekker. I kapittel 3 beskrives regelverk og offentlige aktørers arbeid på feltet, og i kapittel 4 beskrives selve indikatorsettet.

Resten av rapporten utgjør del II. Kapittel 5 og 6 viser status og utvikling for indikatorene for etnisk mangfold og inkludering i arbeidslivet. I kapittel 7 gis en oppsummering av hovedfunn i rapporten, og anbefalinger knyttet til fremtidig arbeid med indikatorsettet. Det er særlig lagt vekt på å beskrive identifiserte kunnskapsbehov.



## 2. Definisjoner og datakilder

### 2.1. Sentrale begreper

Mangfold og etnisk tilhørighet er omfattende begreper som kan defineres på mange måter, og som brukes ulikt i ulike sammenhenger. Denne rapporten setter søkelys på etnisk mangfold og inkludering i arbeidslivet i et integreringsperspektiv. I dette kapitlet ser vi nærmere på hvordan sentrale begreper som *etnisitet*, *mangfold*, *inkludering* og *diskriminering* kan operasjonaliseres ved analyser av arbeidslivet for personer med innvandrerbakgrunn. I tillegg følger definisjoner av de mest sentrale demografiske kjennetegn blant personer med innvandrerbakgrunn, som landbakgrunn og innvandringsgrunn, samt andre begreper relevante for denne rapporten.

Formålet med definisjonene er å bidra til bedre forståelse for valg av målgrupper og indikatorer. Beskrivelsene gir også grunnlag for å vurdere hvilke grupper og kjennetegn vi bør ta utgangspunkt i når vi fremstiller status og utvikling på feltet.

#### Etnisitet

**Etnisitet** beskriver en felles kulturell, historisk og geografisk bakgrunn. Å identifisere seg med en etnisk gruppe innebærer ofte at man deler språk, religion, tradisjoner, verdier med mer. En rekke relaterte begreper, som aner, statsborgerskap og nasjonalitet, kan overlappe med etnisitet. Etnisitet er imidlertid ikke det samme som nasjonalitet, statsborgerskap eller biologiske kjennetegn, og handler i stor grad om felles forståelse av kulturell og historisk opprinnelse av en gruppe (FN, 2017).

Etnisitet har mange ulike dimensjoner, og den enkeltes etniske identitet kan også endre seg over tid. For innvandrere og deres etterkommere kan faktorer som botid i Norge, kjennskap til familiens bakgrunn og forhold til egen etnisitet påvirke opplevelsen av etnisk tilhørighet.

Siden etnisitet er et komplekst konsept som er utfordrende å måle kvantitativt, brukes ofte informasjon om landbakgrunn eller statsborgerskap som en indikator for etnisitet i kvantitative studier. Slike opplysninger er relativt lett tilgjengelige og ofte betraktet som "objektive". For mange innvandrere er det ofte sammenheng mellom landbakgrunn og selvopplevd etnisk tilhørighet.

Samtidig er ikke en slik operasjonalisering av etnisitet helt uproblematisk for en helt riktig fremstilling av begrepet. Ifølge FNs anbefalinger for datainnsamling og måling av etnisitet, bør ikke opplysninger om etnisitet utledes fra informasjon om statsborgerskap eller fødeland. Etnisitet bør heller måles gjennom innhenting av opplysninger om blant annet etnisk opphav eller opprinnelse, etnisk identitet, kulturell opprinnelse, nasjonalitet, hudfarge, minoritetsstatus, stamme, språk, religion, eller gjennom ulike kombinasjoner av kjennetegnene nevnt over (FN, 2017).

Det kan være ulike årsaker til at fordelingen etter landbakgrunn eller statsborgerskap kan gi et feilaktig bilde av etnisk mangfold. Fødselslandet til en person tar verken hensyn til det etniske mangfoldet i opprinnelseslandet, og det fanger heller ikke opp selvopplevd kulturell tilhørighet, eller hvilken etnisitet personen selv identifiserer seg med (Gill et al., 2005; Bore et al, 2013). For eksempel kan noen innvandrere med lang botid i Norge eller norskfødte med innvandrerforeldre i mindre grad oppleve etnisk tilhørighet til eget eller foreldrenes opprinnelsesland. Fordeling etter fødselsland synliggjør heller ikke etnisk mangfold og tilhørighet blant urfolk og nasjonale minoriteter i Norge.

Samtidig er det det også utfordringer og ulemper knyttet til å samle inn opplysninger om etnisitet i tråd med FNs anbefalinger nevnt over. I Norge samles det ikke inn registerdata over befolkningens etniske tilhørighet (Bore et al., 2013). Etnisk tilhørighet og identitet er subjektive kjennetegn som ikke lar seg enkelt kategorisere i et register. Datainnsamling ved bruk av en landsomfattende spørreundersøkelse vil være ressurskrevende, og forbundet med usikkerheter knyttet til utvalgssammensetning og -representativitet. Siden etnisitet er et dynamisk konsept som kan endre seg over tid, vil det også være utfordrende å skape robuste tidsserier som viser fordelingen mellom ulike etniske grupper i befolkningen. I tillegg regnes etnisk bakgrunn og religion som spesielt sensitive personopplysninger, noe som medfører strenge krav i personvernforordningen til hvem kan samle inn og behandle disse opplysningene, og hvordan (EU, 2016).

Internasjonalt varierer praksisen når det gjelder måling av etnisk mangfold. I mange land samles det inn ulike opplysninger om innvandrere, som eget eller foreldrenes fødeland, botid, innvandringsgrunn og språkkunnskaper. Det er mindre vanlig å hente inn opplysninger om rasetilhørighet, hudfarge og etnisitet, men dette gjøres i land som Canada, Irland, Storbritannia, USA, Mexico, samt i en del østeuropeiske land. Når det gjelder data om urfolk og nasjonale minoriteter, er det relativt få land som samler informasjon om disse gruppene. Dette praktiseres blant annet i Australia, Canada, Chile, Mexico og New Zealand (Ballestra & Fleischer, 2018). Dataene om landbakgrunn, innvandringsgrunn og botid er ofte registerbaserte, mens opplysninger om etnisitet, hudfarge og tilhørighet til urfolk og nasjonale minoriteter som regel innhentes gjennom undersøkelser og folketellinger.

Oppsummert er etnisitet et multidimensjonalt og dynamisk konsept som er utfordrende å måle kvantitativt. I studier av etnisk mangfold er det derfor vanlig å operasjonalisere etnisitet ved å ta utgangspunkt i andre, lettere tilgjengelige opplysninger som fødeland, statsborgerskap, innvandringsgrunn eller botid. En slik operasjonalisering kan gi oss noen indikasjoner på hvordan ulike etniske grupper fordeler seg i befolkningen, særlig i studier med fokus på personer med innvandrerbakgrunn. Samtidig er det viktig å ha i bakhodet at kjennetegnene som landbakgrunn, innvandringsgrunn og botid ikke kan sidestilles med etnisitet, og at en slik forenklet tilnærming vil ikke være dekkende for alle etniske grupper i Norge.

## Mangfold

Det finnes ingen enhetlig definisjon av hva **mangfold** er. I litteratur om mangfold på arbeidsplassen refererer ofte mangfold til likheter og forskjeller som finnes mellom mennesker og som kan påvirke sysselsetting, forretningsmuligheter og resultater. Disse likhetene og forskjellene er ikke bare knyttet til personkjennetegn som alder, kjønn, kjønnsidentitet, funksjonshemming eller etnisitet, men også til verdier, arbeidsstiler, tilnærminger til arbeid og roller på arbeidsplassen (ILO, 2022). Mangfold i ytre kjennetegn omtales ofte i litteraturen som overflatemangfold (surface-level diversity), mens ulikhetene i uobserverbare egenskaper kalles dybdemangfold (deep-level diversity) (Bore et al, 2013). Med andre ord beskriver mangfold både observerbare og uobserverbare forskjeller som kan ha betydning for gruppens interaksjon og tilnærming til arbeid (Drange, 2014). Mangfold handler ikke om en bestemt forskjell, men om menneskelig variasjon, og samfunnsarenaenes behov for å reflektere denne variasjonen (Berg et al, 2012). Et viktig aspekt med begrepet er at forskjellene beskrevet over skal oppfattes som noe positivt og som en verdi.

Man kan belyse mangfold i arbeidslivet på ulike nivåer og fra ulike perspektiver. Én mulig tilnærming er å beskrive status og utvikling fra et makroperspektiv, det vil si hvordan det går med mangfold i arbeidslivet på et overordnet nivå i samfunnet. Dette er tilnærmingen vi har valgt i arbeidet med indikatorene. I andre sammenhenger kan det også være aktuelt å studere mangfold fra andre perspektiver, som mangfold innad i virksomheten eller individuelle opplevelser knyttet til mangfold og «annerledeshet» (Kuptsch & Charest, 2021).

En annen dimensjon ved mangfold handler om skillet mellom faktisk og opplevd mangfold. Flere studier argumenterer for at forståelsen for mangfold på arbeidsplassen bør være basert på perspektiver og oppfatninger til de ansatte, fordi nettopp disse oppfatningene er drivkraften bak samhandling innad i en organisasjon. Selv om mangfold eksisterer «på papiret» i en organisasjon, er det usannsynlig at man vil oppnå noen av fordelene ved mangfold hvis de ansatte ikke oppfatter arbeidsplassen som mangfoldig (Allen et al, 2008; Harrison et al, 2002).

## Inkludering

Mangfoldsbegrepet fokuserer ofte på kvantitet, eller mengde mangfold, gjennom å måle representasjonen av ulike grupper i en virksomhet. **Inkludering** handler derimot i større grad om «kvalitet» i dette mangfoldet, fordi opplevelser, holdninger og relasjoner mellom enkeltpersoner og grupper på arbeidsplassen står i sentrum (ILO, 2022).

Individer føler seg inkludert på arbeidsplassen når de føler tilhørighet, samtidig som de opplever å bli sett, verdsatt og forstått som et individ med unik identitet, kompetanse og erfaring (Shore et al., 2011). Med andre ord omfatter inkludering ikke bare følelser og atferd til den enkelte ansatte, men også atferden til de andre rundt og miljøet man arbeider i. Opplevelsen av inkludering er ikke statisk, men kan endre seg over tid på grunn av ulike forhold på arbeidsplassen. Mens en bedrift kan lykkes med å tiltrekke og rekruttere en mangfoldig blanding av ansatte, påvirkes inkludering av i hvor stor grad ulike ansatte trives

og bidrar fullt ut. Det er derfor å forstå og måle inkludering i arbeid, selv om det kan være noe utfordrende.

International Labour Organization (ILO) foreslår et rammeverk for å måle inkludering som består av tre nivåer. Det første og mest overordnede nivået er ansattes egne opplevelser av å være inkludert på arbeidsplassen. For det andre, måler rammeverket underliggende faktorer som bidrar til inkludering på arbeidsplassen. Disse faktorene er i hvilken grad ansatte (1) føler seg respektert og har en følelse av tilhørighet, (2) opplever støtte til å prestere godt i rollen sin, og (3) opplever at de får karriereutvikling og belønning for sitt arbeid. Det tredje nivået i ILOs rammeverk går ut på å måle opplevde gevinster av inkludering. Disse inkluderer økt trivsel, ambisjoner om karriereutvikling, høyere nivåer av produktivitet og ytelse, engasjement og dedikasjon, samarbeid, samt muligheter til å bidra til forbedringer på arbeidsplassen.

Inkludering måler dermed både som ansattes egenopplevde tilhørighet og i hvor stor grad deres individuelle behov imøtekommes (ILO, 2022).

## Diskriminering

Begrepet **diskriminering** brukes ofte som synonym til urettmessig forskjellsbehandling på grunn av ulike demografiske eller sosiale kjennetegn som kjønn, alder, etnisitet, hudfarge, legning eller andre. En slik definisjon omfatter imidlertid kun de mest åpenbare diskriminerings-formene (Craig, 2007). Samtidig kan nøytrale og formelt like regler og praksis også være diskriminerende, og føre til store ulemper for noen grupper. Begrepet diskriminering kan med andre ord dreie seg om både urettmessig forskjellsbehandling og urettmessig likebehandling, også kalt direkte og indirekte diskriminering. `

Direkte diskriminering oppstår når en person blir urettmessig forskjellsbehandlet sammenliknet med andre under tilsvarende omstendigheter. Indirekte diskriminering finner sted når personer i ulike situasjoner behandles likt basert på tilsynelatende nøytrale bestemmelser, men der dette medfører uforholdsmessig og ufordelaktig forskjellsbehandling knyttet til en eller flere diskrimineringsgrunnlag (Craig, 2007). For eksempel er et forbud mot hodeplagg på arbeidsplassen en tilsynelatende nøytral bestemmelse som legger opp til likebehandling av alle ansatte. Likevel er denne regelen et eksempel på diskriminering, fordi slik «likebehandling» kan føre til at personer som bruker religiøse hodeplagg blir utestengt fra arbeidsplassen.

Diskriminering kan likevel være tillatt hvis det «har et saklig formål, er nødvendig for å oppnå formålet og ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles» (Kultur- og likestillingsdepartementet, 2018). I norsk regelverk omtales og reguleres både direkte og indirekte forskjellsbehandling i Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven). Dette beskrives nærmere i kapittel 3.

Diskriminering kan forekomme på ulike nivåer og med ulike grader av intensjonalitet (Midtbøen & Liden, 2016). Det kan komme til uttrykk både gjennom alvorlig og krenkende

adferd og i form av små, indirekte ydmykelser eller nedsettende holdninger, også kalt «mikroaggresjoner». Mikroaggresjoner får personer med minoritetsbakgrunn til å føle seg mindreværdige og fremmedgjorte, men kan være spesielt vanskelig å forholde seg til og måle omfanget av (Aambø, 2021).

En form for diskriminering som ofte kan knyttes til indirekte diskriminering, er strukturell diskriminering. Begrepet strukturell diskriminering brukes hyppig i forskning om måten diskriminering er innebygget i samfunnsstrukturer og institusjoner. Strukturell diskriminering omhandler en form for systematisk forskjellsbehandling, selv om denne type diskriminering ikke er en konsekvens av en bevisst handling. Eksempelvis kan mikroaggresjoner være intendert, mens systemdiskriminering ofte vil være ikke-intendert. Ifølge Rogstad (2009) kan strukturell diskriminering hovedsakelig foregå på to ulike måter:

«For det første ved at institusjonelle ordninger eller regelverk som i praksis skal være like for alle, fører til systematisk diskriminering av personer som tilhører bestemte grupper. (...) For det andre ved at sosiale mønstre i for eksempel en organisasjonskultur eller administrativ struktur bidrar til å danne barrierer eller ufordelaktige posisjoner for noen grupper – og privilegier for andre.» (Rogstad, 2009, s.15)

Diskriminering kan dermed forekomme både på individuelt nivå der enkeltindivider opplever forskjellsbehandling, og på et mer overordnet plan i samfunnet gjennom etablerte normer og strukturer. Forskning viser i tillegg at diskrimineringen kan hope seg opp over tid, mellom ulike samfunnsarenaer, samt over generasjoner (Blank et al., 2004; Midtbøen & Liden, 2016). Dette kalles ofte for kumulativ diskriminering. Kumulativ diskriminering er summen av handlinger, regler eller prosedyrer som akkumuleres over et lengre tidsrom eller på tvers av områder, og påvirker status i samfunnet og forventninger om fremtidig diskriminering både på individ- og gruppenivå (Lidén & Midtbøen, 2016).

En annen form for diskriminering som står sentralt i forskningen er multipl diskriminering, som dreier seg om sammensatt eller flerdimensjonal diskriminering på flere diskrimineringsgrunnlag eller samfunnsarenaer samtidig (Wollscheid et al., 2021). Begrepet multipl diskriminering løfter viktigheten av interseksjonalitet i forskningen på feltet. Interseksjonalitet handler om å studere konsekvenser av diskriminering på tvers av ulike diskrimineringsgrunnlag og arenaer.

Det er utfordrende å tallfeste omfanget av diskriminering i ulike grupper med innvandrerbakgrunn og i ulike deler av arbeidslivet, samt følge med på utviklingen over tid. Det benyttes ulike metoder for å dokumentere diskriminering, som spørreundersøkelser blant personer med innvandrerbakgrunn om egne opplevelser av diskriminering (Dalen et al., 2022; Holmøy & Wiggen, 2017), undersøkelser om holdninger blant arbeidsgivere og i befolkningen (R. K. Andersen & Sterri, 2022; J.-P. Brekke & Fladmoe, 2022), og statistiske registerbaserte analyser av ulikheter mellom grupper, samt eksperimentelle metoder (Midtbøen, 2015; Midtbøen & Rogstad, 2012). De nevnte metodene har alle sine styrker og svakheter. Eksempelvis vil spørreundersøkelser fange opp subjektive oppfatninger og dette kan føre til både over- og underrapportering av omfanget. Registerbaserte analyser er også

forbundet med noe usikkerhet, fordi man ikke kan være sikker på at forskjellene i registerdata skyldes diskriminering, og ikke andre uobserverte forhold. Fordeler og ulemper ved bruk av ulike typer datakilder beskrives nærmere i kapittel 2.2.

## Personer med innvandrerbakgrunn

I tråd med SSBs definisjon (Kirkeberg et al., 2019) og standard klassifikasjoner er **innvandrere** personer som er født utenfor Norge og har to utenlandsfødte foreldre (SSB, 2008). **Norskfødte med innvandrerforeldre** er personer som er født i Norge og har to utenlandske foreldre og fire utenlandske besteforeldre. **Personer med innvandrerbakgrunn** vil her vise til en fellesbetegnelse på innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre. Resterende omtaler vi som øvrig befolkning.

Befolkningsstatistikken omfatter alle som er folkeregistrert i Norge. Det vil si alle med lovlig opphold og som har til hensikt å bli i Norge i minst seks måneder. Personer som kommer til Norge på grunn av arbeid, og som dokumenterer pendling fra et annet land innenfor EØS, kan unntas registrering som bosatt i Norge. Personer på kortere arbeidsopphold i Norge, for eksempel sesongarbeidere, registreres ikke i folkeregisteret (jf. Lov om folkeregistrering).

**Innvandringsgrunn** er grunnen til første innvandring til Norge. Siden det er fri innvandring til Norge fra nordiske land, finnes det ingen opplysninger om innvandringsgrunn for nordiske statsborgere. SSB har utarbeidet en standard for innvandringsgrunn med syv hovedkategorier (SSB, 1994).

For personer født i utlandet, tilsvarer **landbakgrunn** eget fødeland, med noen få unntak. For personer født i Norge er landbakgrunn foreldrenes fødeland. I de tilfeller der foreldrene har ulikt fødeland, er det morens fødeland som blir valgt. Siden 2008 har SSB operert med inndeling av innvandreres landbakgrunn etter landgruppe 1 og landgruppe 2. Landgruppe 1 inkluderer EU/EØS-medlemsland, Storbritannia, samt USA, Canada, Australia og New Zealand. Landgruppe 2 inkluderer land i Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania utenom Australia og New Zealand, og Europa utenom EU/EØS og Storbritannia (Høydahl, 2008).

**Botid** er antall år personen har bodd i Norge. Botid beregnes ut fra det første registrerte bosettingsåret, og oppgis i hele år per statistikkåret.

## Virksomhet

SSB definerer **virksomhet** som en lokalt avgrenset funksjonell enhet som hovedsakelig driver virksomhet innenfor en bestemt næringsgruppe, enten i offentlig eller i privat sektor. **Virksomhetsstørrelse** blir i denne sammenheng målt etter antall ansatte. Antall ansatte er basert på datagrunnlaget til den registerbaserte sysselsettingsstatistikken (Slensvik, 2014).

**Næring** er en beskrivelse av en enhets aktivitet og tildeles på grunnlag av den virksomhet/bransje enheten i hovedsak tilhører. Bransje er en del av en næring, eller en næringsgren. Vi benytter i liten grad betegnelsen «bransje» i denne rapporten.

Næringsgrupperingene av indikatorene er i stedet basert på Standard for næringsgruppering (SN2007). Denne grupperingen brukes også i SSBs arbeidsmarkedsstatistikk.

**Sektor** er en statistisk standard som benyttes for å dele den norske økonomien på basis av gruppering av ensartede institusjonelle enheter. I statistikken over sysselsatte benyttes følgende inndeling:

- **Statlig forvaltning** (statsforvaltningen), som omfatter stats- og trygdeforvaltningen. Helseforetakene er inkludert i denne sektoren.
- **Kommunal- og fylkeskommunal forvaltning** (kommuneforvaltningen), som omfatter kommunal- og fylkeskommunal forvaltning. Består av virksomheter som ikke er næringsrettet, dvs. vei, skole, kultur mv.
- **Privat sektor og offentlige foretak**. Privat sektor omfatter det som ikke er med i stats- eller kommuneforvaltningen, det vil si privat næringsvirksomhet unntatt offentlig kontrollerte foretak. Frivillige organisasjoner er også inkludert i denne kategorien. Offentlige foretak omfatter også foretak som ikke er med i stats- eller kommuneforvaltningen, men som er offentlig kontrollerte foretak. Det gjelder statens forretningsdrift samt foretak hvor det offentlige kontrollerer mer enn 50 prosent av aksjekapitalen. Eksempler på slike foretak per november 2021: statens forretningsdrift (bl.a. de regionale sykehusapotekene), statlige eide aksjeselskaper mv. (Equinor, Statnett, Statkraft, Mesta, Vinmonopolet, Telenor, mv.), kommunale foretak med ubegrenset ansvar (inkluderer kommunale foretak og interkommunale foretak), kommunalt eide aksjeselskap, Norges Bank og statlige låneinstitusjoner (SSB, 2023b).

## 2.2. Datakilder

Det finnes et omfattende datagrunnlag som dekker ulike temaer knyttet til etnisk mangfold og inkludering i det norske arbeidslivet. Det gjelder både i form av omfattende registerdata og flere utvalgsundersøkelser. I denne delen av rapporten beskrives de mest sentrale datakildene som er benyttet i arbeidet med indikatorene. I tillegg diskuterer vi fordeler og potensielle utfordringer ved bruk av ulike typer data.

### Registerdata

I Norge finnes det flere offentlige administrative registre om befolkningen og arbeidsmarkedet. Selv om hovedformålet med registrene blant annet er å sikre effektiv statsforvaltning og gode offentlige tjenester, kan data fra registrene også brukes til kunnskapsutvikling, analyse og statistikk om ulike grupper i det norske samfunnet. Innholdet i registrene er som regel standardisert og delt inn i ett sett med bestemte kategorier. Registerdata egner seg derfor godt for å undersøke omfang og hyppighet av ulike fenomener, samt sammenlikne ulike grupper som det finnes opplysninger om i registrene.

En sentral kilde for opplysninger om arbeidstakere, arbeidsgivere og arbeidsforhold i det norske arbeidsmarkedet er A-ordningen. A-ordningen er en samordnet innsamling av opplysninger om arbeidsforhold, inntekt og skattetrekk til Skatteetaten, NAV og SSB som har vært benyttet siden 2015. Til og med 2014 kommer data for den registerbaserte sysselsettingsstatistikken fra flere ulike registre. De viktigste er NAVs Arbeidsgiver- og arbeidstakerregister (Aa-registeret), lønns- og trekkoppgaverregisteret (LTO) og selvangivelsesregisteret administrert av Skattedirektoratet (SSB, 2020a).

Registerdataene om arbeidsforhold gir mulighet for å belyse mange ulike aspekter av etnisk mangfold i arbeidslivet. For virksomheter finner vi blant annet informasjon om geografisk lokalisering, næring, sektor og størrelse målt i antall ansatte i virksomheten. For arbeidstakere er det opplysninger som indikerer deres tilknytning til arbeid, som arbeidstid, lønn, yrke, antall arbeidsforhold og arbeidssted. I tillegg er det registrerte opplysninger om ansattes alder, kjønn, utdanningsnivå, samt en rekke innvandrerspesifikke variabler som innvandrerkategori, fødeland, innvandringsgrunn eller botid i Norge. De innvandrerspesifikke variablene kobles på data, med utgangspunkt i folkeregistrerte opplysninger om fødeland og selve innvandringen, og baserer seg på standarder for innvandrergruppering, innvandringsgrunn og landgruppering.

Disse registerdataene danner grunnlag for flere sentrale offentlige statistikker om det norske arbeidsmarkedet, som sysselsettings- og lønnsstatistikken til SSB. Per i dag offentliggjøres det flere statistikkstabeller som er relevante for å måle ulike aspekter av etnisk mangfold i det norske arbeidslivet. For eksempel publiseres tabeller om innvandrerandel virksomheter i ulike næringer, sykefravær, samt flere tabeller om overkvalifisering (SSB, 2023d).

En annen viktig kilde til opplysninger om tilknytning til arbeid er arbeidssøkerregisteret ARENA som forvaltes av NAV. ARENA omfatter alle registrerte arbeidssøkere i Norge, det vil si helt arbeidsledige, personer på ordinære arbeidsmarkedstiltak, yrkeshemmede i tiltak og i kartleggings- og ventefase, samt delvis sysselsatte. Registeret inneholder alt av opplysninger om personer i forhold til arbeidssøkerstatus, aktivitet og ytelse, for eksempel hvorvidt personen mottar arbeidsavklaringspenger, uføretrygd eller sykepenger. Av personopplysninger finnes det blant annet informasjon om kjønn, alder, bosted, utdanningsnivå og innvandrerkategori (NAV, 2022b). Basert på registertallene publiserer NAV statistikk om arbeidsledige, permitterte, deltakere på arbeidsmarkedstiltak, samt mottak av ulike ytelser og stønader. I statistikken om helt ledige publiseres det per i dag flere tabeller om innvandrere. Tabellene viser utvikling i antall og andel arbeidsledige innvandrere etter kjønn, alder, landbakgrunn og bosted (NAV, 2023a).

Fordelen med data fra registre er at de dekker hele populasjonen, samt at informasjonen oppdateres regelmessig slik at man kan følge utviklingen over tid. Datagrunnlaget er presist og godt egnet for produksjon av detaljert statistikk og avanserte analyser. Under gitte betingelser kan data fra ulike registre også kobles sammen på individnivå, på bakgrunn av for eksempel personnummer. Med andre ord kan informasjon fra ulike kilder enkelt knyttes sammen på en måte som gir helt ny kunnskap. Siden registerdata dekker hele populasjonen,



står man ikke overfor de usikkerhetene og feilmarginene som er til stede i andre typer datakilder, som utfordringer med representativitet, utvalgsskjevhet, frafall osv.

Registerdata medfører samtidig enkelte begrensninger. For det første, kan det være ulike forhold ved registrering som gjør at dataene i registrene er mangelfulle. En annen feilkilde er brudd i datagrunnlaget, for eksempel ved overgang til ny datakilde eller endringer i registreringsmetoder. Dette kan gi misvisende informasjon om utvikling i indikatorene over tid og bør tas hensyn til i produksjon og analyse av tidsserier. Det kan også oppstå utfordringer i forbindelse med konfidensialitet i utarbeidelsen av indikatorer og analyser, for eksempel når man offentliggjør tall for små grupper.

Samtidig gir registerdata færre muligheter til å sammenlikne ulike aspekter ved etnisk mangfold i arbeidslivet mellom land. Siden registrene opprettes med administrative formål, er de norske registerdataene ofte basert på nasjonale standarder og definisjoner, og samsvarer nødvendigvis ikke alltid med standarder i andre land.

Det er kjent at Norge og de andre skandinaviske landene har gode registerdata, mens andre land oftere benytter seg av datainnsamling gjennom utvalgsundersøkelser. Samtidig gjennomføres det stadig flere utvalgsundersøkelser om arbeidslivet også i Norge. I neste avsnitt ser vi nærmere på hvilke opplysninger som hentes inn gjennom disse undersøkelsene, samt hvilke fordeler og ulemper som er assosiert med bruken av denne typen data.

## Utvalgsundersøkelser

Det finnes en rekke utvalgsundersøkelser som gir relevant informasjon om ulike forhold knyttet til etnisk mangfold i arbeidslivet i Norge:

Europeisk arbeidskraftsundersøkelse (EU LFS) er en stor utvalgsundersøkelse i husholdninger som samler og sammenstiller data fra arbeidskraftsundersøkelser i 34 europeiske land, inkludert Norge. Norske opplysninger som inngår i EU LFS samles inn gjennom Arbeidskraftsundersøkelsen som gjennomføres av Statistisk Sentralbyrå. Basert på dataene publiseres detaljert statistikk og analyser om det norske arbeidsmarkedet (SSB, 2023a).

EU LFS gjennomføres både kvartalsvis og årlig, og suppleres med tilleggsmoduler som gjennomføres hvert åttende år. Undersøkelsen er rettet mot sysselsatte, arbeidsledige, samt personer utenfor arbeidsstyrken i alderen 15 år eller eldre. Undersøkelsene dekker blant annet temaer som arbeidsmarkedsdeltakelse, ansettelsesforhold, tidligere arbeidserfaring, arbeidsforhold (inkludert arbeidstid) og arbeidstidsordninger, deltakelse i utdanning og opplæring, helsetilstand og funksjonshemming, og inntekt (Eurostat, 2021).

Tilleggsmoduler om innvandreres arbeidsforhold ble gjennomført i 2008, 2014 og sist i 2021. Formålet er å gi brukerne mer detaljert innsikt i spesifikke tema knyttet til arbeidsmarkedsdeltakelse, som pensjon og arbeidsmarkedsdeltakelse, kombinasjon av arbeid og familieliv, unge i arbeid, jobbferdigheter, samt arbeidsmarkedssituasjon for

innvandrere og deres etterkommere. Spørsmålene herunder dekker blant annet tema om jobbsøking, språkkompetanse, deltakelse på norskkurs og om personer med innvandrerbakgrunn mener de er overkvalifiserte for jobben sin (SSB, 2023a).

Levekårsundersøkelsen blant personer med innvandrerbakgrunn gjennomføres av SSB ca. hvert tiende år og er den mest omfattende undersøkelsen om innvandreres levekår i Norge. Levekårsundersøkelsen belyser blant annet spørsmål knyttet til innvandreres arbeidsforhold, erfaringer med arbeidslivet, opplevd diskriminering og inkludering, og helsesituasjon. Undersøkelsen ble sist gjennomført i 2016 (Holmøy & Wiggen, 2017). Utvalget besto av innvandrere i alderen 16-74 år med minst to års botid i Norge, og som hadde bakgrunn fra tolv land: Polen, Bosnia-Hercegovina, Kosovo, Tyrkia, Irak, Iran, Afghanistan, Pakistan, Sri Lanka, Vietnam, Eritrea og Somalia.

I tillegg finnes flere utvalgsundersøkelser der spørsmål om utvalgte aspekter ved innvandreres tilknytning til arbeidslivet er inkludert. Blant dem finner vi Livskvalitetsundersøkelsen (Pettersen & Støren, 2021), Undersøkelse av befolkningens holdninger til innvandring (F. Strøm & Molstad, 2022), Integreringsbarometeret (J.-P. Brekke & Fladmoe, 2022), Undersøkelse om holdninger til etnisk mangfold blant arbeidsgivere (R. K. Andersen & Sterri, 2022) og Undersøkelse i innvandrerbefolkningen om hverdagsintegrering (Dalen et al., 2022). Eksempler på temaer som dekkes er arbeidsforhold, arbeidsmiljø, holdninger, diskriminering og kontakt med innvandrere på arbeidsplassen.

Fordeler med utvalgsundersøkelser er at de kan gi kunnskap som ikke er mulig å hente fra registre. De er derfor et verdifullt supplement til registerdata. For eksempel kan man gjennom spørreundersøkelser få innsikt i holdninger, motivasjon, erfaringer, verdier og ønsker blant respondentene. Undersøkelser kan designes slik at resultatene er sammenliknbare både med tidligere undersøkelser, for tidsserier, og med undersøkelser fra andre land.

Utvalgsundersøkelser kan også brukes til å supplere mangelfulle registerdata. Et eksempel på dette er SSBs undersøkelser for å kartlegge utdanning tatt i utlandet. Siden utdanningsopplysninger mangler for mange innvandrere, har SSB gjennomført flere runder med undersøkelser om utdanningsnivå og utdanning tatt i utlandet for å supplere registrene med utdanningsopplysninger (SSB, 2012).

På den andre siden er det også utfordringer og begrensninger med utvalgsundersøkelser. For det første kan det oppstå utfordringer knyttet til utvalgsstørrelse. Man ønsker som regel et størst mulig utvalg, for å ha mest mulig robuste data, med god kvalitet og mange nedbrytingsmuligheter. Kostnadene ved datainnsamlingen påvirker imidlertid utvalgsstørrelsen og setter sine begrensninger på den. Spørreundersøkelser, uavhengig av datainnsamlingsmetoden, er derfor mer ressurs- og kostnadskrevende å gjennomføre sammenliknet med innhenting av registerdata.

For det andre kan det være krevende å oppnå et representativt utvalg respondenter i utvalgsundersøkelser. Generelt er innvandrere underrepresentert i utvalgsundersøkelser som ikke spesifikt er rettet mot innvandrerbefolkningen. Det er også systematiske skjevheter i

hvilke innvandrergupper som svarer på undersøkelser. For eksempel er det ofte større frafall blant innvandrere med lav sosioøkonomisk status og innvandrere som ikke er i arbeid eller har lavt utdanningsnivå (Haraldsen, 1999; IMDi og Fafo, 2010; Villund, 2007). Det er mulig å benytte seg av enkelte metoder for å sikre representativitet og korrigere for selektivt frafall (stratifisering, vektning, oversettelser av spørreskjema, oppsøkende intervjuetoder osv.), men disse vil imidlertid ikke løse alle utfordringene med representativitet i utvalgsundersøkelser.

En tredje utfordring med utvalgsundersøkelser er at man ikke kan analysere og bryte ned på i like detaljerte grupper som ved bruk av med registerdata. Det er derfor begrensede muligheter for å studere forskjeller mellom for eksempel aldersgrupper, innvandrergupper, regioner eller næringer. I motsetning til registerdata, er det heller ikke mulig å følge samme individer over tid ved bruk av utvalgsundersøkelser.

Oppsummert kan data fra både registre og spørreundersøkelser benyttes til å gi et mer helhetlig og nyansert bilde av situasjonen i arbeidslivet for personer med innvandrerbakgrunn. Det er samtidig viktig å være bevisst på mulige utfordringer, feilkilder og usikkerhet forbundet med bruk av de ulike datakildene i analyser og utvikling av indikatorer på feltet.

Det finnes også andre typer datakilder, basert på innrapporterte og innsamlede opplysninger på ulike grunnlag. Dette er datakilder som ikke nødvendigvis har status som offisielle registre eller definerte og tidsavgrensede undersøkelser, men som likevel kan gi verdifull informasjon. Eksempler på slike kilder med relevans her er redegjørelse for arbeid med likestilling i virksomheter som rapporteres i årsberetninger, mer kjent som aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP). ARP beskrives nærmere i kapittel 3.1. Rapportering basert på aktivitets- og redegjørelsesplikten kunne også i denne rapporten vært en kilde til informasjon, men det er utfordrende å hente ut aggregerte tall og statistikk basert på denne rapporteringen slik den er utformet i dag, og vi har derfor valgt å ikke gjøre dette. I tillegg er det forhold rundt personvern og GDPR som hindrer virksomheter i å registrere informasjon etter innvandrerbakgrunn, samt å rapportere på status og tiltak.

## 3. Regelverk og offentlige aktørers arbeid

Dette kapitlet tar for seg regelverket på feltet, gjeldende politikk, og sentrale offentlige aktørers arbeid og virkemidler. Formålet er å gi en overordnet oversikt over virkemidler og ansvarsområder knyttet til mangfold, inkludering og likestilling i arbeidslivet. Alle aktører som omtales her har en rolle i å fremme eller bidra til mangfold i arbeidslivet, samt veilede og følge med på situasjonen. Gjennomgangen i dette kapitlet skal bidra til å knytte indikatorsettet for etnisk mangfold i arbeidslivet opp mot politikk og virkemidler, med tanke på å kunne vurdere behovet for ny politikk, virkemidler og kunnskap.

### 3.1 Regelverk om likestilling i arbeidslivet

I Norge forholder man seg til både et nasjonalt og internasjonalt regelverk som regulerer arbeidslivet og relevante forhold på ulike måter, som likestillingsloven, aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP), diskrimineringsloven, arbeidsmiljøloven osv.

Lovverket som omhandler etniske minoriteter er i stor grad knyttet til å regulere og forby diskriminering, der etnisitet nevnes som et av grunnlagene. I lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettsloven) heter det at «etniske, religiøse eller språklige minoriteter ikke skal nektes retten til, sammen med andre medlemmer av sin gruppe, å dyrke sin egen kultur, bekjenne seg til og utøve sin egen religion, eller bruke sitt eget språk». Grunnloven sier at staten skal respektere og sikre menneskerettighetene. Straffeloven sier at man ikke skal true, forakte, spotte eller uttale seg nedsettende om andre på grunn av deres tro, hudfarge eller nasjonale eller etniske opprinnelse eller seksuelle legning. Boliglovene forbyr å diskriminere noen på grunn av tro, hudfarge, språkkunnskaper, nasjonalt eller etnisk opphav eller seksuell legning ved utleie eller salg av bolig.

Videre i dette kapitlet omtaler vi de mest relevante lovene og regelverkene for inkludering og likestilling i arbeidslivet.

#### **Lov om likestilling og forbud mot diskriminering**

De viktigste bestemmelsene om diskriminering på grunnlag av etnisitet i arbeidslivet finnes i likestillings- og diskrimineringsloven. Ifølge lovens paragraf 6, er diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt.

Definisjonen av diskriminering inkluderer ifølge loven både direkte og indirekte forskjellsbehandling. Med direkte forskjellsbehandling menes at en person behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon, på grunn av forholdene nevnt over. Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som vil stille personer dårligere enn andre, på grunn av forholdene som nevnes over (Likestillings- og diskrimineringsloven, §7-8). Se også forrige kapittel der det redegjøres nærmere for begrepet *diskriminering*, og ulike former for diskriminering.

Det finnes unntak fra forbudet mot diskriminering. Forskjellsbehandling på ulike grunnlag regnes som lovlig dersom den har et saklig formål, er nødvendig for å oppnå formålet, og ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den som forskjellsbehandles. I arbeidsforholdet er slik forskjellsbehandling bare tillatt hvis den har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket (Likestillings- og diskrimineringsloven, §9).

### **Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP)**

Likestillings- og diskrimineringsloven kapittel 4 regulerer arbeidsgivers plikt til aktivitet for å hindre diskriminering, samt redegjørelse for denne aktiviteten. Alle virksomhetene i Norge, uavhengig av størrelse og sektortilhørighet, er pålagt en generell aktivitetsplikt. Ifølge lovens paragraf 26 skal alle arbeidsgivere, innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene, og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Arbeidet skal blant annet omfatte områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.

I tillegg til en generell aktivitetsplikt, har arbeidsgivere i alle offentlige virksomheter, samt i private virksomheter med over 50 ansatte, en utvidet plikt. I disse virksomhetene skal arbeidsgiver i henhold til paragraf 24-26:

- undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling, herunder annethvert år kartlegge lønnsforhold fordelt etter kjønn og bruken av ufrivillig deltidsarbeid,
- analysere årsakene til identifiserte risikoer,
- iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten og
- vurdere resultater av arbeidet nevnt over.

Det samme gjelder arbeidsgivere i private virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte, når en av arbeidslivets parter i virksomheten krever det. Arbeidet skal dokumenteres, skje fortløpende og i samarbeid med de ansattes representanter.

Videre heter det i lovens paragraf 26 at arbeidsgivere skal redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten og hva de gjør for å oppfylle

aktivitetsplikten. Redegjørelsen skal gis i årsberetningen eller i annet offentlig tilgjengelig dokument. Arbeidsgivere i offentlige virksomheter som ikke er pålagt å utarbeide årsberetning, skal ta redegjørelsen inn i sin årsrapport eller i et annet offentlig tilgjengelig dokument. Redegjørelsen skal utformes slik at enkeltansattes personlige forhold ikke røpes. Resultatene av lønnskartleggingen skal fremgå av redegjørelsen i anonymisert form.

Offentlige myndigheter omfattes også av ARP i henhold til lovens paragraf 24. I tråd med paragrafen skal offentlige myndigheter forklare hva som gjøres for å ivareta hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i et offentlig tilgjengelig dokument (for eksempel i sin årsrapport). Videre skal offentlige myndigheter vurdere resultatene som er oppnådd, og opplyse om forventningene de har til dette arbeidet fremover (Kultur- og likestillingsdepartementet, 2018).

Selv om aktører som private arbeidsgivere med bedrifter over en viss størrelse, utdanningsinstitusjoner og offentlige virksomheter søkes styrt og kontrollert gjennom blant annet ARP, er det studier som viser at en betydelig andel arbeidsgivere bryter forbudet mot diskriminering (Larsen og Stasio 2021, Midtbøen 2016). Forskning peker også på at kunnskapen om og oppfølgingen av aktivitets- og rapporteringsplikten er mangelfull (Bjørnseth, Rogstad & Sterri 2018; Svalund & Hansen 2013; Tronstad 2010). ARP pålegger arbeidsgivere å jobbe systematisk og forebyggende mot diskriminering. Samtidig griper ikke denne plikten inn i arbeidsgivers muligheter til å ta individuelle vurderinger og beslutninger. Et eksempel er arbeidsgiveres frihet til å vurdere søkeres personlige egnethet i ansettelsesprosesser (Oxford Research & NTNU Samfunnsforskning, 2022).

### Diskriminerende og hatefulle ytringer

Diskrimineringslovens paragraf 13 om trakassering og straffelovens paragraf 185 regulerer diskriminerende og hatefulle ytringer. Straffeloven paragraf 185 slår fast at «[m]ed diskriminerende eller hatefulle ytring menes det å true eller forhåne noen, eller fremme hat, forfølgelse eller ringeakt overfor noen» på grunn av personens gruppebaserte tilhørighet. Gruppebasert tilhørighet kan for eksempel være hudfarge eller nasjonal eller etnisk opprinnelse, religion eller livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk, eller nedsatt funksjonsevne. Disse bestemmelsene vil kunne overlape. Likestillings- og diskrimineringsloven paragraf 13 etablerer et sivilrettslig (ikke strafferettslig) forbud mot trakassering som har sammenheng med kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene. Trakassering er i paragraf 13 annet ledd definert som «handling, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.»

### Arbeidsmiljøloven

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) regulerer arbeidsforhold og ulike aspekter ved arbeidslivet i Norge. Loven inneholder blant annet regler om arbeidsmiljø, stillingsvern, arbeidstid, permisjon, ansettelse og avslutning av

arbeidsforhold (oppsigelse og avskjed). Formålet er å sikre et trygt og forsvarlig fysisk og psykisk arbeidsmiljø, og at arbeidstakere blir likebehandlet både ved ansettelse og i arbeidslivet etter ansettelse. Loven regulerer også tilrettelegging av arbeidet for arbeidstakere som har spesielle behov på grunn av helse, familiesituasjon eller andre årsaker (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2006).

Lovens kapittel 13 inneholder bestemmelser knyttet til vern mot diskriminering. Her understrekes det at direkte og indirekte diskriminering er forbudt, og at dette gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, herunder utlysning av stilling, ansettelse, omplassering og forfremmelse; opplæring og annen kompetanseutvikling; lønns- og arbeidsvilkår; og opphør. Dette gjelder uavhengig av om arbeidstakeren er ansatt på heltid eller deltid, og både fastansatte og midlertidig ansatte er omfattet av loven.

## 3.2 Politikk på feltet

Mens lovverket skal hindre det som er straffbart, skal en rekke aktører, ordninger og tiltak bidra til å fremme og styrke etnisk mangfold i arbeidslivet. I det følgende ser vi på offentlig politikk på feltet, samt sentrale aktørers rolle og virkemidler for å fremme mangfold i arbeidslivet.

### Offentlig politikk for mangfold i arbeidslivet

Offentlig politikk for etnisk mangfold i arbeidslivet handler om høyest mulig arbeidsdeltakelse, gode arbeidsforhold og et rettferdig arbeidsliv. Det kan variere hvor mye myndigheter legger vekt på rettigheter, muligheter og resultater (Berg et al., 2012).

Det er et overordnet mål for integreringspolitikken at flere innvandrere deltar i arbeidslivet (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2023c; Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2022). Allerede i den første setningen i nasjonalbudsjettet for 2023 står det: «Målet for den økonomiske politikken er økonomisk vekst som bidrar til arbeid til alle, mer rettferdig fordeling som reduserer de sosiale og geografiske forskjellene, og en sterk velferdsstat med gode tjenester uavhengig av folks lommebok og bosted.» (Meld. St. 1 (2022-2023)). I kapittel 1 «Hovedlinjer i den økonomiske politikken og utsiktene for norsk økonomi», under overskriften «Sysselsettings- og inntektspolitikken», står det videre: «Regjeringen legger vekt på at alle som kan og vil jobbe, skal få mulighet til det. Arbeidskraften er vår viktigste ressurs. Sysselsettingspolitikken skal, sammen med den øvrige økonomiske politikken, bidra til høy sysselsetting og lav arbeidsledighet.» Det trekkes også frem at den lave ledigheten og sterke etterspørselen etter arbeidskraft gir gode muligheter for at grupper som ofte står lengre unna arbeidslivet, nå kan komme i jobb. Regjeringen øker innsatsen for å satse på målrettet arbeid overfor disse gruppene. De understreker at utsatte grupper kan ha særskilt behov for å delta på arbeidsmarkedstiltak. Videre står det at regjeringen vil prioritere tiltak og virkemidler for å styrke arbeidstakeres rett til faste ansettelser og vil legge til rette for et trygt, seriøst og organisert arbeidsliv.

Ansvar for både arbeids- og integreringspolitikken er fra 2022 samlet i ett departement, Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID). «Arbeid til alle i et inkluderende arbeidsliv», «Styrke arbeidstakers rettigheter i et trygt og seriøst arbeidsliv» og «Integrering og mangfold» er blant hovedprioriteringene (AID, 2023). Det er i fastsatt følgende mål for arbeids-, integrerings- og velferdspolitikken for 2023:

1. Et velfungerende arbeidsmarked med god utnyttelse av arbeidskraften
2. Et sikkert og seriøst arbeidsliv
3. Redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet
4. God inkludering av utsatte grupper i arbeidsmarkedet
5. God integrering av innvandrere i arbeid og samfunn
6. Inntektssikringsordninger som gir økonomisk trygghet og samtidig stimulerer til arbeid
7. Gode og forutsigbare pensjoner for dagens og framtidige generasjoner
8. Inkludering i samfunnet og gode levekår for de vanskeligst stilte

Særlig relevante i denne sammenheng er målene om god integrering av innvandrere i arbeid og samfunn, et sikkert og seriøst arbeidsliv og god inkludering av utsatte grupper i arbeidsmarkedet.

## **Handlingsplaner, strategier, avtaler og formelle samarbeid**

### *Hurdalsplattformen 2021 – 2025*

I Hurdalsplattformen står det at regjeringen vil gjøre trygt arbeid til alle til jobb nummer én. Videre står det at arbeid til alle i et trygt arbeidsliv er nøkkelen til mer rettferdig fordeling og frihet for den enkelte. Flere unge mennesker skal få en sjanse i arbeidslivet. Regjeringens mål er full sysselsetting. Under overskriften «Arbeid til alle i et inkluderende arbeidsliv» står følgende:

Alle som kan og vil jobbe, skal få mulighet til det. Regjeringen legger arbeidslinja til grunn i arbeids- og velferdspolitikken. Derfor må fellesskapet stille mer opp med aktive tiltak for å hjelpe folk i arbeid. Regjeringen skal gjøre det lettere for flere å delta i opplæring og kompetanseheving. Det er særlig viktig å få unge mennesker som i dag mottar passive trygdeytelser, over i aktivitet. Det skal bli lettere for personer som lever på trygd, å kombinere trygd med arbeid. Folk med nedsatt funksjonsevne og helsemessige utfordringer skal møte et arbeidsliv som er åpent og inkluderende. Innvandrere skal få bidra med sine ressurser. Kvinner og menn skal ha de samme mulighetene, og ingen skal bli utsatt for trakassering eller vold i arbeidslivet (s. 46).

I Hurdalsplattformen står det videre om arbeidslivspolitikken at regjeringen ønsker å styrke NAV og arbeidsmarkedstiltakene betydelig, med både lønnstilskudd, opplærings- og kvalifiseringstiltak.

I det samme dokumentet, under delen som handler om integrering, står det at regjeringens hovedmål for integreringsarbeidet er å få flere i arbeid, bygge sterke felleskap og gode



fellesarenaer, fremme likestilling, og bekjempe negativ sosial kontroll. Regjeringen vil blant annet:

- Starte kvalifisering for arbeid allerede i mottak og styrke kompetanselinja i norsk integreringspolitikk.
- Styrke det arbeidsrettede integreringsarbeidet i kommunene.

I tråd med Hurdalsplattformen har regjeringen utarbeidet en handlingsplan mot rasisme, ekstremisme og radikaliserings (Handlingsplan mot rasisme og diskriminering – ny innsats 2024 – 2027). Det er også utarbeidet en handlingsplan for å bekjempe sosial dumping, arbeidslivskriminalitet og svart arbeid, og jobber i nært samarbeid med partene for å sikre et seriøst og organisert arbeidsliv (Handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, oktober 2022).

Den forrige regjeringen (Solberg regjeringen) la også frem en rekke handlingsplaner og en strategi for integrering:

- Handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet og religion, 2020 – 2023
- Handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer, 2020 – 2023
- Regjeringens integreringsstrategi «Integrering gjennom kunnskap», 2019 – 2022
- Inkluderingsdugnaden, et felles samfunnsoppdrag for å få flere i jobb

#### *Avtalen om inkluderende arbeidsliv*

Avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) er en intensjonsavtale som gjelder for hele det norske arbeidslivet (Regjeringen, 2019). Målet er å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. Oppfølging av avtalen baserer seg på et godt partssamarbeid (IA-samarbeidet) og er et virkemiddel for å oppnå overordnede mål i sysselsettings-, arbeidsmiljø- og inkluderingspolitikken.

Det partssammensatte Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd har ansvaret for oppfølgingen av IA-avtalen på nasjonalt nivå. Rådet skal årlig diskutere erfaringer og resultater samt strategi og overordnede planer for IA-arbeidet. Gjennom samarbeidet skal de ulike partene aktivt bidra til at den enkelte arbeidsplass kan delta i et forpliktende løft for å nå de felles målene. Både ledelse, tillitsvalgte og verneombud har viktige roller i dette arbeidet i virksomhetene.

#### *Statens intervjuordning*

Statlige virksomheter skal innkalle minst én kvalifisert søker som er innvandrere eller som er norskfødt med to utenlandskfødte foreldre til intervju. Det følger av forskrift til statsansatteloven § 4 b. Forutsetningen er at søkeren er kvalifisert for stillingen. Det er

fortrinnsvis søkere fra Europa utenom EU/EFTA, Asia (inkl. Tyrkia), Afrika og Sør- og Mellom-Amerika, og Oseania utenom Australia og New Zealand, som skal innkalles til intervju<sup>1</sup>.

### *FNs bærekraftsmål*

FNs mål for bærekraftig utvikling er FN-landenes felles arbeidsplan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene innen 2030. Bærekraftsmålene består av 17 hovedmål og 169 delmål. Et av hovedprinsippene i mål for bærekraftig utvikling er at ingen skal utelates (på engelsk omtalt som «*Leaving no one behind*»). Ekskluderte grupper, som mennesker med nedsatt funksjonsevne, flyktninger, etniske og religiøse minoriteter, jenter og urfolk er høyt representert blant de som fortsatt lever i fattigdom. Alle landene har et ansvar for å utforme politikk, mål og konkrete indikatorer for å nå bærekraftsmålene.

Hovedmål nr. 8 «Anstendig arbeid og økonomisk vekst» er særlig relevant i sammenheng med etnisk mangfold. Målet handler om å fremme varig, inkluderende og bærekraftig økonomisk vekst, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle. Herunder handler delmål 8.5 om å oppnå full og produktiv sysselsetting og anstendig arbeid for alle.

I juni 2021 la Regjeringen frem en stortingsmelding om det videre arbeidet med å nå bærekraftsmålene; Meld. St. 40 (2020 – 2021) Mål med mening – Norges handlingsplan for å nå bærekraftsmålene innen 2030. Meldingen beskriver utfordringene for Norge og regjeringens politikk på disse områdene. For å følge med på måloppnåelsen av bærekraftsmålene delmålene over tid, er det utviklet et sett indikatorer. SSB er det norske kontaktpunktet for indikatorene og målingene. Norske tallserier for de globale indikatorene finnes på SSBs portal for bærekraftsmålene. Norske data finnes for om lag 80 indikatorer. Flere av indikatorene er relevante for et indikatorsett for mangfold i arbeidslivet.

## **3.3 Sentrale aktørers arbeid**

For å lykkes med å nå målene og ambisjonene rundt etnisk mangfold i arbeidslivet må alle parter bidra, både statlige og kommunale aktører, frivillige organisasjoner og arbeidslivet selv. AID har ansvar for utforming av den nasjonale politikken, og NAV, IMDi, Arbeidstilsynet og flere andre aktører har et ansvar for å følge opp og implementere politiske føringer. IMDi har for eksempel et særlig ansvar for å implementere ordninger og tiltak for integrering, og i tillegg gi kunnskapsbaserte innspill til politikktutvikling og dokumentere situasjonen. Bufdir og LDO har sentrale roller i å dokumentere og å veilede. Nedenfor følger en kort oversikt over ulike offentlige aktørers rolle i arbeidet med etnisk mangfold og inkludering i arbeidslivet.

---

<sup>1</sup> Jf også veileder for mangfoldsrekruttering [mangfoldsrekruttering.pdf \(regjeringen.no\)](https://www.regjeringen.no/mangfoldsrekruttering.pdf)

## IMDi

IMDi er et direktorat underlagt AID. IMDi skal iverksette regjeringens integreringspolitikk og er nasjonalt kompetansesenter med ansvar for integreringsfeltet. IMDi's visjon er å fremme like muligheter, rettigheter og plikter for alle i et mangfoldig samfunn. Som tidligere nevnt er hovedmålet for integreringspolitikken at flere innvandrere er i arbeid og deltar i samfunnslivet (Prop. 1 S (2021 – 2022) Arbeids- og inkluderingsdepartementet), og IMDi skal blant annet legge til rette for dette. IMDi har ansvar for en rekke ulike ordninger som skal bidra til at flere innvandrere kommer i arbeid og har ansvaret for å forvalte integreringsregelverket som regulerer kommunenes arbeid med introduksjonsprogram og opplæring i norsk og samfunnskunnskap; samt utbetale per-capita tilskudd som skal finansiere kommunens arbeid med ordningene. IMDi forvalter også en rekke søknadsbaserte tilskudd på kvalifiserings- og arbeidslivsfeltet rettet mot kommuner, fylkeskommuner og arbeidsgivere.

IMDi's arbeid med etnisk mangfold i arbeidslivet består i å initiere og formidle kunnskap, utvikle og tilby verktøy, støtte virksomheter og dele erfaringer om hvordan virksomheter kan øke det etniske mangfoldet gjennom rekruttering. IMDi tildeler Mangfoldsprisen hvert år, og har utviklet nettsiden MIKA (mangfold-inkludering-kompetanse-arbeidsliv) med verktøy og veiledere utviklet av ulike offentlige aktører (IMDi, 2023b). IMDi formidler også kunnskap om hvordan ulike inkluderingsiltak kan gi merverdi for virksomheter. Målgruppen er arbeidsgivere i offentlig og privat sektor og partene i arbeidslivet. IMDi's innsats skal bidra til økt rekruttering av og inkludering til arbeidslivet for innvandrere, god bruk av kompetansen til innvandrere i arbeidslivet og økt bevissthet hos arbeidsgivere om etnisk mangfold som ressurs. Formålet er å bidra til et mer inkluderende, rettferdig og bærekraftig arbeidsliv uten diskriminering.

## Arbeids- og velferdsdirektoratet og NAV

Arbeids- og velferdsdirektoratet har ansvar for å styre, lede og utvikle NAV, på oppdrag fra AID. Direktoratet har overordnet ansvar for at NAV når målene og resultatene for oppdraget sitt, og for å gjennomføre arbeidsmarkeds-, trygde- og pensjonspolitikken. Arbeids- og velferdsdirektoratet er fagdirektorat for arbeids- og velferdsetaten, og har veiledningsansvar for de kommunale sosiale tjenestene. Det betyr at direktoratet har nasjonalt fagansvar, forvalter og tolker lovverket og sørger for at politiske føringer blir satt ut i praksis.

NAV's samfunnsoppdrag er å bidra til sosial og økonomisk trygghet, og fremme overgang til arbeid og aktivitet. Målet er å skape et inkluderende samfunn, et inkluderende arbeidsliv og et velfungerende arbeidsmarked, der flere kommer i arbeid og stabil tilknytning til arbeidslivet. NAV skal være sikkerhetsnettet i velferdsstaten. NAV skal bidra til at flere kommer i arbeid og færre går på stønad, og samtidig sørge for at de som trenger det, er sikret inntekt og økonomisk trygghet gjennom rett pengestøtte til rett tid (NAV, 2023b).

NAV har tre hovedambisjoner frem mot 2030:

- Vi mobiliserer arbeidskraft i et arbeidsliv i omstilling.
- Alle får pengene de har krav på – enkelt og forutsigbart.
- Sammen finner vi løsninger med dem som trenger det mest.

NAV har en rekke tiltak og ordninger, som arbeidsmarkedstiltak, kvalifiseringsprogram, lønnstilskudd, opplæringstiltak mm. NAV skal bistå arbeidsledige som har behov for det med å finne arbeid, tilby arbeidsrettede tiltak og gi individuell veiledning, og mer omfattende oppfølging og tiltak for de som strever med å komme inn på arbeidsmarkedet. Det gjelder både de som mangler utdanning eller kompetanse, har hull i CV-en, og de som trenger hjelpemidler eller tilrettelegging for å fungere godt i jobb. I en del kommuner er også ansvaret for introduksjonsprogrammet lagt til NAV.

Arbeidsgiverne er NAVs viktigste medspillere for å skape et godt og inkluderende arbeidsliv. NAV er i daglig kontakt med arbeidsgivere lokalt om rekrutteringsbehov og har inngått intensjonsavtaler på regionalt og nasjonalt nivå med store arbeidsgivere om rekrutterings- og oppfølgingsbistand. NAV tilbyr blant annet rekrutteringstjenester, samarbeid om opplæringstiltak og tilrettelegging, ulike former for støtteordninger og tilskudd, og bistand til oppfølging ved sykefravær. NAV følger arbeidsmarkedet tett, og legger til rette for å tilføre arbeidsmarkedet etterspurt kompetanse og flytte arbeidskraften dit behovet er størst.

NAV har en stor database med ledige stillinger, og tilbyr også møteplasser for bedrifter og jobbsøkere, blant annet jobbmesser. Gjennom EURES-samarbeidet tilbyr NAV formidling av jobber i hele EØS-området.

## Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) er underlagt BFD, men styres også av KUD på området likestilling og ikke-diskriminering, og av AID på enkeltoppgaver.

Bufdir har en bred oppgaveportefølje innen barnevern, familievern, oppvekst, adopsjon, vold og overgrep i nære relasjoner, samt likestilling og ikke-diskriminering. Bufdir er både fagdirektorat og iverksetter av statlig politikk, og de styrer Barne-, ungdoms- og familieetaten (Bufetat), som har ansvar for det statlige barne- og familievernet.

Bufdir har følgende mål for likestilling og ikke-diskriminering gitt i tildelingsbrevet (2023):

- Et mindre kjønnsdelt arbeidsmarked
- Færre barrierer mot deltakelse for personer med funksjonsnedsettelse
- Fremme universell utforming på de områdene hvor utfordringene er størst
- Ivareta lhbtqi-personers rettigheter, bidra til åpenhet og aktivt motarbeide diskriminering
- Bekjempe rasisme, hat og diskriminering på grunn av etnisitet og religion

- Fremme likestilling og ikke-diskriminering internasjonalt gjennom multilateralt og bilateralt samarbeid

Bufdir har ansvar for å veilede og informere om aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP).

## Likestillings- og diskrimineringsombudet

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) jobber med veiledning og forebygging knyttet til likestillings- og diskriminerings spørsmål. Arbeidet er rettet mot enkeltpersoner i og utenfor arbeidslivet, arbeidsgivere, myndigheter, tillitsvalgte, frivillige organisasjoner og andre som trenger råd og veiledning.

De fleste sakene LDO blir kontaktet om er knyttet til diskriminering i arbeidslivet, og dette er i stor grad spørsmål om diskriminering på grunn av kjønn, samt graviditet og foreldrepermisjon. Når det gjelder etnisitet som diskrimineringsgrunnlag, ble det i 2022 gitt veiledning i 367 saker om dette, som er en økning fra 196 saker i 2019. I tillegg ble det gitt veiledning i 44 saker med religion som diskrimineringsgrunnlag, mot 37 saker i 2019 (LDO, 2022).

LDO ønsker at flere personer med innvandrerbakgrunn kontakter ombudet for veiledning i saker der de mistenker at de har blitt diskriminert. I forbindelse med dette gjennomførte LDO i 2021 en kampanje om etnisitetsdiskriminering i sosiale medier. I tillegg har ombudet holdt kurs med særlig søkelys på diskriminering grunnet etnisitet. Det skal også utarbeides brosjyrer med informasjon om ombudets veiledningstjeneste (LDO, 2021). LDO har i tillegg utviklet en praktisk håndbok for arbeidsgivere om hvordan de kan gå frem for på en systematisk måte fremme mangfold og forebygge diskriminering. Håndboken tar utgangspunkt i arbeidsgiveres aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP) som er hjemlet i Diskrimineringsloven.

## Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynets oppdrag er å følge opp at virksomhetene holder et høyt nivå med hensyn til helse, arbeidsmiljø og sikkerhet. Arbeidstilsynet skal, på et faglig og selvstendig grunnlag, følge opp at virksomhetene ivaretar sitt ansvar etter arbeidsmiljølovgivningen, allmenngjøringslovgivningen og øvrig relevant regelverk. Dette innebærer blant annet at virksomhetene arbeider systematisk med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet, at de ivaretar seriøse og anstendige arbeidsvilkår, samt at arbeidslivskriminalitet avdekkes og bekjempes.

Flere av arbeidstilsynets mål bidrar til å fremme inkludering og likestilling på arbeidsplassen. Tilsynet bidrar blant annet til å motarbeide arbeidsrelaterte skader, arbeidslivskriminalitet, uanstendig lavt lønnsnivå og uanstendig innleie og utleie av arbeidskraft. Et annet mål er å sikre at utenlandske arbeidstakere er satt i stand til å ivareta sine rettigheter og oppfylle sine plikter. Arbeidstilsynet følger opp arbeidsgivere i næringer som sysselsetter mange innvandrere gjennom blant annet tilsyn og veiledning. I tillegg informerer de utenlandske arbeidstakere om hvilke rettigheter de har i norsk arbeidsliv. I 2022 hadde arbeidstilsynet

fem servicesentre for utenlandske arbeidstakere som gir informasjon, veiledning og bistår med praktiske forhold som kreves for å kunne jobbe lovlig i Norge (Arbeidstilsynet, 2022a).

## Partene i arbeidslivet

Partene i arbeidslivet består av arbeidstakerne eller deres organisasjoner på den ene siden, og arbeidsgiverne eller deres organisasjoner, på den andre siden. Partene i arbeidslivet representerer derfor mange både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Samarbeidet finner sted både på virksomhetsnivå og overordnet på organisasjonsnivå. I trepartssamarbeidet samarbeider myndighetene med arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Regjeringen og partene i arbeidslivet har en viktig inntektspolitisk rolle, og har som hovedmål å koordinere lønnsdannelse, og bidra til en moderat pris- og lønnsvekst. Det vil igjen styrke grunnlaget for varig høy sysselsetting og lav arbeidsledighet. Samarbeidet bidrar til høy sysselsetting, at det skapes jobber, og til lønnsomhet (NHO, 2017). Trepartssamarbeidet har vært viktig i forsøket på å etablere fastere spilleregler i arbeidslivet. Se også kapittel 3.2 for nærmere beskrivelse av IA-avtalen.

Både sammen og hver for seg jobber de ulike partene og organisasjonene med å fremme mangfold og inkludering innenfor de ulike bransjene og sektorene. De fremmer og stimulerer til mangfold og inkludering gjennom informasjon og veiledning, ved å trekke frem gode eksempler, dokumentere, og gjennom ulike prosjekter. Et eksempel er Næringslivets Hovedorganisasjons (NHO) prosjekt «Ringer i vannet» (NHO, 2023).

## Direktoratet for forvaltning og økonomistyring

Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) er statens fagorgan for økonomistyring, gode beslutningsgrunnlag for statlige tiltak, organisering og ledelse i staten, samt for anskaffelser i offentlig sektor og felles innkjøpsavtaler i staten. DFØ er også leverandør av fellestjenester til forvaltningen innenfor lønn og regnskap, samt ansvarlig for å gi arbeidsgiverstøtte til statlige virksomheter (DFØ, 2022). DFØ har mange hovedoppgaver, men en av dem er å gi arbeidsgiverstøtte til statlige virksomheter. Videre skal DFØ gi faglige råd og veiledning om blant annet ledelse og arbeidsgiverrollen. De skal utarbeide og tilby verktøy for å utvikle statlig styring og ledelse, gi ledere og ansatte i offentlige virksomheter tilbud om kompetanseutvikling, og undersøke og analysere tilstand, utvikling og endringsbehov i norsk forvaltning. DFØ har med andre ord en rolle og mulighet i å påvirke statlige virksomheter som arbeidsgivere. Direktoratet har utarbeidet Statens arbeidsgiverportal, som er fagsider for arbeidsgivere, ledere og HR i staten.

DFØ har et særskilt fokus på inkludering og mangfold i arbeidslivet, ved at de skal markedsføre og videreutvikle tiltak for å sikre en god og inkluderende rekrutteringspraksis i statlige virksomheter, med likebehandling av kandidater med «flerkulturell bakgrunn». DFØ tilbyr fagsider og e-kurs, herunder e-læringskurs i mangfoldsrekruttering og webinar om mangfold og inkludering. DFØ er med i mangfoldsnettverket i staten. Her presenterer DFØ sine tiltak og verktøy som tilbys statlige arbeidsgivere i arbeidet med inkludering og mangfold.

## 4. Indikatorsett for etnisk mangfold i arbeidslivet

I dette kapittelet beskriver vi vurderingene som er lagt til grunn i utformingen av indikatorer for etnisk mangfold i arbeidslivet i et integreringsperspektiv. Formålet med rammeverket er å legge til rette for en systematisk og regelmessig måling av status og utvikling i etnisk mangfold og inkludering av personer med innvandrerbakgrunn i det norske arbeidsmarkedet.

### 4.1 Hva kjennetegner gode indikatorer?

Når man skal tilnærme seg et komplekst og sammensatt fenomen er det vanlig å beskrive (operasjonalisere) fenomenet ved hjelp av en eller flere indikatorer.

En indikator er et mål som skal angi eller beskrive forhold som er for kompliserte eller for kostbare å måle direkte. Man velger ett eller flere nøkkeltall som kan si noe om status og utvikling. Indikatorsett gir et godt utgangspunkt for å få et overblikksbilde over situasjonen og vise utvikling i ulike dimensjoner av et sammensatt fenomen, samt til å se nærmere på forskjeller mellom ulike grupper. Dette kan igjen bidra til å identifisere, for eksempel, de mest utsatte gruppene eller områder der utviklingen går feil vei. En helhetlig og systematisk oversikt kan også være nyttig når man ønsker å fange opp kunnskapshull og områder der det er behov for tiltak.

Samtidig må man være oppmerksom på enkelte forhold ved bruk av indikatorer. Indikatorer gir ofte en forenklet beskrivelse av status og utvikling til et fenomen. Det kan være en rekke andre observerbare og ikke-observerbare faktorer som påvirker dette fenomenet, som ikke dekkes av valgte indikatorer. I tillegg sier indikatorer lite om årsakene og mekanismene bak utviklingen. Indikatorer bør derfor suppleres med mer dyptgående analyser, kvantitativ eller kvalitativ forskning.

Gode indikatorer bør tilfredsstillende en rekke krav. De bør blant annet være spesifikke, det vil si tydelig definerte, målbare, oppleves realistiske, tidfestede, samt enkle å forstå og måle (DFØ, 2010). I rapporten «Hvordan måle integrering?» gir Proba anbefalinger til utforming av indikatorer for integrering (Proba, 2019). Disse anbefalingene er lagt til grunn i vårt arbeid med indikatorsettet for etnisk mangfold og inkludering i arbeidslivet i denne rapporten. I utvelgelsen av enkeltindikatorer, samt i utformingen av hele indikatorsettet, har vi benyttet en rekke kriterier som baserer seg på Probas anbefalinger. Disse kriteriene er listet i tabellen under.

Tabell 1. Kriterier for utvelgelse av indikatorer (basert på Proba, 2019)

#### Kriterier for utforming av indikatorsettet

- 1) Indikatorsettet bør samlet sett fange opp alle relevante aspekter i den valgte definisjonen av etnisk mangfold og inkludering
- 2) Indikatorsettet bør fange opp både subjektive og objektive aspekter i den valgte definisjonen
- 3) Indikatorsettet bør være knyttet til overordnede politiske mål
- 4) Indikatorene i settet bør være begrenset i antall

#### Kriterier for utvalg av enkeltindikatorer

- 5) Indikatoren bør være enkel å forstå, tolke og å kommunisere
- 6) Indikatoren bør ikke måle det samme som en annen indikator gjør
- 7) Indikatoren bør baseres på data med mulighet for tilstrekkelig utvalgsstørrelse
- 8) Indikatoren bør ha tilstrekkelige nedbrytningsmuligheter
- 9) Indikatoren bør baseres på data som er sammenliknbare over tid
- 10) Indikatoren bør gi mulighet for langvarig og stabil datainnhenting
- 11) Indikatoren bør være relevant for både innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, samt mulig å estimere for de to gruppene separat

Ved å benytte oss av kriteriene beskrevet i tabellen over, er det gjort vurderinger og valg knyttet til rammeverkets omfang, relevante målgrupper og eventuelle begrensninger. Disse valgene begrunnes nærmere under.

For det første, har vi i utformingen av indikatorsettet sett på hvordan ulike aspekter ved etnisk mangfold operasjonaliseres i norsk og internasjonal forskning på feltet, samt hvilket datagrunnlag som er tilgjengelig. Den vanligste tilnærmingen er å bruke innvandreres landbakgrunn, det vil si eget eller foreldrenes fødeland, som en indikasjon på etnisk tilhørighet. Dette velger også vi å gjøre i denne rapporten. Opplysninger om landbakgrunn er enklere å innhente fra administrative registre eller via utvalgsundersøkelser, sammenliknet med andre kjennetegn på etnisk minoritet som språk, hudfarge eller religion.

For det andre, har vi lagt til grunn integreringspolitiske målsettinger og IMDIs mandat ved valg av indikatorer og målgrupper (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2023c). Siden formålet med indikatorsettet er å belyse etnisk mangfold i arbeidslivet fra et integreringsperspektiv, innebærer det at målpopulasjonen for rammeverket er i samsvar med målgruppene for integreringspolitikken, det vil si innvandrere og deres norskfødte barn. Andre etniske minoritetsgrupper, som urfolk og nasjonale minoriteter, er ikke inkludert blant målgruppene i denne rapporten.



For det tredje, vet vi at befolkningen med innvandrerbakgrunn i Norge er en heterogen gruppe, og ulike innvandrere har ulike behov og utfordringer knyttet til arbeidslivsintegrasjon. For eksempel peker Proba (2019) på at nordiske innvandrere har lavere språklige og kulturelle barrierer og derfor andre forutsetninger for integrasjon enn andre innvandrergrupper. Et viktig formål med rapporten er derfor å belyse forskjellene innad i innvandrerbefolkningen på de ulike indikatorene for etnisk mangfold og inkludering i arbeid. Herunder har vi derfor valgt å skille mellom innvandrergrupper fra ulike verdensregioner i utformingen av indikatorene, blant annet for å se på arbeidslivet for ikke-nordiske innvandrere. Der datagrunnlaget har tillatt det, belyses også forskjellene mellom grupper som har ulik alder, kjønn, innvandringsgrunn og botid i Norge.

For det fjerde, har vi valgt indikatorer man kan følge over tid. Samtidig vil det være aktuelt å videreutvikle og revidere indikatorsettet i fremtiden, slik at det oppleves som relevant og aktuelt. Vi må derfor kontinuerlig vurdere om indikatorene dekker sentrale forhold, lar seg oppdatere, og ses opp mot ny kunnskap som stadig produseres på feltet. Det kan også være aktuelt å gjøre noen tematiske dypdykk rundt utvalgte problemstillinger ved fremtidige oppdateringer av indikatorsettet.

## 4.2 Rammeverk for etnisk mangfold og inkludering i arbeidslivet

Et helhetlig indikatorsett bør belyse både objektive og subjektive aspekter ved etnisk mangfold og inkludering. Basert på definisjonene i kapittel 2, mener vi at det er behov for å:

- 1) tallfeste omfang og fordeling av etnisk mangfold i ulike deler av arbeidslivet i Norge, og
- 2) måle «kvalitet» i det etniske mangfoldet, det vil si kartlegge i hvor stor grad personer med innvandrerbakgrunn opplever inkludering og likestilling i arbeidslivet.

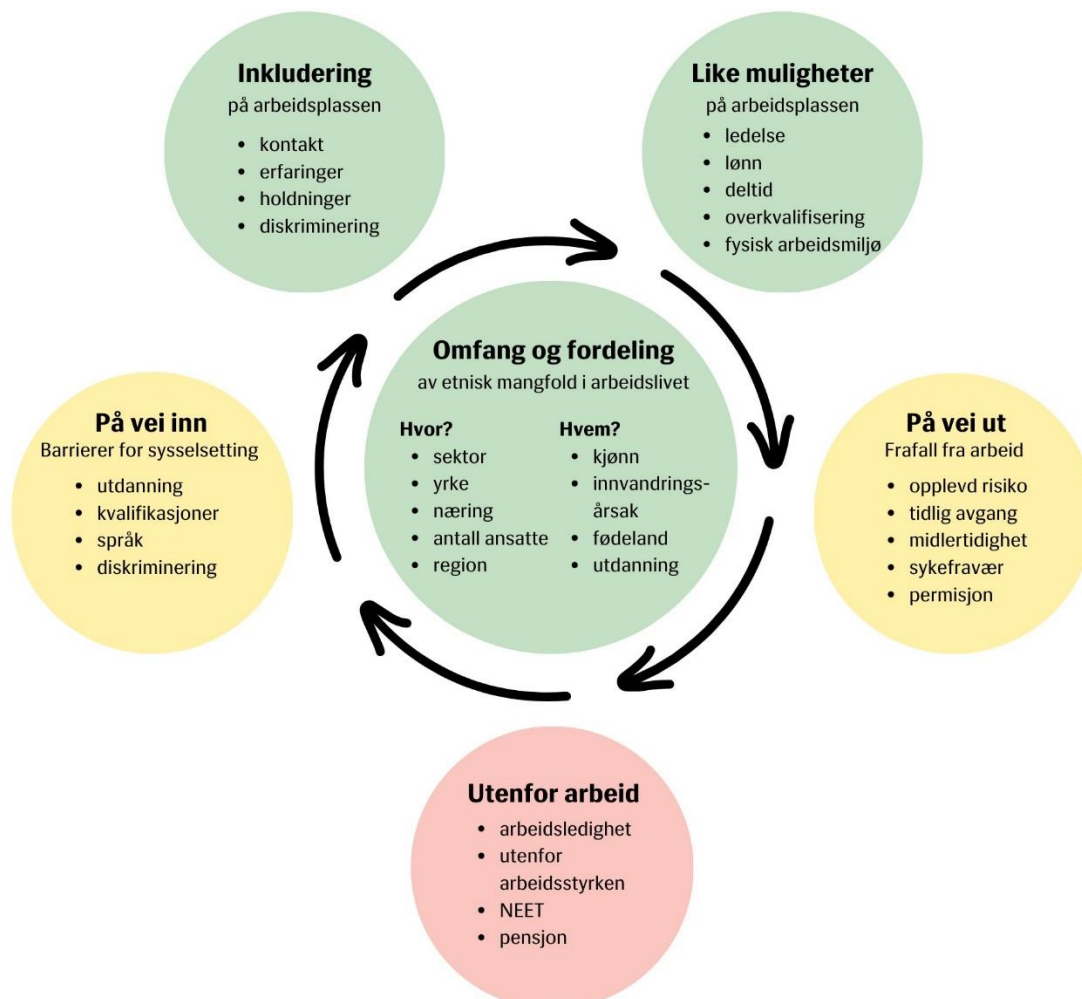
I rammeverket har vi derfor fordelt indikatorene i to overordnede temaområder:

- **Indikatorer for omfang og fordeling av etnisk mangfold i arbeidslivet.** Disse indikatorene kan brukes til å måle omfang, samt følge med på utvikling i representasjonen av personer med innvandrerbakgrunn i ulike deler av arbeidslivet. Indikatorene gir blant annet grunnlag for å sammenstille innvandrerandelen mellom virksomheter i ulike næringer, sektorer eller regioner i Norge. I tillegg er det relevant å sammenlikne situasjonen for ulike grupper ansatte med innvandrerbakgrunn, for eksempel fordelt etter kjønn, innvandringsgrunn eller botid.
- **Indikatorer for inkludering av personer med innvandrerbakgrunn i arbeidslivet.** Disse indikatorene kan gi et bilde av hvordan det jobbes med etnisk mangfold i det norske arbeidslivet, og beskrive hvilke erfaringer ulike grupper med innvandrerbakgrunn har når det gjelder deltakelse i arbeid. Indikatorene i denne delen er delt inn slik at de kan belyse inkludering og likestilling i ulike faser i og utenfor arbeidslivet.

Blant dem som er i arbeid, er det relevant å se på strukturelle forskjeller i arbeidsforhold, belønning og karrieremuligheter mellom ansatte med og uten innvandrerbakgrunn. I tillegg dekker rammeverket mer subjektive sider av det å være etnisk minoritet på arbeidsplassen. Dette kan for eksempel handle om opplevelser av tilhørighet, diskriminering, samt holdninger blant arbeidsgivere og ansatte.

Personer med innvandrerbakgrunn kan oppleve ulike barrierer på vei inn i arbeidslivet, og har høyere sannsynlighet for å miste jobben. Dette kan føre til at flere blir stående utenfor arbeid, enten i korte perioder eller mer langvarig. Utfordringene på vei inn eller ut av arbeid har også betydning for hvilke jobber innvandrere får, samt i hvor stor grad de opplever inkludering og like muligheter på sin arbeidsplass. Derfor inkluderer rammeverket indikatorer på ulike former for utenforskap, barrierer på vei inn i arbeid og risikofaktorer for å falle ut av arbeidslivet. Figur 1 viser en skjematisk fremstilling av indikatorsettet.

Figur 1. Indikatorer for etnisk mangfold i arbeidslivet



I tabellen under presenteres en fullstendig liste med indikatorene som er inkludert i indikatorsettet.

*Tabell 2. Indikatorer for etnisk mangfold og inkludering av personer med innvandrerbakgrunn i arbeidslivet.*

Tema	Indikator	Kilde
Omfang og fordeling av etnisk mangfold i arbeidslivet	Syssetning; Utdanningsnivå; Representasjon etter yrke; Representasjon etter næring; Representasjon etter sektor; Representasjon etter virksomhetsstørrelse; Geografisk representasjon; Entreprenørskap	Register (SSB)
Utenfor arbeid	Arbeidsledighet; Utenfor arbeidsstyrken; NEET; Pensjon	Register (SSB; NAV)
På vei inn i arbeidslivet	Opplevde barrierer for syssetning; Diskriminering ved ansettelse; Norskferdigheter; Godkjenning av utdanning;	Spørreundersøkelse (Eurostat; SSB; Dalen et al, 2022)
Inkludering på arbeidsplassen	Kontakt og erfaringer; Arbeidsgivers holdninger; Arbeidsgivers tiltak for inkludering; Diskriminering på arbeidsplassen	Register og spørreundersøkelse (SSB; Eurostat; Brekke, Fladmoe, 2022; Andersen, Sterri, 2022; Dalen et al, 2022)
Like muligheter på arbeidsplassen	Lønn; Deltidsarbeid; Overkvalifisering; Karriereutvikling, lederstillinger; Representanter i styrever; Fysisk arbeidsmiljø; Organisasjonsgrad	Register og spørreundersøkelse (SSB; Nergaard & Ødegård, 2022; Arbeidstilsynet)
På vei ut av arbeid	Opplevd risiko for å miste jobben; Midlertidighet; Sykefravær; Permisjoner; Tidlig avgang fra arbeid	Register og spørreundersøkelse (SSB)

For å måle graden av representasjon i ulike deler av arbeidsmarkedet, har vi valgt å se på innvandrerdelene i virksomheter. Dette er en forenklet operasjonalisering av etnisk mangfold som har noen begrensninger. For eksempel sier ikke denne andelen noe om hvor variert det etniske mangfoldet er, eller hvor mange grupper med ulik etnisk bakgrunn finnes i virksomheten. I studier av heterogenitet i etnisk bakgrunn blant de ansatte i virksomheter, er det vanlig å benytte indekser for mangfold, for eksempel Blau-indeks (Umblijs et al., 2022). Indeksene gir en mer detaljert innsikt i etnisk mangfold på arbeidsplassen, men

krever tilgang til detaljert datagrunnlag og kan derfor være vanskeligere å oppdatere med jevnlig mellomrom.

De utvalgte indikatorene i denne rapporten er basert på data fra en rekke ulike datakilder, som tabellen over også viser. Datagrunnlaget er samlet inn ved bruk av ulike metoder og med varierende hyppighet. Som følge av dette vil også populasjonen som dekkes av de ulike indikatorene variere. For eksempel har man for de fleste indikatorene som er basert på registerdata mulighet til å måle utviklingen både for innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre. Vi kan i tillegg sammenlikne situasjonen til ulike innvandrergrupper, som ikke-nordiske innvandrere eller flyktninger, menn eller kvinner, unge eller eldre osv. Detaljerte inndelinger på dette nivået er mer sjeldent i resultater fra spørreundersøkelser.

Datagrunnlaget oppdateres i tillegg med ulik hyppighet. Registerdata oppdateres som regel oftere enn data basert på spørreundersøkelser. Eksempelvis publiseres det månedlig statistikk om innvandreres lønn og arbeidsledighetsnivå, mens levekårsundersøkelsen blant personer med innvandrerbakgrunn i Norge bare gjennomføres hvert tiende år.

Overnevnte ulemper kan dermed føre til at de ulike indikatorene ikke direkte blir sammenliknbare, og det er derfor viktig å ta hensyn til mulige svakheter i datagrunnlaget når man ser på status og utvikling i indikatorene, samt når man vurderer behov for ny kunnskap og forskning på feltet.

## Del II. Status og utviklingstrekk

### 5. Omfang og fordeling av etnisk mangfold i arbeidslivet

I dette kapittelet beskrives status og utvikling i etnisk mangfold i arbeidslivet i Norge. Vi beskriver *omfang* av etnisk mangfold i det norske arbeidslivet ved å se på sysselsettingsnivå blant personer med innvandrerbakgrunn i dag, samt hvordan andelen innvandrere i arbeidslivet har endret seg over tid.

*Fordeling* av etnisk mangfold operasjonaliseres i denne rapporten ved å se på innvandrерandeler i virksomheter i ulike deler av det norske arbeidsmarkedet. Arbeidsmarkedet i Norge består av flere delarbeidsmarkeder. Vi kan for eksempel beskrive arbeidsmarkedet for enkelte næringer, sektorer, yrkesgrupper eller geografiske områder (NOU, 2018). I hvor stor grad ansatte med innvandrerbakgrunn er representert i ulike typer jobber er et viktig bakteppe når vi analyserer etnisk mangfold og inkludering i arbeidslivet. Denne fordelingen kan for eksempel påvirke ulikhetene i innvandreres tilknytning til arbeid, som lønnsnivå, arbeidstid eller risiko for å miste jobben (Olsen, 2019, 2021; SSB, 2017).

Kompetanse og utdanningsnivå, arbeidserfaring, språkferdigheter etc. spiller en svært viktig rolle for sysselsettingen. I det norske arbeidslivet er det høye krav til formell kompetanse, og det er ofte høye krav til norsknivå. Utdanning på videregående skole-nivå øker sannsynligheten for å komme i arbeid og beskytter mot utenforskap, og utdanningsnivå er derfor inkludert i denne delen av rapporten. Blant dem som ikke er i arbeid har en stor andel lave formelle kvalifikasjoner og utilstrekkelige norskkunnskaper. Formelle kvalifikasjoner er en viktig faktor som bidrar til å forklare hvorfor ulike innvandrergrupper fordeler seg ulikt mellom sektorer og yrker. Utdanningsnivå og formelle kvalifikasjoner er viktige bakgrunnsfaktorer når man ser på ulike indikatorer.

De deskriptive statistiske analysene i dette kapittelet er i hovedsak basert på SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk, og således er grupperingene av målgrupper som er tilgjengelige i denne statistikken (for eksempel når det gjelder inndelinger etter innvandrerkategori, landbakgrunn, innvandringsårsak med mer) også benyttet her.

## 5.1. Omfang

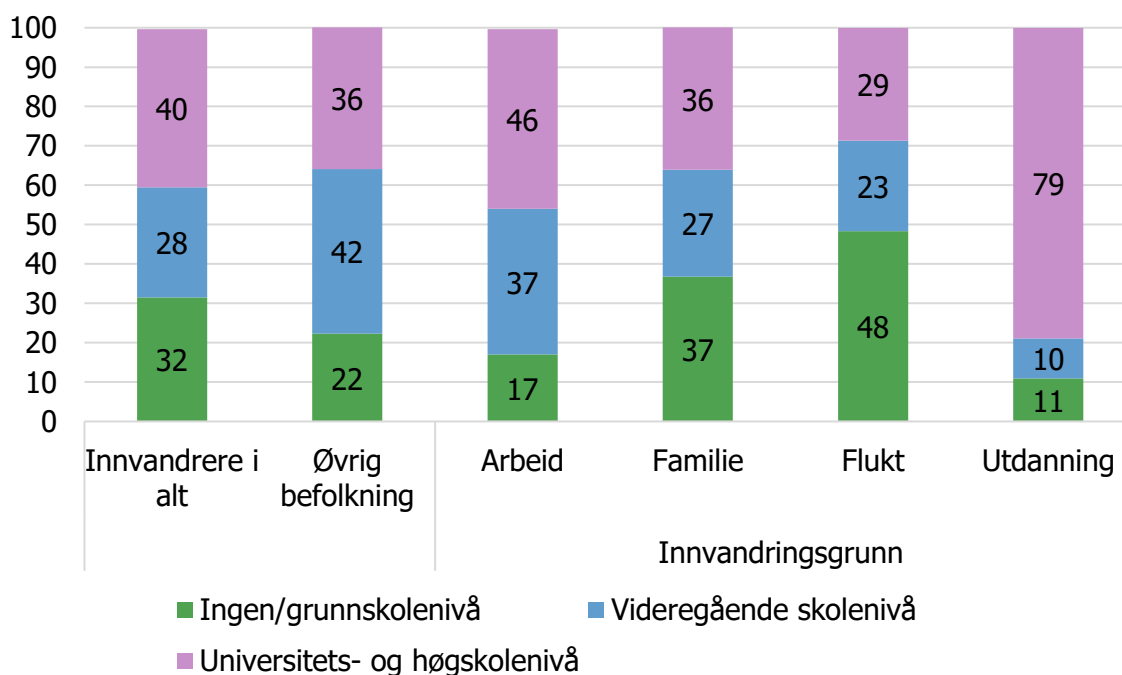
Som nevnt beskrives omfang av etnisk mangfold i arbeidslivet her ved å se på sysselsettingsnivå over tid og for ulike grupper. Utdanningsnivået i befolkningen og i ulike grupper beskrives aller først, ettersom det har mye å si for sysselsettingen, både nivå og fordeling. Dette underkapittelet inneholder også en kort beskrivelse av entreprenørskap og nyetableringer, som en del av det overordnede sysselsettingsbildet.

### Utdanningsnivå

Formelle kvalifikasjoner og kompetanse er viktige ressurser for alle personer, herunder også personer med innvandrerbakgrunn i møte med det norske arbeidsmarkedet. Norge har ett av de mest kompetanekrevende arbeidsmarkedene i Europa (NOU, 2018). Styrking og tilførsel av formelle kvalifikasjoner gjennom utdanning og kvalifisering er derfor en viktig forutsetning for økt etnisk mangfold og inkludering i arbeidslivet. For de som mangler formelle kvalifikasjoner er det derfor vanskelig å få stabil tilknytning til arbeidslivet. Forskjellene i utdanningsnivå er med på å forklare ulikhetene i sysselsettingsnivå, arbeidsforhold, lønn og andre indikatorer for etnisk mangfold og inkludering (Bye, 2021; Olsen, 2020).

Ser vi på innvandrerbefolkningens gjennomsnittlige utdanningsnivå, er det flere innvandrere som mangler utdanning eller kun har utdanning på grunnskolenivå sammenliknet med den øvrige befolkningen. Samtidig er det også en høyere andel med fullført universitets- eller høyskoleutdanning blant innvandrere. I 2022 hadde 40 prosent av innvandrere høyere utdanning, mot 36 prosent i resten av befolkningen.

Figur 2. Utdanningsnivå, etter innvandrerkategori og innvandringsgrunn, i alderen 16 år og over. Prosent. 2022. (SSB, 2022a)



Det er stor variasjon i utdanningsnivå mellom ulike grupper innad i innvandrerbefolkningen. Nesten fire av fem innvandrere som har kommet for å studere har utdanning på universitets- eller høyskolenivå. Blant arbeidsinnvandrere har nesten halvparten høyere utdanning, og bare 17 prosent har utdanning på grunnskolenivå eller lavere. Flyktninger har i snitt betydelig lavere utdanningsnivå sammenliknet med andre innvandrere. I 2022 hadde 48 prosent utdanning på grunnskolenivå eller lavere (SSB, 2022a).

Forskjeller i utdanningsnivå etter kjønn er tydelige: relativt flere kvinner enn menn har utdanning på universitets- eller høyskolenivå, og dette gjelder både blant innvandrere og i resten av befolkningen. I 2022 hadde 46 prosent av innvandrerkvinner høyere utdanning, mot 36 prosent blant mannlige innvandrere. I hele befolkningen lå disse andelene på henholdsvis 42 og 32 prosent (SSB, 2022a).

Over tid henger utdanningsnivået blant innvandrere særlig sammen med endringer i populasjonen og hvilken utdanningsbakgrunn de som innvandrer har. Samlet sett har andelen med liten eller ingen fullført utdanning, og høyere utdanning vært stabil siden 2014 (SSB, 2023g).

Blant de som er født i Norge av foreldre som er innvandrere, er det mange unge, men det er etter hvert også en god del voksne. På mange områder kommer de bedre ut enn jevnaldrende innvandrere, for eksempel når vi ser på deltakelse i arbeidslivet. Norskfødte med innvandrerforeldre tar også i større grad høyere utdanning etter videregående skole sammenliknet med den øvrige befolkningen, og flere har mer utdanning enn sine foreldre. Det er høy sosial mobilitet sammenliknet med foreldregenerasjonen (Ekren & Grendal, 2021; Kirkeberg et al., 2019).

Det er samtidig stor variasjon innad i gruppen blant norskfødte med innvandrerforeldre. De er både overrepresentert i andelen som tar høyere utdanning, i andelen med lave grunnskolepoeng, og i andelen som ikke har fullført videregående opplæring. Lave grunnskolepoeng og lavere fullføringsgrad i videregående skole gjelder særlig gutter (IMDi, 2023a).

## Sysselsetningsnivå

Norge har høy sysselsetting sammenliknet med andre land. Hele 77,4 prosent av befolkningen i alderen 20-66 år er sysselsatt. Andelen sysselsatte blant innvandrere er svært høy sammenliknet med andre land, men likevel en del lavere enn landsgjennomsnittet. Sysselsettingen blant innvandrere i alderen 20-66 år er 68,9 prosent, mens den i befolkningen ellers er 79,8 prosent (SSB, 2023d), det vil si i underkant av 11 prosentpoeng høyere.

### Hva menes med sysselsatte?

Sysselsatte er definert som personer som utførte inntektsgivende arbeid av minst én times varighet i referanseuken, samt personer som har et slikt arbeid, men som var midlertidig fraværende pga. sykdom, ferie, lønnet permisjon e.l. Personer som er inne til førstegangs militær- eller siviltjeneste regnes som sysselsatte. Personer på sysselsettingstiltak med lønn fra arbeidsgiver klassifiseres også som sysselsatte. Dette følger anbefalingene fra den internasjonale arbeidsorganisasjonen ILO (SSB).

Sysselsettingen er henholdsvis 72,7 og 64,7 for menn og kvinner som har innvandret. Forskjellen i sysselsetting mellom kvinner og menn er større blant innvandrere (8 prosentpoeng) enn i befolkningen ellers (4 prosentpoeng). I andre land er forskjellen mellom kvinner og menn generelt sett større.

Ser vi tilbake til 2001 har sysselsettingsnivået i hele befolkningen falt med 1 prosentpoeng, mens det blant innvandrere har økt med 5,9 prosentpoeng.

Innvandrere utgjør en stadig større andel sysselsatte. I 2022 var andelen 19,2 prosent av alle sysselsatte i alderen 20-66 år, mens den i 2001 var 6 prosent. De første årene etter EU-utvidelsen økte andelen til 10 prosent (2009), og antall og andel har deretter økt relativt jevnt frem til i dag (SSB, 2023d).

Den samlede norske arbeidsstyrken øker på grunn av innvandringen og innvandreres arbeidsdeltakelse. Det innebærer at nesten en halv million innvandrere og 2,1 millioner i befolkningen ellers (i alderen 20-66 år) deltar i det norske arbeidslivet (SSB, 2023d). Uten innvandring hadde arbeidsstyrken blitt gradvis mindre.

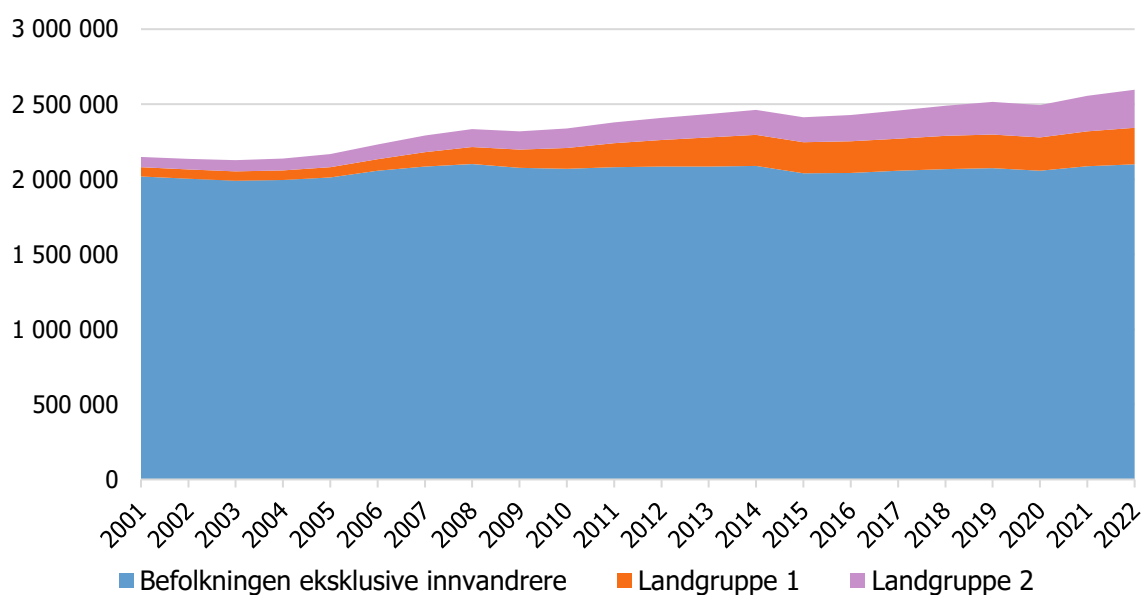
### Hvem inngår i arbeidsstyrken?

Arbeidsstyrken er summen av alle personer som enten er sysselsatte eller arbeidsledige, det vil si alle som tilbyr arbeidskraften sin på arbeidsmarkedet.

Innvandrerandelen i arbeidslivet generelt, og i mange virksomheter, har økt over tid. Dette gjelder også på tvers av sektorer og næringer. Dette henger sammen med at innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre utgjør en stadig større andel av befolkningen så vel som arbeidsstyrken. Siden innvandrere har lavere sysselsettingsgrad enn øvrig befolkning, er de likevel samlet sett underrepresentert i arbeidslivet. Sysselsettingsandelen varierer imidlertid med innvandreres bakgrunn, som innvandringsgrunn, alder, kjønn, botid i Norge og utdanningsnivå. Den avhenger også av andre forhold som arbeidskraftsbehov og konjunkturer.



Figur 3. Sysselsatte 20-66 år etter landbakgrunn. 4. kvartal, 2001-2022. (SSB, 2022b)



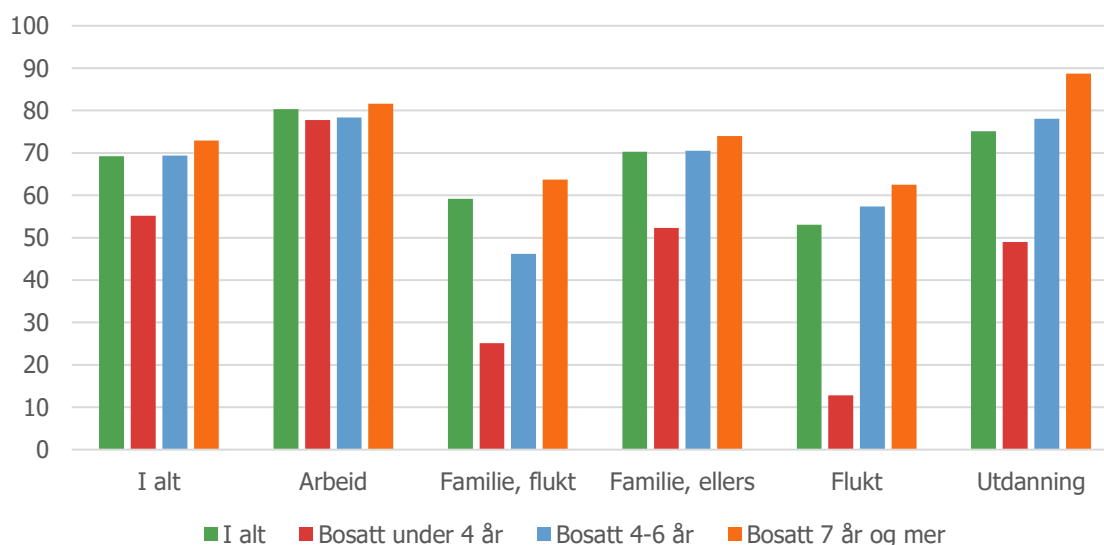
Tabell 3 viser sysselsettingsandelen etter landbakgrunn i 2022, og endringene fra 2021. Sysselsettingen er høyest blant innvandrere fra land i Norden og EU/EFTA. Sysselsettingsandelen blant innvandrere fra Europa utenom EU falt fra 2021 til 2022. Det tilskrives høye flyktningsankomster fra Ukraina i løpet av 2022. Det tar som regel noe tid før flyktninger lærer norsk og kommer i jobb. Sysselsettingsandelen er lavest blant innvandrere fra Asia og Afrika, men det er store forskjeller mellom ulike land innenfor de ulike verdensregionene.

Tabell 3. Sysselsatte (20-66 år), etter innvandringsbakgrunn og verdensregion. 4. kvartal 2021 og 2022 (SSB, 2023d).

	2022		Endringer siste år	
	Absolutte tall	Prosentandel i hver gruppe	2021 -2022	
			Antall sysselsatte	Prosentpoeng
<b>Hele befolkningen</b>	2 596 804	77,4	40 733	0,3
<b>Befolkningen eksklusive innvandrere</b>	2 098 605	79,8	12 305	0,6
<b>Innvandrere i alt</b>	497 977	68,9	28 206	0
Norden utenom Norge	43 484	79,9	435	-0,1
EU/EFTA fram til 2004 utenom Norden	51 340	75,8	3 237	0,9
Nye EU-land etter 2004	141 631	76,5	6 799	1,7
Europa utenom EU/EFTA/Storbritannia	44 525	57,4	3 409	-13,8
Nord-Amerika og Oseania	8 139	68,8	394	-0,8
Asia	139 403	64,2	9 195	1,7
Afrika	52 688	61,2	3 821	2,7
Latin-Amerika og Karibia	16 767	72,0	916	1,2

Fordelt etter innvandringsårsak, er sysselsettingen naturlig høyere blant dem som har kommet i forbindelse med arbeid. I denne gruppen er om lag åtte av ti i arbeid, og det er små forskjeller i sysselsettingen mellom grupper med ulik botid i Norge. For andre innvandrergupper har botid i Norge mer å si for sysselsettningsnivået. Figur 4 viser at andelen i arbeid er høyere blant innvandrere med lengre botid, noe som i størst grad gjelder flyktninger og deres familiemedlemmer.

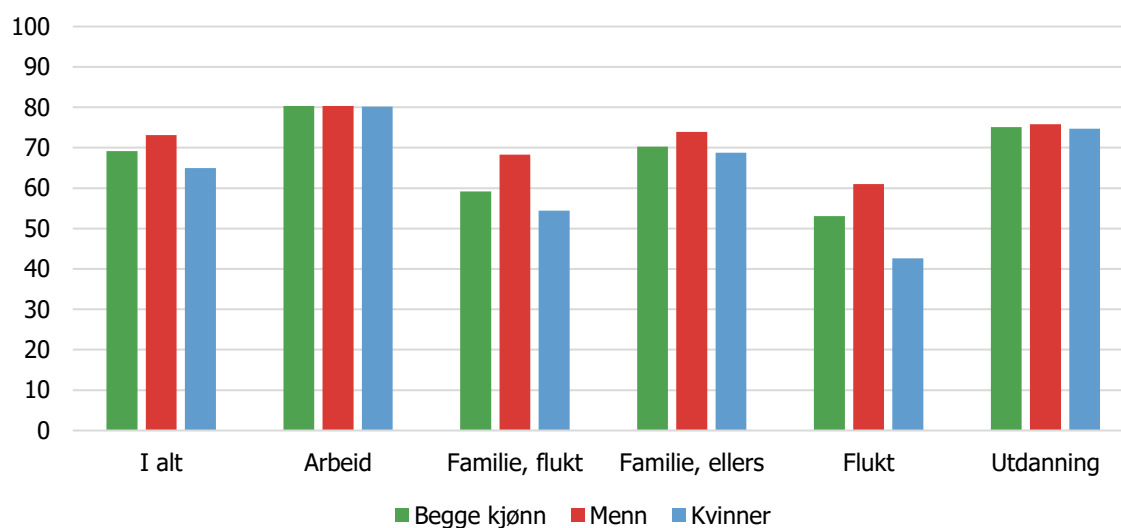
Figur 4. Sysselsatte innvandrere 20-66 år, etter innvandringsgrunn og botid i Norge. Prosent. 4. kvartal 2022. (SSB, 2022q)



Utviklingen i sysselsettingen over tid henger med andre ord sammen med hvordan sammensetningen i innvandrerbefolkningen endrer seg. Kommer det mange flyktninger i løpet av en kort periode, vil det trekke ned det gjennomsnittlige sysselsettningsnivået. Dersom det kommer mange nye arbeidsinnvandrere, vil sysselsettningsandelen trekkes opp.

Sysselsettingen er høyere blant menn som har innvandret enn kvinner. Kvinner som har kommet til Norge som flyktninger eller gjennom familieinnvandring til flyktninger har særlig lav sysselsetting (se figur 5).

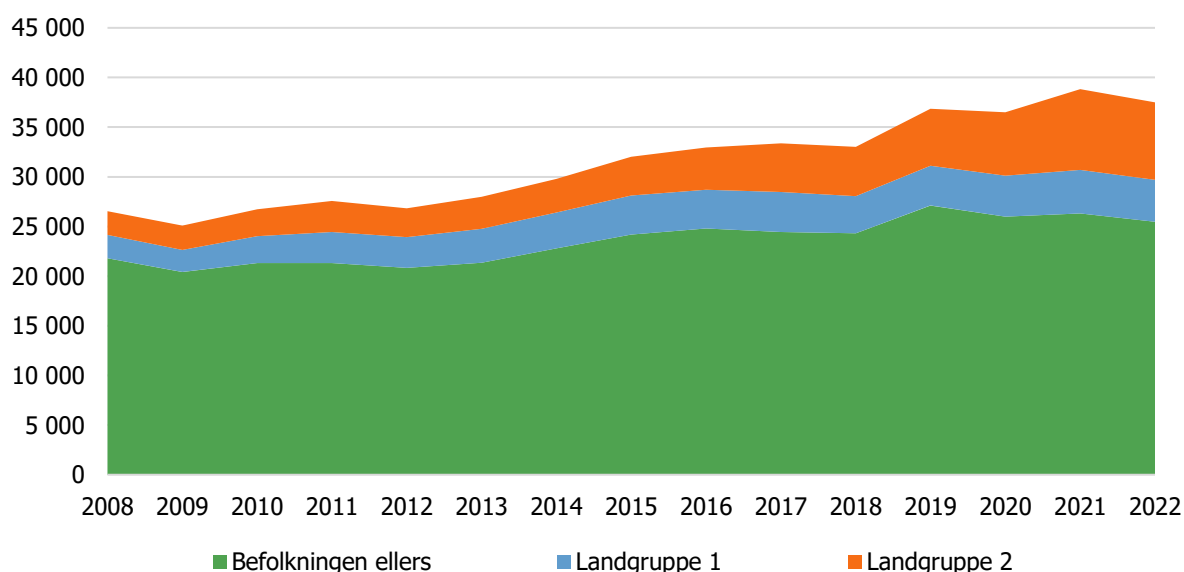
Figur 5. Sysselsatte innvandrere 20-66 år, etter landbakgrunn i alt og etter kjønn. Prosent. 4. kvartal 2022. (SSB, 2022f)



### Entreprenørskap og nyetableringer

Å starte en egen virksomhet gir mulighet til å sysselsette seg selv og sikre seg inntekt. Det kan være flere grunner til å starte egen bedrift som arbeidsledighet, dårlig økonomi, eller ulike barrierer i møte med det norske arbeidslivet. Det kan også være et ønske om å starte opp noe man har erfaring med fra før, eller noe helt nytt man ser forretningsmuligheter for. En del innvandrere kommer fra samfunn der det er lav terskel for å starte opp en egen virksomhet. Samtidig kan denne terskelen være stor i Norge. Det finnes derfor ulike tiltak for å stimulere til entreprenørskap blant innvandrere, fra offentlige og ideelle aktører (Oxford Research, 2023).

Figur 6. Nyetableringer av enkeltpersonforetak, etter innvandrerbakgrunn. (SSB, 2023e)



I 2022 stod innvandrere for 31 prosent av nyetableringer i 2022, mot 17 prosent i 2008 (blant rolleinnhavere som bor i Norge) (SSB, 2023e). Innvandrere med bakgrunn fra landgruppe 1 (EU/EØS-medlemsland, Storbritannia, samt USA, Canada, Australia og New Zealand) utgjør 11 prosent av alle som etablerte enkeltpersonforetak i 2022, mens innvandrere fra landgruppe 2 (Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania utenom Australia og New Zealand, og Europa utenom EU/EØS og Storbritannia) utgjør 21 prosent. Med andre ord er innvandrere overrepresentert blant personer som etablerer egne virksomheter i Norge.

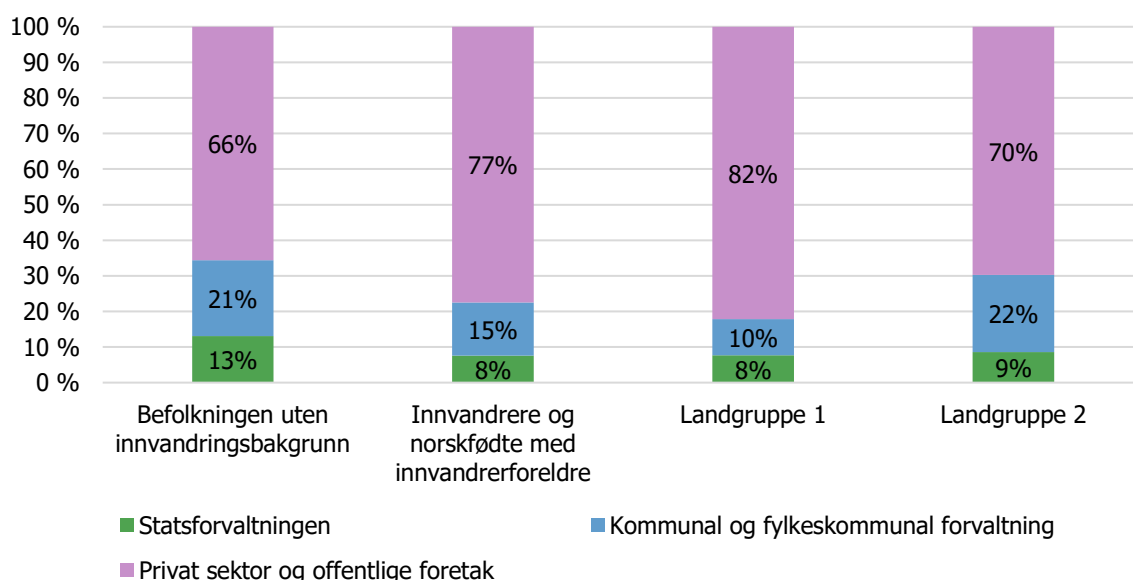
## 5.2. Fordeling

I dette delkapittelet beskrives fordelingen av etnisk mangfold mellom ulike deler av arbeidsmarkedet i Norge. Vi ser nærmere på representasjon i ulike sektorer, samt nærings- og yrkesgrupper. I tillegg vises representasjon av innvandrere i virksomheter i ulike geografiske regioner av landet.

### Representasjon i sektorer

I tillegg til ulik deltakelse i arbeidslivet i ulike innvandrergrupper, som vi har sett over, er det store forskjeller i hvordan innvandrere fordeler seg i ulike deler av arbeidsmarkedet. Privat sektor sysselsetter klart flest personer i befolkningen i Norge. Samtidig har Norge, i likhet med andre skandinaviske land, en relativt stor offentlig sektor. I 2022 jobbet om lag to av tre sysselsatte i privat sektor, mens nesten en av tre var ansatt i offentlig sektor (SSB, 2022g). Til sammenlikning jobber i snitt 16 prosent av de sysselsatte i EU i offentlig sektor (Eurostat, u.å.).

Figur 7. Fordeling etter sektor og innvandrerkategori blant de sysselsatte 20-66 år. Prosent. 2022 (SSB, 2022g)

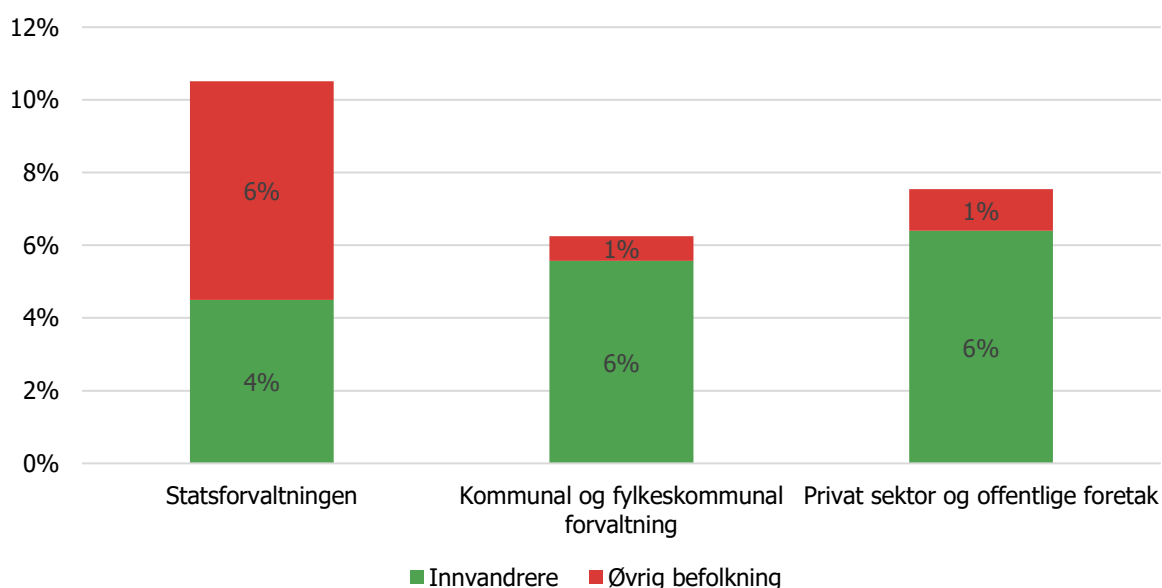


Sammenliknet med privat sektor, har myndighetene større påvirkningskraft på beslutninger knyttet til rekruttering i offentlig sektor. Økt sysselsetting av personer med innvandrerbakgrunn i offentlig sektor kan fremme integrering av denne gruppen i arbeidsmarkedet og i hele samfunnet. For eksempel kan staten, ved å ansette flere personer med innvandrerbakgrunn, fungere som et forbilde for andre arbeidsgivere. Økt andel ansatte med innvandrerbakgrunn i offentlig sektor kan i tillegg bidra til økt flerkulturell forståelse og likeverdige offentlige tjenester til befolkningen med innvandrerbakgrunn (OECD, 2009).

Innvandrere skiller seg ut fra øvrig befolkning når det gjelder representasjon i ulike sektorer. Andelen sysselsatte med innvandrerbakgrunn er relativt høyere i privat sektor, og denne gruppen er underrepresentert i statlig sektor. I 2022 jobbet tre av fire med innvandrerbakgrunn i privat sektor, mot to av tre i øvrig befolkning.

Fra 2015 har andelen innvandrere økt i omtrent samme tempo innen både statlig, kommunal og privat sektor (Olsen, 2023). Dersom man ser på innvandreres bidrag til den totale veksten i antall sysselsatte, er det imidlertid forskjeller mellom de ulike sektorene. I årene 2015-2022 sto innvandrere for mesteparten av veksten i privat og kommunal sektor. I statlig sektor, derimot, var veksten i sysselsetting først og fremst drevet av ikke-innvandrere. Dette vises i figuren under.

Figur 8. Vekst i innvandrerandelen blant de sysselsatte, etter sektor, 2015-2022 (SSB, 2022g)



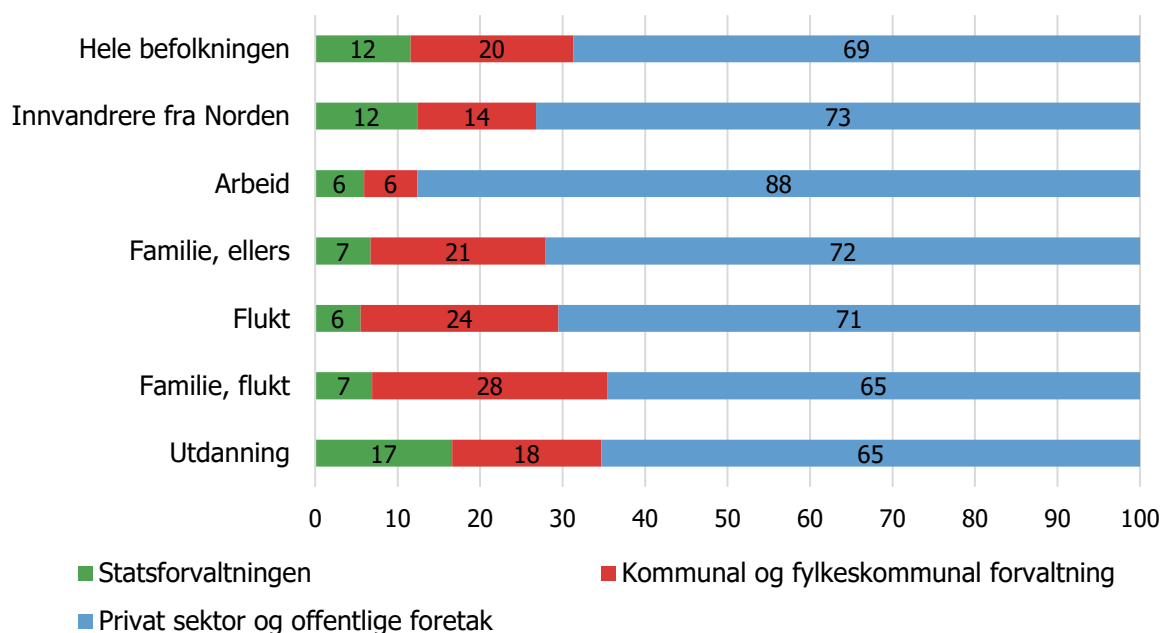
Fordelt etter innvandringsgrunn finner vi at andelen som jobber i offentlig sektor særlig er lav blant arbeidsinnvandrere. Nesten ni av ti i denne gruppen jobbet i privat sektor i 2021.

Andelen som er ansatt i statsforvaltningen er høyest blant innvandrere fra nordiske land og personer som hadde innvandret til Norge for å studere, og ligger på henholdsvis 12 og 17

prosent. Med andre ord er andelen som jobber i staten større i disse to innvandringsgruppene enn i andre innvandringsgrupper og i øvrig befolkning. På den andre siden finner vi relativt få flyktninger, familieinnvandrere og arbeidsinnvandrere. Blant disse var mellom 5 og 7 prosent ansatt i staten i 2021.

En relativt høy andel flyktninger og familieinnvandrere jobber på sin side innenfor kommunal og fylkeskommunal forvaltning (figur 9).

Figur 9. Fordeling etter sektor og innvandringsgrunn blant de sysselsatte. Prosent. 2022. (SSB, 2023d)



Fordelingen av de sysselsatte innvandrere etter sektor kan til dels forklares med forskjeller i utdanningsnivå innad i innvandrerbefolkningen, også omtalt i kapittel 5.1. I statlig sektor er det en klar overvekt av jobber der det vanligvis stilles kompetansekrav om fullført høyere utdanning eller tilsvarende relevant erfaring. I 2022 jobbet 84 prosent av alle ansatte i staten innenfor akademiske yrker og høyskole- og militære yrker. Som nevnt tidligere er innvandrere generelt, og flykninger og familieinnvandrere spesielt, underrepresentert i disse yrkene. I privat sektor er det en jevnere fordeling mellom ulike yrkesgrupper, og andelen som jobber i yrkene nevnt over er noe lavere, om lag 39 prosent (Olsen, 2023).

I tillegg til forskjellene i utdanningsnivå, har innvandrere med høyere utdanning noe ulik bakgrunn med tanke på utdanningens fagfelt. Innvandrere er overrepresentert i utdanninger innen naturvitenskapelige og tekniske fag, og disse fagfeltene er mer utbredt i jobbene i privat sektor. I øvrig befolkning er det derimot relativt flere som studerer samfunnsfag og juridiske fag, som er mer vanlige i statsforvaltningen. Dermed er det også sannsynlig at ulikhetene i fagfelt er med på å øke innvandrerandelen i privat sektor (Olsen, 2023).

Hvorvidt utdanningen er fullført i Norge eller i utlandet kan også ha betydning for hvilken sektor en er ansatt i. Høyt utdannede innvandrere som jobber i staten har relativt oftere fullført sin utdanning i Norge, sammenliknet med høyt utdannede innvandrere i privat sektor. Blant innvandrere med universitets- eller høyskoleutdanning i statsforvaltningen har 47 prosent fullført utdanningen i Norge, mens tilsvarende andel i privat sektor er 21 prosent (Olsen, 2023).

Statistisk sentralbyrå publiserer årlig statistikk over andelen innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i statsforvaltningen totalt og fordelt etter statlig enhet. Tallene viser at innvandrerandelen varierer betydelig mellom ulike enheter i staten (departementer, direktorater, universiteter, domstoler med mer) (SSB, 2022o). For eksempel hadde 7 prosent av de som jobbet i departementene innvandrerbakgrunn, og denne andelen har ikke endret seg mellom 2016 og 2022. Statlige forsknings- og utdanningsinstitusjoner har høy og økende andel ansatte med innvandrerbakgrunn. I perioden 2016-2022 økte denne andelen fra 21 til 26 prosent.

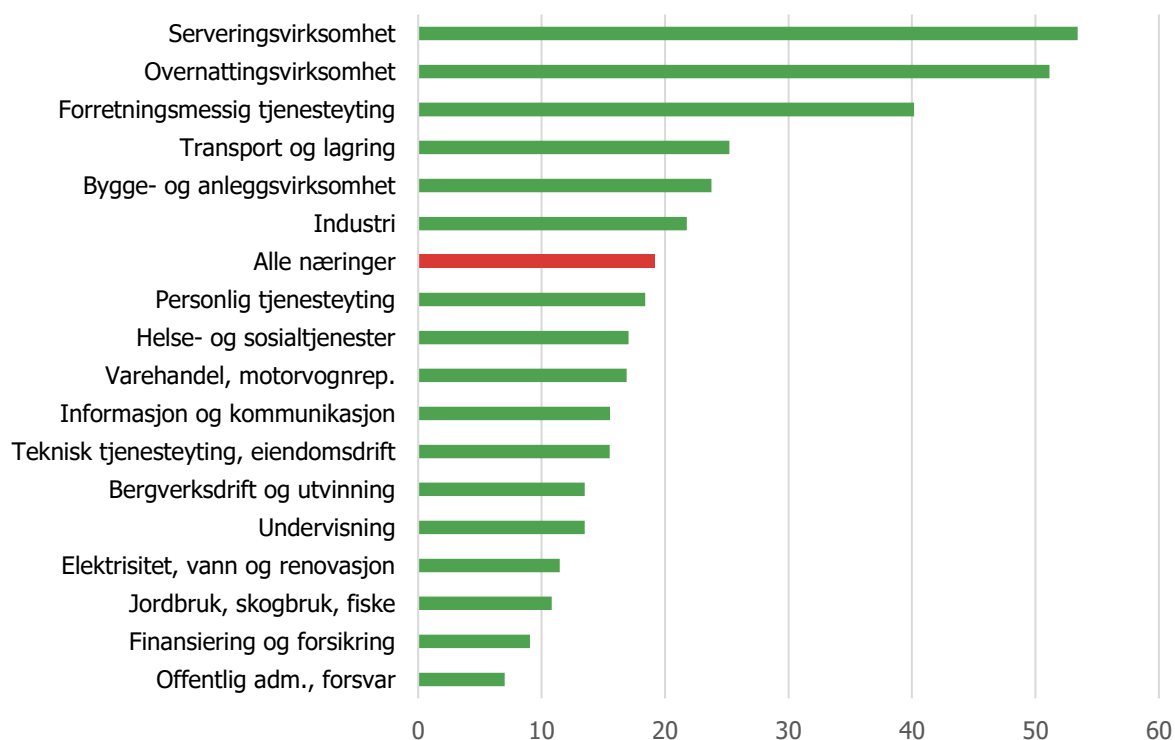
Når det gjelder innvandrerandeler i kommunal og privat sektor, finnes det relativt lite detaljert offentlig statistikk om innvandrerandeler i virksomheter. En av årsakene til dette er begrensninger med tanke på konfidensialitet i lovverket, blant annet i statistikkloven. Loven tillater verken direkte eller indirekte identifisering av opplysninger om enkeltvirksomheter og -foretak (SSB, 2021a).

### Representasjon i næringer

Det er betydelig variasjon i innvandrerandelen mellom de ulike næringene i det norske arbeidsmarkedet, som figur 10 viser. Næringsgruppene som skiller seg ut med høyest konsentrasjon av innvandrere blant de sysselsatte, er overnattings- og serveringsvirksomhet, samt forretningsmessig tjenesteyting (som blant annet inkluderer utleie av arbeidskraft og rengjøringsvirksomhet). I 2022 var om lag halvparten av dem som jobbet innen overnatting og servering innvandrere. Andre næringer med høy andel innvandrere blant de sysselsatte er transport og lagring, bygge- og anleggsvirksomhet og industri. Lavest andel innvandrere finner vi innen offentlig administrasjon og forsvar. I 2022 lå innvandrerandelen i denne næringsgruppen på 7 prosent.

Mange innvandrere jobber dermed innenfor konjunkturutsatte næringer, og næringer der deltidsarbeid er utbredt (NOU, 2018).

Figur 10. Andel innvandrere blant de sysselsatte i ulike næringer. Prosent. 2022 (SSB, 2022t)

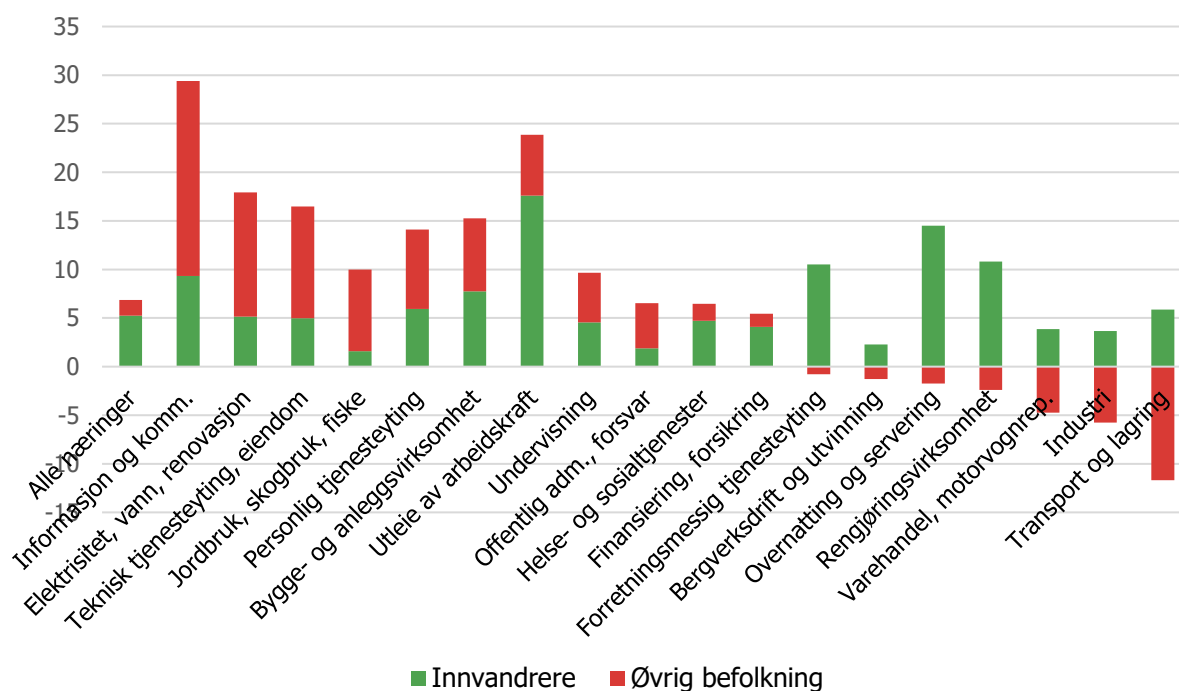


Representasjon i næringer varierer videre mellom ulike grupper innad i befolkningen med innvandrerbakgrunn. Sysselsetting etter næringsstruktur henger sammen med en rekke personkjennetegn ved innvandrerne som landbakgrunn, innvandringsgrunn eller kjønn. For eksempel jobber en av tre innvandrere fra Afrika innen helse- og sosialtjenester, sammenliknet med en av fem i hele befolkningen (SSB, 2022v). Sammenliknet med andre innvandrere er arbeidsinnvandrere sterkt overrepresentert i bygg- og anleggsnæringene, samt i industrien. Flyktninger og deres familiegjenforente på sin side jobber relativt oftere innen varehandel, transport og lagring, samt helse- og sosialtjenester.

Selv om det er noe økt representasjon av innvandrere innen næringer med relativt lite innslag av innvandrere, ser man tydelige tendenser til et mer delt arbeidsmarked. Næringene som sysselsetter en høy andel innvandrere, har også hatt sterkest vekst i andelen innvandrere blant de sysselsatte i næringen. Dette er vist i figuren under.



Figur 11. Prosentvis endring i sysselsetting, etter næring og innvandringsbakgrunn. 2015-2022 (SSB, 2022t)

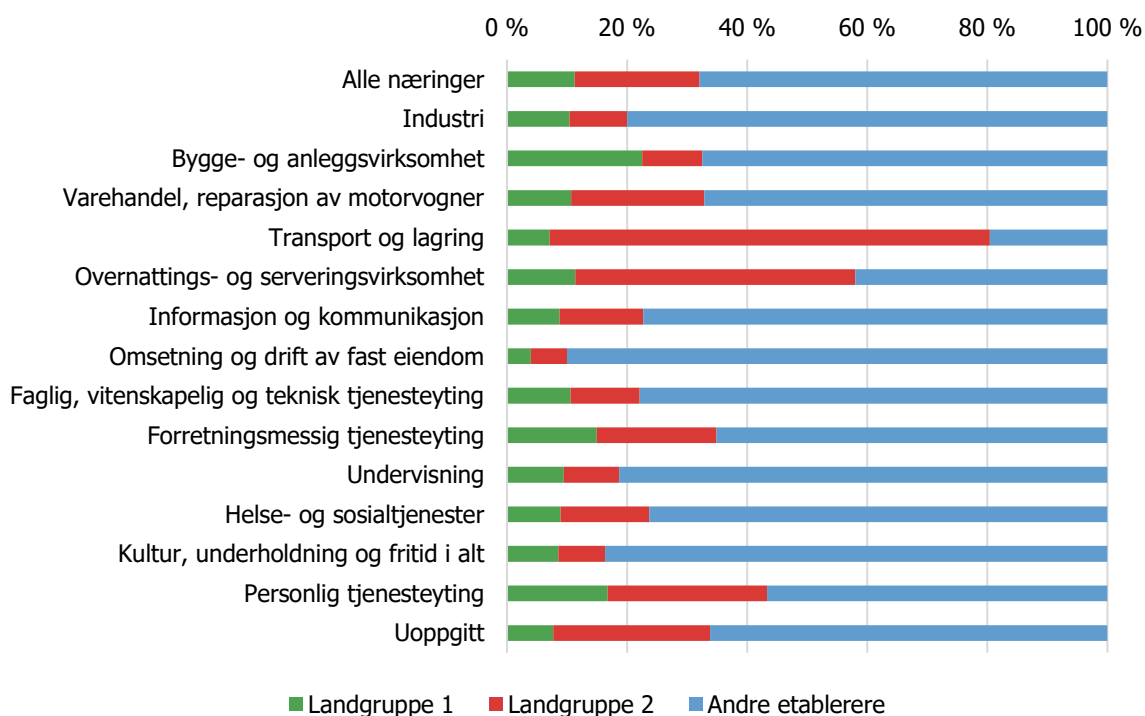


Analysen viser at i noen næringer som sysselsetter mange innvandrere, og der det er vekst i sysselsetting av innvandrere, har det blitt færre sysselsatte fra den øvrige befolkningen. Dette gjelder blant annet innen varehandel, overnatting- og serveringsvirksomhet og rengjøringsvirksomhet (Samfunnsøkonomisk analyse, 2020). Innvandringens bidrag til sysselsettingsvekst ser man særlig innen overnattings- og servicevirksomhet og rengjøringsvirksomhet. Næringene som har hatt en sterk vekst i sysselsatte innvandrere over de siste syv årene, har også typisk en høy andel innvandrere.

Når det gjelder entreprenørskap, etablerer innvandrere virksomheter innenfor mange næringer, men mønsteret skiller seg noe fra etableringer blant personer som ikke har innvandret. I 2022 ble åtte av ti nye virksomheter innenfor transport og lagring startet av personer med innvandrerbakgrunn (SSB, 2023e). Innvandrere er også overrepresentert som nyetablerere innen overnattings- og serveringsvirksomhet og personlig tjenesteyting (figur 12).

Det er i tillegg forskjell i etableringer for kvinner og menn med innvandrerbakgrunn. Menn med innvandrerbakgrunn etablerer oftest foretak innen transport og lagring, samt bygg og anlegg. Etableringer ved kvinner med innvandrerbakgrunn fordeler seg i større grad enn menns på mange næringer, men det er noe overrepresentasjon innen helse- og omsorg, og i personlig tjenesteyting.

Figur 12. Rolleinnnehavere i nyetablerte personlig eide foretak, etter landbakgrunn og næring (SN2007). Prosent. 2022. (SSB, 2023e)



Studier viser at andelen selvstendige næringsdrivende er lavere i Norge enn i andre europeiske land (SSB, 2023c). I tillegg er tilbøyeligheten til å starte selvstendig næringsvirksomhet høy blant de med mer marginal posisjon på arbeidsmarkedet og lavere lønn, men det er en økende andel personer med høyere lønn og lang høyere utdanning som blir selvstendig næringsdrivende, også blant innvandrere.

## Representasjon i yrker

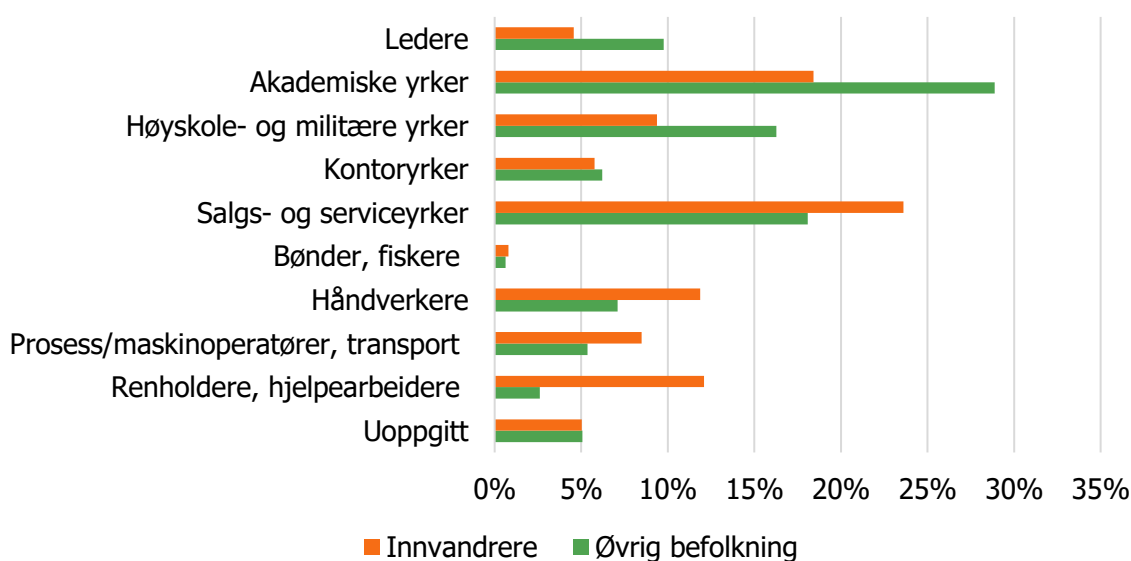
Økt etnisk mangfold i ulike yrker fører til arbeidslivsintegrering for innvandrere selv, og bidrar til et mer inkluderende samfunn der flere opplever tillit og tilhørighet. Ut fra et integreringsperspektiv, og for tillit mellom ulike grupper, er god representasjon i arbeidslivet viktig. Det gjelder særlig i noen nøkkelposisjoner som politi, lærere, leger, journalister, advokater og politiske beslutningstakere. God representasjon i slike yrker vil kunne bidra til å fremme dialog og tillit til tjenestene og mellom mennesker på tvers av grupper i samfunnet, og forebygge diskriminering og stigmatisering. Personer med innvandrerbakgrunn i slike nøkkelposisjoner vil også kunne fremstå som positive rollemodeller for andre i minoritetsbefolkningen.

I tillegg til god representasjon, ser man et stadig økende behov for mangfoldskompetanse i ulike deler av arbeidslivet, det vil si kunnskap om mangfoldet i befolkningen og hvordan det skal møtes for å sikre likeverdige tjenester, og etterspørsel etter ulike varer og tjenester (OECD, 2009). Selv om man ikke kan sette likhetstrekk mellom representasjon og mangfoldskompetanse, må begge deler til for å skape godt mangfold i arbeidslivet.

Alt i alt har arbeidstakere som er innvandrere annerledes fordeling etter yrke i det norske arbeidsmarkedet sammenliknet med arbeidstakere i resten av befolkningen. Det etniske mangfoldet, målt i andel innvandrere innen ulike yrker, er mer utpreget i noen yrkesgrupper enn i andre.

Som figuren under viser, er innvandrere betydelig underrepresentert i lederyrker, akademiske yrker, høyskoleyrker og militære yrker. Felles for disse yrkesgruppene er at det ofte kreves høyt nivå av formell kompetanse i disse jobbene, det vil si kompetanse som tilsvarer fullført høyere utdanning. I 2022 var 55 prosent av befolkningen eksklusive innvandrere ansatt i disse yrkene, mens tilsvarende andel blant innvandrere lå på 32 prosent (SSB, 2022n).

Figur 13. Fordeling av de sysselsatte (20-66 år) etter yrke og innvandrerkategori. Prosent. 2022 (SSB, 2022n)



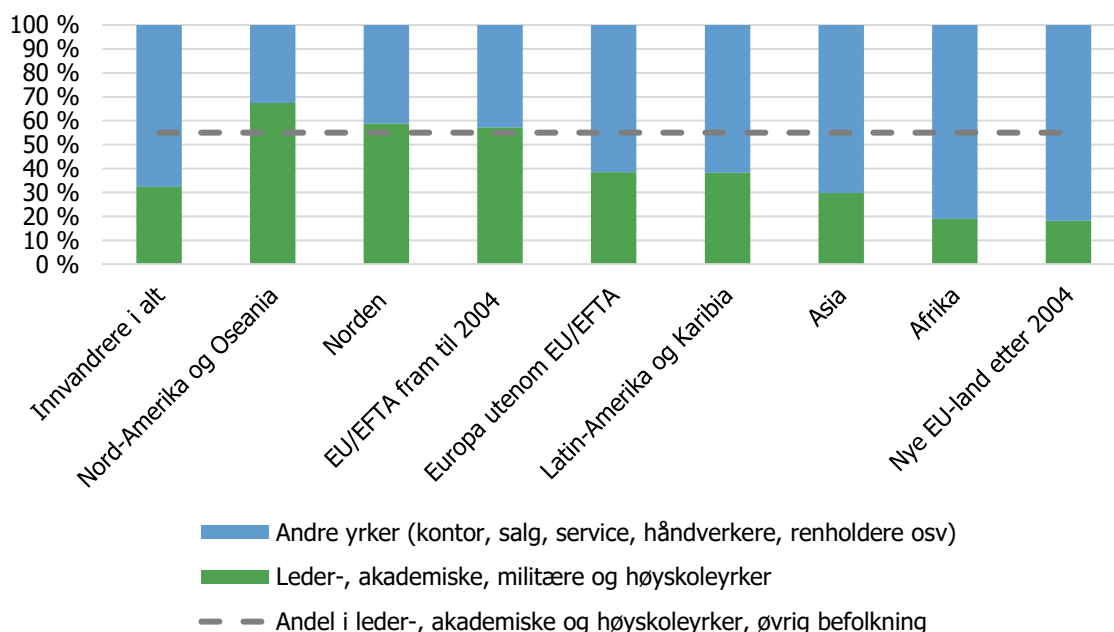
På en annen side er innvandrere overrepresentert i yrker der det normalt ikke stilles like høye krav til formell kompetanse som i yrkene nevnt over. Dette er for eksempel yrker knyttet til salg, pleie og omsorg, håndverkere, byggarbeidere, transportarbeidere osv. Studier av det norske arbeidsmarkedet viser at disse yrkene i større grad preges av midlertidighet, deltidsarbeid, samt mer belastende fysisk og psykisk arbeidsmiljø (Bore et al., 2013; With, 2019).

I 2022 var innvandrere sterkt underrepresentert i akademiske yrker, da 18 prosent av alle ansatte innvandrere jobbet innen disse yrkene mot 29 prosent i øvrig befolkning. I yrkesgruppen «Renholdere, hjelpearbeidere mv» finner man størst overvekt av innvandrere. 12 prosent av innvandrere var ansatte i disse yrkene, mot 3 prosent i befolkningen for øvrig. Forskjellene i yrkesdeltakelse beskrevet over har vært nesten uendret i løpet av de ti siste årene (SSB, 2022n).

Samtidig er det viktig å påpeke at ulikhetene i yrkesfordelingen vist i figuren over gjelder i større grad for enkelte innvandrergupper enn for andre, blant annet når man sammenlikner innvandrere med ulik landbakgrunn og innvandringsgrunn.

Arbeidstakere som innvandret fra nordiske og vesteuropeiske land, samt fra Nord-Amerika og Oseania har omtrent lik yrkesfordeling i arbeidsmarkedet som majoritetsbefolkningen. Blant innvandrere fra disse landgruppene jobber over halvparten i yrker der det er vanlig med høyere krav til formell kompetanse (leder-, akademiske, militære og høyskoleyrker). Andelen som er ansatt i disse yrkene er lavest blant innvandrere fra nye medlemsland i EU etter utvidelsen i 2004, og ligger på 18 prosent. Også blant innvandrere fra land i Afrika og Asia er denne andelen relativt lav, og ligger på henholdsvis 19 og 30 prosent. Dette er vist i figur 14. Figuren illustrerer også en betydelig variasjon i yrkesvalg mellom ulike grupper innvandrere, og det fremkommer tydelig at forskjellene innad i innvandrerbefolkningen er større enn de gjennomsnittlige forskjellene mellom innvandrere og resten av befolkningen.

Figur 14. Ansatte innvandrere, fordelt etter to yrkesgrupper. Prosent. 2022 (SSB, 2022n)



Det er også stor variasjon i yrke mellom innvandrere etter årsakene til innvandring til Norge. Blant flyktninger og familieinnvandrere jobber fire av fem i yrker med lavere krav til formell kompetanse. Det mest utbredte yrkene for disse gruppene er pleiemedarbeider, renholder, butikkselger eller barnehage- og skoleassistent. Blant arbeidsinnvandrere jobber relativt mange som håndverkere, 24 prosent mot 7 prosent i majoriteten i 2022. Personer som kommer til Norge for å studere er klart overrepresentert i akademiske yrker, både når vi sammenlikner med andre innvandrere og med befolkningen som helhet (SSB, 2022p).

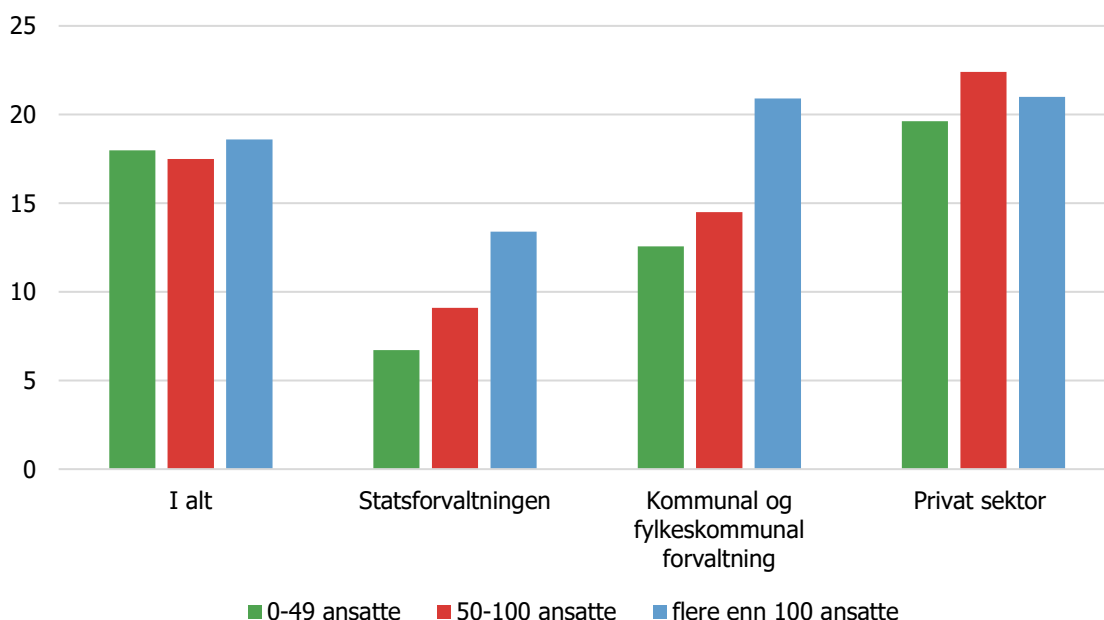
Hvilke yrker innvandrere jobber i varierer i tillegg med kjønn og botid i Norge, og henger naturligvis også sammen med deres utdanningsnivå og kompetanse. I kapittel 6.4 om overkvalifisering ser vi nærmere på hvorvidt ulikhetene i utdanningsnivå kan bidra til å forklare forskjellene i yrkesvalg mellom innvandrere og øvrig befolkning.

## Virksomhetsstørrelse

I tillegg til representasjon i ulike sektorer og næringer, er det interessant å se på hvordan innvandrерandelen varierer mellom virksomheter av ulik størrelse, som i denne sammenheng måles ved å se på antall ansatte i virksomheten.

Små og mellomstore virksomheter, det vil si virksomheter med opptil 100 ansatte, sysselsetter om lag 70 prosent av alle sysselsatte i det norske arbeidsmarkedet. Særlig i privat sektor jobber mange, 3 av 4, i bedrifter av denne størrelsen. I staten er bildet motsatt: så mange som 79 prosent er ansatt i store virksomheter med over 100 ansatte. I kommunal og fylkeskommunal forvaltning jobber om lag halvparten i små og mellomstore virksomheter (Registerbasert sysselsettingsstatistikk, SSB).

Figur 15. Innvandrерandel i virksomheter, etter sektor og antall ansatte i virksomheten. Prosent. 2022 (Registerbasert sysselsettingsstatistikk, SSB).

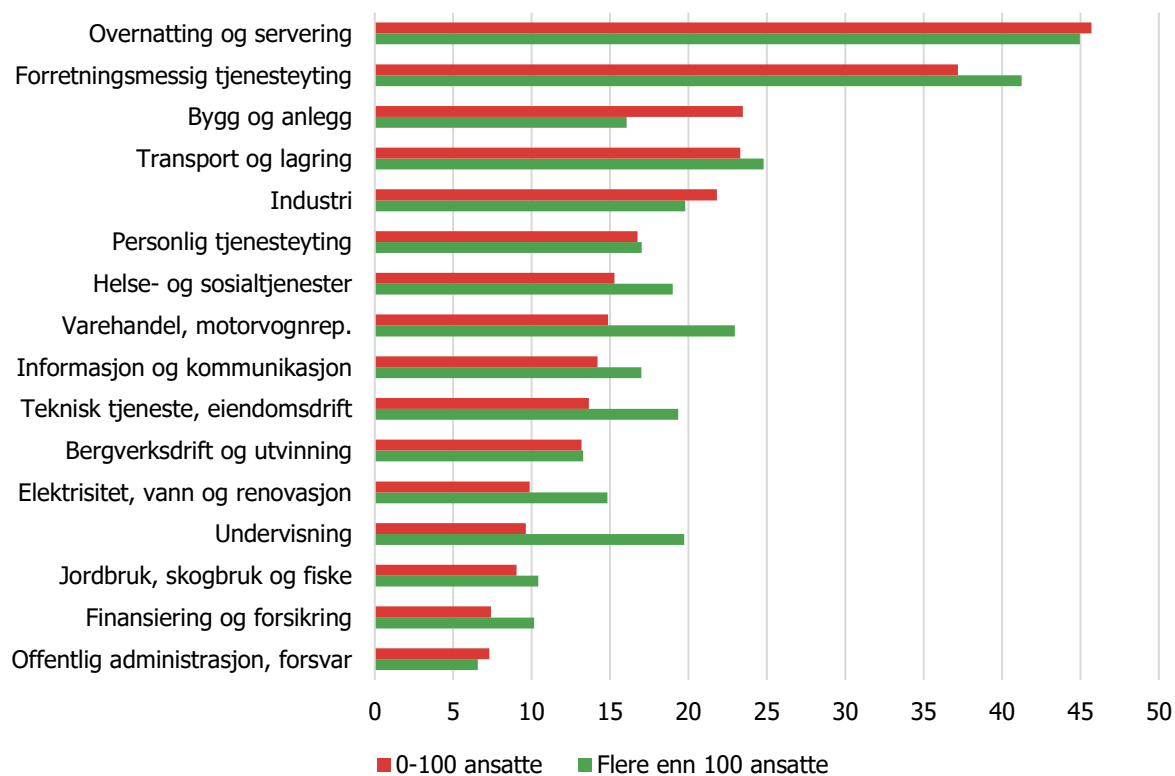


Figur 15 viser en klar sammenheng mellom virksomhetsstørrelse og andel innvandrere for virksomhetene innen offentlig forvaltning. I både statlig og kommunal sektor er andelen innvandrere betydelig høyere i store virksomheter enn i små og mellomstore virksomheter. I privat sektor ser vi mindre variasjon i andelen innvandrere mellom bedrifter med ulikt antall ansatte. Denne andelen er lavest blant små virksomheter med under 50 ansatte.

Ser man i tillegg på bedrifter i ulike næringer, er det en høyere andel innvandrere blant de ansatte i store virksomheter i flesteparten av næringsgruppene. For eksempel, innen undervisning var andelen innvandrere i store virksomheter dobbelt så høy som i små og mellomstore virksomheter (20 mot 10 prosent i 2022). Liknende trend finnes også i andre store næringer som varehandel, samt helse- og sosialtjenester. Det motsatte er tilfelle for

virksomhetene innen bygge- og anleggsvirksomhet eller industri. I disse næringene er innvandrere relativt bedre representert i små og mellomstore virksomheter (se figur 16).

Figur 16. Innvandrерandel i virksomheter, etter næring og antall ansatte i virksomheten. Prosent. 2022 (Registerbasert sysselsettingsstatistikk, SSB).



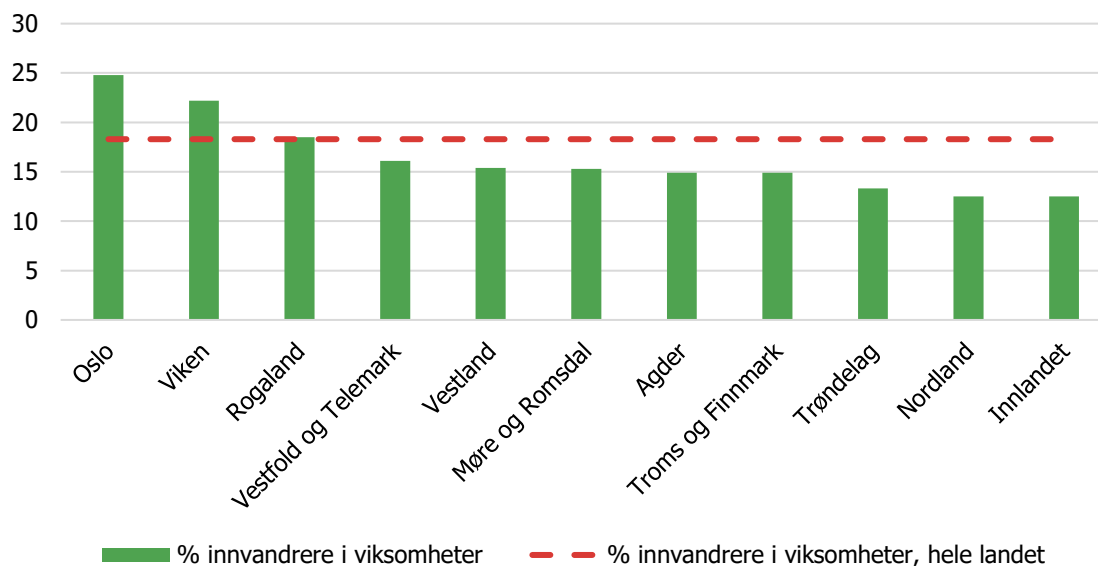
## Geografisk representasjon

En annen viktig dimensjon av etnisk mangfold i arbeidslivet er hvordan arbeidskraften med innvandrerbakgrunn fordeler seg mellom ulike regioner i Norge. NAVs omverdenanalyse peker på behovet for geografisk mobilitet for å møte arbeidskraftsbehov fremover. Geografisk mobilitet kan innebære å flytte, pendle eller jobbe på tvers av kommuner eller fylker for å finne eller beholde en jobb. Geografisk mobilitet kan bidra til å redusere arbeidsledigheten, øke sysselsettingen og tilpasse arbeidskraften til endringer i næringsstrukturen (NAV, 2023c). Innvandrere i Norge har høyere både geografisk og yrkesmessig mobilitet enn øvrig befolkning (SSB, 2020a, 2023a; Tønnesen, Marianne, 2022). Forskning viser samtidig at det er regionale forskjeller i sysselsetting av personer med innvandrerbakgrunn, og at det kan oppstå ulike utfordringer knyttet til inkludering i arbeidslivet avhengig av hvor i landet innvandrere bor og jobber (Søholt et al., 2015).

Andelen innvandrere blant ansatte i virksomheten varierer mellom ulike fylker, som figur 17 viser. Dette er også tilfelle når man sammenlikner virksomheter innen samme sektor eller næring. Denne andelen kan være avhengig av kjennetegn ved innvandrerne som bor i regionen (for eksempel innvandringsgrunn, kjønn eller utdanningsnivå), kjennetegn ved de

lokale bedriftene (for eksempel hvilken kompetanse de har behov for), samt andre forhold på det lokale arbeidsmarkedet.

Figur 17. Innvandrerandeler i virksomheter, etter fylke. Prosent. 2022 (Registerbasert sysselsetningsstatistikk, SSB)



Samtidig er det kjent at innvandrere har noe ulikt bosettingsmønster sammenliknet med øvrig befolkning: De bor oftere i store byer og mer sentrale strøk (IMDi, 2023a). Bosettingsmønsteret henger sammen med innvandringsgrunn, det vil si om personer har kommet som flyktninger og blitt bosatt i en bestemt kommune, eller om de har kommet i forbindelse med jobb eller familieinnvandring. Siden et av målene for integreringspolitikken er en styrt og spredt bosetting, blir flyktninger bosatt i kommuner over hele landet. Innvandrere som har kommet til Norge på grunn av utdanning er oftest bosatt i mer sentrale kommuner der det finnes høyskoler og universiteter. Arbeidsinnvandrere kommer særlig til kystkommuner i Nord-Norge og på Vestlandet. Andelen familieinnvandrere i en kommune henger ofte sammen med andelen arbeidsinnvandrere og/eller flyktninger som er bosatt i samme kommune (Guldbrandsen et al., 2021). Innvandrerandeler har økt i virksomheter samlet sett i hele landet over tid.

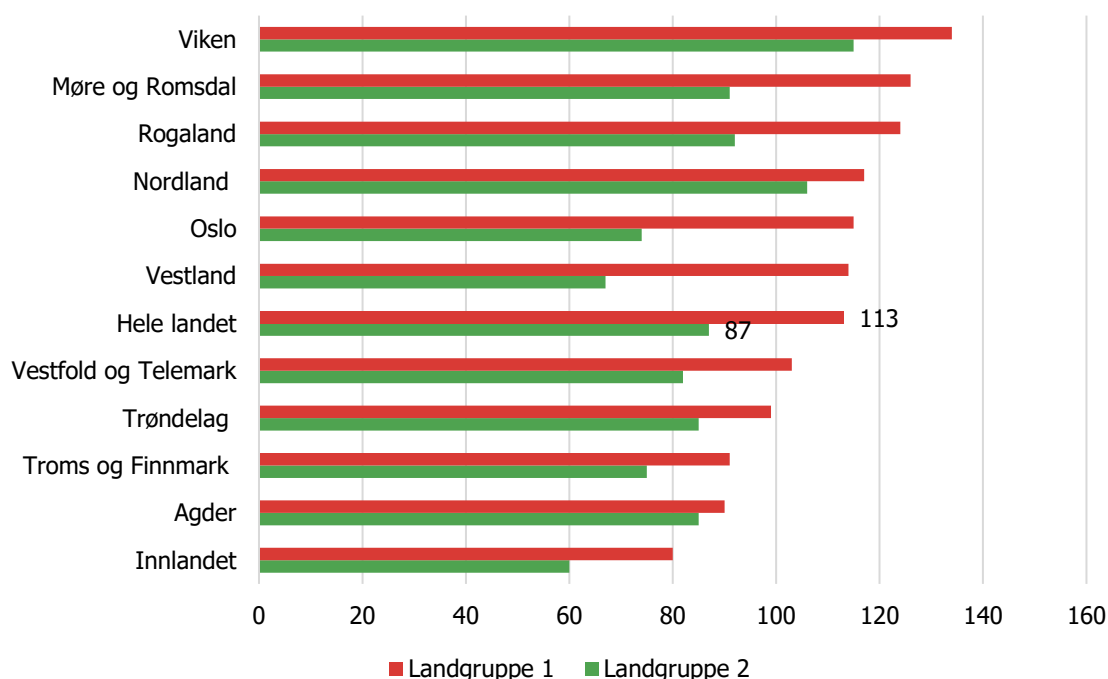
Bosettingsmønstrene beskrevet over påvirker også arbeidstilbudet som arbeidsgivere i ulike regioner står overfor når de skal rekruttere ansatte. Med andre ord, når man sammenlikner innvandrerandeler i virksomheter i ulike geografiske regioner, er det nødvendig å ta hensyn til hvor mange innvandrere som bor i regionen der bedriften befinner seg.

Det er utarbeidet en indikator for representasjon av innvandrere i virksomheter sett i forhold til andelen innvandrere som er bosatt i samme fylke (Horgen, 2012). Indikatoren er lik 100 når andelen innvandrere i virksomheten er samme som andelen bosatte innvandrere i regionen virksomheten ligger i. Dersom indikatoren er under 100, tyder dette på at innvandrere er underrepresentert blant ansatte i virksomheter, i forhold til andel innvandrere i befolkningen i samme økonomiske region. Figuren under viser resultater for denne

indikatoren for alle fylkene i Norge i 2022, også fordelt etter innvandreres landbakgrunn (todelt landgruppe).

Figuren viser at det er betydelig forskjell i representasjon mellom fylkene, og mellom innvandrere fra ulike landgrupper. Innvandrere fra landgruppe 1 er sterkt representert blant de ansatte i virksomheter, når vi ser på hele landet og i flere av fylkene. Når det gjelder innvandrere fra landgruppe 2, ligger indikatoren på under 100 både på nasjonalt nivå og i de fleste fylkene i landet. Det betyr at andelen innvandrere fra landgruppe 2 i virksomheter er som regel lavere enn andelen som bor i regionen som virksomhetene ligger i. I 2022 var denne gruppen underrepresentert i virksomheter i alle landets fylker bortsett fra Viken og Nordland. Det henger sammen med generelt lavest sysselsetting i denne gruppen, jf. kapittel 5.2.

Figur 18. Indikator for virksomhetenes ansettelse av innvandrere, etter fylke. 2022 (SSB, 2022c)



Indikatoren for representasjon kan være et nyttig verktøy for å sammenlikne regionale forskjeller i etnisk mangfold i arbeidslivet. Samtidig, som nevnt over, kan det være flere ulike årsaker til over- eller underrepresentasjon som indikatoren ikke tar høyde for. For eksempel tar indikatoren ikke hensyn til utdanningsnivå og språkkunnskaper blant innvandrere som bor i ulike fylker. Derfor kan den heller ikke si noe om hvorvidt innvandreres kompetanse matcher behovene blant lokale arbeidsgivere. I tillegg kan det være andre forhold som påvirker rekruttering av innvandrere, blant annet diskriminering på grunnlag av etnisitet.



# 6. Inkludering og like muligheter i arbeidslivet

Selv om en arbeidsplass har mange ansatte med innvandrerbakgrunn, som vist i foregående kapittel, betyr det nødvendigvis ikke at arbeidsplassen er inkluderende. Inkludering på arbeidsplassen handler om at ansatte opplever tilhørighet, blir respektert og verdsatt av kolleger og arbeidsgiver, som et individ med unik identitet og kompetanse. Det handler også om å oppleve å bli belønnet for sin innsats og å få muligheter til å prestere og utvikle seg i sin rolle. I tillegg handler inkludering i arbeidslivet om å redusere barrierer for deltakelse og risiko for frafall fra arbeid, slik at flest mulig får brukt sin kompetanse og får varig tilknytning til arbeidslivet.

Temaene i dette kapitlet følger figur 1 i kapittel 4.2: Utenfor arbeid (kapittel 6.1.), på vei inn i arbeidslivet (kapittel 6.2.), inkludering på arbeidsplassen (kapittel 6.3), like muligheter på arbeidsplassen (kapittel 6.4.), og fravær og avgang fra arbeid (kapittel 6.5.). I det følgende beskrives disse temaene nærmere, herunder status og utvikling for relevante indikatorer.

## 6.1. Utenfor arbeid

Selv om sysselsettingen blant innvandrere er relativt høy i Norge, er et overordnet mål i integreringspolitikken at flere innvandrere kommer i jobb, og at andelen som står utenfor arbeidslivet går ned, jf. kapittel 3. Mens vi tidligere har vist hvordan sysselsettingen varierer med landbakgrunn, kjønn, innvandringsgrunn, botid i Norge og utdanningsbakgrunn, ser vi her nærmere på de ulike årsakene til at innvandrere står midlertidig eller varig utenfor arbeidslivet. Herunder beskrives status og utviklingen til indikatorer som gjelder registret arbeidsledighet, det å stå utenfor arbeidsstyrken, og for mottakere av alderspensjon.

### Arbeidsledighet

Arbeidsledigheten blant innvandrere er mer enn tre ganger så høy som i den øvrige befolkningen (figur 19). I mars 2023 lå andelen arbeidsledige på 4,6 prosent blant innvandrere, mens tilsvarende andel i resten av befolkningen utgjorde 1,2 prosent. Samtidig

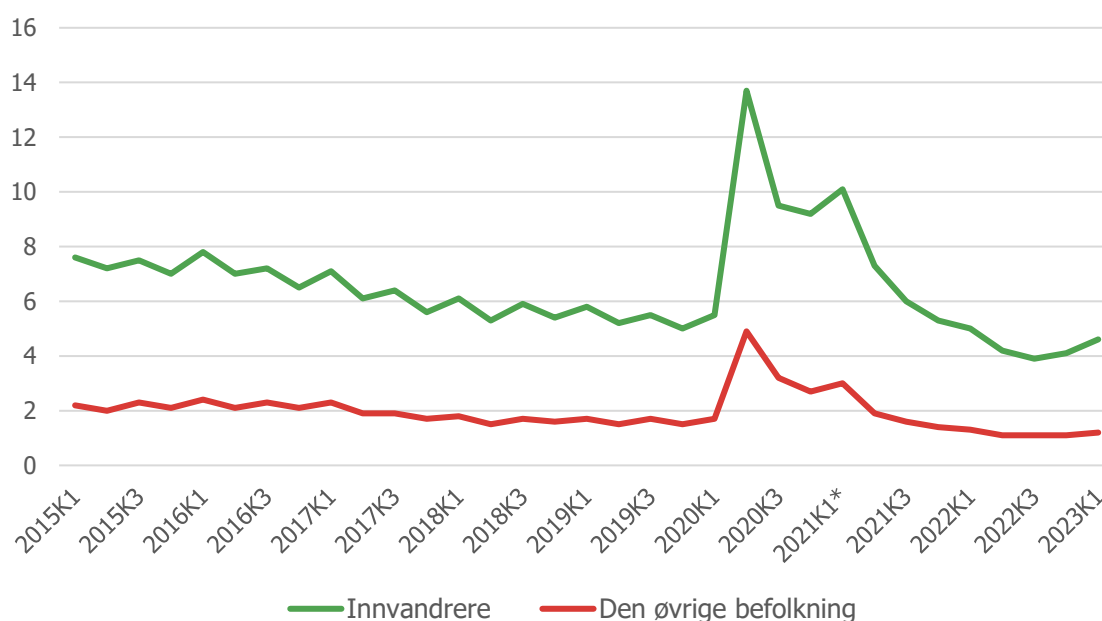
#### Hva menes med arbeidsledighet?

Det å være arbeidsledig innebærer at personen aktivt søker arbeid og er disponibel for å begynne i arbeid, men har ikke fått jobbtilbud. NAVs statistikk over registrerte helt ledige, som er hovedkilden i denne sammenheng, omfatter personer som har stått utenfor inntektsgivende arbeid de siste to ukene, og som søker og er tilgjengelige for arbeid (NAV, 2023b).

har vi siden 2015 sett en trend med synkende forskjeller i andelen arbeidsledige mellom innvandrere og den øvrige befolkningen, med unntak av pandemiåret 2020. Innvandrere var blant gruppene som ble hardest rammet av arbeidsledighet under covid-19 pandemien (Bratsberg et al., 2020).

Menn har høyere arbeidsledighetsrate enn kvinner, både i innvandrerbefolkningen og i befolkningen for øvrig. Ser vi på landbakgrunn, er det særlig innvandrere fra land i Afrika som er overrepresentert blant arbeidsledige innvandrere. 7,1 prosent av personer med bakgrunn fra denne verdensdelen var arbeidsledige i første kvartal 2023 (NAV, 2023).

Figur 19. Registrerte helt ledige i andel av arbeidsstyrken (NAV, 2023a; SSB, 2020b)



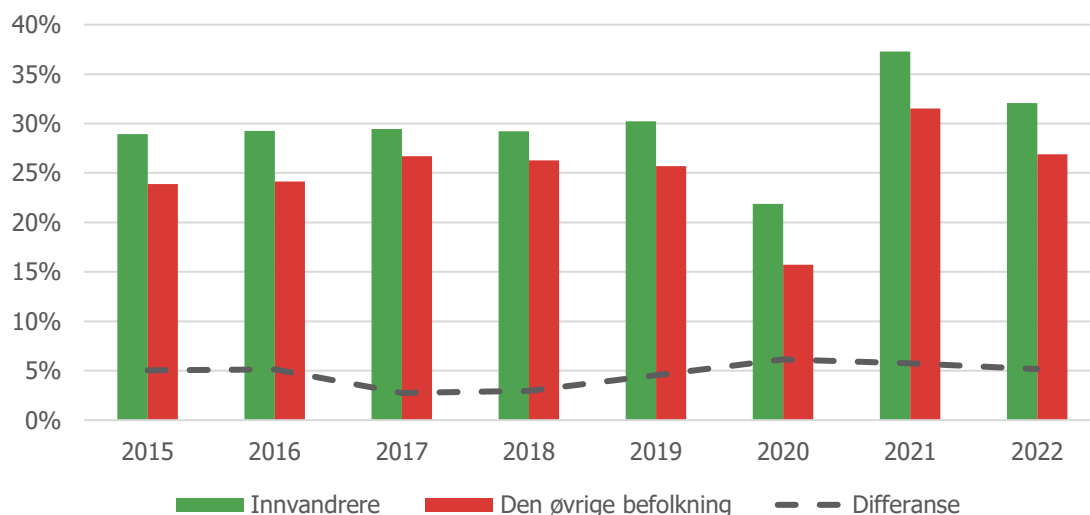
\* Før 2021 ble statistikken over registrerte helt ledige utarbeidet og publisert av Statistisk Sentralbyrå. Fra og med 2021 overtok NAV ansvaret for å publisere denne statistikken. På grunn av dette er tallene før og etter 2021 ikke direkte sammenliknbare.

Arbeidsledighetens varighet er en viktig indikasjon på i hvor stor grad ulike personer eller grupper opplever barrierer for sysselsetting. Personer som har vært arbeidsledige lenger, har lavere sannsynlighet for å gå over til arbeid, mens sannsynligheten for overgang til helse relaterte ytelser stiger (Kann m.fl., 2019). Perioden for hvor lenge en person kan være arbeidsledig varierer betydelig. I 2021 varte ledigheten i under en måned for en av fire arbeidsledige i Norge. På den andre siden hadde 15 prosent vært ledige i mer enn ett år sammenhengende (NAV, 2023a).

Når man måler varigheten på arbeidsledighet, er det vanlig å skille mellom korttids- og langtidsledige personer. Langtidsledige omfatter helt ledige personer som har hatt en sammenhengende ledighetsperiode på minst 26 uker (NAV, 2022b). Innvandrere har høyere sannsynlighet for å være langtidsledige sammenliknet med resten av befolkningen, som vist i figur 20. Etter utbruddet til covid-19-pandemien, våren 2020, ble det iverksatt flere

inngripende tiltak og restriksjoner som hadde sterk innvirkning på det norske arbeidsmarkedet. I denne perioden ble det registrert mange nye arbeidsledige, som førte til at andelen langtidsledige blant de ledige gikk ned i 2020, for så å øke kraftig i 2021. I 2022 var langtidsledigheten omtrent på samme nivå som før pandemien. 32 prosent av arbeidsledige innvandrere var langtidsledige, mot 27 prosent i resten av befolkningen.

Figur 20. Andelen langtidsledige blant de arbeidsledige, etter innvandrerkategori. (NAV, 2022a)



Innvandrere fra Europa unntatt Norden og Afrika, har høyere sannsynlighet for å være arbeidsledige lenger: Henholdsvis 35 og 31 prosent av de helt ledige fra disse regionene var registrert langtidsledige i 2022.

I tillegg til høyere risiko for langvarig arbeidsledighet, opplever innvandrere i større grad negative konsekvenser av det å være arbeidsledig, som lavere fremtidig lønn eller utfordringer med å få ny jobb. Disse effektene omtales ofte som «scarring» eller «brennmerking» (Birkelund et al., 2017; Kann et al., 2019).

Innvandrerens arbeidsledighet er mer konjunkturavhengig: Den stiger raskere ved konjunkturedgang og forverring i arbeidsmarkedet, men synker saktere ved konjunkturoppgang og bedringer i arbeidsmarkedet. Dette henger dels sammen med at mange innvandrere jobber i konjunkturutsatte næringer, og dels sammen med at de oftere har en svakere tilknytning til arbeidslivet i form av blant annet kortere ansettelsesforhold og deltidsarbeid (Barne- og familiedepartementet, 2011; IMDi, 2023a; Vidal-Gil, 2017).

Fremover forventes arbeidsledigheten ikke å bli permanent høy, siden aldringen i befolkningen trekker i retning av mangel på arbeidskraft (NAV, 2023c). Omstillingen i arbeidslivet kan likevel gi perioder med arbeidsledighet, spesielt i næringer og yrker som blir særlig berørt. Det forventes imidlertid høyest arbeidsledighet blant dem med lite utdanning, og et vedvarende høyt ledighetsnivå for personer uten fullført videregående skole. Selv om

vi i Norge har et lavt ledighetsnivå, har innvandrere vedvarende høyere registrert arbeidsledighet enn øvrig befolkning. Det henger til dels sammen med utdanningsnivået og formelle kvalifikasjoner, men ikke bare det. Det er derfor viktig med både satsing på kvalifisering og tiltak for å redusere andre barrierer for innvandrere i arbeidslivet.

## Utenfor arbeidsstyrken

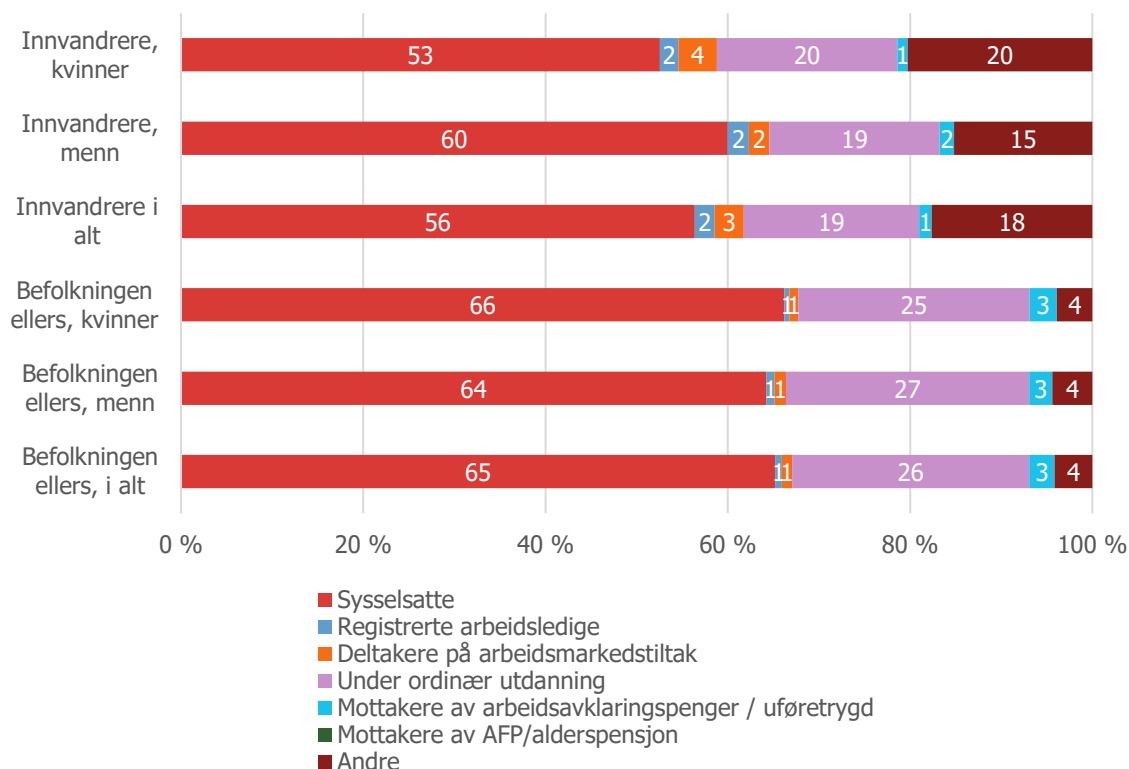
Registret arbeidsledighet viser ikke hele bildet når man ser på de som ikke er i arbeid. Det er mange som er uten arbeid, og som heller ikke er under utdanning, som ikke registrerer seg som arbeidsledige av ulike grunner. SSBs statistikk over tilknytning til arbeid, utdanning og velferdsordninger viser at innvandrere i større grad enn andre står utenfor arbeid og utdanning.

Det kan være mange årsaker til at man verken er i arbeid eller har registrert seg som arbeidssøker. Det kan handle om muligheten til å jobbe, troen på muligheten til å få jobb, kjennskap til hva NAV kan tilby av støtte og hjelp til å finne arbeid, holdninger til å søke støtte hos NAV, rettigheter til dagpenger, osv.

«Avstanden» til arbeidslivet kan også være forskjellig. Personer under utdanning eller i arbeidsrettede tiltak har større sannsynlighet for overgang til arbeid i nær fremtid enn de som for eksempel mottar helse relaterte ytelser. Mange befinner seg i ulike livssituasjoner, og noen er mottakere av helse relaterte ytelser, uføretrygd eller helse relaterte ytelser. Noen kan være i dårlig stand til å jobbe av ulike årsaker, som for eksempel egen eller familiemedlemmers helse- og livssituasjon, eller blir selv forsørget av andre. Det er derfor en del personer som ikke er registrert med noen type inntekt, aktivitet eller kilde til livsopphold.

Figur 21 illustrerer hva som er de unges prioriterte arbeidsstyrkestatus ut fra SSBs registerstatistikk. Figuren viser at det blant unge innvandrere i 2022, sammenliknet med unge i befolkningen ellers, er en lavere andel som er i arbeid, i ordinær utdanning og som er mottakere av arbeidsavklaringspenger/uføretrygd.

Figur 21. Bosatte personer 15 – 29 år, etter prioritert arbeidsstyrkestatus, innvandringskategori og kjønn. 2022 (SSB, 2022j)



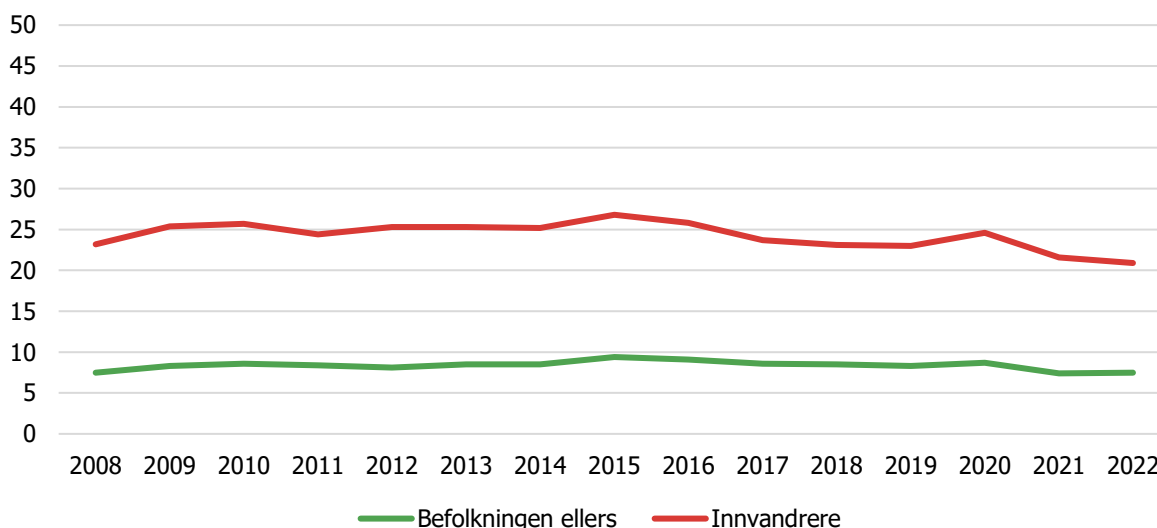
Det er en langt høyere andel unge innvandrere i kategorien «andre», det vil si de som ikke har noen registrert aktivitet/kilde til livsopphold. Dette inkluderer personer som er mottakere av sosialhjelp, kontantstøtte, eller ikke har noen registrert inntekt. Det er også en høyere andel blant innvandrere som er registrerte arbeidsledige eller deltakere på arbeidsmarkedstiltak.

Personer som faller utenfor arbeid, utdanning eller arbeidsrettede tiltak, kalles ofte NEET (en forkortelse for «Not in Employment, Education or Training»). NEET brukes som regel om unge i alderen 15-29 år som står utenfor arbeid og utdanning (Fyhn et al., 2021). Unge innvandrere har større sannsynlighet for å havne i NEET-gruppen enn unge i befolkningen ellers, og opplever oftere langvarig utenforskap. Langvarig utenforskap henger også sammen med svakere arbeidstilknytning og dårligere inntektsutvikling senere i livet (Normann & Hetland, 2021). Andelen unge i aldersgruppen 15-29 år som totalt sett er i NEET-kategoriene lå i Norge i 2022 på mellom 7 og 11 prosent, avhengig av hvilke tall og datakilder man tar utgangspunkt i<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> I registerdata vil antall og andel være høyere enn i utvalgsundersøkelser, som Arbeidskraftundersøkelsen (AKU). AKU fanger i større grad opp hvem som er i uformell utdanning, og i mindre grad de som står langt fra arbeidslivet, som ikke nås gjennom spørreundersøkelser. Registerdata kan ha med personer som er registrert i folkeregisteret, men ikke med aktivitet, som i realiteten kan oppholde seg i utlandet eller være i mer uformelle opplæringsaktiviteter osv.

Andelen NEETs blant unge innvandrere er langt høyere enn blant unge ellers. Andelen i denne gruppen ligger på mellom 11 og 20 prosent, igjen avhengig av hvilke data man benytter. Figur 22 tar utgangspunkt i arbeidsstyrkestatus i SSBs system for persondata, og baserer seg blant annet på registerbasert sysselsettingsstatistikk. Her ser vi at andelen som er utenfor arbeid og utdanning er 20,9 prosent blant innvandrere i alderen 15-29 år, mens den er 7,5 prosent i befolkningen ellers.

*Figur 22. Bosatte personer 15 – 29 år, som er utenfor arbeid, utdanning og arbeidsmarkedstiltak, etter innvandringskategori og prioritert arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET for personer 15-29 år). 2008-2022. (SSB, 2022j)*



Den høye andelen NEETs blant unge innvandrere henger sammen med at en høyere andel unge innvandrere kun har utdanning på grunnskolenivå. Lavt utdanningsnivå og frafall i videregående opplæring er den største risikofaktoren for å havne utenfor arbeid og utdanning for unge i Norge (OECD, 2018). Andre risikofaktorer for utenforskap handler om foreldrenes sosioøkonomiske bakgrunn, samt fysisk og psykisk helse (Fyhn et al., 2021; IMDi, 2023a).

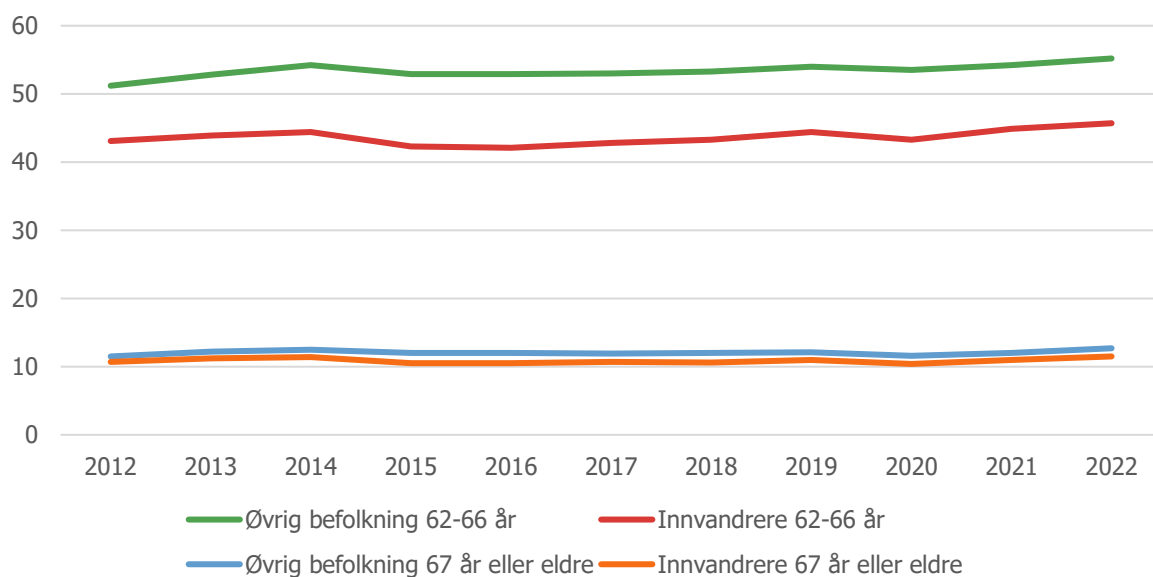
Når det kommer til internasjonal sammenlikning, gir rapporter fra OECD/Eurostat god informasjon og innsikt i hvordan NEETs i Norge skiller seg fra andre sammenliknbare land. OECD benytter en kombinasjon av tall fra AKU og registerstatistikk fra SSB. Disse tallene viser at andelen som totalt sett står utenfor arbeid og utdanning er lavere i Norge enn i andre europeiske land (6,8 mot 11,7 prosent), mens andelen innvandrere som står utenfor er likere det vi ser i andre land i Europa (Eurostat, 2023).

Det er behov for mer kunnskap om de mange unge som står uten noen registret aktivitet og uten noen kilde til livsopphold, herunder hvilke faktorer som bidrar til at de blir stående uten registrert aktivitet og kilde til livsopphold, og hva som var siste registrerte aktivitet. Det er stor politisk vilje til å få denne gruppen i aktivitet og arbeid, jf. for eksempel NAVs ungdomsgaranti. Dette er en gruppe som det kan være vanskelig å nå med målrettede tiltak fra det offentlige.

## Alderspensjon

Innvandrere som nærmer seg pensjonsalderen har lavere sysselsettingsnivå enn øvrig befolkning i samme alder. Yrkestilknytning blant eldre innvandrere varierer i tillegg med landbakgrunn, og er lavere blant kvinner enn blant menn (Dzamarija, 2022). I snitt var 46 prosent innvandrere i alderen 62-66 år i arbeid i 2022, mot 55 prosent i øvrig befolkning (figur 23).

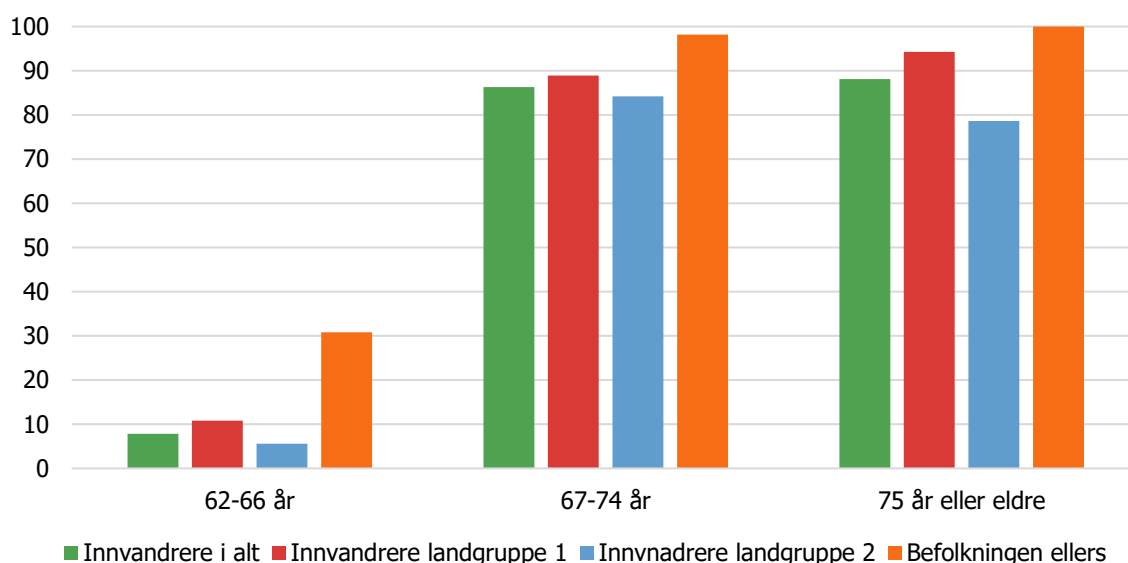
Figur 23. Sysselsettingsandel blant eldre innvandrere. Prosent. (SSB, 2022k)



Blant personer i pensjonsalder er det små forskjeller i sysselsettingsandelen mellom innvandrere og resten av befolkningen. I 2022 var drøyt 10 prosent i jobb i begge gruppene (SSB, 2022k).

Samtidig viser figur 24 at innvandrere i mindre grad mottar alderspensjon sammenliknet med majoritetsbefolkningen i samme aldersgruppe. Andelen alderspensjonister er lavest blant innvandrere fra landgruppe 2. Årsaken til dette er ulik tilgang til pensjonsrettigheter i ulike grupper av innvandrerbefolkningen. Sammenliknet med den øvrige befolkningen, forlater eldre innvandrere oftere arbeidslivet før de har tjent opp fulle rettigheter til alderspensjon fra folketrygden. En av årsakene til dette er kortere botid i Norge: personer som har under 40 års trygdetid i Norge har ikke rett til å ta ut full alderspensjon. Med trygdetid menes i denne sammenheng botid i Norge fra fylte 16 år til man fyller 67 år (Jensen, 2016).

Figur 24. Mottakere av alderspensjon i andel av befolkningen, etter innvandrerkategori og alder. 2022. (SSB, 2022h)

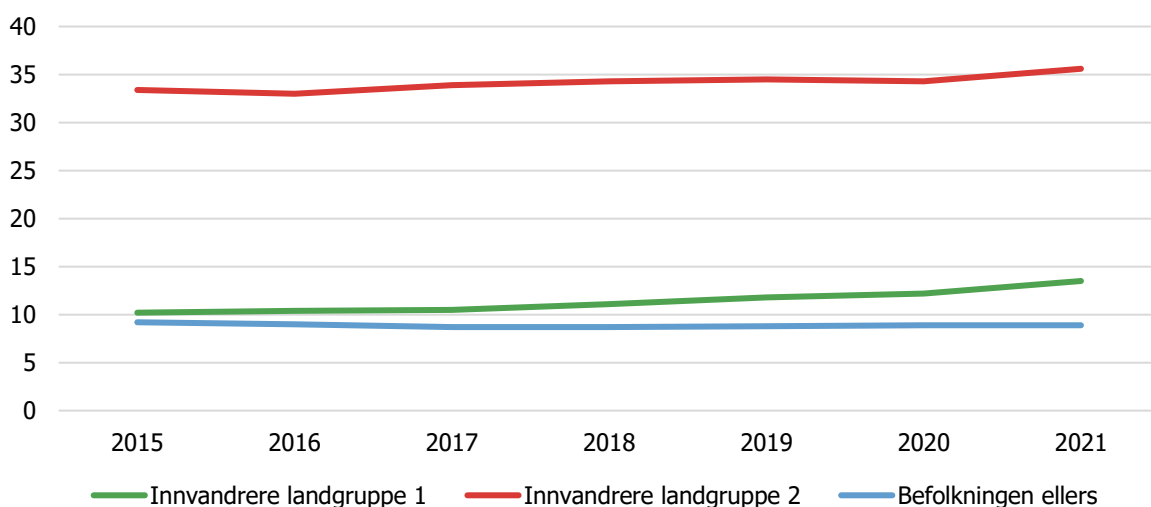


Innvandrere i pensjonsalderen som får ingen eller redusert pensjon på grunn av kort botid, har rett på supplerende stønad. Denne ordningen sikrer at mottakerne får en samlet inntekt tilsvarende folketrygdens minste pensjonsnivå. I 2023 mottok om lag 2 700 innvandrere supplerende stønad, og 61 prosent av mottakerne var kvinner (NAV, 2023d). Gruppen kjennetegnes av lave inntekter, og andelen som bor i lavinntekt blant mottakerne av supplerende stønad har økt over tid (Omholt, 2019).

Blant dem som har opptjent rett til full alderspensjon, er pensjonens størrelse avhengig av tidligere tilknytning til arbeidslivet, pensjonsgivende inntekt, uttaksalder, uttaksgrad og ektefellens inntektsnivå (Dzamarija, 2022). Mange alderspensjonister med innvandrerbakgrunn har minste pensjonsnivå, det vil si den laveste alderspensjonen man kan få gjennom folketrygden. Dette gjelder særlig innvandrere fra landgruppe 2.



Figur 25. Andel alderspensjonister som bor i husholdninger med lavinntekt, etter innvandrerbakgrunn. (SSB, 2021c)



Figur 25 viser at innvandrere som mottar alderspensjon er overrepresentert i husholdninger med lavinntekt, og dette gjelder særlig innvandrere fra landgruppe 2. 36 prosent av alderspensjonistene som har innvandret fra land i Asia, Afrika etc. bodde i lavinntektshusholdninger i 2021. I befolkningen unntatt innvandrere var tilsvarende andelen 9 prosent. Med andre ord har alderspensjonister fra landgruppe 2 fire ganger høyere risiko for å bo i lavinntekt enn alderspensjonistene i majoriteten. Andelen alderspensjonister med vedvarende lavinntekt blant innvandrere har økt noe over de siste årene.

Disse forskjellene knytter seg altså til kortere opptjening, botid og arbeidsdeltakelse, noe som igjen illustrerer viktigheten av høy sysselsetting for alle grupper og tiltak for mangfold i arbeidslivet.

## 6.2. På vei inn i arbeidslivet

En lang rekke tiltak og ordninger skal bidra til å få flere inn i arbeidslivet. NAV har flere arbeidsmarkedstiltak som lønnstilskudd, AMO-kurs, opplæringstiltak, og virkemidler som kvalifiseringsprogrammet med mer. Flere studier viser imidlertid at arbeidsmarkedstiltak har svakere effekt for innvandrere, særlig innvandrere med lite formell kompetanse, og at det er en viss fare for innlåsnings effekter og negative stigmatiseringseffekter (Bore et al., 2013). Det finnes også tiltak og ordninger rettet spesielt mot nyankomne flyktninger, som introduksjonsprogram med norskopplæring og praksis. I tillegg tilbyr mange organisasjoner og bedrifter ulike mentor- og traineeordninger rettet mot innvandrere, og andre grupper som har svakere arbeidstilknytning. Jobbsjansen er et eksempel på et slikt tiltak og retter seg mot kvinner med innvandrerbakgrunn, som ikke er i arbeid eller på andre tiltak.

Veien til arbeid er ofte mer krevende for personer med innvandrerbakgrunn. Innvandrere på leting etter jobb i Norge kan møte på en rekke utfordringer relatert både til egen livssituasjon og ferdigheter, arbeidsgivernes behov og preferanser, samt andre forhold på

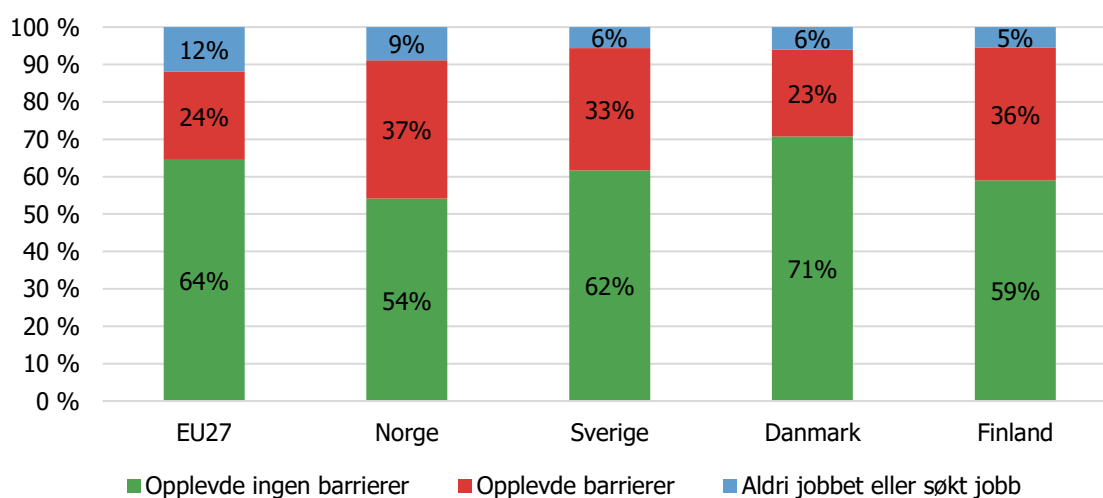
arbeidsmarkedet. Barrierene vi beskriver nærmere i denne delen knytter seg særlig til norsksferdigheter, relevant kompetanse, godkjenning av utdanning tatt i utlandet, arbeidsgivernes krav og diskriminering ved ansettelse. Andre hindringer for deltakelse i arbeid kan være manglende nettverk, for lite kunnskap om mulighetene på arbeidsmarkedet eller om uformelle sosiale koder (Dale-Olsen et al., 2014). Det kan også dreie seg om dårlig helse, krevende omsorgsoppgaver eller mangel på motivasjon til å jobbe.

De samme barrierene innvandrere kan møte på vei inn arbeidslivet, kan samtidig også virke hemmende på arbeidslivsintegrering etter ansettelse. For eksempel kan mangel på formelle kvalifikasjoner eller diskriminering bidra til dårligere arbeidsvilkår, svakere lønns- og karriereutvikling, eller begrense muligheter for kompetanseheving på arbeidsplassen.

### Opplevde barrierer for sysselsetting

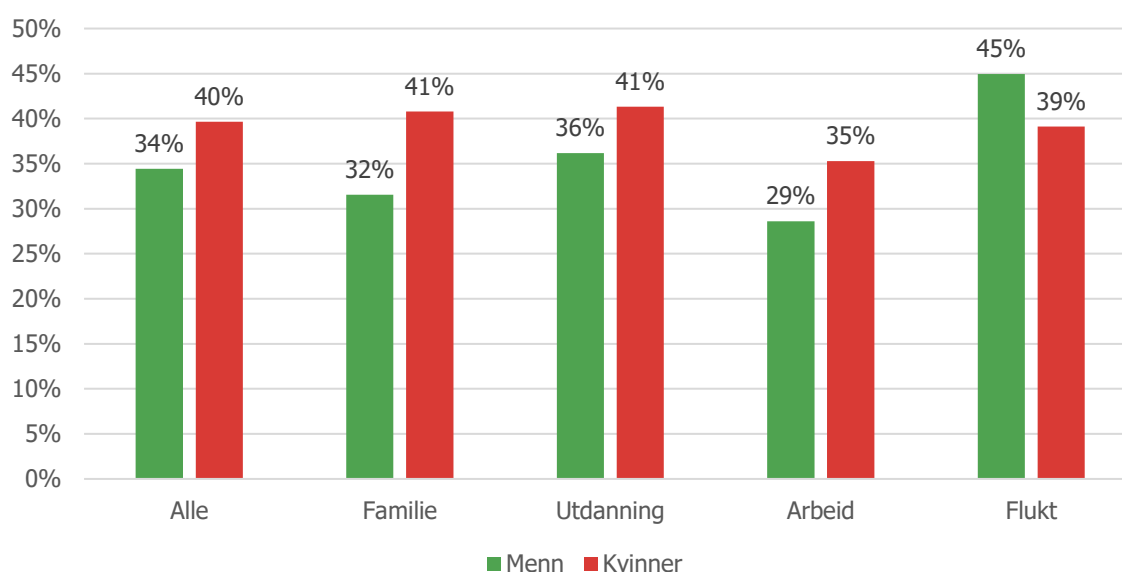
I den europeiske arbeidskraftundersøkelsen i 2021 svarte 37 prosent av innvandrere i Norge at de opplever ulike typer barrierer for å finne en passende jobb, som for eksempel utilstrekkelige norskkunnskaper, manglende godkjenning av utenlandsk utdanning, fravær av passende jobbtilbud og diskriminering på grunn av utenlandsk opprinnelse (Eurostat, 2023). Denne andelen var høyere i Norge sammenliknet med andre nordiske land, samt EU-gjennomsnittet, som vist i figur 26.

Figur 26. Andel innvandrere som opplever barrierer for å finne passende jobb i utvalgte land. 2021 (Eurostat, 2023)



Innvandrerkvinner i Norge opplever i større grad barrierer for sysselsetting enn innvandrer menn. Dette gjelder for alle innvandrere med unntak av flyktninger. 45 prosent av mannlige flyktninger rapporterer at de møter barrierer for sysselsetting i Norge, noe som var høyere enn alle gruppene fordelt etter kjønn og innvandrerkategori. Mannlige arbeidsinnvandrere opplever derimot i minst grad barrierer for sysselsetting.

Figur 27. Andel innvandrere som opplever barrierer for å finne passende jobb i Norge, etter kjønn og innvandringsgrunn. 2021 (Eurostat, 2023)



## Norskferdigheter

Norskferdigheter er en viktig forutsetning for å kunne delta i arbeidslivet og på andre samfunnsarenaer. Forskning viser en positiv sammenheng mellom innvandreres norskkunnskaper og deres helse, formelle og uformelle nettverk, og deltakelse i utdanning. Dette gjelder i særlig stor grad for flyktningkvinner, flyktninger med lav utdanning og innvandrere med lang botid i Norge (Cheung & Phillimore, 2016; Kjøllesdal et al., 2023; Lunde & Lysen, 2022). I arbeidslivet kan manglende norskferdigheter føre til for lite eller feil informasjon om arbeidstakerens rettigheter, dårlig kommunikasjon og lite samarbeid mellom kolleger, og i noen tilfeller sykdom og arbeidsulykker (Ødegård & Andersen, 2020).

I henhold til Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid (integreringsloven) har noen innvandrergupper rett og plikt til opplæring i norsk og samfunnskunnskap. Gruppene som omfattes av ordningen er flyktninger, deres familiegjenforente, samt familiegjenforente med norske statsborgere. Målgruppen inkluderer med andre ord ikke alle innvandrere i Norge. Arbeidsinnvandrerrutvalget anbefalte å styrke norskopplæringstilbudet til arbeidsinnvandrere, for bedre integrering av denne gruppen bedre i norsk arbeids- og samfunnsliv (NOU, 2022).

I 2022 deltok 28 400 personer fra 160 ulike land i opplæring i norsk etter integreringsloven. Dette utgjør en økning på 30 prosent i antallet deltakere sammenliknet med året før. Hver tredje deltaker var fra Ukraina. Andre store grupper var blant annet innvandrere fra Syria,

Eritrea, Afghanistan og Thailand (Lunde, 2023). I løpet av samme periode ble det avlagt 34 200 norsksprøver.

### Hvordan måles ferdighetsnivå etter avlagt norsksprøve?

Norsksprøven består av fire delprøver - lytteforståelse, leseforståelse, skriftlig framstilling og muntlig kommunikasjon. Det er mulig for en person å avlegge delprøvene flere ganger i løpet av et kalenderår. Resultatene på norsksprøven evalueres basert på et rammeverk som deler språkferdighetene inn i tre overordnede nivåer: basisbruker (A), selvstendig bruker (B) og avansert bruker (C). Hvert av disse nivåene består av to undernivåer (A1 og A2, B1 og B2, C1 og C2).

Kvinneandelen blant dem som avlegger norsksprøver har økt betydelig i løpet av de siste årene i takt med økt kvinneandel blant deltakere i introduksjonsprogrammet. I 2022 ble to tredjedeler av norsksprøvene gjennomført av kvinner. Til sammenlikning ble om lag 50 prosent av prøvene i 2017 avlagt av kvinnelige deltakere. Halvparten av kandidatene var under 36 år i 2022. Samtidig har det vært en økende andel i eldre aldersgrupper blant dem som avlegger prøver. 44 prosent av prøvene fikk resultat på selvstendig brukernivå, det vil si B1 eller B2. Dette er en økning sammenliknet med 2019, da 32 prosent gjennomførte prøven på nivå B1 eller høyere (SSB, 2022e).

Innvandrere med høyere utdanning oppnår oftere språknivå B1 eller høyere etter fullført norskopplæring. I tillegg varierer norsksprøveresultatene med kjønn og alder. Nesten halvparten (46 prosent) av prøvene tatt av kvinner har et resultat på selvstendig brukernivå (B1 og høyere), mot 40 prosent av prøvene tatt av menn. Aldersgruppen 26-35 år har den høyeste andelen prøver med resultater på nivå B med 51 prosent. Deretter synker andelen prøver på dette nivået for eldre aldersgrupper (SSB, 2022e).

Tall fra levekårsundersøkelsen i innvandrerbefolkningen i 2016 viser at flertallet av innvandrere, også de som ikke omfattes av integreringsloven, deltar på noen form for norskopplæring etter ankomst til Norge. I undersøkelsen svarte 87 prosent at de hadde fått norskopplæring. Over halvparten, 52 prosent, vurderte sine norsksferdigheter som gode, mens en av fem mente at de hadde dårlige norsksferdigheter. Andelen som deltar i norskopplæring og som vurderer sine norsksferdigheter som gode varierer med landbakgrunn, og er lavest blant innvandrere fra Polen. 77 prosent av polske innvandrere fikk norskopplæring, og 40 prosent vurderte sine norsksferdigheter som dårlige (Vrålstad & Wiggen, 2016). En nyere undersøkelse blant polske og litauiske arbeidsinnvandrere fra 2020 viste også at om lag fire av ti kunne lite eller ingen norsk (Ødegård & Andersen, 2020).

Norskopplæring og gode norsksferdigheter blir samtidig stadig viktigere forutsetninger for innvandreres deltakelse og inkludering i arbeidslivet. I noen yrker er kravene til norsksferdigheter lovregulert, og stadig flere arbeidsgivere stiller formelle krav til norskkunnskaper i sine ansettelsesprosesser. Undersøkelser blant arbeidsgivere viser imidlertid at de har lite kjennskap til norsksprøvene og hva de ulike ferdighetsnivåene betyr i

praksis (Birkeland et al., 2019). Norskprøveresultater er heller ikke blant de mest utbredte kriteriene for å vurdere norskferdigheter blant søkere med innvandrerbakgrunn. Derimot vektlegger arbeidsgivere søkerens språkferdigheter på jobbintervju, i søknadstekst eller gjennom referanser. I tillegg tyder forskning på at arbeidsgivere forbinder språk med flere andre ferdigheter, som søkerens kommunikasjonsevner eller hvorvidt personen «passer inn» på arbeidsplassen (Bjørnset et al., 2021).

Mange innvandrere, og særlig nyankomne innvandrere, har begrensede norskferdigheter. For de fleste tar det tid å lære norsk, og norskferdigheter utgjør derfor en stor barriere for innvandreres inntreden i arbeidslivet.

## Formell kompetanse

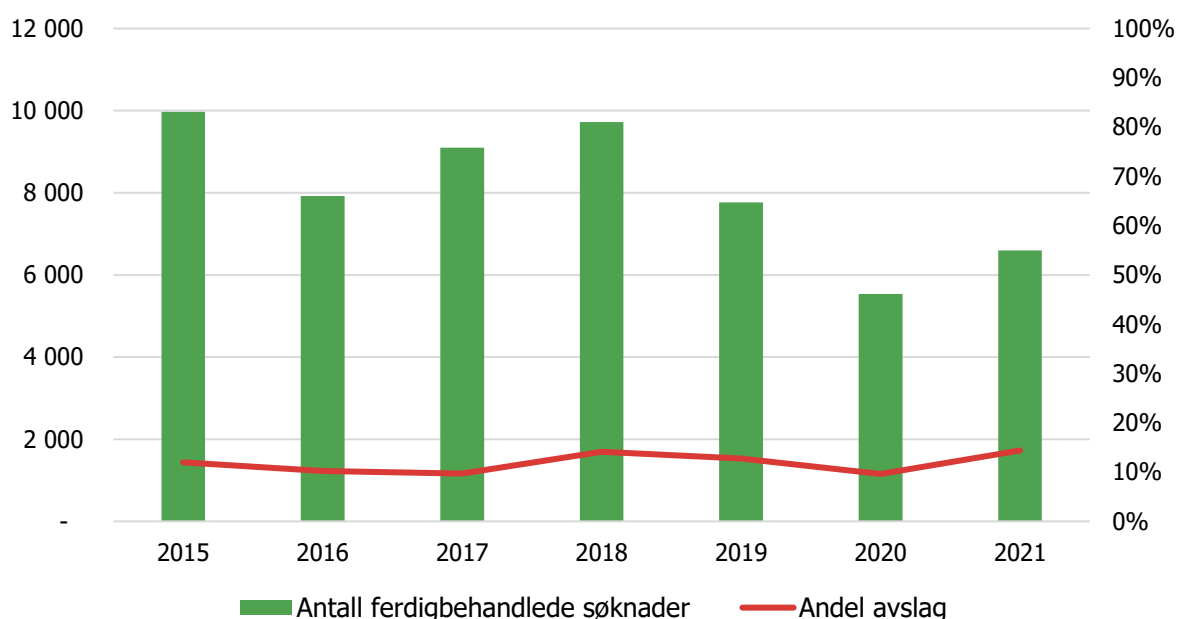
Arbeidsmarkedet i Norge har med årene blitt mer kompetansekrevende. I ansettelsesprosesser stilles det stadig oftere krav til å dokumentere formell kompetanse. Dette kan gjøre veien til arbeid krevende for dem som ikke har utdanning, mangler dokumentasjon på fullført utdanning eller ikke får godkjent utdanningen i Norge (Søholt, 2016).

Forskning tyder på at utdanning fra utlandet ikke verdsettes i like stor grad i arbeidslivet som utdanning fullført i Norge. Utdanning tatt i Norge, uansett nivå, har positiv innvirkning på sysselsetting for både innvandrer menn og innvandrer kvinner (Bratsberg et al., 2017). Sysselsetting blant flyktninger med utdanning fra Norge er høyere enn for dem med utdanning fra opprinnelseslandet, selv om utdanningen fra Norge er på et lavere nivå enn utdanningen fra opprinnelseslandet (Olsen, 2020).

Innvandrere kan søke om å få godkjent utdanningen sin i Norge, og noen utdanninger krever i tillegg en spesiell autorisasjon for at innvandrere skal kunne utøve sitt yrke eller bruke yrkestittel her i landet. Eksempler på slike regulerte yrker er lege, sykepleier, elektriker eller advokat.

I 2021 var det 171 regulerte yrker i Norge, og 18 ulike offentlige myndigheter har ansvar for å godkjenne kvalifikasjoner innenfor disse yrkene. Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen (NOKUT) besitter statistikk fra alle godkjenningsmyndighetene i perioden 2015-2021 for søknader fra EU/EØS-land og Sveits. Tallene viser at det mellom 2015 og 2021 ble behandlet ca. 56 400 søknader, og 88 prosent av disse ble godkjent (NOKUT, 2022).

Figur 28. Antall vedtak om utenlandsk utdanning fra EU/EØS-land, og andel avslag. (NOKUT, 2022)



Med økt standardisering av utdanningssystemene på tvers av land, og tettere samarbeid med andre lands utdanningsinstitusjoner, har det gradvis blitt lettere å sammenlikne og godkjenne utdanning tatt i utlandet. Det er gjort flere grep for å forenkle søknads- og godkjenningsprosedyrer, lage bedre retningslinjer og digitale systemer, og forbedre muligheten for å komplettere utdanninger tatt i utlandet (NOKUT, 2020).

Studier av godkjenningsordninger tyder samtidig på at innvandrere fortsatt opplever en del barrierer knyttet til godkjenning av sin medbrakte kompetanse fra utlandet. Det dreier seg blant annet om manglende samordning mellom ulike aktører som har ansvar for godkjenning, komplisert regelverk og mangelfull informasjon til søkerne. Det er i tillegg begrensninger i kunnskapsgrunnlag og statistikk om saksbehandling og godkjenning, som gjør det vanskelig å kartlegge omfanget av utfordringer som søkere kan oppleve (Lunde & Rogstad, 2016).

Også innvandrere og deres norskfødte barn som fullfører utdanningen sin i Norge kan oppleve større utfordringer i overgangen til arbeid enn majoritetsbefolkningen. For eksempel tar det lengre tid for unge med innvandrerbakgrunn å komme seg inn i arbeidslivet etter fullført utdanning, sammenliknet med unge i majoritetsbefolkningen. Dette gjelder også når det tas hensyn til deres utdanningsbakgrunn, bosted eller familiesituasjon (Birkelund et al., 2014; Støren, 2010). Det er også dokumentert at søkere med innvandrerbakgrunn har lavere sannsynlighet for å få læreplasser i bedrifter enn øvrige søkere (Utdanningsdirektoratet, 2019).

## Diskriminering ved ansettelse

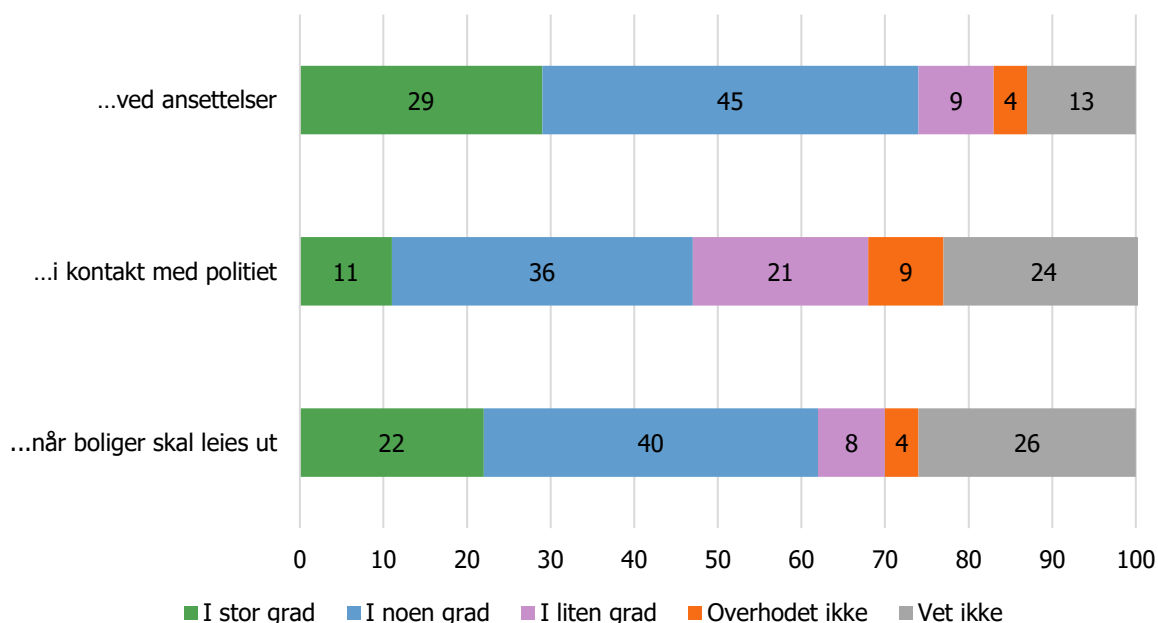
Det finnes en omfattende forskningslitteratur både i Norge og internasjonalt om diskriminering av personer med innvandrerbakgrunn i ansettelsesprosesser (se blant annet Baert, 2018; Wollscheid et al., 2022). Mange studier av diskriminering i rekrutteringsprosessen belyser fenomenet gjennom eksperimenter og observasjon (Birkelund et al., 2020; Larsen & Di Stasio, 2021; Midtbøen, 2015; Midtbøen & Rogstad, 2012). Disse studiene bekrefter at usaklig forskjellsbehandling av personer med innvandrerbakgrunn kan foregå i alle faser av rekrutteringsprosessen. Søkere med minoritetsbakgrunn har lavere sannsynlighet for å bli innkalt til intervju sammenliknet med identiske søkere fra majoritetsbefolkningen. Diskriminering kan også finne sted i selve jobbintervjuet og i den endelige innstillingen av aktuelle søkere (Bjørnset m.fl., 2021). Forskning peker i tillegg på at det ikke er tegn til endring i omfanget av diskriminering ved ansettelser over tid, samt at det er en like stor barriere for norskfødte med innvandrerforeldre som for innvandrere (Midtbøen & Quillian, 2021).

Diskriminering anses som en av de største barrierene for integrering, både av innvandrere selv og av den norske befolkningen (J.-P. Brekke & Fladmoe, 2022; Dalen et al., 2022). Når det gjelder innvandreres egne opplevelser av diskriminering, oppgir personer med innvandrerbakgrunn langt oftere at de blir utsatt for dårligere behandling enn andre. Undersøkelser viser at sannsynligheten for å oppleve diskriminering er mer enn dobbelt så stor blant personer med innvandrerbakgrunn enn i befolkningen ellers (Dalen et al., 2022; Oppøyen, 2022). Dette gjelder også i forbindelse med jobbsøknadsprosesser. I 2021 ble det gjennomført en pilotundersøkelse blant utvalgte innvandrergrupper om opplevd diskriminering på ulike arenaer. 26 prosent i innvandrerutvalget svarte at de hadde opplevd dårligere behandling enn andre da de søkte jobb. I befolkningen uten innvandrerbakgrunn lå tilsvarende andel på 7 prosent (Dalen et al., 2022).

Når det gjelder opplevde årsaker til urettmessig forskjellsbehandling, tyder forskningen på at hudfarge og religiøsitet er to av mekanismene som driver diskriminering (Dalen et al., 2022; Di Stasio et al., 2021). Innvandrere og deres norskfødte barn med bakgrunn fra Afrika, Asia, Midtøsten og Sør-Amerika er mer utsatt for diskriminering i forbindelse med jobbsøking enn de med bakgrunn fra Europa (Midtbøen & Quillian, 2021).

I Integreringsbarometeret, en undersøkelse om holdninger til innvandring og integrering, svarte en av tre i befolkningen i 2021 at diskriminering av innvandrere forekommer i stor grad (figur 29). Dette er mer enn en tredobling fra 2013, da 9 prosent svarte det samme. I tillegg svarer nesten halvparten av respondentene (46 prosent) at diskriminering forekommer i noen grad. Dette tyder på en voksende og relativt utbredt oppfatning i befolkningen om at diskriminering av innvandrere forekommer (J.-P. Brekke & Fladmoe, 2022).

Figur 29. Andel i befolkningen som er enige eller uenige i at diskriminering forekommer på tre arenaer. Prosent. 2021 (J.-P. Brekke & Fladmoe, 2022)



Fordelt etter ulike arenaer mener flest, syv av ti, at diskriminering av innvandrere forekommer ved ansettelse. Til sammenlikning svarte fire av ti at diskriminering skjer i kontakt med politiet, og seks av ti mener at det skjer når boliger skal leies ut.

Forskningen har vist at arbeidstakere med innvandrerbakgrunn har begrensede muligheter til å motvirke den urettmessige forskjellsbehandlingen som de blir utsatt for. Tiltak for å redusere diskriminering bør derfor rettes mot arbeidsgivere og deres preferanser (Vernby & Dancygier, 2019). I studier av arbeidsgivernes preferanser ved ansettelse er det vanlig å skille mellom statistisk og preferansebasert diskriminering. I tilfeller av statistisk diskriminering velger arbeidsgivere bort søkere med minoritetsbakgrunn fordi deres bakgrunn knyttes til stereotyper eller kunnskap man allerede har om bestemte gruppers kompetanse eller produktivitet. For eksempel kan arbeidsgivere som har hatt negative erfaringer med ansatte med innvandrerbakgrunn, være mindre villige til å gi personer med innvandrerbakgrunn en ny sjanse (Birkelund et al., 2020; Friberg & Midtbøen, 2018). Et annet eksempel på statistisk diskriminering er når søkerens utenlandskliknende navn brukes som indikator på mangelfulle norskerferdigheter eller lite kjennskap til det norske arbeidslivet. En annen forklaring i forskningslitteraturen tar utgangspunkt i teorien om at noen arbeidsgivere har en preferanse for diskriminering (Becker, 1971). Med andre ord er arbeidsgiver villig til å ansette en person som er dårligere kvalifisert enn en annen kandidat fordi denne andre kandidaten har kjennetegn (for eksempel hudfarge, navn eller religiøs tilhørighet) som arbeidsgiveren ikke ønsker å ha representert blant sine ansatte (Midtbøen, Rogstad, 2012).

Diskriminering ved ansettelse kan ha flere negative konsekvenser for personer med innvandrerbakgrunn. Det begrenser tilgang til arbeidslivet og fører til flere og lengre perioder



med arbeidsledighet (Wollscheid et al., 2022). For dem som er sysselsatt, trengs det mer kunnskap om sammenhenger mellom diskriminering og arbeidsforhold. For eksempel er det per i dag lite forskning om i hvor stor grad diskriminering ved ansettelser er forbundet med overkvalifisering og midlertidige ansettelser blant etniske minoriteter.

## 6.3. Inkludering på arbeidsplassen

Som tidligere nevnt, etnisk mangfold blant ansatte i en virksomhet er nødvendigvis ikke lik at arbeidsplassen oppleves som inkluderende. Inkludering handler om at de ansatte opplever respekt og tilhørighet, og at deres kompetanse og erfaring er verdsatt både av kolleger og ledere i organisasjonen.

Bedre inkludering på arbeidsplassen bidrar til mer samarbeid, høyere produktivitet og engasjerte og dedikerte ansatte. På den andre siden kan et ekskluderende sosialt miljø og opplevelser av urettmessig forskjellsbehandling føre til svekket tillit og tilhørighet, psykiske plager og fravær.

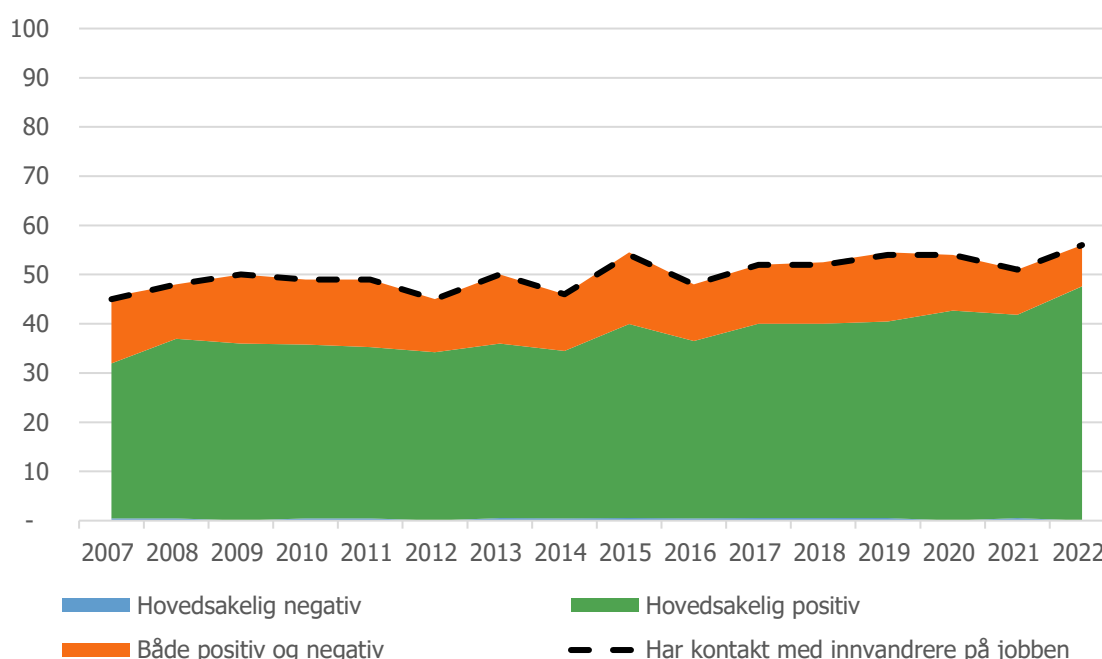
Indikatorer beskrevet i dette delkapittelet handler om kontakten med innvandrere på arbeidsplassen, diskriminering på arbeidsplassen, og arbeidsgivers holdninger og tiltak overfor de ansatte.

### Kontakt med innvandrere på arbeidsplassen

I takt med en økende andel innvandrere i norsk arbeidsliv, har stadig flerkontakt med innvandrere på arbeidsplassen. Forskning viser at det er en sammenheng mellom erfaringer knyttet til slik kontakt og holdninger til innvandrere. Ansatte som har hatt positive kontakterfaringer med personer med innvandrerbakgrunn, støtter også i større grad opp om mangfoldsverdier og -praksis i egen virksomhet (Abramovic & Traavik, 2017; Birkelund et al., 2020). For personer med innvandrerbakgrunn er det spesielt viktig å føle sosial tilhørighet og få støtte fra ledere og kollegaer. Det er en positiv sammenheng mellom å knytte emosjonelle bånd og sosiale relasjoner på arbeidsplassen, og de ansattes mentale helse og arbeidstilfredshet (Svalund & Berglund, 2018).

Andelen som har kontakt med innvandrere på jobben har økt fra 45 prosent i 2007 til 55 prosent i 2023 (SSB, 2023f). En klar overvekt av dem som har vært i kontakt med innvandrere på jobben opplever at deres personlige kontakterfaringer i hovedsak er positive. I tillegg har det vært en positiv utvikling i denne andelen over tid. I 2022 oppga mer enn åtte av ti at de hadde hovedsakelig positive erfaringer, mot syv av ti i 2007.

Figur 30. Personlig erfaring med kontakt med innvandrere på jobben. Prosent. (SSB, 2023f)



Samtidig varierer kontakten med innvandrere mellom ulike typer arbeidsplasser. Studier av segregering i arbeidslivet tyder på at innvandrere oftere har andre innvandrere som kolleger enn ikke-innvandrere. Dette gjelder spesielt innvandrere med samme landbakgrunn og felles språk (Andersson et al., 2014). Graden av konsentrasjon er klart avhengig av hvilke næringer og hvilke typer virksomheter man ser på. I enkelte næringer som primærnæringer, rengjøring, transport, overnatting og servering er det høy konsentrasjon av personer med innvandrerbakgrunn blant de ansatte i virksomhetene (SSB, 2022d). I tillegg er det mer vanlig med slik konsentrasjon i mindre enn i større virksomheter, og i de minst sentrale kommunene i Norge (Stambøl, 2019).

## Diskriminering på arbeidsplassen

I Norge er arbeidslivet den arenaen der det er forsket mest på forekomsten av rasisme og diskriminering av personer med innvandrerbakgrunn. Samtidig fokuserer forskningen i stor grad på forskjellsbehandling i forbindelse med ansettelsesprosesser. Det foreligger relativt få studier på andre aspekter av inkludering i arbeidslivet, som lønnsutvikling, forfremmelse, arbeidsmengde eller arbeidsmiljø (Wollscheid et al., 2022).

I pilotstudien om diskriminering som ble gjennomført i deler av innvandrerbefolkningen i 2021, rapporterte 26 prosent at de opplevde diskriminering på arbeidsplassen. Tilsvarende andel i øvrig befolkning lå på 9 prosent (Dalen et al., 2022). I tillegg rapporterte 16 prosent av innvandrerutvalget at de hadde opplevd hatefulle ytringer på arbeidsplassen, mot 6 prosent i resten av befolkningen. Hatefulle ytringer er nedverdiggende, truende, trakasserende eller stigmatiserende ytringer som rammer individets eller en gruppes verdighet, anseelse og status i samfunnet (Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2015). De viktigste årsakene for diskriminering eller hatefulle ytringer er knyttet til synlige

minoritetskjenntegn som etnisk bakgrunn, hudfarge eller religion (Dalen et al., 2022; Di Stasio et al., 2021).

Tilgjengelige studier om diskriminering og rasisme i arbeidslivet etter ansettelse peker på at dette kan forekomme i mange ulike arbeidssituasjoner, for eksempel i kontakt med kollegaer eller kunder (Fangen & Paasche, 2013). Også i forbindelse med lønnsfastsettelse og lønnsutvikling kan det oppstå urettmessig forskjellsbehandling. Funn i forskningen tyder på at arbeidsgivere har større makt i arbeidsmarkedet overfor innvandrere enn øvrige arbeidstakere, og har derfor muligheter til å forskjellsbehandle den første gruppen med hensyn til lønn (Dale-Olsen et al., 2014). Samtidig kan diskrimineringens omfang variere betydelig sektorer, næringer og stillingstyper. For eksempel, i profesjonsyrker som lege, tannlege, sykepleier eller lærer, har innvandrere betydelig mindre risiko for å bli diskriminert ved rekruttering eller lønnssetting, mens diskriminering er mer utbredt innen regnskap, forsikring og økonomi (Drange, 2016; Drange & Helland, 2018; Midtbøen & Rogstad, 2012).

Diskriminering og rasisme i arbeid kan ha negative konsekvenser ikke bare for lønns- og karriereutvikling, men henger også sammen med svekket opplevelse av tilhørighet og tillit, og dårligere fysisk og psykisk helse blant personer med innvandrerbakgrunn (Midtbøen & Kitterød, 2019; Aambø, 2021).

### Arbeidsgivers holdninger og tiltak

Holdningsstudier av det norske arbeidslivet viser at en stor andel av arbeidsgivere beskriver etnisk mangfold som positivt for både omdømme og relasjoner med kunder og brukere (Brekke 2020; Andersen, Sterri, 2022). En majoritet av arbeidsgiverne mener at rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn både er viktig som en del av samfunnsansvaret, og gunstig for virksomheten. I en representativ holdningsundersøkelse i 2022 svarte 69 prosent av arbeidsgiverne at virksomheter går glipp av verdifull kompetanse ved å ikke ansette personer med innvandrerbakgrunn. 57 prosent sa seg enige i påstanden «Virksomheter bør, som en del av samfunnsansvaret, ha en målsetting om å rekruttere personer med innvandrerbakgrunn». I tillegg mente tre av fire at etnisk mangfold er bra for virksomhetens omdømme (R. K. Andersen & Sterri, 2022).

Når det gjelder konsekvensene av etnisk mangfold for virksomheten, vurderer en betydelig andel av arbeidsgiverne at etnisk mangfold har positiv virkning for eksempel når det gjelder trivsel (55 prosent mener dette), innovasjon (45 prosent) og produktivitet (43 prosent). På en annen side svarer 17 prosent at etnisk mangfold gjør det vanskeligere å lede sine ansatte. I samme undersøkelse fremkommer det at nesten halvparten av arbeidsgiverne mener at etnisk mangfold verken har negativ eller positiv betydning i deres virksomhet (R. K. Andersen & Sterri, 2022).

Samtidig viser forskning at noen arbeidsgivere gir uttrykk for stereotype og til dels negative holdninger til personer med innvandrerbakgrunn, og særlig til «synlige minoriteter». Det forekommer blant annet oppfatninger om at etniske minoriteter må være bedre kvalifisert

eller ha noen særegne kvaliteter for å bli vurdert på lik linje med arbeidssøkere fra majoriteten (Midtbøen & Rogstad, 2012).

Arbeidsgivernes holdninger til etnisk mangfold varierer mellom ulike næringer og ulike typer virksomheter. Det er tendenser til mer positive holdninger blant ledere i offentlig sektor enn i privat sektor. Også arbeidsgivere i store virksomheter med mange ansatte har oftere positive holdninger til etnisk mangfold. Flere studier peker i tillegg på at arbeidsgiveres holdninger henger sammen med deres kontakterfaringer med personer med innvandrerbakgrunn. Ledere som har ansatte med innvandrerbakgrunn, eller har hatt positive erfaringer med slike ansatte, er mer positive til etnisk mangfold enn arbeidsgivere som har hatt mindre kontakt med etniske minoriteter (Abramovic & Traavik, 2017; R. K. Andersen & Sterri, 2022; Birkelund et al., 2020).

Positive holdninger blant arbeidsgivere er ikke tilstrekkelig for å sikre inkludering i arbeidslivet av personer med innvandrerbakgrunn. Det er i tillegg behov for konkrete tiltak og beviste strategier som kan fremme etnisk mangfold (Berg et al., 2012). Arbeidsgivere kan sette i gang med både proaktive tiltak rettet mot å øke andelen med innvandrerbakgrunn i virksomheten, og tiltak som er ment for å hindre diskriminering. Eksempler på virkemidlene som kan tas i bruk er mentorordninger, NAVs økonomiske virkemidler knyttet til arbeidsinkludering, opplæring i etnisk mangfold og mangfoldsledelse på arbeidsplassen.

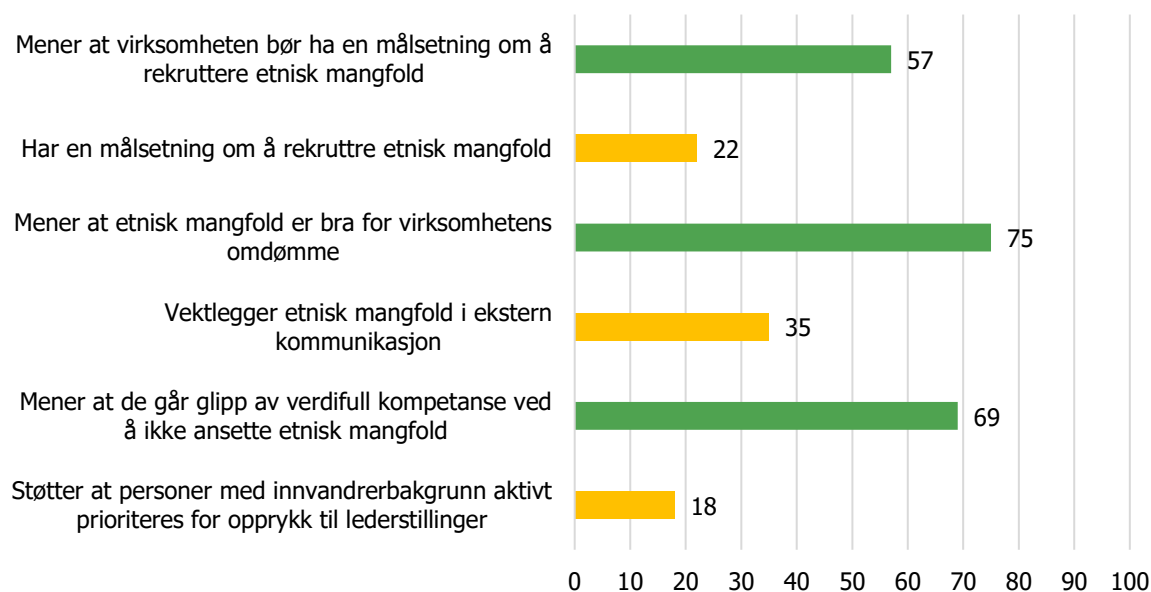
### Hva er mangfoldsledelse?

Begrepet mangfoldsledelse handler om at organisasjonen tar initiativ for å aktivt rekruttere og beholde ansatte med ulik bakgrunn, og skaper et positivt arbeidsmiljø hvor likheter og forskjeller mellom individer blir verdsatt (Drange, 2014).

Inkluderende ledelse vektlegger i tillegg betydningen av at ledere lytter til ulike tilbakemeldinger og behov, tilrettelegger for dialog og trygghet for å få frem forventninger, behov og perspektiver fra ansatte med ulik bakgrunn (Umblis mfl., 2022).

Det er en del variasjon i arbeidsgivernes støtte til konkrete tiltak og praksis rettet mot å fremme mangfold. Figuren under viser at selv om over halvparten av arbeidsgiverne uttrykker positive holdninger til etnisk mangfold i sin virksomhet, er andelen som har iverksatt konkrete tiltak mye lavere.

Figur 31. Arbeidsgiveres holdninger til etnisk mangfold i virksomheten og støtte til konkrete tiltak. Prosent. 2022. (R. K. Andersen & Sterri, 2022)



Ett eksempel på tiltak som kan fremme etnisk mangfold i virksomheter er aktiv prioritering av personer med innvandrerbakgrunn for opprykk til lederstillinger. I 2022 var 18 prosent av norske arbeidsgivere enig i dette. I samme studie ble arbeidsgivere bedt om å ta stilling til en praksis der virksomheter aktivt prioriterer kvinner for opprykk. 33 prosent støtter opp mot dette. Med andre ord var det større oppslutning om å aktivt prioritere kvinner for opprykk til lederstillinger, sammenliknet med personer med innvandrerbakgrunn (R. K. Andersen & Sterri, 2022).

Andre eksempler på tiltak som kan bidra til bedre inkludering på arbeidsplassen er tilbud om norskopplæring og mentor- eller fadderordninger. Henholdsvis 28 og 35 prosent av arbeidsgivere tilbyr dette i sine virksomheter (R. K. Andersen & Sterri, 2022).

## 6.4. Like muligheter på arbeidsplassen

Inkluderende arbeidsliv, like muligheter og rettferdig fordeling som reduserer sosiale forskjeller er blant de sentrale politiske målsetningene i Norge (jf. kapittel 3). Arbeidsplassen er den viktigste integreringsarenaen for personer med innvandrerbakgrunn. Samtidig er det ikke slik at alle sysselsatte har like muligheter for å utvikle sin kompetanse, sikre lønnsvekst, bygge nettverk og få trygg og langvarig tilknytning til arbeid.

Forskning peker på at noen innvandrergrupper oftere blir «fanget i inngangsporten» til arbeidsmarkedet. De har større sannsynlighet for å bli i lavlønnende jobber med få krav til kompetanse hvor det er lett å komme inn, men hvor det er lite å lære og lett å falle ut igjen (Proba, 2020).

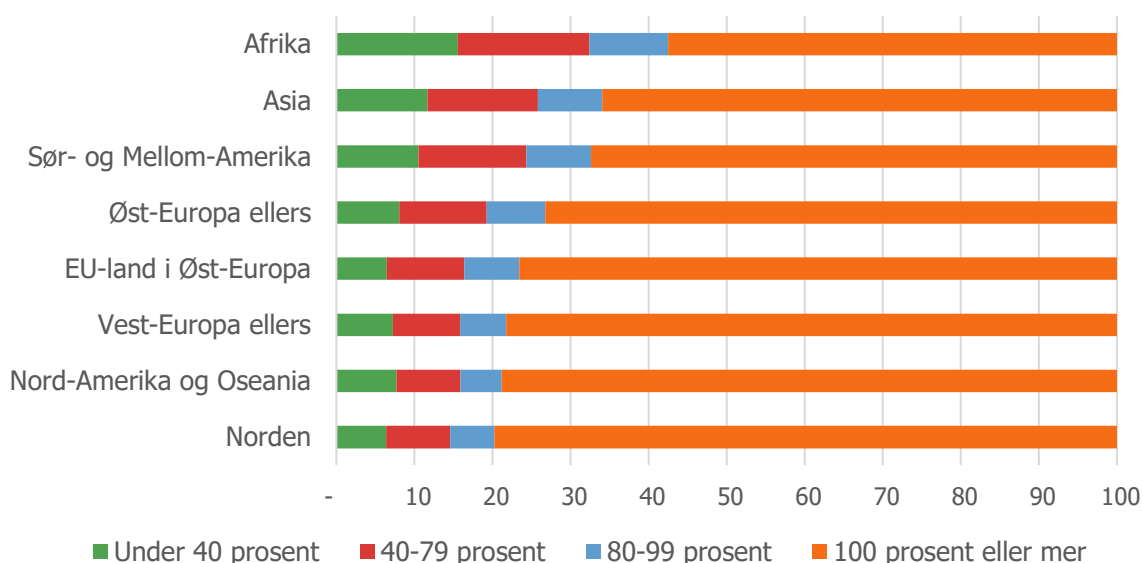
I dette kapittelet ser vi nærmere på utvikling i forskjeller mellom innvandrere og øvrig befolkning når det gjelder arbeidsforhold, lønn og karriere, i form av lederstillinger, overkvalifisering, arbeidsmiljø og organisasjonsgrad.

## Deltidsarbeid

Det å jobbe deltid, både frivillig og ufrivillig, kan ha konsekvenser for innvandreres integrering og inkludering på arbeidsplassen. Deltidsjobber er ofte lavere lønnet enn heltidsjobber, også hvis en regner om lønnen til å tilsvare heltid (Fløtre & Tuv, 2022). Deltidsarbeid, spesielt i lav stillingsprosent, kan svekke den enkeltes økonomisk situasjon og redusere mulighetene for faglig-, lønns- og karriereutvikling. I tillegg kan det føre til svakere opplevd tilhørighet på arbeidsplassen, kontakt med kolleger og muligheten til å påvirke beslutninger i arbeidshverdagen (Nicolaisen & Bråthen, 2012).

En større andel innvandrere er ansatte i deltidstillinger enn den øvrige befolkningen. I 2022 jobbet 27 prosent av innvandrere deltid, mot 22 prosent i den øvrige befolkningen. Siden 2015 har andelen deltidsansatte gått ned, både blant innvandrere og i befolkningen ellers, men forskjellene i arbeidstid mellom disse to gruppene har ikke endret seg. I 2022 er forskjellen fortsatt like mellom innvandrere og den øvrige befolkningen når det gjelder andelen deltidsansatte som den var i 2015 (SSB, 2023i).

Figur 32. Fordeling etter stillingsprosent, sysselsatte innvandrere etter landbakgrunn. 2022. (SSB, 2023i)



Generelt jobber kvinner oftere deltid enn menn. I 2022 var andelen deltidsansatte dobbelt så høy for kvinner sammenliknet med menn, både for ansatte med og uten innvandrerbakgrunn. Den høyeste andelen deltidsansatte finner vi blant innvandrerkvinner (37,5 prosent). Blant kvinner med majoritetsbakgrunn jobber 31 prosent deltid. Blant innvandrer menn er 17 prosent deltidsansatt mot 14 prosent med majoritetsbakgrunn (SSB, 2023i). Forskjellene beskrevet over kan delvis forklares med at innvandrere er

overrepresentert i yrker der deltidsarbeid er utbredt, for eksempel yrker innen renhold, pleie- og omsorg og salg. Dette gjelder i størst grad kvinner fra landgruppe 2 (Olsen, 2019).

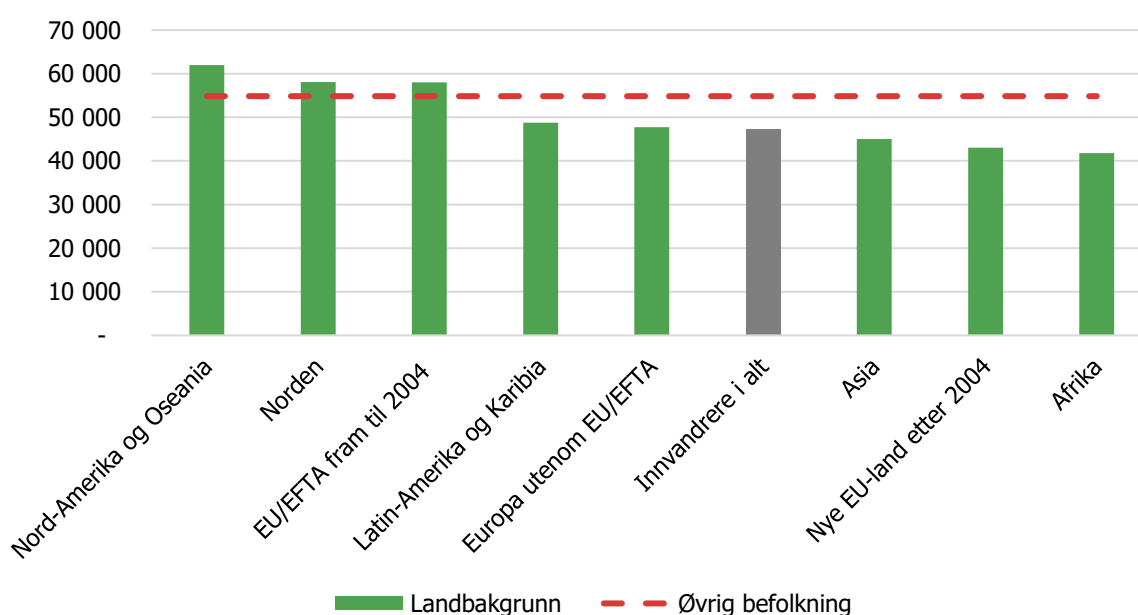
For noen er deltidsarbeid frivillig, der man velger å ikke jobbe heltid av ulike årsaker, for eksempel for å kombinere utdanning og arbeid, eller balansere arbeid og andre forpliktelser. Det er samtidig noen som jobber deltid fordi de ikke har muligheten til å få fulltidsjobb. Deltidssysselsatte som ønsker og har forsøkt å få lengre arbeidstid, og som kan starte med det innen en måned, kalles også undersysselsatte. Ufrivillig deltid er mer utbredt blant innvandrere enn i øvrig befolkning. I 2021 ønsket 11 prosent av de sysselsatte innvandrere lengre arbeidstid, sammenliknet med 5,5 prosent i befolkningen ellers (Lien, 2022).

## Lønn

Innvandrere har i gjennomsnitt lavere lønn enn øvrig befolkning. Ved utgangen av 2022 tjente innvandrere i gjennomsnitt 47 600 kroner i måneden, mens gjennomsnittlig månedslønn<sup>3</sup> i øvrig befolkning lå på 55 800 kroner (Bye, 2023). Med andre ord har innvandrere i snitt 15 prosent lavere lønn enn resten av befolkningen. Disse gjennomsnittsforskjellene i lønnsnivå har omtrent vært uendret siden 2015 (SSB, 2022l).

På linje med andre indikatorer i denne rapporten, finner vi betydelig variasjon mellom ulike grupper innad i innvandrerbefolkningen også når det gjelder deres lønnsnivå.

Figur 33. Gjennomsnittlig månedslønn, etter landbakgrunn. 2022. (SSB, 2022m)



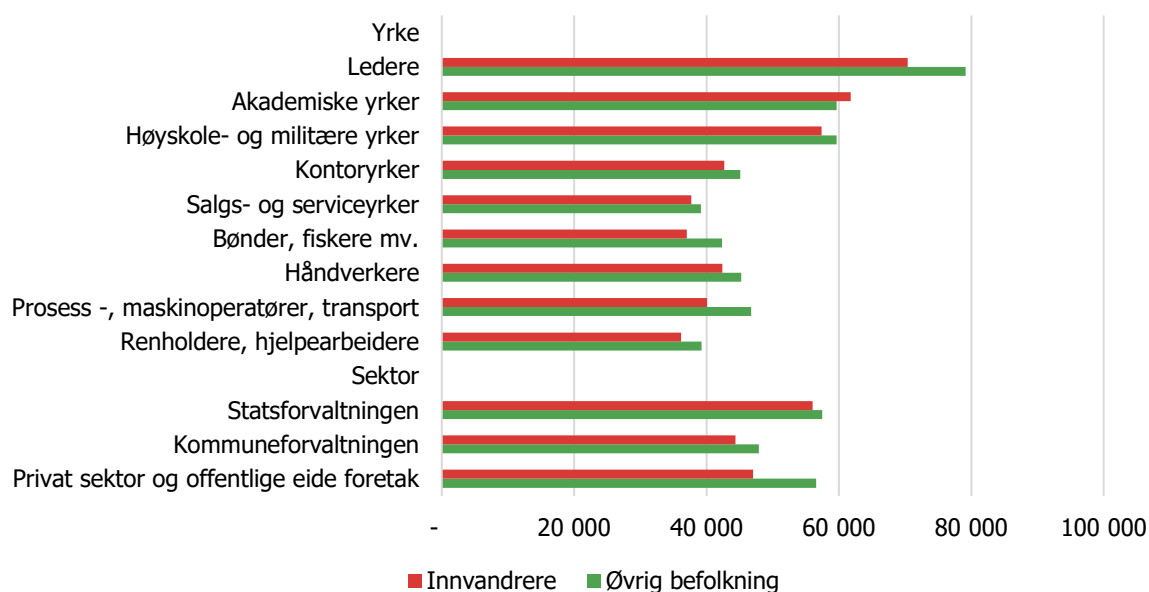
<sup>3</sup> I tråd med SSBs definisjon omfatter månedslønn avtalt brutto månedslønn, uregelmessige tillegg og bonuser. Overtidsgodtgjørelser er ikke medregnet i månedslønn.

Fordelt etter verdensregion, har innvandrere fra Nord-Amerika, Norden og vesteuropeiske land en gjennomsnittlig månedslønn på nivå med øvrig befolkning eller høyere. Innvandrere fra Afrika, Asia og nye EU-medlemsland i Øst-Europa tjener i snitt minst, noe som vises i figur 33. Flyktninger og deres familiegjeforente har lavest lønn sammenliknet med andre innvandrere, og tjente i snitt ca. 42 000 kroner i månedslønn i 2022.

De gjennomsnittlige forskjellene i lønnsnivå henger sammen med representasjon i ulike sektorer og yrker som er beskrevet i kapittel 5. Innvandrere, og særlig de med bakgrunn fra Asia og Afrika, er overrepresentert i lavtlønnede yrker innen overnatting, servering, renhold mm.

Når vi sammenlikner lønnen mellom innvandrere og øvrig befolkning som jobber i samme sektor eller yrkesgruppe, reduseres lønnsgapet betydelig, men forsvinner ikke helt. Innvandrere tjener i snitt mindre enn befolkningen ellers i alle yrkesgrupper unntatt akademiske yrker. Fordelt etter sektor er lønnsgapet størst i privat sektor, mens det nesten ikke er forskjell i lønnsnivå i statsforvaltningen (figur 34).

*Figur 34. Gjennomsnittlig månedslønn i kroner for innvandrere og øvrig befolkning, etter yrke og sektor. 2022 (SSB, 2022)*



Flere studier har dokumentert at lønnsforskjellene eksisterer mellom ansatte med og uten innvandrerbakgrunn som ellers er like med hensyn til en lang rekke kjennetegn, som utdanning, kjønn, alder og karriereforløp. Forskjellene forekommer både innenfor samme næring, yrke, og til og med innenfor enkeltvirksomheter (Kolsrud et al., 2016).

Videre viser forskning at lønnen øker med botid og antall år i arbeidslivet, men denne økningen er svakere for flyktninger og deres familie enn for andre innvandrere og majoritetsbefolkningen. Med andre ord blir lønnsforskjellene større jo lengre flyktningene har bodd og jobbet i Norge, også når de sammenliknes med norskfødte arbeidstakere med



samme utdanningsnivå og arbeidserfaring (Barth et al., 2012; Kolsrud et al., 2016). Dette kan blant annet skyldes at innvandrere fra lavinntektsland har lavere mobilitet ut av jobber med lav lønn sammenliknet med majoritetsbefolkningen. De er også mer utsatt for ufrivillige jobbskifter (for eksempel som følge av nedskjæringer) og har flere perioder med arbeidsledighet mellom ansettelsene (Bratsberg et al., 2018; Røed et al., 2019).

En annen faktor som kan bidra til å forklare forskjellene i lønnsnivå og -utvikling er hvilken lønn arbeidstakere med innvandrerbakgrunn blir tilbudt i ulike virksomheter og næringer. Forskning har dokumentert at en økt andel innvandrere i det norske arbeidsmarkedet henger sammen med redusert lønnsutvikling (Bratsberg et al., 2014; Iversen et al., 2017). Med andre ord ansetter arbeidsgivere billigere arbeidskraft uten å redusere produktiviteten for å øke lønnsomheten i bedriftene. Utenlandsfødte arbeidstakere på sin side er i en svakere posisjon på arbeidsmarkedet enn majoritetsbefolkningen og fortsetter å jobbe i underbetalte stillinger, fordi de har få alternative jobbmuligheter. Dette gjelder i størst grad for innvandrere fra lavinntektsland med lav formell kompetanse (Dale-Olsen et al., 2014). Forskning på feltet tyder på at innvandrere er mer utsatt for lønnsdiskriminering, sosial dumping og ulike former for arbeidslivskriminalitet sammenliknet med andre arbeidstakere. Vi vet lite om omfang og utvikling i disse fenomenene i Norge, men det pekes på noen risikofaktorer, som stort innslag av ufaglært og/eller utenlandsk arbeidskraft i næringen, høy andel midlertidige ansettelser, fravær av tariffavtale og at arbeidet utføres i private hjem (Brunovskis & Ødegård, 2019).

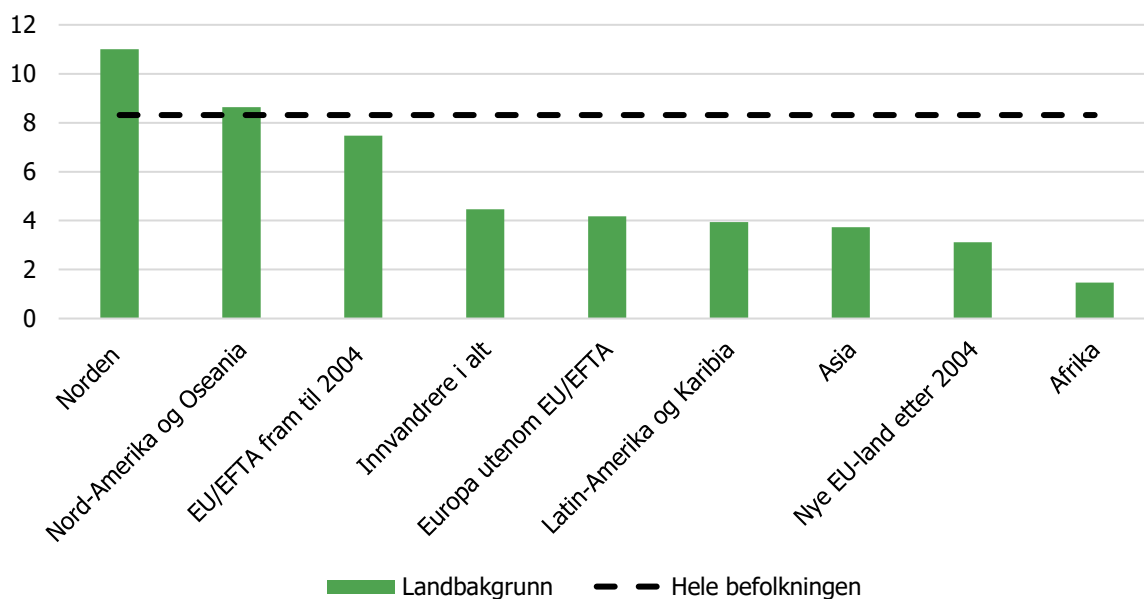
## Lederstillinger

Like muligheter og inkludering av utsatte grupper er en sentral målsetning i arbeidslivet og i det norske samfunnet generelt. Dette handler blant annet om hvilke muligheter ulike grupper har for karriereutvikling og stillingsopprykk. Mangfold i ledelsen kan bidra til et mer inkluderende arbeidsliv og påvirke ansattes forventninger knyttet til egne muligheter for karriereutvikling (J.-P. Brekke et al., 2023; Umblijs et al., 2022)

SSB publiserer årlig statistikk over sysselsatte i ulike yrkesgrupper, blant annet i lederyrker. Statistikken kan benyttes som en indikasjon på hvor godt innvandrere er representert i lederstillinger. Tallene viser at innvandrere er underrepresentert blant ledere i det norske arbeidslivet. Andelen som jobber i lederyrker er halvparten så lav blant innvandrere som i resten av befolkningen. I 2022 jobbet i snitt 4 prosent av sysselsatte innvandrere i lederyrker, mot 8 prosent i hele befolkningen (SSB, 2022n).

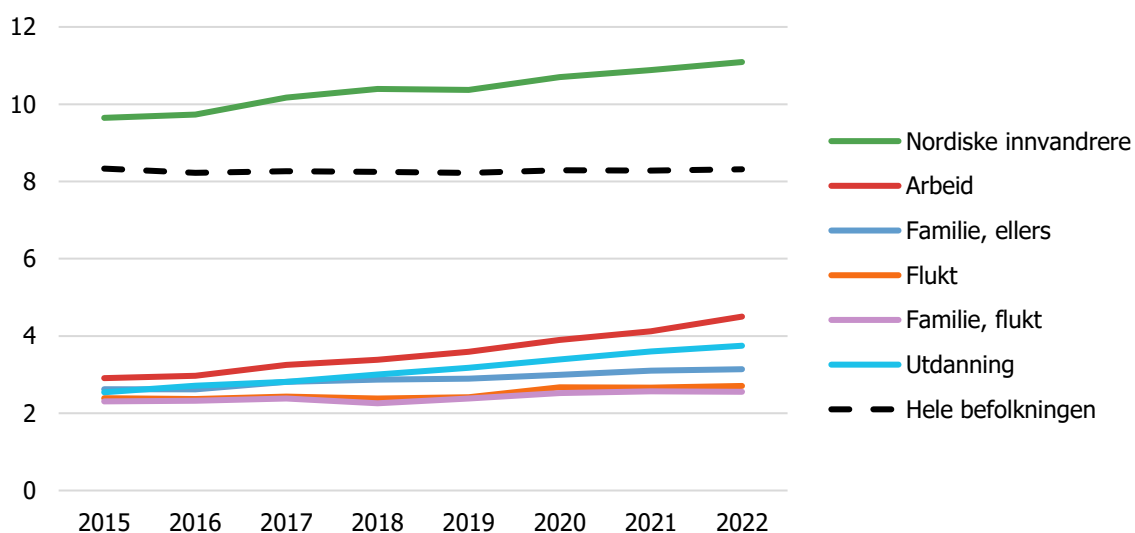
Innvandrere fra nordiske land har større sannsynlighet for å jobbe som leder sammenliknet både med andre innvandrere og befolkningen ellers. 11 prosent av de nordiske innvandrere var sysselsatt i lederyrker i 2022. Innvandrere fra Nord-Amerika og EU-land (fram til 2004) er representert i lederyrker på nivå med resten av befolkningen, som vist i figur 35. På den andre siden var det lavest andel i lederstillinger blant innvandrere fra Afrika, nye EU-medlemsland i Øst-Europa og Asia.

Figur 35. Andel sysselsatt i lederyrker, etter landbakgrunn. 2022. (SSB, 2022n)



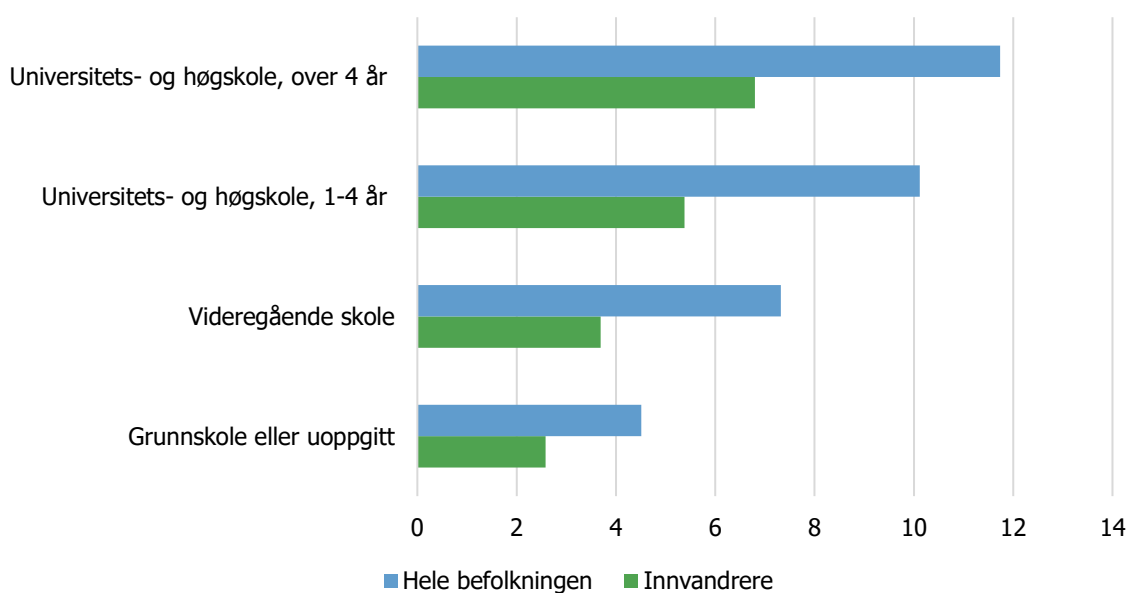
Siden 2015 har det vært en svak økning i andelen innvandrere i lederyrker, og dette har ført til marginalt lavere forskjeller i representasjon i lederstillinger (SSB, 2022n). I 2022 var hver tiende leder i Norge innvandrer, mot en av femten i 2015. Samtidig viser figuren under at denne positive utviklingen gjelder for noen innvandrergrupper i større grad enn for andre. Andelen i lederyrker er høyest - og stigende - blant innvandrere fra Norden. På den andre siden har flyktninger og familiegjenforente med flyktninger lavest sannsynlighet for å ha lederjobber; kun 3 prosent var registrert som ledere i 2022, som tilsvarer omtrent på samme nivå som i 2015.

Figur 36. Andel i lederyrker blant sysselsatte innvandrere, etter innvandringsgrunn. Prosent (SSB, registerbasert sysselsettingsstatistikk).



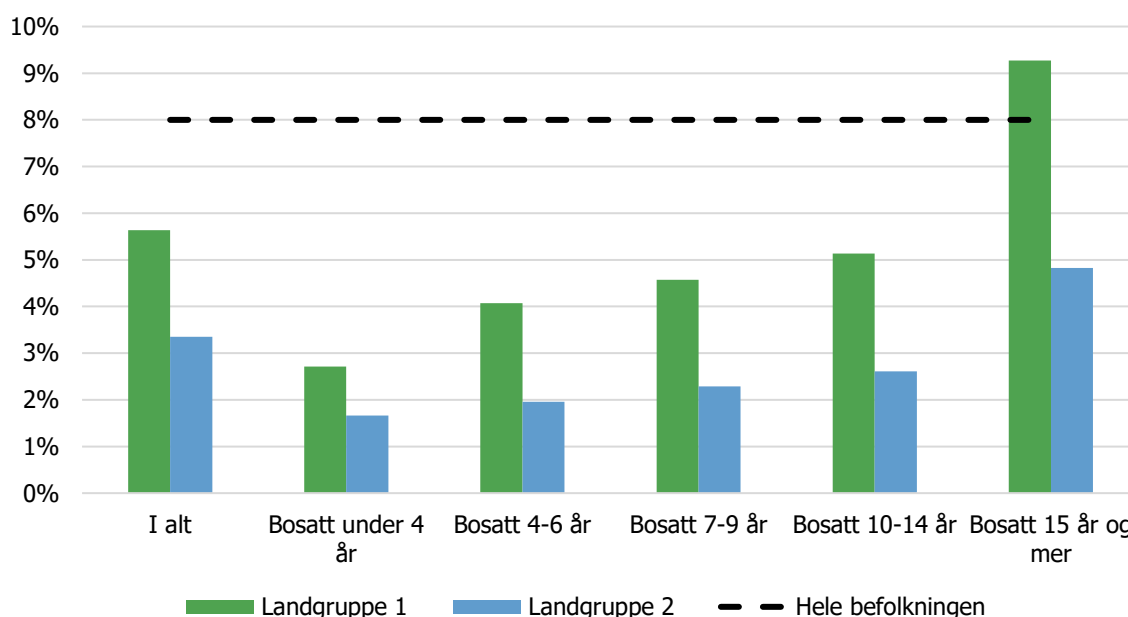
Det kan være flere mulige årsaker til forskjellig grad av representasjon i lederstillinger blant ulike grupper i innvandrerbefolkningen. Det å jobbe som leder henger sammen med en rekke demografiske og sosioøkonomiske kjennetegn som alder, kjønn og utdanningsnivå. I tillegg vil botid og antall år med arbeidserfaring i Norge påvirke mulighetene for å bli leder. Videre er kvinner i mindre grad representert i lederstillinger enn menn, og dette gjelder både i befolkningen med og uten innvandrerbakgrunn. Personer med høyere utdanning jobber relativt oftere som ledere. Samtidig viser figur 37 at også innvandrere som har høyt utdanningsnivå er underrepresentert i lederyrker sammenliknet med befolkningen for øvrig. I hele befolkningen var 12 prosent av dem med utdanning på masternivå eller høyere sysselsatt i lederyrker, mot 7 prosent innvandrere med tilsvarende utdanningsbakgrunn.

*Figur 37. Andel i lederyrker blant sysselsatte innvandrere og i hele befolkningen, etter utdanningsnivå. 2022. Prosent (SSB, registerbasert sysselsettingsstatistikk)*



Det er svært få ledere blant nyankomne innvandrere. I 2022 jobbet kun 2 prosent av de sysselsatte innvandrere med botid på under 4 år i lederyrker. Andelen ledere blant innvandrere øker med botid, og denne utviklingen er kraftigere for innvandrere fra landgruppe 1 enn for innvandrere fra landgruppe 2. Andelen i lederstillinger blant innvandrere fra landgruppe 1 med botid på 15 år eller mer lå på ca. 9 prosent i 2022. Dette var høyere enn gjennomsnittet for hele befolkningen, som lå på 8 prosent. Tilsvarende andel for dem med lang botid og bakgrunn fra landgruppe 2 lå på ca. 5 prosent.

Figur 38. Andel i lederyrker blant sysselsatte innvandrere, etter botid og todelt landbakgrunn. 2022. (SSB, 2022p)

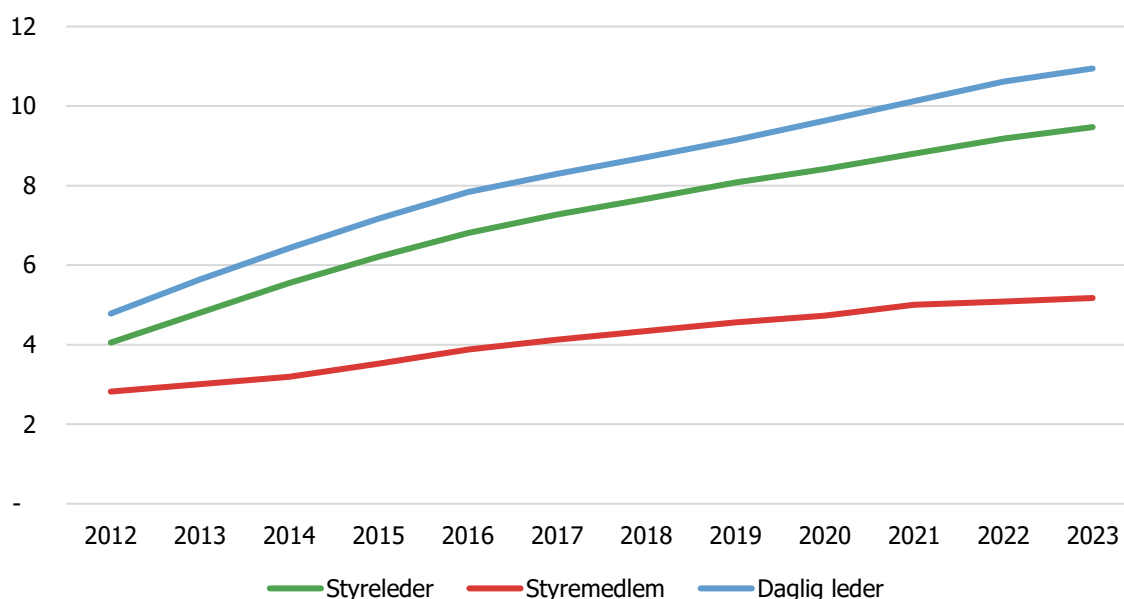


Underrepresentasjon i lederstillinger blant innvandrere og deres norskfødte barn kan ha en rekke ulike årsaker. Som beskrevet over, kan det henge sammen med kjennetegn som utdanningsnivå, alder eller botid. I tillegg kan det skyldes flere forhold på arbeidsmarkedet og barrierer som denne gruppen møter i arbeidslivet. For eksempel kan det være mer begrensede muligheter for karriereutvikling i noen yrker enn i andre. Et annet eksempel er diskriminering ved opprykk til lederstillinger. Forskning viser blant annet at studenter med innvandrerbakgrunn fra asiatiske land i større grad opplever at de har problemer med å få lederstillinger sammenlignet med norske studenter. Dette til tross for at studenter med bakgrunn fra asiatiske land har større ambisjoner knyttet til sin karriereutvikling enn studenter i majoritetsbefolkningen (Abrahamsen & Drange, 2014).

### Representanter i styrer

Innvandrere er underrepresentert i styrer i norske virksomheter, selv om andelen er stigende (SSB, 2023h). I 2023 var 9 prosent av styreledere og 11 prosent av daglige ledere i aksjeselskaper innvandrere. Ti år tidligere lå innvandrerandelen blant styreledere og dagligledere på henholdsvis 5 og 6 prosent.

Figur 39. Andel innvandrere i ulike roller i styrever i norske aksjeselskaper (AS). Prosent. (SSB, 2023h)



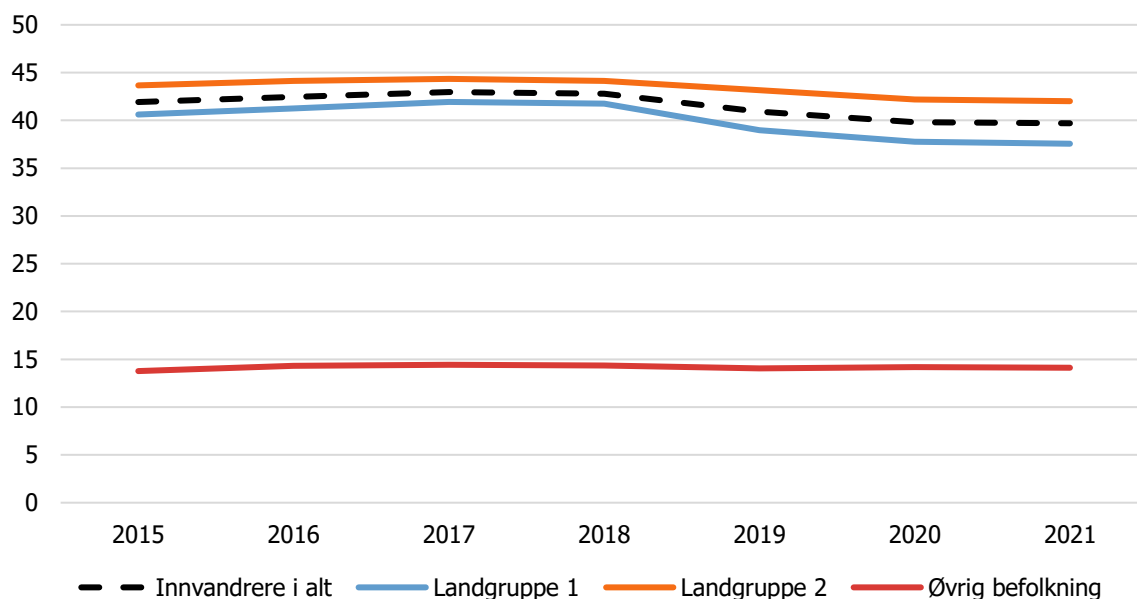
Andelen innvandrere blant dem som driver og styrer virksomhetene varierer en god del mellom ulike næringer. I næringsgruppen «Internasjonale organisasjoner og organer» utgjør innvandrere 67 prosent av daglige ledere og 70 prosent av styrerepresentanter. I tillegg er det en høy andel innvandrere blant daglige ledere innen overnatting og servering (37 prosent) og transport og lagring (22 prosent) (Bartsch, 2023). Som vist i kapittel 5, er dette næringene der høy andel av de ansatte har innvandrerbakgrunn.

### Overkvalifisering

Overkvalifisering viser til at en arbeidstaker har høyere formell utdanning og kompetanse enn det som kreves i den jobben vedkommende har fått, det vil si at man ikke får brukt den kompetansen man har (NOU, 2011). For den enkelte kan overkvalifisering begrense mulighetene for fremtidig lønns- og karriereutvikling, redusere motivasjon og prestasjoner på arbeidsplassen, samt føre til dårligere helse og livskvalitet (Erdogan & Bauer, 2021; Larsen et al., 2018). Overkvalifisering har negative konsekvenser for hele samfunnet, fordi det innebærer mindre effektiv bruk av ressurser og kompetanse (NOU, 2011).

Innvandrere i Norge har større sannsynlighet for å være overkvalifisert i jobben sin enn majoritetsbefolkningen. I 2021 jobbet 40 prosent av høyt utdannede innvandrere i yrker med lavere krav til formell kompetanse. I resten av befolkningen lå denne andelen på 14 prosent. Disse andelene har vært nesten uendret siden 2015 (SSB, 2021b).

Figur 40. Andel overkvalifiserte, etter innvandrerkategori. Prosent (SSB, 2021b)



Også innenfor samme næring, og til og med når man sammenlikner tilnærmet identiske stillinger, er innvandrere oftere overkvalifisert i jobben sin enn øvrige ansatte. Dette gjelder for innvandrere fra alle verdensregioner, men innvandrere fra landgruppe 2 er særlig overrepresentert blant de overkvalifiserte. Det er små forskjeller i overkvalifiseringsgrad etter kjønn og sektor innvandrere er ansatt i (Edelmann & Villund, 2022; Larsen et al., 2018).

Innvandrere med kortere botid i Norge er mest utsatt for overkvalifisering: i 2021 var halvparten av dem med botid på under 10 år overkvalifisert. Blant innvandrere som har bodd i Norge i ti år eller mer var en tredjedel overkvalifisert i jobbene sine. Med andre ord reduseres sannsynligheten for å være overkvalifisert med botid, men også innvandrere med lang botid får lavere avkastning av sin utdanning sammenliknet med majoritetsbefolkningen (Edelmann & Villund, 2022).

Det kan være flere årsaker til at innvandrere er mer utsatt for overkvalifisering enn resten av befolkningen. For eksempel kan det oppstå utfordringer med godkjenning av utenlandsk utdanning, eller det kan være at utdanningen ikke er direkte overførbart til norske arbeidsmarkedsforhold. Manglende norskkunnskaper og stadig økende krav til norskkferdigheter kan også begrense mulighetene for bruk av medbrakt kompetanse. I tillegg kan diskriminering føre til at innvandrere ikke får jobb etter sine kvalifikasjoner (Edelmann & Villund, 2022; Larsen et al., 2018).

## Fysisk arbeidsmiljø

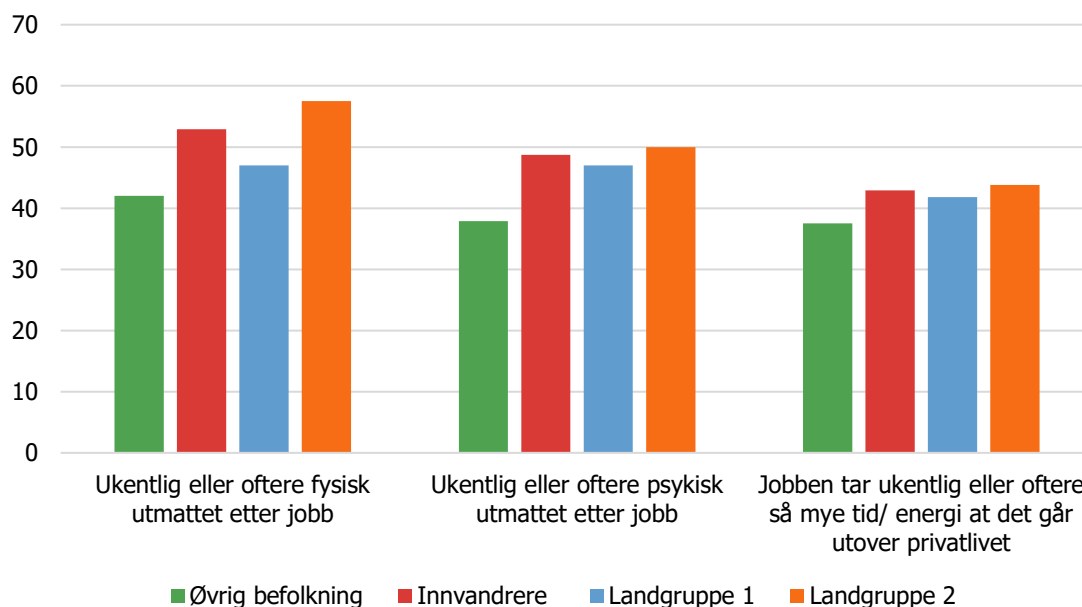
Krevende fysiske arbeidsforhold kan ha negativ påvirkning på arbeidstakernes trivsel og helse, og bidra til økt risiko for skader, sykdom, uførhet og frafall fra arbeidslivet (Akay & Ahmadi, 2022; Ugreninov, 2023). Eksempler på slike risikofaktorer er tungt, statisk eller gjentakende arbeid, samt eksponering for støy, vibrasjoner eller kjemikalier.

### Hva menes med fysisk arbeidsmiljø?

Fysisk arbeidsmiljø dreier seg om arbeidsforhold som påvirker ansatte enten direkte ved bruk av kroppen eller indirekte, som følge av egenskaper ved arbeidsplassen og arbeidsredskapene (STAMI, 2021).

Tall fra SSBs årlige livskvalitetsundersøkelse tyder på at innvandrere oftere er utsatt for dårligere arbeidsmiljø enn resten av befolkningen, og dette gjelder i størst grad innvandrere fra landgruppe 2. Om lag 58 prosent i denne gruppen opplever ukentlig eller oftere å være fysisk utmattet etter jobb, og halvparten er psykisk utmattet etter jobb ukentlig eller oftere. I øvrig befolkning ligger den tilsvarende andel på henholdsvis 42 og 38 prosent. Innvandrere opplever også oftere at kravene på jobben går utover deres privatliv, sammenliknet med øvrig befolkning, selv om forskjellene mellom disse to gruppene er små (Figur 41).

Figur 41. Utvalgte arbeidsmiljøindikatorer, etter todelt landbakgrunn for innvandrere, prosent. 2022 (Livskvalitetsundersøkelsen, SSB)



Fysisk arbeidsmiljø er avhengig av hva slags arbeidsoppgaver man utfører, og ulike yrker og næringer har derfor forskjellige risikofaktorer knyttet til arbeidsmiljø. Som nevnt i kapittel 6.4, er innvandrere overrepresentert i yrker der fysisk belastende arbeidsoppgaver er mer utbredt (SSB, 2019a; Sterud et al., 2018; With, 2019). Tall fra Levekårsundersøkelsen viser

at innvandrere i større er grad utsatt for sterk støy, hudirriterende stoffer, kjemikalier, støv eller gass. 53 prosent av innvandrere var utsatt for minst en av de ovennevnte faktorene i sitt daglige arbeid, mot 38 prosent i hele befolkningen. I tillegg er andelen som løfter i ubekvemme stillinger fire ganger så høy blant innvandrere sammenliknet med hele befolkningen, 17 mot 4 prosent (Vrålstad & Wiggen, 2016).

Også blant dem som jobber innenfor samme næring har innvandrere mer fysisk krevende arbeidsforhold. For eksempel er utenlandske statsborgere sterkt overrepresentert i arbeidsulykker i bygge- og anleggsvirksomhet. 42 prosent av de skadde i fallulykker som skjedde mellom 2019 og 2021 hadde utenlandsk statsborgerskap. Ser man på dødsfall som følge av arbeidsskader i samme periode, var fem av de syv omkomne utenlandske arbeidstakere (Arbeidstilsynet, 2022b).

Dersom det skjer brudd på helse-, miljø- og sikkerhetsregler, eller når lønn og andre ytelser er uakseptabelt lave sammenliknet med hva andre arbeidstakere normalt tjener, dreier det seg ofte om sosial dumping, og i noen tilfeller også menneskehandel i arbeidslivet. Med sosial dumping menes særlig at utenlandske arbeidstakere som utfører arbeid i Norge får vesentlig dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn norske arbeidstakere (Regjeringen, 2022). Menneskehandel innebærer at personer tvinges til arbeid eller tjenester ved bruk av tvang, vold, trusler eller misbruk av sårbar situasjon. Det er vanskelig å dokumentere og måle omfanget av disse fenomenene i Norge, men studier viser at ansatte i noen næringer er spesielt utsatt. Dette gjelder næringer med blant annet få krav til formell kompetanse, høy andel innvandrere, lav andel fast ansatte, lav organisasjonsgrad og fravær av tariffavtale (Brunovskis & Ødegård, 2019; Samfunnsøkonomisk analyse, 2020). For eksempel trekker forskningen frem bygg og anlegg, overnatting og servering, rengjøring og transport som noen av næringene med høyere risiko for sosial dumping.

## Organisasjonsgrad

Innvandrere er relativt sjeldnere medlemmer i arbeidstakerorganisasjoner sammenliknet med øvrig befolkning. Dette kan delvis forklares med hvilke næringer og yrker de jobber i. Innvandrere er overrepresentert i næringer med lav organisasjonsgrad og lav tariffavtaledekning (Nergaard & Ødegård, 2022).

### Organisasjonsgrad og tariffavtale

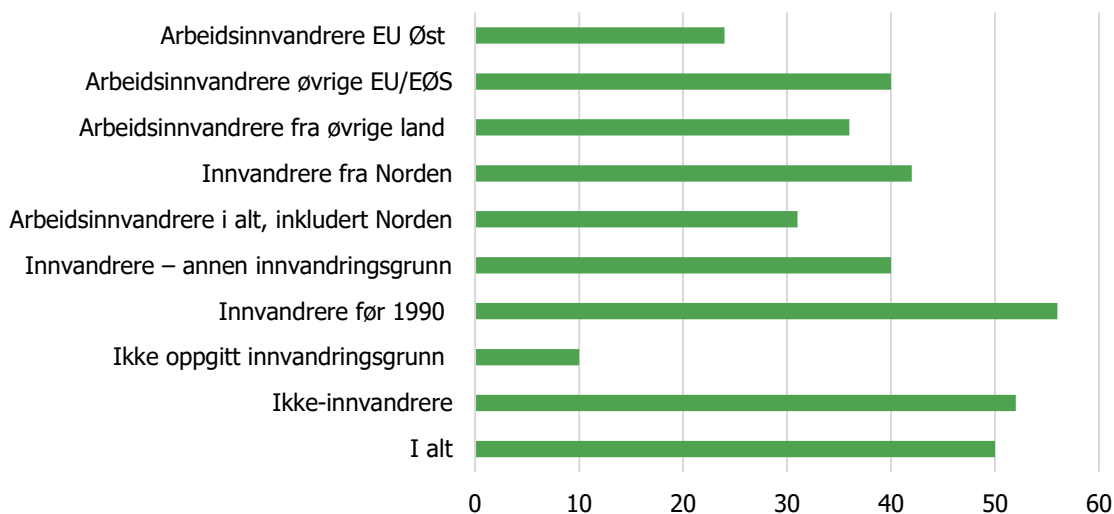
*Organisasjonsgrad* er andelen arbeidstakere som er medlemmer av en arbeidstakerorganisasjon (fagforening).

*Tariffavtale* er en avtale mellom en fagforening og enten en arbeidsgiverforening eller en enkelt arbeidsgiver om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold.

Tariffavtalen regulerer lønnsnivå og andre arbeidsforhold, som arbeidstid, skiftarbeid og overtidarbeid, oppsigelsesfrister, ferie, pensjon og permisjoner.



Figur 42. Organisasjonsgrad blant arbeidstakere i ulike innvandrergrupper. Prosent. 2019 (Nergaard & Ødegård, 2022)



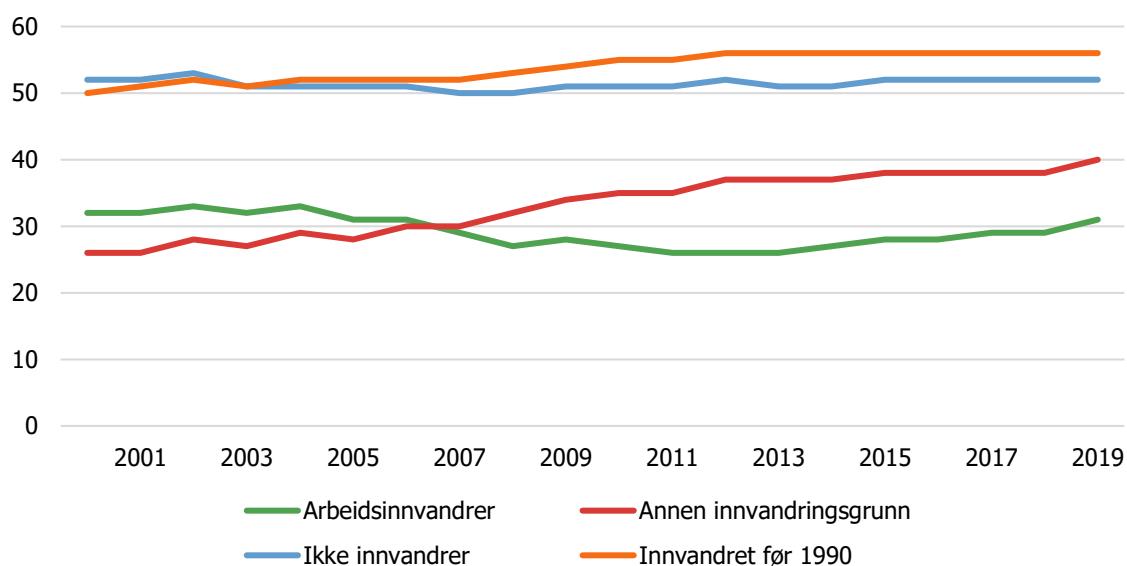
Disse omfatter blant annet næringene innen bygg- og anlegg, varehandel, overnatting og servering. På en annen side jobber relativt færre innvandrere i offentlig sektor, der organisasjonsgraden er høy. Samtidig viser forskning at i flere næringer er organisasjonsgraden 10–20 prosentpoeng lavere blant arbeidsinnvandrere enn blant arbeidstakere uten innvandrerbakgrunn i samme næring (NOU, 2022).

Sannsynligheten for å være medlem av en fagforening er i tillegg høyere for kvinner enn for menn. Dette gjelder både for innvandrere og i resten av befolkningen, og henger sammen med at kvinner oftere er ansatt i offentlig sektor. 41 prosent av kvinnelige og 27 prosent av mannlige arbeidsinnvandrere var fagorganisert i 2019 (Nergaard & Ødegård, 2022).

Arbeidsinnvandrere har lavere organisasjonsgrad sammenliknet med dem som har innvandret av andre årsaker. I 2019 var 31 prosent av arbeidsinnvandrere og 40 prosent av andre innvandrere medlemmer i en fagforening. I øvrig befolkning ligger andelen på 52 prosent. Det er sterk positiv sammenheng mellom botid og sannsynligheten for å være fagorganisert. For eksempel var 16 prosent av arbeidsinnvandrere med kort botid (inntil to år) organisert i 2019. Blant dem som har vært i Norge i mer enn 20 år, var tilsvarende andel 53 prosent (Nergaard & Ødegård, 2022).

Figuren under viser utvikling i organiseringsgrad over tid. For majoritetsbefolkningen har den vært relativt uendret i årene 2000-2019. Også for arbeidsinnvandrerne lå andelen på samme nivå i 2019 som i 2000, selv om det har vært noe variasjon i andelen organiserte gjennom perioden. For andre innvandrere har graden av fagorganisering økt.

Figur 43. Utvikling i organiseringsgrad, etter innvandringsbakgrunn. Prosent. (Nergaard & Ødegård, 2022)



I perioden 2000-2019 har det med andre ord blitt mindre forskjeller mellom innvandrere og øvrig befolkning når det gjelder organisasjonsgrad. Vi vet mindre om fagforeningstilhørighet i ulike innvandrergrupper etter 2019, og det er behov for oppdatert statistikk på dette området.

## 6.5. Fravær og avgang fra arbeid

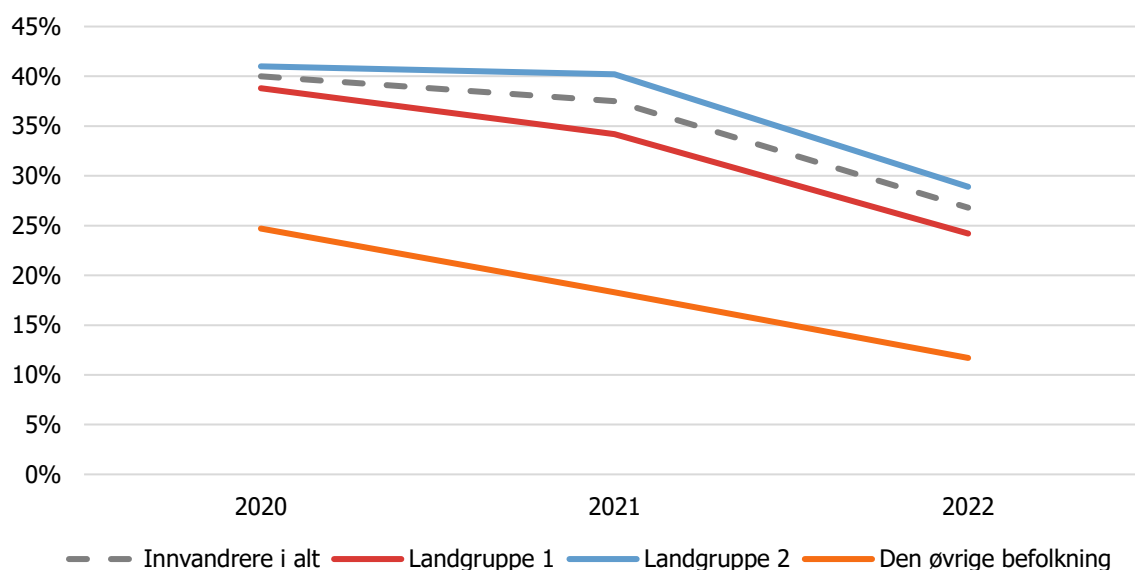
Flere studier av innvandrere i arbeidslivet peker på at lav sysselsetting i denne gruppen ikke bare er forårsaket av barrierer på vei inn i arbeidslivet. Innvandrere har også høyere sannsynlighet for å slutte å jobbe etter noen år i arbeidslivet, og dette gjelder spesielt mannlige flyktninger (Bratsberg et al., 2011, 2014). For eksempel finner Bratsberg med flere (2017) at sannsynligheten for å miste jobben i privat sektor i Norge er mer enn dobbelt så stor for innvandrere enn for resten av befolkningen. Konsekvensene av å miste jobben er også større for innvandrere, for eksempel med tanke på fremtidig sysselsetting og lønnsutvikling.

Det kan være ulike årsaker til at innvandrere er mer utsatt for å havne utenfor arbeidslivet, for eksempel høy grad av midlertidige ansettelse, manglende norskferdigheter og kvalifikasjoner eller dårlig helse. I dette kapitlet beskriver vi forhold som opplevd risiko for å miste jobben, tidlig avgang fra arbeidslivet, midlertidige ansettelse, sykefravær og permisjoner.

### Opplevd risiko for å miste jobben

I SSBs Livskvalitetsundersøkelse blir respondentene spurt om de mener at de er i fare for å miste jobben. Resultatene tyder på at innvandrere, og særlig de fra land i Asia, Afrika etc. (landgruppe 2), oftere opplever risiko for å miste jobben enn befolkningen for øvrig.

Figur 44. Andel som mener at de er i fare for å miste jobben  
(Livskvalitetsundersøkelsen, SSB)



Restriksjonene i forbindelse med covid-19 pandemien påvirket innvandreres arbeidshverdag i større grad enn resten av befolkningen. Dette kommer også tydelig frem når det gjelder bekymringer knyttet til å miste jobben. I 2020 og 2021 mente fire av ti innvandrere at de sto i fare for å miste jobben, mot to av ti i den øvrige befolkningen. I 2022 gikk denne andelen ned for begge gruppene. Nesten tre av ti innvandrere i landgruppe 2 opplevde at de stod i fare for å miste jobben, mot drøyt en av ti i befolkningen ellers.

En studie fra 2018 viser at innvandrere er dobbelt så utsatt for å miste jobben i privat sektor som personer uten innvandrerbakgrunn (Bratsberg et al., 2018). Dette har negative konsekvenser for blant annet fremtidig sysselsetting og lønnsutvikling. Innvandrere fra lavinntektsland er mest utsatt for å bli værende utenfor arbeidslivet etter at de mister jobben.

### Tidlig avgang fra arbeidslivet

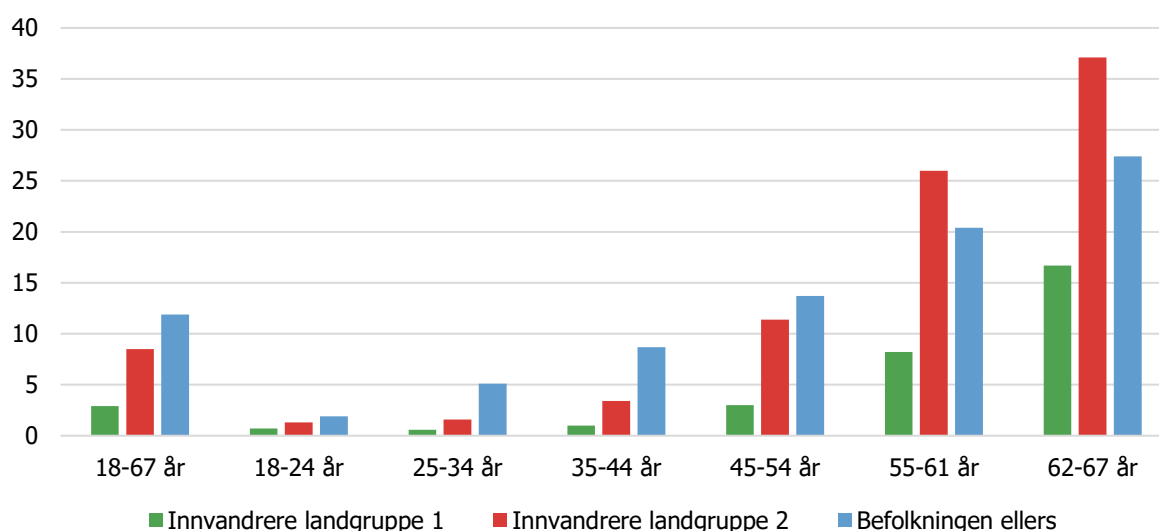
En viktig politisk målsetting er at eldre arbeidstakere, både med og uten innvandrerbakgrunn, skal delta i arbeid lenger (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2023a). Befolkningsframskrivingene til SSB viser at antallet innvandrere i Norge i aldersgruppen 55-66 år vil øke kraftig i løpet av de neste 20 årene (Tønnessen & Syse, 2021). Graden av tilknytning til arbeid i denne gruppen vil derfor ha stor betydning for den norske velferdsstatens bærekraft.

Sysselsettingsnivået i befolkningen (både blant innvandrere og i resten av befolkningen) er høyest i aldersgruppen 25-54 år, og går deretter ned med alderen. I 2022 var 57 prosent av innvandrere i alderen 55-66 år sysselsatt. I den øvrige befolkningen lå tilsvarende andel på 70 prosent. Innvandrere fra land i Asia, Afrika og Europa utenom EU hadde lavest andel i arbeid i 2022; under halvparten av 55-66-åringene fra disse landgruppene var i jobb. De

aller fleste flyktninger i Norge har bakgrunn fra disse tre verdensregionene. Forskning viser at innvandrere fra disse landene faller ut av arbeid tidligere enn majoritetsbefolkningen (Bratsberg et al., 2010) dette gjelder særlig mannlige flyktninger (Bratsberg et al., 2017).

Andelen som mottar helserelaterte ytelser, øker med alderen. Blant dem som står utenfor arbeid i alderen i 50- og 60-årene, er mange registrert som mottakere av uføretrygd. Figuren under viser at innvandrere totalt sett har lavere andel uføretrygd enn øvrig befolkning. V Samtidig øker denne andelen raskere med alder for innvandrere enn for resten av befolkningen, og dette gjelder særlig innvandrere fra landgruppe 2. I aldersgruppen 55-61 år var en av fire innvandrere med bakgrunn fra landgruppe 2 uføretrygdet i 2022, mot en av fem i befolkningen født i Norge.

Figur 45. Andel uføretrygdede i prosent av befolkningen, etter innvandrerbakgrunn og alder. 2022. (SSB, 2022i)



Det kan være ulike årsaker til at tidlig avgang fra arbeid er mer vanlig blant innvandrere, og spesielt blant flyktninger: flyktningers bakgrunn (utdanning, kvalifikasjoner, språkferdigheter, helse), kjennetegn ved arbeidsplassen (arbeidsmiljø, lønn, midlertidighet, diskriminering) eller andre forhold på arbeidsmarkedet. For eksempel har flyktninger oftere løse arbeidsavtaler med varierende og uforutsigbar arbeidstid, og de mister oftere jobben i forbindelse med nedbemanningsprosesser. Et annet eksempel kan være dårlig helse og slitasje på grunn av fysisk krevende arbeidsoppgaver. For flyktningkvinner kan i tillegg forventninger knyttet til fødselspermisjon og omsorgsoppgaver hjemme føre til at de trekker seg ut av arbeidslivet (Proba, 2020).

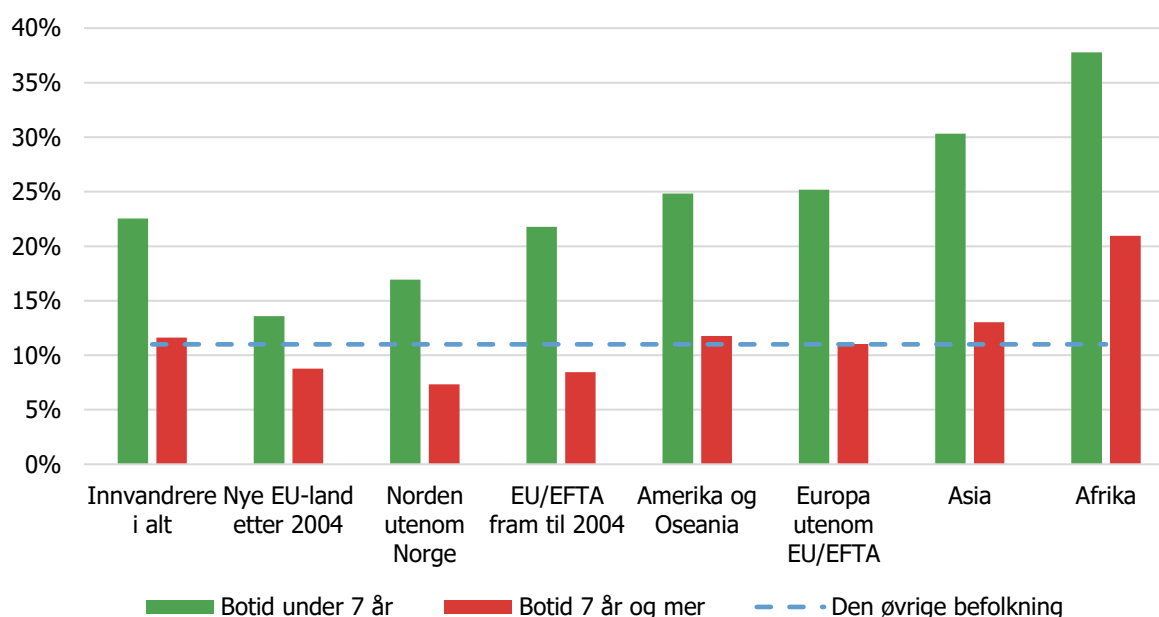
Videre i dette kapittelet omtaler vi nærmere noen av årsakene nevnt over.

### Midlertidige ansettelse

Innvandrerens arbeidshverdag er i større grad preget av midlertidighet enn i resten av befolkningen. Ved utgangen av 2022 var 14,5 prosent av innvandrere ansatt i midlertidige

stillinger, mot 11 prosent i den øvrige befolkningen (Taha, 2023). Midlertidig ansettelse er vanligere blant kvinner enn blant menn, både med og uten innvandrerbakgrunn. I 2022 jobbet 18 prosent av innvandrerkvinner og 14 prosent av kvinner i den øvrige befolkningen i midlertidige stillinger. I tillegg er det sterk sammenheng mellom sannsynligheten for å være midlertidig ansatt og innvandreres botid og landbakgrunn. Blant innvandrere som har vært bosatt i Norge i 7 år eller mer er andelen midlertidig ansatte på samme nivå som i befolkningen ellers (Figur 46).

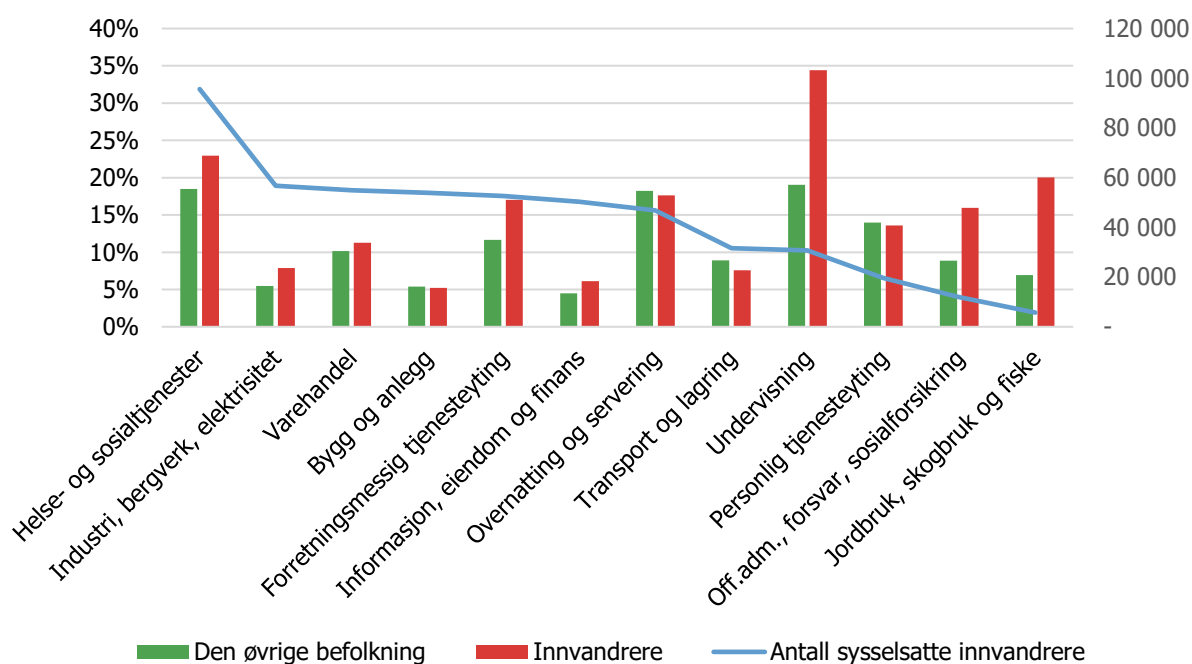
Figur 46. Andel sysselsatte i midlertidige stillinger, etter landbakgrunn og botid. 2022. (SSB, 2022v)



Innvandrere fra land i Afrika skiller seg ut med klart høyeste andel i midlertidige jobber - hver fjerde sysselsatt fra denne verdensregionen hadde midlertidig stilling i 2022. Botid i Norge ser ut til å redusere forskjellen i midlertidighetsgrad i denne gruppen sammenliknet med befolkningen uten innvandrerbakgrunn, men ikke helt. Afrikanske innvandrere med lengre botid jobbet dobbelt så ofte i midlertidige stillinger som øvrig befolkning i 2022, som vist i figur 44.

Bruk av midlertidige stillinger er i ulik grad utbredt i ulike bransjer i det norske arbeidsmarkedet. I næringene innenfor undervisning, helse- og sosialtjenester, overnatting og servering ansettes det relativt flere personer i midlertidige jobber, mens i andre næringer som industri, informasjon og kommunikasjon, bygg og anlegg er andelen midlertidige stillinger lavere. Figur 47 viser at innenfor flere av bransjene jobber innvandrere oftere i midlertidige stillinger sammenliknet med øvrig befolkning. Høyest andel i midlertidige stillinger finner man blant innvandrere sysselsatt innenfor undervisning; en av tre var i midlertidig jobb i 2022.

Figur 47. Andel sysselsatte i midlertidige stillinger, etter næringsgruppe og innvandrerkategori. 2022 (SSB, 2022u)



Forskning viser at midlertidig ansettelse kan ha ulike effekter på videre tilknytning til arbeidslivet. På den ene siden kan ansettelse i midlertidig stilling fungere som et springbrett fra arbeidsledighet og inn i arbeidsmarkedet. På den andre siden kan dette fange arbeidstakeren i usikre jobbstillinger med dårlige perspektiver for å få fast ansettelse. Dette kan bidra til lavere jobbsikkerhet, dårligere lønnsutvikling og økt segmentering av arbeidsmarkedet (Svalund & Berglund, 2018). Det er særlig utsatte grupper, som unge med lite utdanning, innvandrere og personer med nedsatt arbeidsevne som blir hardest rammet av de negative konsekvensene av midlertidig ansettelse (M. Strøm & von Simson, 2020).

## Sykefravær

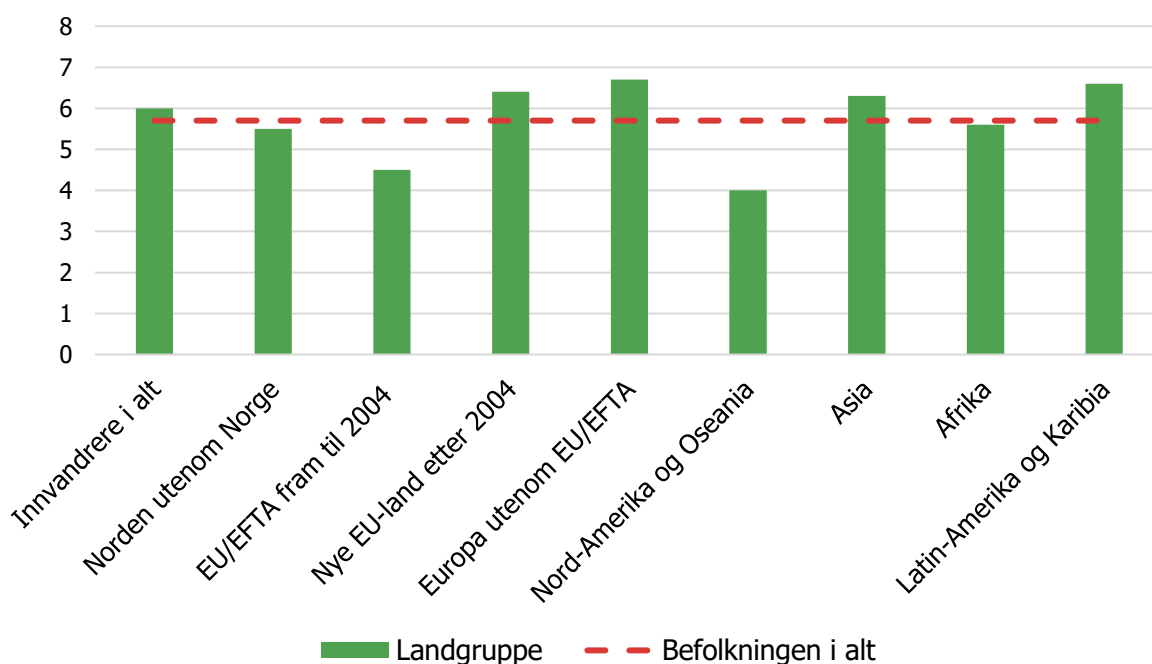
Norge har høyere nivå av sykefravær og mer utbredt langvarig sykefravær sammenliknet med flere andre europeiske land (Lien, 2019; Ugreninov, 2023).

### Om sykefravær

Sykefravær defineres som fravær fra arbeid grunnet egen sykdom som er dokumentert med en egenmelding eller legemelding i henhold til norske lover og avtaler (SSB, 2022n). I lovverk og statistikk skiller man mellom egenmeldt og legemeldt sykefravær. Opplysninger om egenmeldt sykefravær samles inn gjennom en utvalgsundersøkelse, og det skilles ikke mellom personer med og uten innvandrerbakgrunn. Statistikken over legemeldt sykefravær er derimot tilgjengelig etter innvandrerkategori og landbakgrunn.

I gjennomsnitt ligger legemeldt sykefravær blant innvandrere på et marginalt høyere nivå sammenliknet med befolkningen ellers. I 4. kvartal 2022 hadde 6 prosent av innvandrere fravær fra arbeid dokumentert med en legemelding, mot 5,7 prosent i hele befolkningen (SSB, 2022s). Det er samtidig en del variasjon i sykefravær mellom ulike innvandrergrupper. Innvandrerkvinner har høyere sykefravær enn innvandrer menn, og sykefraværet øker med alder i raskere tempo blant innvandrere enn i resten av befolkningen (Bruer-Skarsbø, 2020). Det er også betydelige forskjeller i sykefraværspersent for innvandrere fra ulike landgrupper. Høyest legemeldt sykefravær finner man blant innvandrere fra øst-europeiske land utenfor EU (6,7 prosent), mens innvandrere fra Nord-Amerika har det laveste sykefraværet (4 prosent).

Figur 48. Legemeldt sykefravær blant innvandrere og i hele befolkningen, 4. kvartal 2022. (SSB, 2022r)



Forskningslitteraturen peker på flere forklaringer på hvorfor det kan oppstå forskjeller i sykefravær mellom innvandrere og resten av befolkningen. På den ene siden har noen innvandrergrupper bedre helse enn befolkningen ellers når de kommer til Norge. Dette fenomenet betegnes som «den sunne innvandrer»-effekten, og kan forklares med at det ofte er de friskeste og mest ressurssterke personer som velger å flytte til et annet land (Dzamarija, 2022; Ichou & Wallace, 2019). Lavere sykefravær blant innvandrere kan også være knyttet til at de oftere møter opp på jobb med sykdom fordi de opplever mer press og er redd for å miste jobben dersom de sykemelder seg (Ugreninov, 2023).

På den andre siden er innvandrere, særlig fra landgruppe 2, overrepresentert i jobber med mer fysisk belastende arbeidsoppgaver og mer helseskadelig arbeidsmiljø (Hansen et al., 2014; With, 2019). Dette gjelder for eksempel mange av yrkene innen renhold, varehandel og transport. Krevende arbeidsforhold kan påvirke innvandreres helse i negativ retning og

bidra til høyere sykefravær og frafall fra arbeidslivet (I. Brekke & Schone, 2014). Det er også et spørsmål om de som innvandrer i voksen alder til en viss grad har lavere forventet levealder enn andre i samme alder i Norge. Det kan skyldes forhold fra oppveksten og livstil, og sånn sett har forventet levealder delvis i tråd med det landet de har innvandret fra. Dette kan også henge sammen med levekårstress og livssituasjonen etter innvandring, og belastende arbeidsforhold (Kjøllesdal et al., 2023; With, 2019).

Sykefravær, og særlig langtidssykemeldinger, er forbundet med betydelig risiko for å havne utenfor arbeid. Denne risikoen er høyere for innvandrere enn i resten av befolkningen. Blant innvandrere kommer 53 prosent tilbake i arbeid i løpet av fem år etter langvarig sykefravær, mot 64 prosent i den øvrige befolkningen (A. S. Andersen, 2018). Sannsynligheten for frafall fra arbeid etter en lengre periode med sykdom er høyere blant innvandrer menn enn innvandrer kvinner. I tillegg varierer denne sannsynligheten med yrke og næring, og er for eksempel størst blant langtidssykemeldte innen overnatting og servering.

## Permisjoner

Høy sysselsetting både blant kvinner og menn bidrar til samlet høy sysselsetting i Norge, til forskjell fra mange andre land. Høy sysselsetting og likestilling mellom kjønnene skal sikres blant annet ved gode velferds- og permisjonsordninger ved fødsel, og full barnehagedekning. Men, hvordan de familiepolitiske ordningene faktisk påvirker prioriteringer og valg ved familieetablering og arbeid, er et annet spørsmål. Som vi har sett er det store forskjeller mellom innvandrergrupper og befolkningen ellers når det gjelder yrkesdeltakelse, og yrkesdeltakelsen er spesielt lav for flyktningkvinner. Det påvirkes av mange forhold, som utdanningsnivå og arbeidserfaring, foreldrenes sosioøkonomiske situasjon, familierelaterte valg og prioriteringer.

En SSB-rapport fra 2015 viste at kvinner med innvandrerbakgrunn er i flertall blant de som tar høyere utdanning i dag, men at de også venter lengre med å komme tilbake i jobb etter fødsel. To år etter fødsel var det størst andel av kvinner uten innvandrerbakgrunn som var tilbake i jobb, etterfulgt av norskfødte kvinner med innvandrerforeldre. Innvandrerkvinner utgjør den minste andelen som er tilbake i jobb innen to år, men etter fem år er en betydelig større andel i jobb (SSB, 2015).

Statistikken viser at norskfødte kvinner med innvandrerforeldre får barn noe senere enn sine mødre og andre innvandrerkvinner. Vi ser også at det er forskjeller i hvilken grad begge voksne i et par er i arbeid, etter innvandringskategori og landbakgrunn (Kirkeberg et al., 2019). Ser vi på norskfødte med innvandrerforeldre er andelen med to yrkestilknyttede lavest blant norskfødte med bakgrunn fra Tyrkia og Pakistan, og høyest blant norskfødte med bakgrunn fra Vietnam og India. Dette gjelder for både par med og uten barn. Blant norskfødte i alderen 25-39 år med pakistansk bakgrunn i parhushold med barn, har 59 prosent to eller flere yrkestilknyttede, mens dette gjelder for 53 prosent blant norskfødte med tyrkiske innvandrerforeldre. Til sammenligning er tilsvarende andel blant jevnaldrende uten innvandrerbakgrunn på 83 prosent, og 86 prosent blant norskfødte med bakgrunn fra Vietnam og India (Kirkeberg et al., 2019).



Det er også forskjeller når det gjelder foreldrepenger og bruk av fedrekvoten. Fedre med innvandrerbakgrunn bruker i mindre grad enn andre fedrekvoten, og tar i mindre grad ut foreldrepenger, selv om andelen har økt. I gjennomsnitt tok innvandrerfedre ut 28 dager med foreldrepenger i 2017, mens fedre i hele befolkningen tok ut 45 dager (SSB, 2019b). I 2016 brukte 77 prosent av innvandrerfedrene fedrekvoten, mens 89 prosent av fedrene i hele befolkningen gjorde det (SSB, 2018). Det var store forskjeller mellom ulike grupper av innvandrere. Fedre fra EU-land i Øst-Europa, Afrika og Asia tok ut færrest dager og foreldrepenger, mens fedre fra Nord-Amerika, Oseania og Vest-Europa tok ut flest dager og mest foreldrepenger. Forskjellene varierer med landbakgrunn, innvandrernes botid i Norge, inntekt, utdanning, alder og antall barn.

Det er store forskjeller i holdninger og praksis når det gjelder å kombinere familie og arbeid mellom ulike grupper innvandrere, og mellom innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre. Det norske velferdssystemet legger stor vekt på at foreldreansvar, permisjonsrettigheter mm. skal fordeles på begge foreldre, og at alle foreldre skal ha gode vilkår for å delta i arbeidslivet, på tvers av kjønn og andre forhold. Tradisjonelle verdier og kjønnsroller kan være barrierer for kvinners yrkesdeltagelse (Orupabo og Drange, 2015).

## 7. Oppsummering

### 7.1. Hvorfor måle etnisk mangfold og inkludering i arbeidslivet?

Behovet for arbeidskraft i Norge vil øke fremover, og det er en sentral politisk målsetning at flere skal delta i arbeidslivet. Vi vet også at innvandrere er underrepresentert i arbeidslivet, og at de møter en del barrierer på vei inn i arbeid. Per i dag finnes en omfattende forskningslitteratur og et detaljert datagrunnlag om personer med innvandrerbakgrunn i ulike faser i arbeidslivet. Det produseres også stadig mer og oppdatert kunnskap om etnisk mangfold, inkludering, likestilling og diskriminering i arbeidslivet. Samtidig som vi ser et stadig større fokus på disse temaene i norsk og internasjonal forskning, er det i behov for å systematisere kunnskapen som er tilgjengelig i dag. Etnisk mangfold og inkludering i arbeidslivet er komplekse fenomener som har mange dimensjoner, og kan derfor ikke måles direkte med noen få parametere. Denne rapporten foreslår derfor et sett med indikatorer som skal gi et grunnlag for å måle status og utvikling i etnisk mangfold og inkludering i norsk arbeidsliv.

Ved hjelp av indikatorsettet har vi sammenstilt informasjon om situasjonen i arbeidslivet for ulike grupper, med og uten innvandringsbakgrunn. Det har gitt grunnlag for å identifisere hvilke grupper som er mest utsatt og hvilke barrierer for deltakelse som er mest utbredt. Indikatorsettet har også blitt brukt, og kan brukes, til å vise variasjon i ulike deler av arbeidsmarkedet, for eksempel mellom sektorer eller næringer, samt utvikling i ulike aspekter ved etnisk mangfold og inkludering over tid.

Et annet viktig mål med rapporten har vært å identifisere områder der vi trenger mer kunnskap og gi anbefalinger for arbeid med indikatorene i fremtiden. Det kan dreie seg om behov for nye datainnsamlinger, mer detaljert statistikk basert på eksisterende datakilder eller mer forskning om mekanismene bak utviklingen i indikatorene. Dette, ikke minst hovedtrekk ved status og utvikling i indikatorene for etnisk mangfold og inkludering i arbeidslivet, oppsummerer vi nærmere under.

### 7.2. Hva viser indikatorene?

#### Mer mangfold, men også et mer delt arbeidsliv

Det norske samfunnet blir stadig mer mangfoldig: andelen personer med innvandrerbakgrunn i Norge har tredoblet seg i løpet av de siste 20 årene. I takt med denne utviklingen har det også vært stigende antall og andel ansatte med innvandrerbakgrunn i

norske virksomheter. I 2022 utgjorde innvandrere 19 prosent av alle sysselsatte i Norge, mot 6 prosent i 2001. Samtidig er andelen i arbeid lavere blant innvandrere enn i den øvrige befolkningen, henholdsvis 69 og 80 prosent i 2022, som tilsier at innvandrere er underrepresentert i arbeidslivet. Det er store forskjeller i sysselsetting mellom ulike innvandrergupper, og forskjellen i sysselsetting mellom kvinner og menn er større enn i befolkningen ellers. Sysselsettingen er høyere med høyere utdanningsnivå.

I tillegg til å se på andelen innvandrere i arbeidslivet totalt sett, har rapporten belyst hvordan de er representert i ulike deler av det norske arbeidsmarkedet. Fordelingen er ujevn langs flere dimensjoner, for eksempel mellom ulike sektorer, yrker, næringer og regioner.

Det relativt færre ansatte med innvandrerbakgrunn blant ansatte i offentlig sektor enn i privat sektor. Tre av fire innvandrere jobbet i privat sektor i 2022, mot to av tre i resten av befolkningen. Ser vi nærmere på de ulike enhetene i statlig sektor, finner vi betydelig variasjon i innvandrerandelen. Mens statlige forsknings- og utdanningsinstitusjoner har en høy og økende andel innvandrere blant sine ansatte (26 prosent i 2022), er det en betydelig lavere andel i norske departementer (7 prosent i 2022). I offentlig sektor er det i tillegg sterkere sammenheng mellom virksomhetsstørrelse og etnisk mangfold: innvandrerandelen er klart lavere i mindre virksomheter med under 100 ansatte.

Innvandrere er overrepresentert i yrker der det normalt ikke stilles høye krav til formell kompetanse. Dette er for eksempel yrker innen salg, pleie og omsorg, eller håndverkere og byggarbeidere. I 2022 hadde 68 prosent av innvandrere og 45 prosent i befolkningen ellers denne typen jobber, og disse andelenene har nesten vært uendret seg siden 2015.

Det foregår også en sterkere differensiering og todeling i arbeidslivet når det kommer til hvilke næringer innvandrere og resten av befolkningen jobber innenfor. Innvandrere står for en stor del av veksten i flere næringer, der vi også ser at det blir færre uten innvandrerbakgrunn. Det gjelder for eksempel overnattingsvirksomhet, servering, transport, bygg- og anleggsvirksomhet og rengjøring.

Rapporten viser også at innvandrere er ulikt representert på arbeidsplassene i ulike fylker, også når vi tar hensyn til hvordan innvandrerbefolkningen er spredt mellom ulike regioner i landet.

Skjevhetene i representasjon beskrevet over, og noe vi har gått mer i dybden på i kapittel 5, henger tett sammen med resultatene på mange av indikatorene for inkludering i arbeidslivet (kapittel 6). Både arbeidsforhold, lønnsnivå og arbeidsmiljø kan variere en god del mellom ulike deler av arbeidsmarkedet. Som sett er også yrker og næringer med en høy andel innvandrere i større grad preget av konjunkturer, midlertidighet, deltidsarbeid og fysisk eller psykisk krevende arbeidsoppgaver enn andre yrker og næringer.

## Innvandrere møter flere barrierer for inkludering i arbeid

Forskning peker på mange mulige årsaker til at personer med innvandrerbakgrunn er underrepresentert i arbeidslivet generelt, og i noen deler av arbeidsmarkedet spesielt.

Innvandrerens **utdanningsbakgrunn** er en slik viktig faktor. Både utdanningsnivå, utdanningens fagfelt og hvorvidt utdanningen er tatt i Norge har betydning for sannsynligheten for å være i arbeid. Utdanningsbakgrunnen henger også tett sammen med hva slags yrker og sektorer innvandrere får jobb i. For eksempel, er det relativt flere innvandrere med norsk universitetsutdanning i statlig sektor, mens privat sektor i større grad ansetter innvandrere som har fullført sin høyere utdanning i utlandet. Med andre ord kan innvandrere både møte barrierer knyttet til manglende formelle kvalifikasjoner, og hindringer knyttet til mismatch mellom medbrakt kompetanse og etterspørsel i arbeidsmarkedet i Norge.

Begrensede **norskferdigheter** er en annen sentral barriere for inkludering i arbeid. Tall fra 2016 viser at om lag halvparten av innvandrere vurderer sine ferdigheter som gode, men det mangler en oppdatert og helhetlig oversikt over norskkunnskaper i innvandrerbefolkningen i dag.

Innvandrere er mer utsatt for **diskriminering** ved ansettelse enn majoritetsbefolkningen. I 2021 oppga hver fjerde innvandrer at de opplevde urettmessig forskjellsbehandling i forbindelse med jobbsøking. I øvrig befolkning svarte 7 prosent det samme. Forskning tyder på at minoritetskjenntegn som hudfarge, religiøsitet eller navn er blant de viktigste årsakene for diskriminering på vei inn i arbeid.

Andre mulige barrierer for sysselsetting og inkludering kan være knyttet til helse, familiesituasjon og omsorgsoppgaver hjemme. Det kan også oppstå barrierer knyttet til arbeidsgiveres behov, konjunkturer eller andre forhold på arbeidsmarkedet lokalt.

De samme faktorene som er barrierer på vei inn i arbeidslivet kan også ha negativ effekt på inkludering av innvandrere på arbeidsplassen etter ansettelse. For eksempel kan begrensede norskferdigheter eller diskriminering føre til mer usikker arbeidstilknytning, svakere muligheter for lønns- og karriereutvikling, raskere frafall fra arbeidslivet og mer langvarig utenforskap.

For mange av barrierene nevnt over er dagens kunnskapsgrunnlag fragmentert. Dette skyldes til dels at det er utfordrende å måle omfanget av de ulike barrierene. Målingene som finnes per i dag er ofte basert på subjektive vurderinger, for eksempel når det gjelder norskferdigheter, helse eller opplevd diskriminering. Det er derfor behov for mer kunnskap om hvordan forholdene beskrevet over varierer mellom ulike grupper med innvandrerbakgrunn, samt hvordan dette har utviklet seg over tid. Vi vet også for lite om hvilke konsekvenser de ulike barrierene har på arbeidsmarkedsintegrering på et mer overordnet nivå. For eksempel er det behov for økt kunnskap om sammenhengene mellom diskriminering, arbeidsledighet og overkvalifisering.

Det trengs også en mer helhetlig oversikt over arbeidsgiveres perspektiver og innsats for å fremme inkludering og motvirke forskjellsbehandling, og i hvilken grad denne innsatsen virker. Herunder hvilke tiltak iverksettes på arbeidsplassene, hvordan tiltakene varierer mellom ulike typer virksomheter, og hvordan situasjonen har endret seg over tid. Vi trenger å få belyst hvilke krav arbeidsgivere i ulike deler av arbeidsmarkedet har til kompetanse og hvordan arbeidsgivere utformer kompetansekrav til søkere.

## **Inkludering og like muligheter?**

Et inkluderende arbeidsliv handler om at de ansatte opplever tilknytning til arbeidsplassen, tilhørighet, respekt og støtte. Det handler også om at alle ansatte får like muligheter for karriereutvikling og belønning for sitt arbeid.

Rapporten viser forskjeller mellom innvandrere og øvrig befolkning på de fleste indikatorene for inkludering og likestilling på arbeidsplassen. Innvandrere er overrepresentert blant dem som jobber i lave stillingsprosenter, ufrivillig deltid og i midlertidige stillinger, og er oftere overkvalifiserte for jobbene de er ansatt i, har lavere lønn enn øvrige ansatte og svakere lønnsutvikling over tid. De føler seg også oftere fysisk og psykisk utmattet etter jobb, og har om lag dobbelt så stor sannsynlighet for å oppleve diskriminering og hatefulle ytringer på jobben enn majoritetsbefolkningen.

Forskjellene beskrevet over gjelder i større grad for noen innvandrergupper enn for andre, og kan delvis forklares med en rekke observerbare kjennetegn. For eksempel reduseres forskjellene når vi sammenlikner ansatte innenfor samme yrke eller med samme utdanningsbakgrunn, kjønn, alder og botid. Samtidig forsvinner ikke differansen helt. Vi trenger derfor mer kunnskap om andre mulige årsaker som ligger bak ulikhetene vi observerer når det gjelder lønn og arbeidsforhold.

## **Færre innvandrere «på toppen»**

Innvandrere er sterkt underrepresentert i lederstillinger. Innvandrerdelen utgjør 19 prosent av alle ansatte i norsk arbeidsliv, mens 10 prosent av dem i lederstillinger er innvandrere. I store virksomheter med flere enn 100 ansatte hadde 8,6 prosent av lederne innvandringsbakgrunn i 2022. I offentlig sektor finner vi at 5 prosent av politikere og andre toppledere i offentlig administrasjon er innvandrere.

Andelen i lederstillinger varierer mellom innvandrere med ulik bakgrunn. Forskjellene i innvandringsgrunn, utdanningsnivå, alder eller botid kan delvis forklare hvorfor noen innvandrergupper er sterkere representert i lederjobber enn andre. I tillegg kan underrepresentasjonen skyldes flere forhold på arbeidsmarkedet og barrierer innvandrere møter i arbeidslivet. For eksempel kan det være mer begrensede muligheter for karriereutvikling i noen yrker enn i andre, eller det kan forekomme diskriminering av etniske minoriteter ved opprykk til lederstillinger. Barrierer og strukturelle forskjeller kan også hope seg opp over tid og gjennom ulike stadier av karriereutvikling. Per i dag vet vi for lite om hvilke muligheter og barrierer innvandrere møter når det gjelder karriereutvikling. Vi ser også behov for mer kunnskap om ulike former av etnisk diskriminering i arbeidslivet etter

ansettelse, blant annet i forbindelse med opprykk til lederstillinger. Det hadde også vært interessant å se nærmere på politiske karriereveier og verv for innvandrere sammenliknet med resten av befolkningen.

## Store forskjeller mellom ulike grupper innvandrere

Innvandrerbefolkningen er en svært mangfoldig gruppe, blant annet når det gjelder landbakgrunn eller innvandringsårsak. Noen kommer til Norge for å jobbe fordi de har kompetanse som er etterspurt av norske arbeidsgivere, mens andre kommer som flyktninger eller for å gjenforenes med sin familie. Det er også variasjon i utdanningsnivå, alder og botid mellom ulike deler av innvandrerbefolkningen.

Dette mangfoldet er også tydelig når vi sammenlikner representasjon og inkludering i arbeidslivet mellom ulike innvandrergrupper: Noen innvandrergrupper klarer seg bedre og møter færre utfordringer knyttet til inkludering i arbeidslivet enn andre. Fordelt etter landbakgrunn, har nordiske innvandrere, innvandrere fra Nord-Amerika og EU-land før 2004 omtrent likt eller bedre utfall på de fleste indikatorene som majoritetsbefolkningen. Innvandrere fra disse landene skiller seg ikke fra den øvrige befolkningen når det gjelder representasjon i ulike sektorer og yrkesgrupper. Også når vi ser på lønnsnivå, grad av deltidsarbeid, midlertidighet og overkvalifisering, finner vi små forskjeller mellom disse innvandrergruppene og majoriteten.

Andre innvandrergrupper skiller seg mer fra majoritetsbefolkningen og har langt dårligere utfall på mange av indikatorene, og dette gjelder særlig disse innvandrere fra Asia og Afrika. Frem til 2022 hadde så godt som alle flyktninger i Norge bakgrunn fra disse to verdensregionene. Den andre innvandrergruppen som resultater på flere av indikatorene er innvandrere fra land i Øst-Europa som ble EU-medlemmer etter 2004. Personer fra nevnte tre verdensregionene jobber oftere enn øvrige innvandrere i yrker med lavere krav til formell kompetanse. De har også lavere gjennomsnittlig lønnsnivå og færre muligheter for karriereutvikling. I tillegg er særlig innvandrere fra Asia og Afrika overrepresentert blant deltidsansatte med lave stillingsprosent og blant midlertidig ansatte. Denne gruppen opplever også i størst grad fysisk og psykisk krevende arbeidsforhold, og har høyest risiko for tidlig avgang fra arbeidslivet.

Som vist over er det behov for mer detaljert kunnskap og statistikk om hvordan situasjonen i arbeidslivet varierer mellom ulike innvandrergrupper, slik at man i større grad kan belyse disse forskjellene langs flere dimensjoner enn kun gjennom todelt landbakgrunn. For eksempel vil det være både nyttig og interessant med mer statistikk som skiller tall for innvandrere fra nye EU-medlemsland i Øst-Europa fra andre land i landgruppe 1. Når det gjelder innvandrere fra landgruppe 2, er det behov for å synliggjøre forskjeller mellom flyktninger og andre innvandrere (for eksempel arbeidsinnvandrere) med bakgrunn fra disse landene.

## 7.3. Kunnskapsbehov og arbeid med indikatorene fremover

I denne rapporten har vi samlet og strukturert utvalgt statistikk og forskning om etnisk mangfold og inkludering av innvandrere i arbeidslivet. Rammeverket omfatter ulike aspekter av innvandreres representasjon og inkludering i arbeid, herunder barrierer som kan oppstå på vei inn i arbeidslivet, representasjon i ulike typer jobber, inkludering og likestilling på arbeidsplassen, samt risikofaktorer for frafall og utenforskap.

Som vi har sett på flere områder, finnes det per i dag begrenset med kunnskap, datagrunnlag og/eller offentlig tilgjengelig statistikk som er oppdatert og sammenliknbar over tid. Utvikling av et rammeverk, som har munnet ut i indikatorer på feltet, har dermed også tillatt oss å systematisk identifisere kunnskapsbehov knyttet til etnisk mangfold og inkludering av innvandrere i arbeidslivet. Følgende kunnskapsbehov er avdekket:

Utenfor arbeid:

- Mer kunnskap om de som står utenfor arbeid, årsaker, forløp, behov og effekt av ulike tiltak for å forebygge og reparere.

På vei inn i arbeidslivet:

- Mer kunnskap om utdanningsnivå blant innvandrere og deres norskfødte barn, og i hvilken grad de får nødvendig kompetanse påfyll;
- Norskferdigheter i ulike deler av innvandrerbefolkningen, og utvikling i norskferdigheter over tid etter avlagt norskprøve eller med økt botid;
- Omfang av formelle norskkrav i forbindelse med ansettelse, og hvordan dette praktiseres i ulike yrker i dag sammenliknet med tidligere;
- Mer kunnskap om godkjenning av utenlandsk utdanning som i større grad belyser hvilke barrierer ulike innvandrergrupper møter i denne prosessen, samt internasjonale sammenstillinger av godkjenningsordninger;
- Helseutfordringer og familiesituasjon/omsorgsoppgaver hjemme som barrierer for sysselsetting og inkludering i ulike innvandrergrupper;
- Mer kunnskap om politikk som karrierevei, og innvandreres erfaringer med dette.

På arbeidsplassen:

- Mer kunnskap om sammensetningen av etnisk mangfold på ulike arbeidsplasser og hvordan denne sammensetningen har endret seg over tid. Dette kan måles ved hjelp av ulike indekser for mangfold, for eksempel Blau-indeks;
- Utvikling over tid i arbeidsgiveres holdninger og tiltak for å fremme inkludering og motvirke diskriminering i ulike typer virksomheter og i ulike deler av arbeidsmarkedet;
- Diskrimineringens omfang, former og årsaker på arbeidsplassen etter ansettelse;
- Mer kunnskap om hvordan mulighetene for kompetanseheving og karriereutvikling varierer mellom ulike yrker og for ulike innvandrergrupper;

- Opplevde barrierer i forbindelse med opprykk til lederstillinger, og hvilke grupper med innvandrerbakgrunn opplever største barrierer;
- Mer detaljert kunnskap om arbeidsulykker blant innvandrere og øvrig befolkning i ulike deler av arbeidsmarkedet;
- Grad av fagorganisering i ulike innvandrergrupper og hvordan denne har utviklet seg over tid.

#### Avgang fra arbeid:

- Mer detaljert kunnskap om årsakene bak frafall fra arbeid i ulike innvandrergrupper, og sammenhenger mellom frafall og helse, arbeidsmiljø, lønn, og andre forhold på arbeidsplassen.

Nå som et rammeverk for indikatorer for etnisk mangfold og inkludering av innvandrere er utarbeidet, anbefaler vi en regelmessig evaluering av rammeverket, samt videreutvikling og oppdatering av indikatorene, for å følge med på status og utviklingstrekk på feltet.

Som nevnt innledningsvis er indikatorene i rapporten i hovedsak basert på to typer datakilder: registerdata og regelmessige utvalgsundersøkelser. Datagrunnlaget for indikatorene oppdateres med jevne mellomrom, men hyppigheten for oppdateringene varierer avhengig av datakilden. Indikatorer basert på registerdata er enklere å oppdatere enn utvalgsundersøkelser, siden utvalgsundersøkelser ofte er tids- og kostnadskrevende å gjennomføre. En del av indikatorene er offentlig tilgjengelige i form av årlig, kvartalsvis eller månedlig statistikk som publiseres av SSB, NAV eller andre relevante aktører.

Fremtidig kunnskapsutvikling og mer detaljerte tall om innvandrere i arbeidslivet vil gi et grunnlag for å videreutvikle indikatorsettet. Regelmessige oppdateringer av indikatorene i tiden fremover, for eksempel hvert tredje år, vil dermed bidra til bedre oversikt over status og utvikling i etnisk mangfold og inkludering av innvandrere i arbeidslivet. Dette vil også bidra til å nå formålet med indikatorsettet; at det til enhver tid skal være samfunnsrelevant, knyttet til overordnede politiske mål, fleksibelt, og gi et mest mulig aktuelt bilde av etnisk mangfold og inkludering av personer med innvandrerbakgrunn i arbeidslivet.



# Referanser

- Abrahamsen, B., & Drange, I. (2014). *Ethnic minority students' career expectations in prospective professions: Navigating between ambitions and discrimination*.  
<http://dx.doi.org/10.1177/0038038514542494>
- Abramovic, G., & Traavik, L. E. M. (2017). Support for diversity practices in Norway: Depends on who you are and whom you have met. *European Management Journal*, 35(4).
- AID. (2023). *Prop. 1 S (2022 –2023) Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak) (AID)*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.  
<https://www.regjeringen.no/contentassets/89287bc3f9314a11a7a5d94613af2699/no/pdfs/prp202220230001aiddpdfs.pdf>
- Akay, P. A., & Ahmadi, N. (2022). The Work Environment of Immigrant Employees in Sweden—A Systematic Review. *Journal of International Migration and Integration*, 23. <https://doi.org/10.1007/s12134-021-00931-0>
- Andersen, A. S. (2018). *Fra stønad til arbeid? Innvandrere med langvarig sykefravær, sosialhjelp eller arbeidsavklaringspenger* (SSB Rapport 2018/25).  
[https://ssb.brage.unit.no/ssb-xmlui/bitstream/handle/11250/2571434/RAPP2018-25\\_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ssb.brage.unit.no/ssb-xmlui/bitstream/handle/11250/2571434/RAPP2018-25_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Andersen, R. K., & Sterri, E. B. (2022). *Arbeidsgiveres holdninger til etnisk mangfold* (Fafo-rapport 2022:27).
- Andersson, F., García-Pérez, M., Haltiwanger, J., McCue, K., & Sanders, S. (2014). Workplace Concentration of Immigrants. *Demography*, 51(6).  
Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2006). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (Arbeidsmiljøloven)*.
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2023a). *Et mer rettferdig pensjonssystem*.  
<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/et-mer-sosialt-og-rettferdig-pensjonssystem/id3018933/>
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2023b). *Handlingsplan mot rasisme og diskriminering—Ny innsats 2024–2027*.
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2023c). *Tidelingsbrev til Integrerings- og mangfoldsdirektoratet for 2023*.  
<https://www.imdi.no/globalassets/dokumenter/andre-filer/tidelingsbrev/tidelingsbrev-til-integrerings--og-mangfoldsdirektoratet-for-2023.pdf>
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2022). *Tidelingsbrev til Integrerings- og mangfoldsdirektoratet for 2022*.  
<https://www.imdi.no/contentassets/7c6809d1c1e142f08c75b892b543ef75/tidelingsbrev-til-imdi-for-2022.pdf>
- Arbeidstilsynet. (2022a). *Arbeidstilsynets årsrapport 2022*.
- Arbeidstilsynet. (2022b). *Ulykker i bygg og anlegg – rapport 2022* (Rapport nr.1 2022).
- Baert, S. (2018). Hiring Discrimination: An Overview of (Almost) All Correspondence Experiments Since 2005. I S. M. Gaddis (Red.), *Audit Studies: Behind the Scenes*

- with Theory, Method, and Nuance* (s. 63–77). Springer International Publishing.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-319-71153-9\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-319-71153-9_3)
- Ballestra, C., & Fleischer, L. (2018). *Diversity statistics in the OECD. How do OECD countries collect data on ethnic, racial and indigenous identity?* (SDD Working Paper 96).
- Barne- og familiedepartementet. (2011). *NOU 2011: 7 Velferd og migrasjon—Den norske modellens framtid Velferd og migrasjon—Den norske modellens framtid.*
- Barth, E., Bratsberg, B., & Raaum, O. (2012). Immigrant wage profiles within and between establishments. *Labour Economics*, *19*(4), 541–556.  
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.05.009>
- Bartsch, B. (2023). *Få innvandrere i styre og ledelse i kulturnæringer.*  
<https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/kultur/artikler/fa-innvandrere-i-styre-og-ledelse-i-kulturnaeringer>
- Berg, B., Thorshaug, K., Garvik, M., Svendsen, S., & Øiaas, S. H. (2012). *Hvorfor mangfold? En studie av ulike forståelser og praktiseringer av mangfold.* NTNU Samfunnsforskning.
- Birkeland, P., Tkachenko, O., & Hovind Ulven, C. (2019). *Krav til norskferdigheter ved ansettelser.* Kompetanse Norge.
- Birkelund, G. E., Heggebø, K., & Rogstad, J. (2017). Additive or Multiplicative Disadvantage? The Scarring Effects of Unemployment for Ethnic Minorities. *European Sociological Review*, *33*(1).
- Birkelund, G. E., Johannessen, L. E. F., Rasmussen, E. B., & Rogstad, J. (2020). Experience, stereotypes and discrimination. Employers' reflection on their hiring behavior. *European Societies*, *22*(4), 503–524.
- Birkelund, G. E., Lillehagen, M., Ekre, V. P., & Ugreninov, E. (2014). Fra utdanning til sysselsetting. En forløpsanalyse av indiske og pakistanske etterkommere i Norge. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, *55*(04), 386–414.
- Bjørnset, M., Takvam Kindt, M., & Rogstad, J. (2021). *Hva arbeidsgivere snakker om når de snakker om språk* (Fafo-rapport 2021:03).
- Blank, R. M., Dabady, Marilyn., & Citro, C. F. (2004). *Measuring racial discrimination.* The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/10887>
- Bore, L., Djuve, A. B., & Tronstad, K. R. (2013). *Etnisk mangfold og likestilling i arbeidslivet. En kunnskapsstatus* (Fafo-rapport 2013:11).
- Bratsberg, B., Markussen, S., Røed, K., Vigtel, T., & Eielsen, G. (2020). *Hvem tar støytten? Arbeidsmarkedet under Korona-krisen.*
- Bratsberg, B., Røed, K., & Raum, O. (2011). *Yrkesdeltaking på lang sikt blant ulike innvandrergupper i Norge* (Rapport 1/2011). Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning.
- Bratsberg, B., Raaum, O., & Røed, K. (2010). When minority labor migrants meet the welfare state. *Journal of Labor Economics*, *28*(3), 633–676.
- Bratsberg, B., Raaum, O., & Røed, K. (2017). Immigrant labour market integration across admission classes. *Nordic Economic Policy Review*, *7*, 17–54.
- Bratsberg, B., Raaum, O., & Røed, K. (2018). Job Loss and Immigrant Labour Market Performance. *Economica*, *85*(337), 124–151.

- Bratsberg, B., Raaum, O., Røed, M., & Schøne, P. (2014). Immigration Wage Effects by Origin. *The Scandinavian Journal of Economics*, *116*(2), 356–393.  
<https://doi.org/10.1111/sjoe.12053>
- Brekke, I., & Schone, P. (2014). Long Sickness Absence Differences Between Natives and Immigrant Workers: The Role of Differences in Self-reported Health. *Journal of International Migration and Integration*, *15*. <https://doi.org/10.1007/s12134-013-0276-6>
- Brekke, J.-P., & Fladmoe, A. (2022). *Integreringsbarometeret 2022* (2022:6). Institutt for samfunnsforskning.
- Brekke, J.-P., Skinlo, I., & Teigen, M. (2023). *Mangfoldsrepresentasjon på toppen* (Rapport 2023:6). Institutt for samfunnsforskning.
- Bruer-Skarsbø, Ø. (2020). *Sykefravær blant innvandrere*. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/sykefravaer-blant-innvandrere>
- Brunovskis, A., & Ødegård, A. M. (2019). *Menneskehandel i arbeidslivet* (Fafo-rapport 2019:35).
- Bye, K. S. (2021). Utdanning og lønnsnivå hos innvandrere. *SSB Analyse 2021/06*.  
<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/utdanning-og-lonnsniva-hos-innvandrere>
- Bye, K. S. (2023). Hvor mye tjener innvandrere? *SSB. Innvandrere i Norge 2023*.  
<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/artikler/hvor-mye-tjener-innvandrere>
- Cheung, S. Y., & Phillimore, J. (2016). Gender and Refugee Integration: A Quantitative Analysis of Integration and Social Policy Outcomes. *Journal of Social Policy*, *46*(2).  
<https://doi.org/10.1017/S0047279416000775>
- Craig, R. L. (2007). *Systemic Discrimination in Employment and the Promotion of Ethnic Equality*.
- Dalen, K., Flatø, H., & Friberg, J. H. (2022). *Hverdagsintegrering* (2022:15). Fafo.  
<https://fafo.no/zoo-publikasjoner/hverdagsintegrering>
- Dale-Olsen, H., Røed, M., & Schøne, P. (2014). Makt til å diskriminere? *Søkelys på arbeidslivet*, *31*(4), 311–328. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-7989-2014-04-03>
- DFØ. (2010). *Resultatmåling. Mål- og resultatstyring i staten*. (SSØ 12/2010).
- DFØ. (2022). *DFØs årsrapport 2022*. <https://dfo.no/om-dfo/instruks-tildelingsbrev-og-arsrapport/dfos-arsrapport-2022>
- Di Stasio, V., Lancee, B., Veit, S., & Yemane, R. (2021). Muslim by default or religious discrimination? Results from a cross-national field experiment on hiring discrimination. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, *47*(6), 1305–1326.
- Drange, I. (2014). *Mangfoldsledelse. En kunnskapsoversikt*. (AFI rapport 3/2014).
- Drange, I. (2016). Degrees of closure and economic success in the Norwegian labour market: Field of study and non-Western immigrant performance. *Journal of Education and Work*, *29*(4).
- Drange, I., & Helland, H. (2018). The Sheltering Effect og Occupational Closure? Consequences for Ethnic Minorities' Earnings. *Work and Occupations*, *46*(1), 45–89.
- Dzamarija, M. T. (2022). *Eldre innvandrere i Norge. Demografi, boforhold, inntekt, formue og helse* (Rapporter 2022/2). Statistisk Sentralbyrå.  
<https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/artikler/eldre-innvandrere-i->

- norge.demografi-boforhold-inntekt-formue-og-helse/\_/attachment/inline/cb7dac40-d211-4b7e-b435-9ac91ec37381:47310c1740eaf4b1a054f7a92073f79836883241/RAPP2022-02.pdf
- Edelmann, F. S., & Villund, O. (2022). *Hvor mange innvandrere er overkvalifisert?* <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/hvor-mange-innvandrere-er-overkvalifisert>
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2021). Overqualification at Work: A Review and Synthesis of the Literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8(1), 259–283.
- EU. (2016). *GDPR Article 9. Processing of special categories of personal data.* <https://gdpr-info.eu/art-9-gdpr/>
- Eurostat. (u.å.). *Share of government employment nearly stable.* [https://ec.europa.eu/eurostat/cache/digpub/european\\_economy/bloc-4d.html?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/digpub/european_economy/bloc-4d.html?lang=en)
- Eurostat. (2021). *EU labour force survey – main features and legal basis.* [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU\\_labour\\_force\\_survey\\_%E2%80%93\\_main\\_features\\_and\\_legal\\_basis#Main\\_features\\_of\\_the\\_EU-LFS](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_labour_force_survey_%E2%80%93_main_features_and_legal_basis#Main_features_of_the_EU-LFS)
- Eurostat. (2023). *Foreign-born population by main obstacle to get a suitable job.* [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/lfso\\_21obst03](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/lfso_21obst03)
- Fangen, K., & Paasche, E. (2013). Young adults of ethnic minority background on the Norwegian labour market: The interactional co-construction of exclusion by employers and customers. *Ethnicities*, 13(5), 607–624.
- Fløtre, I. A., & Tuv, N. (2022). *Slik kan lønnsforskjellen mellom kvinner og menn forklares.* <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn/artikler/slik-kan-lonnsforskjellen-mellom-kvinner-og-menn-forklares>
- FN. (2017). *Principles and Recommendations for Population and Housing Censuses.* [https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesM/Series\\_M67Rev3en.pdf](https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesM/Series_M67Rev3en.pdf)
- Friberg, J. H., & Midtbøen, A. (2018). Ethnicity as skill: Immigrant employment hierarchies in Norwegian low-wage labour markets. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(9), 1463–1478.
- Fyhn, T., Radlick, R. L., & Sveinsdottir, V. (2021). Unge som står utenfor arbeid, opplæring og utdanning. En analyse av unge i NEET-kategorien. *NORCE Rapport 2:2021.*
- Guldbrandsen, F., Kulasingam, A. S., Sørlien Molstad, C., & Steinkellner, A. (2021). *Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldres fordeling på kommunenivå* (Rapporter 2021/8). Statistisk Sentralbyrå. [https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/\\_attachment/446654?\\_ts=178440e5408](https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/446654?_ts=178440e5408)
- Hansen, H.-T., Holmås, T., Islam, K., & Naz, G. (2014). Sickness Absence Among Immigrants in Norway: Does Occupational Disparity Matter? *European Sociological Review*, 30, 1–12.
- Haraldsen, G. (1999). *Spørreskjemametodikk etter kokebokmetoden.* Ad Notam Gyldendal.
- Holmøy, A., & Wiggen, K. S. (2017). *Levekårsundersøkelsen blant personer med innvandrerbakgrunn 2016. Dokumentasjonsrapport* (Notater 2017/20). SSB.
- Horgen, E. H. (2012). *Innvandrerandeler blant ansatte i bedrifter* (SSB Rapport 2012/5).

- Ichou, M., & Wallace, M. (2019). The Healthy Immigrant Effect: The role of educational selectivity in the good health of migrants. *Demographic Research*, 40. <https://www.jstor.org/stable/26726993>
- ILO. (2022). *Transforming enterprises through diversity and inclusion*.
- IMDi. (2023a). *Hvordan går det med integreringen i Norge? Indikatorer, status og utviklingstrekk i 2023* [IMDi-rapport]. <https://www.imdi.no/globalassets/dokumenter/indikatorer-status-og-utviklingstrekk/hvordan-gar-det-med-integreringen-i-norge-2023-.pdf>
- IMDi. (2023b). *Tips til mangfoldsarbeidet*. <https://www.mangfoldsprisen.no/tips-og-rad/>
- IMDi og Fafo. (2010). *Veileder i brukerundersøkelser når innvandrere er brukere*. <https://www.imdi.no/globalassets/dokumenter/andre-filer/veileder-i-brukerundersokelser-nar-innvandrere-er-brukere.pdf>
- Iversen, E. K., Aalen, P., & Jakobsen, E. W. (2017). Innvandrerearbeidskraftens innvirkning på produktivitet, lønnsnivå og lønnsomhet. *Søkelys på arbeidslivet*, 34(1–2), 63–79. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2017-01-02-04>
- Kann, I. C., Dokken, T., & Yin, J. (2019). Arbeidsledige innvandrere—Hvor lenge er de ledige og hva gjør de etterpå? *Arbeid og velferd*. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/arbeidsledige-innvandrere-hvor-lenge-er-de-ledige-og-hva-gjor-de-etterpa>
- Kirkeberg, M. I., Dzamarija, M. T., Bratholmen, N. V., & Strøm, F. (2019). *Norskfødte med innvandrereforeldre-hvordan går det med dem? Demografi, utdanning, arbeid og inntekt*. (Rapporter 2019/21). Statistisk Sentralbyrå. [https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/\\_attachment/391638?\\_ts=16bb80598d8](https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/391638?_ts=16bb80598d8)
- Kjøllesdal, M., Gerwing, J., & Indseth, T. (2023). Health risks among long-term immigrants in Norway with poor Norwegian language proficiency. *Scandinavian Journal of Public Health*, 51(3), 422–429. <https://doi.org/10.1177/14034948221085399>
- Kolsrud, D., Røed, M., Schøne, P., & von Simson, K. (2016). *Bidrag og belønning: Om innvandrere i det norske arbeidsmarkedet* (ISF-rapport 2016:04).
- Kultur- og likestillingsdepartementet. (2018). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)*.
- Kunnskapsdepartementet. (2018). *Integrering gjennom kunnskap*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/integrering-gjennom-kunnskap/id2617246/>
- Kuypsch, C., & Charest, E. (2021). *The Future of Diversity* [ILO Rapport].
- Larsen, E. N., & Di Stasio, V. (2021). Pakistani in the UK and Norway: Different contexts, similar disadvantage. Results from a comparative field experiment in hiring discrimination. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(6), 1201–1221.
- Larsen, E. N., Rogne, A. F., & Birkelund, G. E. (2018). Perfect for the Job? Overqualification of Immigrants and their Descendants in the Norwegian Labour Market. *Social Inclusion*, 6(3), 78–103.
- LDO. (2021). *Årsrapport 2021*. Likestillings- og diskrimineringsombudet.
- LDO. (2022). *Årsrapport 2022*. Likestillings- og diskrimineringsombudet.
- Lien, H. (2019). Norges sykefravær passerte Sveriges og Nederlands etter lovendringer. *SSB Analyse 2019/08*.

- Lien, H. (2022). *Ni av ti sysselsatte innvandrere er tilfreds med jobben sin*.  
<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/arbeidskraftundersokelsen/artikler/ni-av-ti-sysselsatte-innvandrere-er-tilfreds-med-jobben-sin>
- Likestillings- og diskrimineringsombudet. (2015). *Hatytringer og hatkriminalitet*. Likestillings- og diskrimineringsombudet. <https://ldo.no/ombudet-og-samfunnet/rapporter/hatefulle-ytringer2/hatytringer-og-hatkrimin/>
- Lunde, H. (2023). *1 av 3 fra Ukraina*.  
<https://www.ssb.no/utdanning/voksenopplaering/statistikk/norskopplaering-for-voksne-innvandrere/artikler/1-av-3-fra-ukraina>
- Lunde, H., & Lysen, J. (2022). *Norskprøveresultater og arbeidsmarkedsstatus. Tidligere deltakere i introduksjonsprogrammet* (SSB Rapport 2022:7).
- Lunde, H., & Rogstad, J. (2016). *Kunnskapsstatus om godkjenning av utenlandsk kompetanse og kunnskapsstatus om diskriminering i arbeidslivet* [Fafonotat 2016:15].
- Midtbøen, A. (2015). The context of employment discrimination: Interpreting the findings of a field experiment. *The British Journal of Sociology*, 66(1), 193–214.
- Midtbøen, A., & Kitterød, R. H. (2019). Beskytter assimilering mot diskriminering? Opplevd diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i det norske arbeidslivet. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 3(5), 353–371.
- Midtbøen, A., & Liden, H. (2016). Kumulativ diskriminering. *Sosiologisk tidsskrift*, 1, 3–26.
- Midtbøen, A., & Quillian, L. (2021). Forbigående fenomen eller permanent virkelighet? Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet på tvers av tid, sted og generasjoner. *Søkelys på arbeidslivet*, 38(3–4), 182–196. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-03-04-02>
- Midtbøen, A., & Rogstad, J. (2012). *Diskrimineringens omfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv*. (1). Institutt for samfunnsforskning.
- NAV. (2022a). *Helt arbeidsledige fordelt etter varighet*.
- NAV. (2022b). *Om statistikken—Arbeidssøkere*. [https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/relatert-informasjon/om-statistikken-arbeidssokere/4.begreper-kjennemerker-og-grupperinger\\_kap](https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/relatert-informasjon/om-statistikken-arbeidssokere/4.begreper-kjennemerker-og-grupperinger_kap)
- NAV. (2023a). *Helt ledige. Statistikk*. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/helt-ledige>
- NAV. (2023b). *Hva er NAV?* <https://www.nav.no/hva-er-nav>
- NAV. (2023c). *NAVs omverdenanalyse 2023-2025*. NAV.  
<https://data.nav.no/omverdenanalyse/index.html>
- NAV. (2023d). *Supplerende stønad*. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/pensjon-statistikk/supplerende-stonad>
- Nergaard, K., & Ødegård, A. M. (2022). *Organisasjonsgrad blant arbeidsinnvandrere* (Fafonotat 2022:12). Fafo.
- NHO. (2017). *Den norske modellen: Trepertssamarbeidet skaper jobber og bidrar til lønnsomhet*. <https://www.nho.no/tema/arbeidsliv/artikler/partssamarbeidet-skaper-jobber-og-bidrar-til-lonnsomhet/>
- NHO. (2023). *NHO, Ringer i Vannet*. Ringer i vannet. <https://www.nho.no/samarbeid/ringer-i-vannet/>

- Nicolaisen, H., & Bråthen, K. (2012). *Frivillig deltid—En privat sak?* (Fafo-rapport 2012:49).
- NOKUT. (2020). *Nye retningslinjer for godkjenning av utenlandsk høyere utdanning*. NOKUT.no. <https://www.nokut.no/nyhetsarkiv/nye-retningslinjer-for-godkjenning-av-utenlandsk-hoyere-utdanning/>
- NOKUT. (2022). *Statistikkrapport – lovregulerte yrker omfattet av yrkeskvalifikasjonsdirektiv (2005/36/EF) (20–2022)*.
- Normann, T. M., & Hetland, A. (2021). *Unge som faller utenfor og deres inntektsutvikling*. <https://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/inntekt-og-formue/artikler/unge-som-faller-utenfor-og-deres-inntektsutvikling>
- NOU. (2011). *Bedre integrering. Mål, strategier, tiltak* (NOU 2011:14).
- NOU. (2018). *Fremtidige kompetansebehov I. Kunnskapsgrunnlaget*. (NOU 2018:2).
- NOU. (2022). *Mellom mobilitet og migrasjon. Arbeidsinnvandreres integrering i norsk arbeids- og samfunnsliv* (NOU 2022:18).
- OECD. (2009). *Jobs for Immigrants: Labour Market Integration in Norway* (94; OECD Social, Employment and Migration Working Papers).
- Olsen, B. (2019). *Færre på heltid blant innvandrere*. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/faerre-pa-heltid-blant-innvandrere>
- Olsen, B. (2020). *Utdanning gir større ulikhet enn innvandrerbakgrunn*. Statistisk Sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/utdanning-gir-storre-ulikhet-enn-innvandrerbakgrunn>
- Olsen, B. (2023). *Staten har lavest andel innvandrere*. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/staten-har-lavest-andel-innvandrere>
- Omholt, E. L. (2019). *Økonomi og levekår for lavinntektsgrupper 2019* (SSB Rapport 2019/33).
- Oppøyen, M. S. (2022). *En av fem opplever diskriminering*.
- Orupabo og Drange. (2015). *Kvinner med innvandringsbakgrunn i arbeidsmarkedet. Effekten av tiltak og stønader for arbeidsmarkedstilknytning*. NFR. <https://www.forskningsradet.no/siteassets/publikasjoner/1254014094685.pdf>
- Oxford Research. (2023). *Omfattende, men fragmentert tilbud Kartlegging av tilbud til innvandrere som ønsker å starte egen bedrift*. Oxford Research. <https://www.imdi.no/contentassets/8b666b5b59774561aa313439c2ed35bf/fou-tilbud-til-innvandrere-starte-egen-bedrift.pdf>
- Oxford Research, & NTNU Samfunnsforskning. (2022). *Mangfold i statlig sektor* (2022/8).
- Pettersen, A.-M., & Støren, K. S. (2021). *Livskvalitetsundersøkelsen 2021. Dokumentasjonsnotat* (Notater 2021/40). SSB.
- Proba. (2019). *Hvordan måle integrering? Forslag til et helhetlig indikatorsett for måling av integrering i Norge* (Rapport 2019 - 03).
- Proba. (2020). *Hvorfor faller flyktninger ut av arbeidslivet?* (Rapport 2020-5).
- Regjeringen. (2019). *Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv*. <https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/aid/dokumenter/2018/ia-avtalen-2019-2022.pdf>
- Regjeringen. (2022). *Handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet*. <https://www.regjeringen.no/contentassets/d7c0a27fb108424eae30bed75041c2aa/no/pdfs/handlingsplan-mot-sosial-dumping-og-arbeidslivskri.pdf>

- Røed, M., Schøne, P., & Umblijs, J. (2019). *Flyktningers deltagelse i arbeid og utdanning, før og etter introduksjonsordningen*. (8). Insitutt for samfunnsforskning.
- Samfunnsøkonomisk analyse. (2020). *Omfang og konsekvenser av sosial dumping* (Rapport 1-2020).
- Shore, L., Randel, A., Chung, B., Dean, M., Ehrhart, K., & Singh, G. (2011). Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research. *Journal of Management*, 37. <https://doi.org/10.1177/0149206310385943>
- Slensvik, J. M. (2014). *Innvandrerandeler blant ansatte i virksomheter* (SSB Rapport 2014/25).
- SSB. (1994). *Standard for innvandringsgrunn*. <https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/355>
- SSB. (2008). *Standard for gruppering av personer etter innvandringsbakgrunn*. <https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/82>
- SSB. (2012). *Undersøkelser om utdanning tatt i utlandet*. <https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/undersokelse-om-utdanning>
- SSB. (2015). *Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i et kjønns—Og likestillingsperspektiv. Utdanning, arbeid og samfunnsdeltakelse* (2015/26). SSB. [https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/\\_attachment/231261?\\_ts=14f975e12e8](https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/231261?_ts=14f975e12e8)
- SSB. (2018). *Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i arbeid og utdanning*. SSB.
- SSB. (2019a). *Arbeidsmiljø, levekårsundersøkelsen*. <https://www.ssb.no/statbank/list/arbmiljo/>
- SSB. (2019b). *Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i arbeid og utdanning*. SSB.
- SSB. (2020a). *Om datagrunnlaget for registerbasert sysselsettingsstatistikk*. <https://www.ssb.no/data-til-forskning/utlan-av-data-til-forskere/variabellister/a-ordningen/om-datagrunnlaget-for-registerbasert-sysselsettingsstatistikk>
- SSB. (2020b). *Tabell 07115: Registrerte helt arbeidsledige innvandrere og deltakere på tiltak*. Statistikkbanken. <https://www.ssb.no/statbank/table/07115/>
- SSB. (2021a). *Ny statistikklov og detaljnivå i tabeller*. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/ny-statistikklov-og-detaljniva-i-tabeller>
- SSB. (2021b). *Tabell 13649: Alder- og kjønnsfordeling blant innvandrere med høyere utdanning, etter yrke*. <https://www.ssb.no/statbank/table/13649/>
- SSB. (2021c). *Tabell 13685: Alderspensionister i husholdninger med lavinntekt, etter kjønn og landbakgrunn*. <https://www.ssb.no/statbank/table/13685>
- SSB. (2022a). *11291: Utdanningsnivå for innvandrere, etter landbakgrunn (grupper av land), innvandringsgrunn og kjønn 2014—2021*. <https://www.ssb.no/statbank/table/11291/>
- SSB. (2022b). *Tabell 09837: Sysselsatte. 4. Kvartal, etter alder, år og landbakgrunn*. <https://www.ssb.no/statbank/table/09837>
- SSB. (2022c). *Tabell 10510: Indikator for virksomheters ansettelse av innvandrere, etter landbakgrunn*. <https://www.ssb.no/statbank/table/10510>
- SSB. (2022d). *Tabell 10512: Virksomheter med minst 10 ansatte og ansatte i slike virksomheter. Andel av ansatte med innvandrerbakgrunn*. <https://www.ssb.no/statbank/table/10512/>



- SSB. (2022e). *Tabell 11360: Norskprøveresultater, etter prøveresultat og år.*  
<https://www.ssb.no/statbank/table/11360/>
- SSB. (2022f). *Tabell 11609: Antall år bosatt i Norge for sysselsatte innvandrere, etter kjønn, alder og landbakgrunn. 4. Kvartal 2001-2022.* SSB.  
<https://www.ssb.no/statbank/table/11609/>
- SSB. (2022g). *Tabell 11611: Sysselsatte. 4. Kvartal, etter landbakgrunn, alder og sektor.*  
<https://www.ssb.no/statbank/table/11611/>
- SSB. (2022h). *Tabell 11728: Alderspensionister, etter kjønn, alder og landbakgrunn.*  
[https://www.ssb.no/statbank/table/11728](https://www.ssb.no/statbank/table/11728/)
- SSB. (2022i). *Tabell 11731: Uføretrygdede, etter alder og landbakgrunn.*  
[https://www.ssb.no/statbank/table/11731](https://www.ssb.no/statbank/table/11731/)
- SSB. (2022j). *Tabell 12423: Bosatte personer 15 år og eldre, etter prioritert arbeidsstyrkestatus, alder, innvandringskategori og år.*  
<https://www.ssb.no/statbank/table/12423/tableViewLayout1/>
- SSB. (2022k). *Tabell 12426: Bosatte personer 62 år og eldre, etter alder og innvandringskategori.* <https://www.ssb.no/statbank/table/12426/>
- SSB. (2022l). *Tabell 12524: Månedslønn, etter innvandrerkategori, kjønn, arbeidstid, sektor og næring.* <https://www.ssb.no/statbank/table/12524/>
- SSB. (2022m). *Tabell 12525: Månedslønn, etter landbakgrunn, innvandringskategori, yrkesgruppe, kjønn og arbeidstid.* <https://www.ssb.no/statbank/table/12525/>
- SSB. (2022n). *Tabell 12554: Sysselsatte, 4. Kvartal, etter alder, yrke og landbakgrunn.*  
<https://www.ssb.no/statbank/table/12554/>
- SSB. (2022o). *Tabell 12625: Innvandringskategori/ landbakgrunn for ansatte i staten, etter enhet.* <https://www.ssb.no/statbank/table/12625/>
- SSB. (2022p). *Tabell 12693: Sysselsatte innvandrere, 4. Kvartal, etter yrke og innvandringsgrunn.* <https://www.ssb.no/statbank/table/12693/tableViewLayout1/>
- SSB. (2022q). *Tabell 12694: Sysselsatte innvandrere. 4. Kvartal, etter innvandringsgrunn, statistikkvariabel, år og botid.*  
<https://www.ssb.no/statbank/table/12694/tableViewLayout1/?loadedQueryId=10089874&timeType=top&timeValue=1>
- SSB. (2022r). *Tabell 12908: Landbakgrunns- og aldersfordelt (10 grupper) sykefravær for innvandrere.* <https://www.ssb.no/statbank/table/12908/>
- SSB. (2022s). *Tabell 12908: Landbakgrunns- og aldersfordelt sykefravær for innvandrere.*  
<https://www.ssb.no/statbank/table/12908/>
- SSB. (2022t). *Tabell 13215. Næringsfordeling blant sysselsatte i ulike innvandringskategorier.* <https://www.ssb.no/statbank/table/13215/>
- SSB. (2022u). *Tabell 13912: Ansettelsesform blant sysselsatte innvandrere.*  
<https://www.ssb.no/statbank/table/13912/>
- SSB. (2022v). *Tabell 13912: Sysselsatte innvandrere, etter næring, landbakgrunn og botid.*  
<https://www.ssb.no/statbank/table/13912/>
- SSB. (2023a). *Arbeidskraftundersøkelsen.* <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/arbeidskraftundersokelsen>
- SSB. (2023b). *Om statistikken. Sysselsetting, registerbasert.* <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/sysselsetting-registerbasert>

- SSB. (2023c). *Start og opprettholdelse av innvandreres selvstendige næringsvirksomhet* (2023/5). SSB.
- SSB. (2023d). *Syssetting blant innvandrere, registerbasert*.  
<https://www.ssb.no/statbank/list/innvregsys>
- SSB. (2023e). *Tabell 07358: Rolleinnhavere i personlig eide foretak. Nyetableringer, etter statistikkvariabel, region, organisasjonsform, landbakgrunn, kjønn og år*.  
<https://www.ssb.no/statbank/table/07358/>
- SSB. (2023f). *Tabell 08784: Kontakt med innvandrere på ulike arenaer 2002—2023. Statistikkbanken*. SSB. <https://www.ssb.no/statbank/table/08784>
- SSB. (2023g). *Tabell 09598: Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre 16 år og over, etter statistikkvariabel, innvandringskategori, landbakgrunn, år og utdanningsnivå*. <https://www.ssb.no/statbank/table/09598/tableViewLayout1/>
- SSB. (2023h). *Tabell 11454: Rolleinnhavere i aksjeselskaper, etter organisasjonsform, rolletype og landbakgrunn*. <https://www.ssb.no/statbank/table/11454>
- SSB. (2023i). *Tabell 12551: Kjønn- landbakgrunn- alder- og arbeidstidsfordeling (11 grupper) blant sysselsatte. 4. Kvartal 2015—2022*.  
<https://www.ssb.no/statbank/table/12551/>
- Stambøl, L. S. (2019). *Segregering på arbeidsplassene blant sysselsatte med innvandrerbakgrunn i Norge* (SSB Rapport 219/24).
- Sterud, T., Tynes, T., Mehlum, I. S., Veiersted, K. B., Bergbom, B., Airila, A., Johansson, B., Brendler-Lindqvist, M., Hviid, K., & Flyvholm, M.-A. (2018). A systematic review of working conditions and occupational health among immigrants in Europe and Canada. *BMC Public Health*, *18*(1), 770. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5703-3>
- Strøm, F., & Molstad, C. S. (2022). *Stabilt positive holdninger til innvandrere etter flyktningstrøm fra Ukraina*. SSB.  
<https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/statistikk/holdninger-til-innvandrere-og-innvandring/artikler/stabilt-positive-holdninger-til-innvandrere-etter-flyktningstrom-fra-ukraina>
- Strøm, M., & von Simson, K. (2020). *Atypisk arbeid i Norge, 1995–2018: Omfang, arbeidstakervelferd og overgangsrater* (Rapport 2020:12). Institutt for samfunnsforskning.
- Støren, L. A. (2010). *Unge innvandrere i utdanning og overgang til arbeid* (Rapport 45/2010). NIFU.
- Svalund, J., & Berglund, T. (2018). Fixed-term employment in Norway and Sweden: A pathway to labour market marginalization? *European Journal of Industrial Relations*, *24*(3), 261–277.
- Søholt, S. (2016). Innvandrere: Muligheter og barrierer for syssetting i regionene. *Plan*, *48*(2), 22–27. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-3045-2016-02-05>
- Søholt, S., Tronstad, K. R., & Vestby, G. M. (2015). *Syssetting av innvandrere—Regionale muligheter og barrierer for inkludering* (NIBR-rapport 2015:20). Norsk institutt for by- og regionforskning.
- Taha, S. (2023). *Flere innvandrere i midlertidige stillinger*. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/syssetting/artikler/flere-innvandrere-i-midlertidige-stillinger>

- Tønnessen, M., & Syse, A. (2021). Flere eldre innvandrere i framtidens arbeidsstyrke. *Søkelys på arbeidslivet*, 38(1), 4–22. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-01-01>
- Ugreninov, E. (2023). Absence Due to Sickness Among Female Immigrants: Disadvantages Over the Career? *Journal of International Migration and Integration*. <https://doi.org/10.1007/s12134-023-01016-w>
- Umblijs, J., Drange, I., & Orupabo, J. (2022). *Sammenhenger mellom etnisk mangfold og lønnsomhet i norske virksomheter* (Rapport 2022:3). Institutt for samfunnsforskning.
- Utdanningsdirektoratet. (2019). *Hvilken betydning har innvandrerbakgrunn for sjansene for å få læreplass?* <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-fag-og-yrkesopplaring/analyser/hvilken-betydning-har-innvandrerbakgrunn-for-sjansene-for-a-fa-lareplass/>
- Vernby, K., & Dancygier, R. (2019). Can immigrants counteract employer discrimination? A factorial field experiment reveals the immutability of ethnic hierarchies. *PLOS ONE*, 14. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0218044>
- Vidal-Gil, E. (2017). *Endringer i arbeidsledighet over tid* (Arbeid og velferd 1/2017). NAV. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/endinger-i-arbeidsledigheten-over-tid>
- Villund, O. (2007). *Undersøkelse om frafall og sysselsetting etter innvandringsbakgrunn i arbeidskraftundersøkelsen (AKU) (2007/34)*. SSB. [https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/notat\\_200734/notat\\_200734.pdf](https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/notat_200734/notat_200734.pdf)
- Vrålstad, S., & Wiggen, K. S. (2016). *Levekår blant innvandrere i Norge 2016*. SSB. <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/levekår-blant-innvandrere-i-norge-2016>
- With, M. L. (2019). Lav lønn og tungt arbeid. *SSB Analyse: Arbeidsmiljø blant lavlønte*. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/lav-lonn-og-tungt-arbeid>
- Wollscheid, S., Alne, R., Bergene, A. C., Karlstrøm, H., & Lone Wanderås Fossum. (2022). *Effekter av rasisme og diskriminering på integrering i arbeidslivet* (Rapport 2022:20). NIFU.
- Wollscheid, S., Lynnebakke, B., Fossum, L. W., & Bergene, A. C. (2021). *Konsekvenser av rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn* (NIFU Rapport 2021:22).
- Ødegård, A. M., & Andersen, R. K. (2020). *Norskkompetanse blant arbeidstakere født i utlandet. 2. Utgave* (Fafo-rapport 2020:27).
- Aambø, A. (2021). Helsekonsekvenser av diskriminering i arbeidslivet. *Søkelys på arbeidslivet*, 38(3–4), 275–286.



**IMDi**

Integrerings- og  
mangfoldsdirektoratet

[indi.no](http://indi.no)