

Arbeidsdepartementet

Rapport

Desember 2009

INNVANDRERES ARBEIDS- FORHOLD



INNVANDRERES ARBEIDSFORHOLD

Rambøll
Hoffsveien 21-23,
Box 427
Skøyen
0213 Oslo
T +47 2252 5903
F +47 2273 2701
www.ramboll-management.no

INNHOLDSFORTEGNELSE

1.	Innledning	1
1.1	Om oppdraget	1
1.2	Definisjoner	2
1.3	Leserveiledning	3
2.	Sammendrag og anbefalinger	4
2.1	I hvilken grad kan evt. uheldige arbeidsforhold for innvandrere knyttes til trekk ved ulike bransjer (er det generiske forskjeller mellom ulike bransjer/næringer)?	4
2.2	I hvilken grad påvirker sammensetningen av arbeidsstyrken i en bransje/virksomhet i seg selv arbeidsforholdene?	5
2.3	Anbefalinger	6
3.	Kunnskapsstatus	8
3.1	Metodisk gjennomføring av kunnskapsstatusen	8
3.2	Innvandrere og sysselsetting i Norge	10
3.3	Innvandrere og lønn: Hva tjener innvandrere?	12
3.4	Sektor- og bransjefordeling: Hvor jobber innvandrere?	13
3.5	Innvandrere og arbeidsmiljø	15
3.6	Innvandrere og arbeidsulykker	17
3.7	Innvandrere og fagorganisering	18
3.8	Sykefravær, attføring og uføretrygd blant innvandrere	21
3.9	Hvordan sikre mangfold i arbeidslivet?	23
3.10	Etnisk diskriminering og betydningen av språk	25
3.11	Bransjespesifikke perspektiver	27
3.12	Internasjonale perspektiver	29
3.13	Veien videre	36
4.	Sammenstilling av statistikk og statistiske analyser	38
4.1	Ikke-vestlige innvandrere i norsk arbeidsliv	38
4.2	Presentasjon av datakildene	40
4.3	Sammenligningsgrunnlag: Levekårsundersøkelsen for arbeidsmiljø 2006	42
4.4	En indeks for arbeidsforhold	45
4.5	Analyse og resultater	48
4.6	Utsatte grupper	60
5.	Innvandrerens arbeidsforhold – funn fra integrert analyse	61
5.1	I hvilken grad kan evt. uheldige arbeidsforhold for innvandrere knyttes til trekk ved ulike bransjer (er det generiske forskjeller mellom ulike bransjer/næringer)?	61
5.2	I hvilken grad påvirker sammensetningen av arbeidsstyrken i en bransje/virksomhet i seg selv arbeidsforholdene?	70
5.3	Anbefalinger for videre forskning og tiltak	72
6.	Litteraturliste	74
7.	Sammendrag av litteratur	77

1. INNLEDNING

Rambøll Management Consulting presenterer med dette sluttrapport for prosjektet "Innvandrerens arbeidsforhold". Prosjektet er gjennomført i tidsrommet september - desember 2009 på oppdrag for Arbeidsdepartementet (AD), Avdeling for arbeidsmiljø- og sikkerhet, og baserer seg på en kombinasjon av dokumentanalyse og analyse av statistikk.

Rambøll står alene ansvarlig for alle funn, analyser og anbefalinger i rapporten.

1.1 Om oppdraget

Formålet med oppdraget er å øke kunnskapen om arbeidsforhold for innvandrere på det norske arbeidsmarkedet. Prosjektet omhandler altså arbeidsforhold for innvandrere som allerede er i arbeid. Videre fokuseres det primært på ikke-vestlige arbeidstakere, og ikke arbeidsinnvandrere fra EU-/EØS-området.

I oppdragsbeskrivelsen heter det at:

"For myndighetene er det viktig å bidra til like levekår for innvandrere og den øvrige befolkningen gjennom arbeid, integrering og deltakelse. Det er en målsetning at det ikke utvikler seg et segmentert arbeidsliv der innvandrerbefolkningen er systematisk overrepresentert i yrker og bransjer med tungt og ensformig arbeid, mangelfull opplæring, større ulykkesrisiko, lav organisasjonsgrad, svakere stillingsvern, lavere lønnsnivå, etc."

Flere foreliggende forsknings- og utviklingsprosjekter viser at innvandrere i større grad enn andre utsettes for arbeidsulykker, de opplever mindre grad av kontroll over eget arbeid enn andre, og at de i langt større grad enn andre opplever arbeidet som en psykisk belastning.¹ Arbeidstilsynets egne undersøkelser har avdekket alvorlige brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser og tilhørende forskrifter blant annet når det gjelder arbeidsavtaler, medbestemmelse, opplæring, arbeidsutstyr og tidspress.² Et annet regionalt prosjekt i regi av Arbeidstilsynet i Oslo viser at det er en utfordring for både arbeidsgivere og arbeidstakere med minoritetsbakgrunn å skaffe seg kunnskap om og forstå lover og regler i arbeidslivet og å omsette disse i praksis. Her fremkom det bl.a. at mer enn halvparten av de besøkte arbeidsgiverne i liten grad kjenner til arbeidsmiljøloven og til Arbeidstilsynet, men at slik kunnskap var etterspurt blant et klart flertall av arbeidsgiverne.³

Oppdraget består av to deler, en kunnskapsstatus og en sammenstilling av eksisterende data.

Kunnskapsstatusen sammenfatter funn fra foreliggende forsknings- og utredningsarbeid som omhandler innvandreres arbeidsforhold på det norske arbeidsmarkedet. I tillegg inndrar kunnskapsstatusen perspektiver fra Sverige og Danmark. I konkurransegrunnlaget er det spesifisert at kunnskapsstatusen skal være *kortfattet*, og at den skal søke å identifisere videre behov for forskning.

Sammenstillingen av eksisterende data gir et så komplett og oppdatert oversiktsbilde som mulig med hensyn til innvandreres arbeidsforhold. Her har vi benyttet data fra Statistisk sentralbyrå (SSB) som kilde.

Det er ikke samlet inn nye data i forbindelse med prosjektet. Fokus for prosjektet har vært å sammenfatte funn fra forskning og gjennomgå eksisterende datakilder, og benytte disse til å besvare følgende problemstillinger:

1. I hvilken grad kan evt. uheldige arbeidsforhold for innvandrere knyttes til trekk ved ulike bransjer (er det generiske forskjeller mellom ulike bransjer/næringer)?

¹ SSB (2008), *Levekår blant innvandrere i Norge 2005/2006*. Rapport nr. 5, 2008.

² Arbeidstilsynet (2005), *Arbeidsmiljøloven i et fargerikt arbeidsliv (AIFA)*.

³ Arbeidstilsynet (2007), *Kunnskap og mangfold (KOM)*.

2. I hvilken grad påvirker sammensetningen⁴ av arbeidsstyrken i en bransje/virksomhet i seg selv arbeidsforholdene?
3. På hvilke måter skiller evt. arbeidsforholdene for innvandrere seg negativt ut i forhold til befolkningen for øvrig?
4. Hva skyldes observerte forskjeller i arbeidsforhold mellom innvandrere og resten av yrkesbefolkningen?
5. I hvilken grad kan observerte forskjeller i sykefravær og uførepensjoneringsmønster mellom innvandrere og resten av yrkesbefolkningen tilskrives ulike arbeidsforhold?
6. Hvilken betydning har botid for arbeidsforholdene?
7. Hvilken rolle spiller språkproblemer, kulturforskjeller og ulikt/manglende nettverk for arbeidsforhold?
8. Hvilke særskilte tiltak kan/bør settes inn på virksomhets/bransjenivå og fra tilsynsmyndighetene?

Spørsmål 1 og 2 ble i konkurransegrunnlaget lansert som hovedproblemstillingene for prosjektet. Rambøll drøfter disse problemstillingene i vår integrerte analyse. I vår integrerte analyse har vi også valgt å inkludere en problemstilling som tar for seg betydningen av *diskriminering* for arbeidsforhold. Diskriminering skulle i utgangspunktet ikke være et tema i dette oppdraget, men det har i løpet av oppdraget vist seg å være et relevant tema å trekke inn.

1.2 Definisjoner

Formålet med oppdraget er å presentere kunnskap om arbeidsforhold for ikke-vestlige arbeidstakere sysselsatt i Norge. En utfordring knyttet til konsekvent bruk av begreper i kunnskapsstatustsen, er at de ulike tekstkildene benytter et mangfold av begreper. For ikke å reproducere det konseptualiserte skillet mellom *vesten* og *ikke-vesten* ville det ideelle vært å benytte de mer "nøytrale" begrepene til SSB, det vil si *landgruppe 1* og *landgruppe 2*. Vi vurderer imidlertid at bruk av disse begrepene ville ført til misvisende fremstillinger av tidligere forskning, og Rambøll har således tilstrebet konsekvent bruk av følgende begreper:

- **Ikke-vestlige innvandrere**

Denne gruppen forstår vi som personer som ikke er født i Norge, og som har to utenlandske foreldre fra Asia (inkl. Tyrkia), Afrika, Sør- og Mellom-Amerika, Øst-Europa utenom EU/EØS og Oseania utenom New Zealand og Australia⁵

Når betegnelsen brukes om respondentene i undersøkelsen "Levekår blant innvandrere" (LKU-I) henviser den imidlertid kun til personer fra følgende ti land: Bosnia-Hercegovina, Serbia og Montenegro, Tyrkia, Irak, Iran, Pakistan, Sri Lanka, Vietnam, Somalia og Chile

- **Vestlige innvandrere**

Denne gruppen inkluderer personer som ikke er født i Norge og som har to foreldre med bakgrunn fra EU/EØS, USA, Canada, Australia og New Zealand⁶

- **Personer født i Norge**

Med dette mener vi personer født i Norge av minst én norsk forelder

- **Norskfødte med to innvandrerforeldre**

Denne gruppen inngår i innvandrer-kategorien

Våre statistiske analyser er basert på tallmateriale fra følgende undersøkelser:

- **LKU-A**

⁴ Her siktes det til etnisk sammensetning, jf. avklaring i møte med AD 29.09.09

⁵ Denne gruppen tilsvarende "landgruppe 2" etter SSBs definisjoner

⁶ Denne gruppen tilsvarende "landgruppe 1" etter SSBs definisjoner

Dette er levekårsundersøkelsen for arbeidsmiljø som SSB gjennomførte i 2006

- **LKU-I**

Dette er en betegnelse på undersøkelsen "Levekår blant innvandrere" fra 2005/2006

- **Registerbasert sysselsettingsstatistikk**

Data for den registerbaserte sysselsettingsstatistikken er basert på flere ulike registre. De viktigste er NAVs Arbeidsgiver-/ arbeidstakerregister, lønns- og trekkoppgaveregisteret og selvangivelsesregisteret administrert av Skattedirektoratet, registeret over vernepliktige og sivilarbeidere fra henholdsvis Vernepliktsverket og Siviltjenesteadministrasjonen, og Enhetsregisteret/ Bedrifts- og foretaksregisteret⁷.

- **Arbeidsforhold**

AD har lagt en bred definisjon av "arbeidsforhold" til grunn for oppdraget. Arbeidsforhold vil derfor omfatte arbeidsmiljø i betydningen konkrete trekk ved objektiv og subjektiv arbeidssituasjon, samt ansettelsesforhold i videre forstand knyttet til kontraktsforhold, arbeidstidsordninger, lønnsforhold, hvorvidt personer jobber i permanent eller midlertidig stilling, om de har heltids- eller deltidsarbeid, om de har en eller flere arbeidsgivere, fagforeningsmedlemskap og avansements- og utviklingsmuligheter. Jobbsikkerhet vektlegges også. Arbeidsmiljø avgrenses videre til fysiske og psykososiale forhold på arbeidsplassen.

For dette prosjektet er det spesielt relevant å se på faktorer som skaper dårlige arbeidsforhold. Konsekvensen av å jobbe under dårlige arbeidsforhold er for eksempel svekket helse og risiko for å bli (langvarig) sykmeldt, eventuelt ufør. I en rapport fra 2004 lister Skyberg og Gjerstad ved Statens arbeidsmiljøinstitutt opp en rekke faktorer i arbeidsmiljøet som øker risikoen for helseplager. Faktorene ble identifisert ved en gjennomgang av litteratur på området og omfatter lang arbeidstid, nedbemanning, lav kontroll over egen arbeidssituasjon, lav sosial støtte, høye kvantitative jobbkraav kombinert med lav kontroll og lav sosial støtte, belønning som ikke svarer til innsats, og sosialt klima som er lite oppmuntrende og støttende.⁸

1.3 Leserveiledning

Rapporten er strukturert på følgende måte:

- Kapittel 2 presenterer rapportens sammendrag og anbefalinger
- Kapittel 3 presenterer kunnskapsstatusen
- Kapittel 4 presenterer datasettene som er samlet inn og analysert. Her gjennomgås også regresjonsmodellene som er utviklet i forbindelse med prosjektet, og presenterer de viktigste funnene fra disse analysene
- Kapittel 5 er en integrert analyse av datamaterialet, hvor hovedfunnene fra kunnskapsstatusen sammenlignes med resultatene fra våre egne dataanalyser. Analysen belyser de åtte problemstillingene som danner utgangspunkt for oppdraget, jfr. avsnitt 1.1
- Kapittel 6 inneholder en oversikt over litteratur som er benyttet i rapporten
- Kapittel 7 er en samling beskrivelser av de enkelte bidragene til kunnskapsstatusen, med sentrale opplysninger som forfatter, publiseringsår, metodevalg, datakilder og hovedfunn

⁷ <http://www.ssb.no/emner/06/01/innvregsys/>

⁸ Skyberg K, Gjerstad J (2004) I: Arbeidsforhold av betydning for helse: Rapport om internasjonal forskning på området arbeid og helse utarbeidet av Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) som bidrag til myndighetenes videre arbeid med ny norsk arbeidslivslovgivning.

2. SAMMENDRAG OG ANBEFALINGER

Formålet med oppdraget er å besvare de åtte problemstillingene som er nedfelt for oppdraget. For å besvare disse problemstillingene har vi utformet en kunnskapsstatus som sammenfatter tilgjengelig forskningsbasert kunnskap om ikke-vestlige innvandreres arbeidsforhold i Norge. I tillegg har vi analysert relevant statistikk fra SSB som belyser samme tema. Følgende problemstillinger skal besvares:

- I hvilken grad kan evt. uheldige arbeidsforhold for innvandrere knyttes til trekk ved ulike bransjer (er det generiske forskjeller mellom ulike bransjer/næringer)?
- I hvilken grad påvirker sammensetningen av arbeidsstyrken i en bransje/virksomhet i seg selv arbeidsforholdene?
- På hvilke måter skiller evt. arbeidsforholdene for innvandrere seg negativt ut i forhold til befolkningen for øvrig?
- Hva skyldes observerte forskjeller i arbeidsforhold mellom innvandrere og resten av yrkesbefolkningen?
- I hvilken grad kan observerte forskjeller i sykefravær og uførepensjoneringsmønster mellom innvandrere og resten av yrkesbefolkningen tilskrives ulike arbeidsforhold?
- Hvilken betydning har botid for arbeidsforholdene?
- Hvilken rolle spiller språkproblemer, kulturforskjeller og ulikt/manglende nettverk for arbeidsforhold?
- Hvilke særskilte tiltak kan/bør settes inn på virksomhets/bransjenivå og fra tilsynsmyndighetene?

Først drøfter vi sammenhengen mellom uheldige arbeidsforhold og trekk ved ulike bransjer. Deretter drøfter vi om sammensetningen i en gitt bransje i seg selv påvirker arbeidsforholdene. Til slutt i sammendraget fremmer vi våre anbefalinger for videre forskning, og for tiltak som bør settes inn for å bedre situasjonen.

2.1 I hvilken grad kan evt. uheldige arbeidsforhold for innvandrere knyttes til trekk ved ulike bransjer (er det generiske forskjeller mellom ulike bransjer/næringer)?

Funn i den integrerte analysen viser at det er en sammenheng mellom arbeidsforhold og yrkes- og bransjespesifikke trekk. Dette understøttes både av kunnskapsstatusen og av de statistiske analysene som er gjennomført. Det er generiske forskjeller mellom ulike bransjer som påvirker både ikke-vestlige innvandrere og øvrige arbeidstakere. Likevel er det slik at ikke-vestlige innvandrere kommer dårligere ut enn øvrige. Dette har sammenheng med at ikke-vestlige innvandrere er i større grad enn øvrige representert i de mest belastede yrkesgruppene som renhold og hotell og restaurant. Samtidig har ikke-vestlige innvandrere gjennomgående dårligere arbeidsforhold enn øvrige arbeidstakere innenfor *samme* yrkesgruppe.

2.1.1 På hvilken måte skiller evt. arbeidsforholdene for innvandrere seg negativt ut i forhold til befolkningen for øvrig?

Den integrerte analysen viser at arbeidsforhold skiller seg negativt ut for innvandrere på en rekke områder. Ikke-vestlige innvandrere har dårligere lønn enn øvrige arbeidstakere. Ikke-vestlige innvandrere opplever i større grad enn andre at det er et misforhold mellom utdanningen de har og yrket de utøver. Ikke-vestlige innvandrere opplever oftere dårligere arbeidsmiljø, både fysisk og psykososialt. Når det gjelder fysisk arbeidsmiljø opplever de mer repetitivt arbeid, har i mindre grad enn andre anledning til selv å bestemme når de skal ha pauser, de arbeider mer stående og gående, og har mer tunge løft. Det fremgår at ikke-vestlige innvandrere oftere er utsatt for arbeidsulykker, men det er knyttet usikkerhet til disse tallene. De opplever dårligere jobbsikkerhet, og har oftere midlertidig ansettelse.

2.1.2 Hva skyldes observerte forskjeller i arbeidsforhold mellom innvandrere og resten av yrkesbefolkningen?

Den integrerte analysen viser at personer som snakker godt norsk i snitt har bedre arbeidsforhold enn personer som behersker norsk dårlig. Manglende utdanning, eller manglende norsk

godkjenning av utdanning, er også en medvirkende årsak til at mange innvandrere finner sysselsetting innenfor bransjer og yrker som er belastet i forhold til arbeidsforhold og arbeidsmiljø. Til slutt kan manglende kjennskap til rettigheter og plikter i arbeidslivet også bidra til at innvandrere ansatte i mindre grad enn øvrige gjør krav på rimelige arbeidsforhold på sine arbeidsplasser.

2.1.3 Arbeidsforholdenes betydning for sykmeldings- og uførepensjoneringsmønster

Den integrerte analysen viser at innvandrere har en lavere andel uføretrygdede enn etnisk norske. Dette kan henge sammen med at uførepensjon delvis fastsettes på bakgrunn av arbeidsinntekt opptjent over et lengre tidsrom. Uførepensjon vil derfor være uaktuelt for innvandrere de første 5 til 10 årene de oppholder seg i Norge. Forskjellen mellom innvandrere og øvrig befolkning i uføreandel kan også forklares ut fra forskjeller i alderssammensetning. Innvandrerbefolkningen er gjennomgående yngre enn den øvrige, og uføretilbøyeligheten øker med alder. Uføretilbøyeligheten varierer også med yrke. Ikke-vestlige innvandrere i renholdsbransjen har høy risiko for å bli uføretrygdet.

2.2 I hvilken grad påvirker sammensetningen av arbeidsstyrken i en bransje/virksomhet i seg selv arbeidsforholdene?

Analysen viser at innvandrere har større sannsynlighet for å ha innvandrerkolleger, samt at innvandrere er konsentrert i et utvalg bransjer og yrker som det er knyttet særlige utfordringer til når det gjelder arbeidsforhold, som for eksempel renholdsbransjen og hotell og restaurant. En mulig forklaring er at innvandreransatte, som ofte har mindre kjennskap til arbeidsmiljølovgivningen i Norge, i mindre grad enn norskfødte ansatte fremmer krav til arbeidsgiver om gode arbeidsforhold. Den integrerte analysen viser at det er ikke-vestlige innvandrere som jobber på arbeidsplasser der kollegene hovedsakelig er innvandrere, som i snitt oppgir å ha de dårligste arbeidsforholdene. Rekrutteringen av innvandrere til bransjer og yrker som domineres av innvandreransatte kan således spille en rolle når det gjelder å opprettholde dårlige arbeidsforhold.

2.2.1 Hvilken rolle spiller botid for arbeidsforholdene?

Analysen viser at ikke-vestlige innvandrere med kort botid er konsentrert i et fåtall næringer, som eksempelvis renhold og hotell og restaurant. Innvandrere med lengre botid er i større grad spredd i flere næringer. Det er en tendens til at ikke-vestlige innvandrere med lang botid (mer enn 6 år) i snitt rapporterer om bedre arbeidsforhold enn de relativt nyankomne innvandrerne gjør.

2.2.2 Hvilken rolle spiller språkproblemer, kulturforskjeller og ulikt/manglende nettverk for arbeidsforhold?

Den integrerte analysen viser at det stilles lavere krav til beherskelse av norsk språk i visse bransjer og yrker enn andre. Det viser seg for eksempel at renholdere i liten grad er nødt til å beherske vertslandets språk på et høyt nivå, sammenlignet med mange andre yrkesgrupper. Analysen viser videre at ikke-vestlige innvandrere som behersker norsk svært godt har betydelig bedre arbeidsforhold enn de som oppgir å ha dårlige eller svært dårlige norsksferdigheter. Dette kan ha sammenheng med at de som behersker norsk svært godt er ansatt i bransjer og yrker med bedre arbeidsforhold.

Manglende nettverk kan utgjøre en barriere for inntreden i jobb. Selv om ikke-vestlige innvandrere har nettverk, er disse ofte konsentrert innen personens eget miljø. Dette kan ha betydning for at innvandrere har større sannsynlighet for å ha innvandrerkollegaer enn øvrige.

2.2.3 Hvilken rolle spiller diskriminering for arbeidsforhold?

Denne problemstillingen er blitt inkludert underveis i oppdraget da den har vist seg å være relevant under gjennomføringen av oppdraget. Det fremkommer at etnisk diskriminering forekommer i arbeidslivet. Forskning om diskriminering i arbeidslivet har i stor grad vært rettet mot rekruttering, og problematikk knyttet til det å få innpass i arbeidslivet. Våre studier viser at diskriminering også kan være et problem for innvandrere som *har* arbeid. Ikke-vestlige innvandrere opplever i større grad enn andre mobbing på arbeidsplassen, og diskriminering ved søknader og ansettelse kan også bidra til at ikke-vestlige innvandrere forblir i bransjer og yrker som tilbyr dårlige arbeidsforhold.

2.3 Anbefalinger

Funn fra kunnskapsstatus og statistikkgjennomgang viser at det foreligger svært mye informasjon om innvandreres arbeidsforhold i Norge. Et kunnskapsgrunnlag kan likevel alltid bli bedre. Våre anbefalinger berører derfor tiltak som kan bidra til å styrke kunnskapsgrunnlaget. Gjennomgangen av forskningsbidrag og aktuell statistikk til denne rapporten har vist at kunnskapshull forekommer, først og fremst i forhold til hvilke yrker ikke-vestlige innvandrere utfører og hvilke arbeidsoppgaver de har innenfor disse yrkene. Videre bør forekomsten av arbeidsulykker undersøkes nærmere for å avdekke hvorfor andelen er høyere blant ikke-vestlige innvandrere enn blant sysselsatte fra den øvrige befolkningen. Graden av undersysselsetting blant ikke-vestlige innvandrere bør også belyses bedre.

På grunn av kunnskapshullene som foreligger, omhandler våre anbefalinger forbedringer i datagrunnlaget som vi mener er nødvendige. Nedenfor oppsummerer vi hva vi vurderer det bør innhentes mer kunnskap om. Vi presenterer også et forslag om harmonisering av LKU-I og LKU-A.

Fordelingen innenfor yrkeskategoriene

I analysene fremkommer det at det er til dels store forskjeller i arbeidsforholdene til ikke-vestlige innvandrere og den øvrige befolkningen, også blant de som arbeider innenfor samme yrkesgruppe. Det kan derfor være fristende å konkludere med at forskjellene ikke lar seg forklare av ulik yrkestilhørighet, og deretter peke på diskriminering som mulig årsak til forskjellene. Da vil vi i så fall konkludere på mangelfullt grunnlag.

Yrkeskategoriene i de to datasettene Blom og Henriksen (2008), Tynes og Sterud (2009) og flere av sammenligningene i denne rapporten bygger på, er nokså grove. Det vil si at vi ikke vet noe om hvilke yrker ikke-vestlige innvandrere og den øvrige befolkningen har innenfor de grove kategoriene. Det kan tenkes at ikke-vestlige innvandrere og den øvrige befolkningen utfører vidt forskjellige yrker selv om de tilhører samme yrkeskategori. Vi har testet hypotesen om at ikke-vestlige innvandrere jobber i andre yrker enn personer fra den øvrige befolkningen også innenfor samme yrkeskategori ved å se på yrkesfordelingen i registerdata. Slike registerdata er fulltelling-er av populasjonene de representative utvalgene i LKU-I og LKU-A er trukket fra. Våre analyser av yrkeskategoriene håndverkere og kontor- og kundeservice viser at fordelingen på yrke er ulik i de to populasjonene. Funnet gir en foreløpig støtte til hypotesen om at innvandrere og den øvrige befolkningen jobber i forskjellige yrker innenfor samme yrkeskategori, men dypere analyser bør vurderes. I tilfeller der representasjonen er lik kan det likevel tenkes at de ikke-vestlige innvandrerne i utvalget utfører andre typer oppgaver enn den øvrige befolkningen også *innenfor* samme yrke. Det kan vi ikke kontrollere for med utgangspunkt i disse datakildene. En separat studie som tar for seg problemstillinger knyttet til yrkestilhørighet og arbeidsoppgaver vil være en naturlig videreføring av denne rapporten.

Oppsummering av tema/spørsmål som bør belyses i fremtidig forskning

Denne analysen har vist at det er store hull i kunnskapen om yrkene til ikke-vestlige innvandrere og den øvrige befolkningen, spesielt med tanke på hvilke arbeidsoppgaver de ulike gruppene har når de jobber innenfor samme yrker. Interessante spørsmål vedrørende fagorganisering og undersysselsetting har heller ikke latt seg besvare med utgangspunkt i tilgjengelig statistikk. I tabell 2.1 har vi sammenfattet disse, og formulert noen spørsmål vi mener er egnede utgangspunkt for fremtidige forsknings- og utredningsoppdrag.

Tabell 2.1: Tema/spørsmål for videre utredning/forskning

Tema	Spørsmål
Yrke	<ul style="list-style-type: none"> Hvilke typer arbeidsoppgaver utfører ikke-vestlige innvandrere og personer fra den øvrige befolkningen som jobber innenfor samme yrke?
Arbeidsulykker	<ul style="list-style-type: none"> Hvorfor rapporterer ikke-vestlige innvandrere oftere om arbeidsulykker enn personer fra den øvrige befolkningen? Er det fordi man tolker begrepet ulykke forskjellig, eller er faktisk forekomst høyere blant innvandrere? Bør særskilte tiltak iverksettes for å få ned andelen arbeidsulykker blant ikke-vestlige innvandrere? Hvilke tiltak vil det i så fall være hensiktsmessig å iverksette?
Undersysselsetting	<ul style="list-style-type: none"> Er undersysselsetting mer utbredt blant ikke-vestlige innvandrere enn blant personer fra den øvrige befolkningen?

Når det gjelder arbeidsulykker vil vi her gjøre oppmerksom på at SSB er i gang med å utrede mulighetene for å lage en ny nasjonal statistikk over arbeidsulykker og yrkesskader med utgangspunkt i tall fra NAV. Norge er gjennom EØS-avtalen forpliktet til å opprette en slik statistikk. SSB jobber med problemstillingen, men det er uvisst når den etablering av ny statistikk vil bli iverksatt og publisert.⁹

Harmonisering av problemstillinger/spørsmålsformuleringer

Å samle inn data som skal være representative for innvandrerbefolkningen er en svært krevende oppgave. Språk kan utvilsomt utgjøre en barriere, men selv om intervjuobjektene har gode norskkunnskaper kan ulik kulturell bakgrunn gjøre at man tolker begreper forskjellig. De spesielle utfordringene knyttet til slike datainnsamlinger har gjort at SSB har valgt å lage egne undersøkelser for innvandrerbefolkningen. Tall fra AKU og lignende utvalgsundersøkelser av den generelle befolkningen kan som regel ikke benyttes til å si noe om forskjellene mellom for eksempel ikke-vestlige innvandrere og befolkningen for øvrig, både fordi antallet ikke-vestlige innvandrere i mange tilfeller er for lite, og fordi frafallet i slike undersøkelser ofte er skjev. SSB har sett tydelige tendenser til at det er de mest ressurssterke innvandrerne (med utgangspunkt i utdannings- og norsknivå) som velger å besvare undersøkelsene.

Levekårsundersøkelsen blant innvandrere som ble gjennomført i 2005/2006 var krevende både metodisk og kostnadmessig. Den vil derfor ikke bli gjennomført like ofte som den ordinære levekårsundersøkelsen for arbeidsmiljø, som kjøres hvert tredje år. På grunn av ressursene som kreves, er det lite trolig at SSB vil utvide utvalget til LKU-A slik at undersøkelsen vil gi et like representativt bilde av ikke-vestlige innvandrere som av befolkningen for øvrig. Rambøll vil derfor anbefale AD å utrede om SSB kan samordne spørsmålsformuleringene i LKU-I og LKU-A i større grad enn det som ble gjort sist. AD bør formulere sitt kunnskapsbehov og rette en formell henvendelse til SSB. De to undersøkelsene bør i fremtiden bli gjennomført med tanke på at sammenligning skal være mulig på et bredt spekter av indikatorer for arbeidsforhold.

⁹ Interesserte lesere kan henvende seg til SSBs seksjon for helsestatistikk for mer informasjon om dette. Informasjon finnes også i høringsforslag fra AD: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/AD/dok/hoeringer/hoeringsdok/2008/horing--forslag-til-ny-framtidig-arbeids/horingsbrev.html?id=539610>, og svar fra SSB:

3. KUNNSKAPSSTATUS

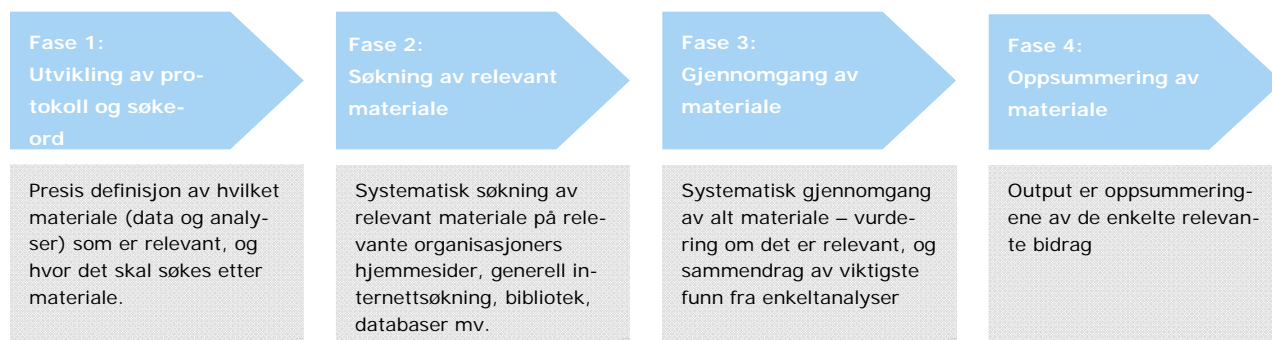
Kunnskapsstatusen har til hensikt å presentere det som eksisterer av foreliggende forskningsbasert litteratur om innvandreres arbeidsforhold i Norge. Ettersom kunnskapsstatusen skal være kortfattet er den avgrenset til å omfatte litteratur som bygger på anerkjente forskningsmetoder, og som omhandler temaet innvandreres arbeidsforhold slik det defineres av AD. Kunnskapsstatusen omhandler etter oppdragsgivers ønsker primært arbeidsforhold for *ikke-vestlige innvandrere* som har en viss botid i landet, og således *ikke* arbeidsforhold for de senere års arbeidsinnvandrere. Vi tar forbehold om at kunnskapsstatusen er gjennomført innenfor et relativt begrenset tidsrom, og at det har vært et ønske fra oppdragsgiver at den skal være kortfattet. Det er derfor en mulighet for, og det vil gjelde de fleste studier av denne typen, at enkelte relevante bidrag er blitt utelatt. Imidlertid har vi gjort vårt ytterste for å identifisere og inkludere eksisterende dokumenter som bærer relevans for de temaer og problemstillinger som denne rapporten er ment å belyse.

3.1 Metodisk gjennomføring av kunnskapsstatusen

Kunnskapsstatusen er gjennomført ved hjelp av metoden *Rapid Evidence Assessment* (REA), som er egnet til raskt å skape systematisk oversikt over et felt. Denne metoden er anbefalt av den britiske regjeringen¹⁰ og er en metode Rambøll har lang erfaring med å anvende.

De fire trinnene i en REA er illustrert i figur 3.1. Formålet med den meget systematiske tilgangen er så vidt mulig å unngå skjevheter i utvalget. I dette tilfelle, hvor en kunnskapsoversikt skal opparbeides på kort tid om et komplisert emne, er det alltid en risiko for at det kun medtas litteratur som den som utfører oppdraget allerede har kjennskap til. REA metoden søker å imøtekomme denne utfordringen, gjennom å vektlegge en grundig søkefase.

Figur 3.1: Trinn i Rapid Evidence Assessment



3.1.1 Protokoll og søk

Innledningsvis ble det utformet en protokoll der problemstillinger, og kriterier for søk ble presisert. Primærmålgruppen er som nevnt ikke-vestlige innvandrere. Hovedproblemstillingene er som gitt av oppdragsbeskrivelsen de følgende:

1. I hvilken grad kan evt. uheldige arbeidsforhold for innvandrere knyttes til trekk ved ulike bransjer (er det generiske forskjeller mellom ulike bransjer/næringer)
2. I hvilken grad påvirker sammensetningen av arbeidsstyrken i en bransje/virksomhet i seg selv arbeidsforholdene?

Det ble ikke nedfelt noen tidsavgrensning av litteraturen. Men det ble satt kriterier om at det skulle søkes etter data og analyser om Norge, Sverige, og Danmark, utgitt i de respektive landene eller av internasjonale organisasjoner. Det ble gjennomført litteratursøk på morsmål i de respektive landene og på engelsk. I protokollen ble det også presisert at all forskningsbasert litteratur og kunnskap skulle inngå i kunnskapsstatusen, dette inkluderer vitenskapelige artikler og bøker (*peer review*), forskningsrapporter, notater og skriv fra departementer og offentlige myndigheter, samt fra internasjonale organisasjoner som f.eks. OECD og EU. Det viser seg at det

¹⁰ Se beskrivelse i *The Magenta Book*: http://www.gsr.gov.uk/downloads/magenta_book/Chap_2_Magenta.pdf

meste av litteraturen om temaet innvandreres arbeidsforhold, og dermed også de fleste av bidragene som inngår i kunnskapsstatusen, er forskningsrapporter fra ulike institusjoner.

For å sannsynliggjøre treff på samtlige aspekter av innvandreres arbeidsforhold, slik arbeidsforhold er definert i avsnitt 1.2, ble følgende søkeord identifisert og kombinert (se figur 3.2):

Figur 3.2: Søkeord og kombinasjoner av søkeord

Arbeidsmiljø + innvandrere	Arbeidsforhold + innvandrere
Arbeidsulykker + innvandrere	Arbeidstid + innvandrere
Vikarer + innvandrere	Skift + innvandrere
Midlertidig + arbeid + innvandrere	Tilkallingsvakt + innvandrere
Mobbing + arbeidsliv + innvandrere	Diskriminering + arbeidsliv + innvandrere
Opplæring + arbeidsliv + innvandrere	Språk + arbeid + innvandrere
Kultur + arbeid + innvandrere	Omstilling + innvandrere
Oppsigelse + innvandrere	Mangfold + arbeid
Lønn + innvandrere	Arbeidskontrakter + innvandrere
Arbeidsmarked + innvandrere	Arbeidsstabilitet + innvandrere
Kompetanseutvikling + innvandrere	Jobbtrygghet + innvandrere
Sykefravær + innvandrere	Tiltak + arbeidsmiljø + innvandrere
Uføretrygd + innvandrere	Omstilling + oppsigelse + innvandrere
Organisasjonsgrad + innvandrere	Flerkulturell + arbeidsliv
Flerkulturell + arbeid	(Utvalgte næringer) + innvandrere

Det ble også gjort forsøk med å erstatte *innvandrere* med for eksempel *etnisk minoritet*. Dette resulterte ikke i flere treff, men førte heller til færre treff. *Innvandrer* ble derfor vurdert som det mest hensiktsmessige søkeordet. I konkurransegrunnlaget spesifiserer oppdragsgiver at det ønskes informasjon om ikke-vestlige innvandrere. Dersom vi hadde benyttet oss av denne betegnelsen som søkeord, ville søkene ha gitt et svært begrenset resultat. Vi valgte derfor å benytte oss av det mer generelle søkeordet *innvandrere*, og vurderte deretter om treffene var relevante i forhold til oppdragets problemstillinger. I litteratursøket har vi ikke benyttet søkeordet *arbeidsinnvandrere*, dette fordi arbeidsinnvandring ikke har vært et tema for oppdraget. Dette kan imidlertid ha ført til at undersøkelser som omfatter "eldre" arbeidsinnvandring, for eksempel innvandring av pakistane på 70-tallet er blitt utelatt. Søkeordene over dannet grunnlaget for søk i følgende databaser:

- Bibsys
- Norart
- JSTOR
- Google scholar

Det ble også gjennomført søk på Internettssidene til aktuelle organisasjoner og forskningsinstitusjoner, i tillegg til generell Internettssøking. De to databasene som i størst grad genererte relevante funn var Bibsys, og Google Scholar. Søk på Norart og JSTOR resulterte i få relevante treff og har således bidratt i liten grad med dokumenter i kunnskapsstatusen. Søk på nettsider til ulike institusjoner som Fafo og arbeidsforskningsinstituttet resulterte også i relevante funn.

Etter en systematisk gjennomgang samtlige funn ble det foretatt en grundig vurdering av funnens relevans for å besvare problemstillingene i oppdraget. Vurderingen ble gjennomført på bakgrunn av de kriteriene som var fastsatt i protokollen, herunder målgruppe, geografisk avgrensning, og særlig de ulike aspektene ved arbeidsforhold som vist i definisjonen av arbeidsforhold og i søkeordene. Etter vurderingen ble det bestemt hvilke funn som skulle inkluderes i kunnskapsstatusen. Deretter ble det utarbeidet sammendrag av de utvalgte funnene, som dannet grunnlaget for den endelige kunnskapsstatusen.

I det følgende presenterer vi forskningsbasert litteratur om innvandreres arbeidsforhold i Norge, supplert med et utvalg av perspektiver fra Danmark og Sverige. Den inkluderte litteraturen utgjør resultatet av våre gjennomførte litteratursøk slik de er beskrevet over. Anbefalinger som er fremmet i de ulike bidragene er presentert i blå figurer/tekstbokser i kunnskapsstatusen, mens litteraturliste og sammendrag av bidragene foreligger hhv i kapittel 6 og 7.

3.2 Innvandrere og sysselsetting i Norge

En fersk rapport fra OECD viser at innvandrere kommer godt ut på det norske arbeidsmarkedet, for eksempel når det gjelder sysselsettingsgrad, sammenlignet med innvandrere i mange andre land. Likevel er det betydelige forskjeller mellom innvandrere og personer født i Norge når det gjelder arbeidsforhold. Innvandrere fra land utenfor OECD, særlig kvinner, kommer spesielt dårlig ut i så måte. Forskjellene har vedvart i lang tid, men har vist tegn til bedring i takt med konjunkturveksten¹¹. Arbeidsledigheten er høyere blant innvandrere. Videre ligger de lønsmessig under medianlønnen for personer født i Norge. Personer med høy utdanning fra andre land opplever også ofte vansker med å få sin fagkompetanse godkjent (OECD, 2009)¹².

SSBs publikasjon *Innvandring og innvandrere 2008* (Daugstad, 2008)¹³ viser at det har vært en sterk sysselsettingsvekst blant innvandrere, fra 57 % i 4. kvartal 2005 til 63,3 % i samme kvartal 2007. I hele befolkningen steg sysselsettingen fra 68,5 % til 71,6 % i samme periode, og den relative veksten var dermed større for innvandrere enn for befolkningen som helhet. Sysselsettingen er imidlertid fortsatt lavere for innvandrere enn for hele befolkningen. Det går også et klart skille i sysselsettingsgraden mellom innvandrere fra Norden, Vest-Europa og EU-land i Øst-Europa på den ene siden, og de fra Øst-Europa utenom EU, Afrika, Asia og Sør- og Mellom-Amerika på den andre siden. Innvandrere fra Afrika er den gruppen med lavest sysselsettingsgrad, med 49 % i 4. kvartal 2007. Nivåforskjellene vurderes å ha sammenheng både med innvandringsårsak og botid. I grupper der det er en stor andel arbeidsinnvandrere, slik som de fra EU-land i Øst-Europa, er det ofte en høy sysselsettingsgrad uavhengig av botid, mens grupper fra Asia, Afrika, Asia og Sør- og Mellom-Amerika som er dominert av flyktninger og familiegjenforente har en lavere sysselsettingsgrad. Blant de siste gruppene har botid stor betydning for sysselsettingsgrad. Kjønn er også av betydning for sysselsettingsgrad, og gruppen med den aller laveste sysselsettingsgraden er kvinner fra Afrika, der 41 % er i arbeid. Ifølge OECD er etterkommere av innvandrere like godt integrert i arbeidsmarkedet som barn av personer født i Norge. I noen tilfeller ligger sysselsettingen sågar over gjennomsnittet for etterkommere av personer født i Norge (OECD 2009:58).

En annen publisering fra SSB som er av særlig relevans for denne kunnskapsstatusen er Blom og Henriksens *Levekår blant innvandrere i Norge 2005-2006* (2008)¹⁴. Dette er en utvalgsundersøkelse som tar sikte på å kartlegge innvandreres levekår. Innvandrere er i denne publiseringen avgrenset til personer fra de ti største innvandrergroppene (på utvalgstidspunktet) med bakgrunn fra følgende ikke-vestlige land: Bosnia-Hercegovina, Serbia og Montenegro, Tyrkia, Irak, Iran, Pakistan, Sri Lanka, Vietnam, Somalia og Chile. Innvandreres arbeidsforhold blir viet stor oppmerksomhet i undersøkelsen. Andelen sysselsatte blant innvandrere i utvalget er 57 %, mot 75 % i hele befolkningen. Tallene for befolkningen blir veid etter alder, kjønn og bosettingsmønstre for innvandrerne, slik at avviket ikke kan forklares ved å henvise til slike demografiske forskjeller. Undersøkelsen viser også at innvandrere oftere er midlertidig ansatt, da 11 % av hele befolkningen er midlertidig ansatt mens 23 % av innvandrere er i midlertidig arbeid (Blom og Henriksen, 2008). Tall fra OECD viser at innvandreres sysselsettingsgrad er mer sårbar overfor konjunktursvingninger (OECD, 2009: 38).

Sammenlignet med hele befolkningen var det ingen store forskjeller i arbeidstid, bortsett fra at andelen som jobbet 40 timer eller mer i uka var noe høyere i befolkningen som helhet enn blant innvandrere (31 mot 22 %) (Blom og Henriksen 2008). Her kan det imidlertid finnes sektorvise

¹¹ Virkningen av finanskrisen på innvandreres sysselsettingsgrad er foreløpig ikke nøye studert.

¹² OECD (2009): Jobs for Immigrants – Labour market integration in Norway - The labour market integration of immigrants and their children in Norway.

¹³ Daugstad, Gunnlaug (red.) (2008): *Innvandring og innvandrere 2008*. Statistisk sentralbyrå

¹⁴ Blom, Svein og Henriksen, Kristin (2008): *Levekår blant innvandrere i Norge 2005/2006*. Statistisk sentralbyrå

forskjeller. Olsen (2009)¹⁵ slår fast at bruken av deltidsarbeid er størst i kommunal og fylkeskommunal sektor, og at andelen sysselsatte som har heltidsarbeid i denne sektoren er lavest for personer fra ikke-vestlige land.

En masteroppgave i sosiologi har undersøkt hvorvidt midlertidig ansettelse fører til mindre jobbsikkerhet og selvbestemmelse (Thorstad, 2005)¹⁶. Undersøkelsen er basert på SSBs Levekårsundersøkelse fra 2003. Masteroppgaven viser at unge arbeidstakere og innvandrere er overrepresentert blant midlertidig ansatte. Det fremgår videre at midlertidig ansatte opplever signifikant lavere grad av jobbautonomi og jobbsikkerhet. Det er på den andre siden ingen signifikante forskjeller mellom faste og midlertidig ansatte når det gjelder typiske jobbtrivselsvariabler. Det er mulig at man får inn flere i arbeidslivet generelt med en liberalisering av bestemmelsene for bruk av midlertidige ansettelser, spesielt svake grupper som unge og innvandrere. Dette blir sett på som paradoksalt da disse gruppene allerede er overrepresentert blant midlertidig ansatte.

OECD (2009) finner sysselsettingen av lavt utdannede innvandrere er lavere i Norge enn i andre land det er relevant å sammenligne med. Det forklares ut fra at skattestrukturen og velferdssystemet kan skape et motincentiv for å jobbe for personer i lavinntektsgrupper, og at tilgangen på jobber for lavt utdannede og ufaglærte er begrenset. Det er heller ikke sikkert at basisferdighetene til lavt utdannede innvandrere og personer født i Norge er like. I så tilfelle vil lavt utdannede personer født i Norge ofte ha et fortrinn. Språkproblemer kan i tillegg være en særlig stor utfordring for innvandrere.

I Sist blant likemenn? Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet, argumenterer Jon Rogstad (2001)¹⁷ for at ansatte med minoritetsbakgrunn er overrepresentert i yrker som er lavtlønnede og som gir få muligheter for mobilitet. Han skriver at ansatte som er etniske minoriteter ofte er overkvalifisert for stillingene sine, og at de sjelden får nyttiggjort sin utdanning og kompetanse fra utlandet. I tillegg ser han språklige og sosiale kommunikasjonsformer som av betydning for integrering på arbeidsplassen. Dette gjenspeiles i at minoritetsansatte kan ha problemer med å forstå de kulturelle kodene på norske arbeidsplasser, for eksempel opplever noen minoritetsansatte at ansatte med norsk bakgrunn har en for direkte tone med sine arbeidsgivere, en tone som de forstår som uhøflig. Felles humor som deles på arbeidsplassen kan også være en kilde til eksklusjon, dersom minoritetsansatte ikke forstår eller behersker denne.

3.2.1 Skillelinjer mellom første- og andregenerasjonsinnvandrere

Olsen (2008)¹⁸ undersøker om det er forskjeller mellom første- og andregenerasjonsinnvandrere når det gjelder aktivitet i utdanning og arbeid ved å benytte statistikk fra SSBs Befolkningsstatistikk. Her presenterer vi vesentlige funn fra denne undersøkelsen. I aldersgruppen 16 til 19 år var det 4 % forskjell i aktivitet mellom etterkommere (89,8 %) og majoritetsbefolkning (94 %). Til gjengjeld ligger aktivitetsnivået blant førstegenerasjons innvandrere i denne aldersgruppen noe etter (76,2 %). De moderate forskjellene mellom majoritetsbefolkning og etterkommere holder seg i gruppen 20 til 24 år (89 % mot 82 % aktive), mens avstanden til førstegenerasjons innvandrere (66,2 %) øker. I aldersgruppen 25 til 29 år øker avstanden mellom majoritetsbefolkning og etterkommere (88 % mot 77,6 % aktive), mens bare 61,3 % av førstegenerasjons innvandrere er aktive.

Den økende kvinnedominansen i høyere utdanningsinstitusjoner gjør seg gjeldende også blant etterkommere, om enn i noe mindre grad enn blant majoritetsbefolkningen. Kvinnelige etterkommere har 23 % høyere aktivitet enn kvinner som er førstegenerasjons innvandrere. Fra 25 år og oppover forsterkes de tradisjonelle kjønnsforskjellene blant etterkommere, men også noe i majoritetsbefolkningen. Kjønnsforskjellen er likevel betraktelig større blant førstegenerasjons innvandrere.

Av førstegenerasjons innvandrere har de fra Øst-Europa (utenom EU) høyest deltakelse, fulgt av innvandrere fra Latin-Amerika, Asia og Afrika til sist. Lav deltakelse blant kvinner fra Asia og Af-

¹⁵ Olsen, Bjørn (2009): *Innvandrere ansatt i staten – hvorfor lavere andel enn i privat sektor?* Statistisk sentralbyrå.

¹⁶ Thorstad, Anders (2005): *Midlertidig ansatte - mindre jobbsikkerhet og selvbestemmelse?* Masteroppgave i sosiologi. Oslo: Universitetet i Oslo

¹⁷ Rogstad, Jon (2001): *Sist blant likemenn? Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning

¹⁸ Olsen, Bjørn (2008): *Innvandrerungdom og etterkommere i arbeid og utdanning. Hvor forskjellige er unge med ikke-vestlig bakgrunn fra majoriteten?* Oslo: SSB

rika trekker snittet ned blant innvandrere fra disse regionene. Botid er videre en viktig bakgrunnsvariabel for aktivitetsnivå. Blant de som innvandret som små barn er aktivitetsnivået på høyde med det for etterkommere. Kjønnforskjellene øker når alderen ved innvandring øker. Etterkommere og førstegenerasjons innvandrere mellom 25 og 29 år har i mye større grad sivilstatus "gift med barn" enn majoritetsbefolkningen med samme alder. Sysselsettingen blant gifte kvinner med innvandrerbakgrunn er langt lavere enn i majoritetsbefolkningen med samme sivilstatus. For eksempel er 80 % av gifte kvinner i majoritetsbefolkningen sysselsatte mens bare 62 % av kvinner med innvandrerbakgrunn er det.

3.3 Innvandrere og lønn: Hva tjener innvandrere?

Sysselsatte innvandrere i Norge har i snitt en lavere medianlønn enn personer født i Norge. Det er et mønster som går igjen i andre OECD-land (OECD, 2009)¹⁹. Forskjellen er størst mellom personer født i Norge og personer med bakgrunn fra ikke-vestlige land. Lønnsgapet vedvarer selv etter at den ikke-vestlige innvandrer har flere års botid i Norge bak seg. I en studie fra 2000 finner Longva og Raaum (gjengitt i OECD, 2009) at lønnen til innvandrere fra OECD-land er på nivå med personer født i Norge både ved inntreden i det norske arbeidsmarkedet og over tid. Innvandrere fra land utenfor OECD tjener derimot vesentlig mindre enn personer født i Norge både ved inntreden til det norske arbeidsmarkedet og over tid. Inntjeningen bedrer seg riktignok over tid, men ikke nok til at disse arbeidstakerne oppnår lønnslikhet med personer født i Norge. Også barn av innvandrere opplever lønnsulikhet. Ifølge Brekke (gjengitt i OECD, 2009) er dette et forbigående fenomen som gjelder i begynnelsen av karrieren. Det største gapet mellom etterkommere av innvandrere og etterkommere av personer født i Norge er i sysselsettingsgraden.

Årsaken til lønnsforskjellene kan være at innvandrere har utdanning og ferdigheter som ikke er omsettelige i arbeidsmarkedet til det nye landet, eller at ferdighetene er der, men ikke anerkjennes og aksepteres som likeverdig den kompetansen de personer født i Norge besitter.²⁰ Det fremkommer i funnene i en undersøkelse gjort av Hardoy and Schøne i 2009 (gjengitt i OECD 2009). Undersøkelsen viser at den lønnsmessige fortjenesten ved å ta et års ekstra utdanning er størst for personer som tar utdanningen i Norge. Arbeidserfaring fra Norge gir omtrent lik lønnsmessig uttelling for innvandrere og personer født i Norge, mens arbeidserfaring fra utlandet nesten ikke tillegges noen vekt i lønnsfastsettelsen.

Ifølge Chiswicks konvergenhypotese vil lønnsgapet reduseres over tid ettersom innvandrerer erverver seg kunnskap og ferdigheter som er relevante i vertslandet (Galloway 2008)²¹. For å finne ut om lønnsforskjeller mellom innvandrere og personer født i Norge beror på diskriminering eller reelle forskjeller i humankapital, må man kontrollere ulike aspekter ved sistnevnte. I det følgende vil vi se nærmere på to norske studier som analyserer temaet. Brekke og Mastekaasas (2008)²² studie av innvandrere og personer født i Norge med høyere utdanning fra norske utdanningsinstitusjoner finner at lønnsnivået er relativt likt i de første årene av karrieren, men at personer født i Norge med høyere utdanning siden får en raskere lønnsprogresjon enn høyt utdannede personer med innvandrerbakgrunn. Galloway (2008) kontrollerer for humankapital ved hjelp av et annet variabelsett, og kommer frem til motsatt konklusjon.

Brekke og Mastekaasa (2008) retter søkelys mot forskjeller i arbeidsforhold mellom innvandrere og personer født i Norge med høyere universitetsutdanning fra norske universiteter i perioden 1992 til 2003.²³ Analysen er todelt: Først undersøker de om og i hvilken grad innvandrerbakgrunn medfører ulempe på arbeidsmarkedet når man kontrollerer for humankapital som utdanningsretning og oppnådde karakterer. Deretter undersøker de hvordan graden av ulempe utvikler seg i løpet av en persons karriere.inntekt og sannsynligheten for å få jobb er avhengige variabler i analysen.

¹⁹ OECD (2009): Jobs for Immigrants – Labour market integration in Norway - The labour market integration of immigrants and their children in Norway.

²⁰ Det vil hovedsakelig gjelde utenlandskfødte

²¹ Galloway, Tarynn Ann (2008): *Re-Examining the Earnings Assimilation of Immigrants*. Statistisk sentralbyrå.

²² Brekke, Idunn og Mastekaasa, Arne (2008): "Highly educated immigrants in the Norwegian labour market: permanent disadvantage?" *Work, Employment and Society* 22: 507 – 526

²³ Avgrenset til personer med mastergrad eller tilsvarende

Analysen viser at integrasjonsprosessen til høyt utdannede innvandrere later til å være smidig de første årene etter fullført utdannelse, men viser så tegn til å stoppe opp. Det er et betydelig gap mellom høyt utdannede innvandrere og personer født i Norges yrkesdeltakelse og inntekter. Innvandreres inntekter og sysselsettingsgrad er vesentlig lavere enn tilsvarende tall for personer født i Norge. Forskjellene synker med økt botid, men dersom man holder botid konstant, øker forskjellene mellom innvandrere og personer født i Norges inntekt jo lenger ut i karrieren de kommer. Økningen i forskjellene er størst mellom personer født i Norge kvinner og kvinner med innvandrerbakgrunn.

Galloway (2008) gjør en vri på tradisjonelle modeller ved at hun inkluderer arbeidserfaring i Norge i stedet for botid i analysen av lønnsnivå og -progresjon for innvandrere sammenlignet med personer født i Norge. Fordi arbeidserfaring har større betydning for lønn enn botid. Videre studerer Galloway både sysselsatte og personer som er uten jobb, mens tradisjonelle modeller stort sett fokuserer på de som står i jobb. Galloway hevder det gir et feilaktig bilde av lønnsprogresjonen til innvandrere, og kan gi gale slutninger angående hvorvidt innvandrere over tid oppnår inntektsassimilasjon, altså det samme inntektsnivået, som personer født i Norge. Undersøkelsen er basert på registerdata fra perioden 1991 til 2001, og dekker dermed omtrent samme periode som Brekke og Mastekaasas analyse.

Galloway gjennomfører separate analyser for fem grupper: Personer fra Pakistan, Vietnam, Sri Lanka, Tyrkia og personer født i Norge fra Norge. De fire innvandrernasjonene utgjorde de største innvandrergruppene i Norge i 1993. Med Galloways modifiserte modell ser bildet annerledes ut: Det er tilsynelatende lønnslikhet mellom personer født i Norge og personer fra de fire innvandrergruppene. Innvandrere tjener det samme som personer født i Norge gitt samme nivå på humankapital, her målt ved antall år i arbeidslivet. Innvandrere i enkelte av gruppene gjør det til og med bedre lønnsmessig enn personer født i Norge. En svakhet ved modellen som Galloway selv påpeker, er at informasjon om timelønn ikke er inkludert. Vi vet derfor ikke hvor mye enkeltpersoner har jobbet for å oppnå lønnen de er registrert med. Her kan det eksistere forskjeller mellom innvandrere og personer født i Norge.

Funnene i de to undersøkelsene er ikke nødvendigvis motstridende. Galloways studie er generell og gjør ikke noe skille mellom høyt og lavt utdannede. Brekke og Mastekaasas undersøkelse er mer avgrenset og rettet mot personer med høyere utdanning som hovedsakelig er tatt ved norske universiteter. Selv om lønnsforskjeller mellom innvandrere og personer født i Norge ikke kommer til syne i det aggregerte bildet Galloway presenterer, kan de eksistere i undergrupper som for eksempel høyt utdannede.

Flere mulige forklaringer lanseres i Brekke og Mastekaasas artikkel. Karrierer for høyt utdannede er ikke identiske, og diskriminering kan først bli synlig etter noen år når forfremmelser er aktuelle – et fenomen som i faglitteraturen kalles "glasstakeeffekten". Ifølge sosial nettverksteori formidles prestisjefulle, godt betalte jobber gjerne gjennom personlige nettverk, og det antas at innvandrere vil ha mindre utbygde sosiale nettverk enn personer som er født og oppvokst i et land. Sosial nettverksteori kan dermed forklare både forskjeller i sysselsetting og inntjening i løpet av karriereløpet. En annen, lignende mulighet er at personer født i Norge får mer relevante førstejobber etter endt utdanning, noe som øker mulighetene for få en bedre andrejobb, som igjen øker mulighetene for å få en bedre tredjejobb, og så videre. Hvilke jobb man starter i er således en viktig faktor for karriereprogresjonen i tillegg til humankapitalen man besitter. Denne mekanismen refereres gjerne til som kumulativ fordel.

3.4 Sektor- og bransjefordeling: Hvor jobber innvandrere?

Ifølge Blom og Henriksen (2008)²⁴ ser innvandrerbefolkningen ut til å være overrepresentert særlig i yrker uten krav til utdanning (17 % mot 3 %) og klart underrepresentert i yrker med krav om akademisk- eller høyskoleutdanning og lederyrker (19 % mot 51 %). Blant innvandrere med høyere utdanning jobber nesten 10 % i yrker uten krav til utdanning. Rapporten inneholder ikke sammenlignbare tall for hele befolkningen. Ifølge OECD arbeider 64 % av utenlandsfødte med høyere utdanning i yrker som krever denne type kompetanse. Tilsvarende tall for personer født i

²⁴ Blom, Svein og Kristin Henriksen (2008): *Levekår blant innvandrere i Norge 2005/2006*. Statistisk sentralbyrå

Norge er 77 % (OECD, 2009)²⁵. Merk at sannsynligheten for å være i denne type arbeid bare er signifikant mindre for utenlandskfødte med utenlandsk utdanning. Forskjellen vedvarer også når man kontrollerer for eventuelt lavere språknivå (ibid.). Med hensyn til sektor er det også forskjeller mellom innvandrere og personer født i Norge. Det er en større andel av innvandrere som jobber i privat sektor enn det er en andel av personer født i Norge.

Et spørsmål man kan stille i denne sammenheng er om innvandrere arbeider i yrker og bransjer som er mer utsatte for omstillinger i arbeidsmarkedet enn befolkningen for øvrig. Et notat fra SSB (2009)²⁶ undersøker hvordan innvandrere har blitt påvirket av den senere tids omslag i arbeidsmarkedet. Notatet viser faktisk at alle innvandrergupper med unntak av innvandrere fra EU-land i Øst-Europa kommer bedre ut enn øvrig befolkning med hensyn til sysselsetting og registrert ledighet som følge av de senere års økonomiske nedgangstider. Hovedårsaken vurderes av forfatterne å være at de fleste innvandrergupper hadde en gunstigere næringsfordeling før krisen startet. Personer født i Norge og innvandrere fra EU-land i Øst-Europa var i større grad ansatt i utsatte næringer som industri og bygg og anlegg. Ikke-vestlige innvandrere fra Asia, Afrika og Sør- og Mellom-Amerika har en lavere prosentvis vekst i antall registrerte ledige enn øvrige innvandrergupper og befolkningen ellers. Men det skal bemerkes at nivået på registrert arbeidsledighet fortsatt er klart høyere for disse innvandrerguppene.

Det skal også bemerkes at ikke-vestlige innvandrere fra Afrika, Asia og Sør- og Mellom Amerika som var sysselsatt i 2007 i større grad enn andre er blitt enten registrert ledige eller kommet på tiltak i april 2009. Dette er tilsynelatende i motsetning til at den generelle sysselsettingsnedgangen er mindre for disse gruppene av innvandrere. Hovedårsaken til de høyere overgangsratene fra sysselsetting til registrert ledighet vurderes imidlertid å være et mer generelt trekk uavhengig av konjunktursituasjonen. Sammenligninger av størrelsen på overgangsrater fra sysselsetting til ledighet i en oppgangsperiode med den siste perioden som gled over i nedgangskonjunktur, viser at overgangsratene til registrert ledighet økte prosentvis klart minst for innvandrere fra Asia, Afrika og Sør- og Mellom-Amerika. Omslaget i arbeidsmarkedet vurderes således å slå svakere ut for ikke-vestlige innvandrere enn for den øvrige befolkningen.

AFI og Norconsult har gjennomført en studie av Oslo, *Den flerkulturelle byen – etnisk mangfold og verdiskaping i Oslo* (2006)²⁷. Prosjektets formål er å avdekke kritiske suksessfaktorer for Oslo minoriteters bidrag til verdiskaping. I prosjektrapporten presenterer forfatterne blant annet statistikk over sysselsatte innvandreres fordeling på ulike bransjer. Datagrunnlaget som er benyttet i denne rapporten er hentet fra folke- og boligtellingsundersøkelser gjennomført i 2001. Tallene omfatter personer mellom 16-74 år som er sysselsatt minst 100 timer i året. Det er også foretatt en inndeling etter bydel, men da med avgrensning av innvandrerbefolkningen til vestlig og ikke-vestlig bakgrunn. Under presenteres trekk ved sysselsetting etter næring for noen grupper innvandrere, nemlig arbeidstakere fra Sri Lanka, Pakistan, Iran, Irak og Afghanistan, Somalia, Tyrkia og Øst – Europa inklusive tidligere Jugoslavia. Felles for alle gruppene er en sterk representasjon i næringer som varehandel, transport, hotell- og restaurantnæringene, forretningsmessig tjenesteyting og eiendomsdrift og helse og sosial.

Sysselsettingstrekk etter næring for utvalgte innvandrergupper i Oslo:

- **Pakistan** – 73 % av 6357 arbeidstakere sysselsatt i 5 næringer. 20 % i varehandel, 18 % i transport, 15 % i hotell og restaurant, 10 % i forretningsmessig tjenesteyting og 10 % i helse og sosial
- **Sri Lanka** – 48 % av 2705 arbeidstakere sysselsatt i to næringer: forretningsmessig tjenesteyting og helse og sosial. 13 % i hotell og restaurant
- **Iran, Irak og Afghanistan** – 65 % av 3154 ansatt i helse og sosial, varehandel, forretningsmessig tjenesteyting og hotell og restaurant
- **Somalia** – 45 % av 1540 arbeidstakere i to næringer: helse og sosial samt forretningsmessig tjenesteyting og eiendomsdrift. 35 % i transport, hotell og restaurant, offentlig administrasjon og varehandel

²⁵ OECD (2009): Jobs for Immigrants – Labour market integration in Norway - The labour market integration of immigrants and their children in Norway.

²⁶ Ekeland et al (2009): *Hvordan påvirkes innvandrere av omslaget i arbeidsmarkedet?* Notat. SSB

²⁷ Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) og NorConsult (2006): *Den flerkulturelle byen – etnisk mangfold og verdiskaping i Oslo*. Sluttrapport.

- **Vietnam** – 67 % av 2010 arbeidstakere i varehandel, industri, hotell og restaurant samt helse og sosial
- **Tyrkia** – 68 % 1737 i helse og sosial, hotell og restaurant, varehandel og forretningsmessig tjenesteyting og eiendomsdrift
- **Øst-Europa** – 58 % av 5270 ansatt i forretningsmessig tjenesteyting, helse og sosial, varehandel og hotell og restaurant
- **Øvrige ikke-vestlige land** – Flest arbeidstakere i helse og sosial (21 %) og hotell og restaurant (18 %)

I en artikkel fra 2009 ser Bjørn Olsen fra Statistisk sentralbyrå nærmere på innvandreres representasjon i de ulike sektorene (Olsen, 2009)²⁸. Staten har en lavere andel innvandrere blant sine ansatte enn privat sektor. 10 % av ansatte i privat sektor er innvandrere, mot 7,4 % i statlig sektor og 7,3 % i kommunal og fylkeskommunal sektor. Tilsvarende tall for innvandrere fra ikke-vestlige land er 5,4 % totalt, 3,5 % i statlig og 4,8 % i kommunal og fylkeskommunal sektor. I tidsrommet analysen dekker utgjorde personer fra ikke-vestlige land totalt 5,1 % av arbeidsstyrken.

Mønsteret må sees i sammenheng med innvandrernes fordeling på nærings- og yrkesgrupper. Olsens analyse viser 18 % av sysselsatte personer i ikke-vestlige land jobber i private næringer som hotell-, restaurant- og rengjøringsvirksomhet, mens andelen for befolkningen sett under ett er 4,1 %. "Andre yrker", som omfatter yrker uten krav til utdanning, gir arbeid til 24 % av de sysselsatte fra ikke-vestlige land, mot 5,8 % av alle sysselsatte.

Innvandrere fra ikke-vestlige land er også overrepresenterte i salgs- og serviceyrker i kommunal og fylkeskommunal sektor (51,5 % mot 38,3 % for befolkningen sett under ett). Yrkene omfatter en del ufaglært arbeid, blant annet pleie- og omsorgsyrker uten krav til utdanning på høyskole/universitetsnivå. Det er noe vanskelig å analysere disse tallene i forhold til utdanning ettersom vi mangler utdanningsopplysninger for 45 % av innvandrerne. Generelt er utdanningskravet er høyere i offentlig sektor. Utdanning fra Norge betyr mer ved ansettelse i staten. Det henger sammen med at man ofte har bruk for mer "nasjonalspesifikk" utdanning. I departementene vil det for eksempel ofte kreves kjennskap til norsk lovverk og forvaltningspraksis. Privat sektor har størst andel ufaglærte jobber, og sysselsetter en større andel av de som kun har obligatorisk utdanning. Privat sektor sysselsetter om lag 6 ganger så mange som statlig sektor, og arbeidstilbudet er langt bredere.

Innvandrere med minst fire års botid utgjør 6,2 % av arbeidstakere totalt i Norge. Blant statsansatte er 6 % innvandrere med tilsvarende lang eller lengre botid, så statens andel anses å være representativ i forhold til denne populasjonen (Olsen, 2009). I kommunal sektor er innvandrere noe underrepresenterte, men forskjellen er liten (OECD, 2009).

3.5 Innvandrere og arbeidsmiljø

Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og -helse (NOA) har utarbeidet en rapport som beskriver sentrale forhold ved arbeidsforhold og helseplager etter yrke, alder og kjønn (NOA, 2008)²⁹. Rapporten bygger på intervjuer om arbeidsmiljø og helse blant norske yrkesaktive fra Levekårsundersøkelsen for 2006. Rapporten viser at de tre mest belastede yrkesgruppene når det gjelder helseplager er gruppene renholdere, servicepersonell i hotell-, restaurant- og frisørfag, og kokker og kjøkkenassistenter. Plagene gjelder særlig muskel- og skjelettsmerter. Disse gruppene rapporterer også en høy forekomst av flere arbeidsmiljøbelastninger, spesielt psykososiale og organisatoriske belastninger, som kan ha stor betydning for muskel- og skjelettsmerter. To andre kvinnedominererte yrkesgrupper som ifølge rapporten har høy grad av jobberelaterte muskel- og skjelettplager, er lege- og tannlegesekretærer og apotek teknikere, og pleie- og omsorgsarbeidere. To mannsdominererte yrkesgrupper som har høy grad av jobberelaterte muskel- og skjelettplager, er gruppen som omfatter rørleggere og bygghåndverkere, og gruppen med sjåførere og mannskap. Alle disse yrkesgruppene kjennetegnes ifølge NOA av at de ligger høyt på en rekke

²⁸ Olsen, Bjørn (2009): *Innvandrere ansatt i staten – hvorfor lavere andel enn i privat sektor?* Statistisk sentralbyrå.

²⁹ NOA, (2008): *Arbeidsmiljø og helse*. STAMI-rapport. Årgang 9 nr. 16. Statens arbeidsmiljøinstitutt.

psykososiale og organisatoriske arbeidsbelastninger (NOA, 2008). Det er kjent at flere av disse yrkene har betydelige andeler av innvandrerarbeidstakere.

Blom og Henriksen (2008)³⁰ viser til innvandreres subjektive opplevelse av ulike sider ved arbeidsforholdet. Det skilles her mellom fysisk og psykisk arbeidsmiljø. Med hensyn til fysisk arbeidsmiljø rapporterer innvandrere sjeldnere at de er utsatt for dårlig inneklima, men oftere at de er utsatt for belastning og ulykker. Til tross for at innvandrere ser ut til å ha mer repetitivt og tungt arbeid enn gjennomsnittet, er det likevel ikke flere innvandrere som rapporterer at de føler seg utsatt for belastningsskader. Innvandrere rapporterer derimot tre ganger så ofte om arbeidsrelaterte ulykker. Slike ulykker forekommer generelt hyppigst i operatør-, sjåfør- og håndverksyrker, og innvandrere er ifølge forfatterne overrepresenterte i slike yrker. 11 % av innvandrere rapporterer at de har vært utsatt for så alvorlige ulykker at det medførte fravær fra arbeidsplassen utover sykedagen. Tilsvarende tall for alle sysselsatte var 4 %. Innvandrere oppgir oftere enn befolkningen som helhet at de har repetitive arbeidsoppgaver. De kan i mindre grad styre arbeidet selv og ta pauser når de ønsker det, og oppgir at arbeidet i stor grad er styrt av maskiner, samlebånd, kolleger, kunder eller lignende. 67 % av alle sysselsatte oppgir at de nesten hele tiden kan bestemme selv når de vil ta pauser fra arbeidet, det samme er det kun 44 % av innvandrerutvalget som oppgir. Mulighet til å styre eget arbeid er også av betydning for opplevelse av psykisk arbeidsmiljø.

Om psykisk arbeidsmiljø oppgir 12,5 % av innvandrere at de i høy grad opplever arbeidet som en psykisk påkjenning, sammenlignet med 4 % for befolkningen sett under ett. Innvandrere er i tillegg oftere enn andre utsatt for plaging og erting på arbeidsplassen. De som har norske kolleger opplever dette oftere enn de som har en blanding av norske og innvandrere eller bare innvandrere som kolleger.

NOA-rapporten *Arbeidsmiljø blant innvandrere* er basert på Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelse blant innvandrere i 2005/2006 (2009)³¹. 1677 sysselsatte personer i aldersgruppen 16–70 år som har minst to års botid i Norge og bakgrunn fra ti av de største innvandrergruppene i Norge (fra Bosnia-Hercegovina, Serbia og Montenegro, Tyrkia, Irak, Iran, Pakistan, Sri Lanka, Vietnam, Somalia og Chile), har svart på spørsmål om yrke og arbeidsmiljø. Sentrale forskjeller innenfor det fysiske arbeidsmiljøet er blant annet at stadig repetitive arbeidsoppgaver har dobbelt så høy forekomst blant innvandrerne sammenlignet med hele yrkesbefolkningen og er vanligere blant innvandrere innenfor alle yrkesgrupper. Mens arbeid med repetitive og ensidige hånd- eller armbevegelser rapporteres av tre av fem innvandrere, er det om lag halvparten av de yrkesaktive i totalbefolkningen som rapporterer dette (NOA, 2009).

Når det gjelder psykososialt arbeidsmiljø finner NOA flere forskjeller. Opplevelsen av i høy grad å bli styrt av maskiner, teknisk utstyr eller samlebånd er dobbelt så utbredt blant innvandrerne (24 % mot 14 %). Dette gjelder særlig for mannlige innvandrearbeidstakere i prosess-, maskin- og transportyrker og håndverkeryrker. Opplevelsen av sjelden eller aldri å bestemme selv når man skal ta pause, er også mer utbredt blant sysselsatte innvandrere generelt (25 % mot 16 %), men det er særlig store forskjeller i håndverkeryrker (27 % mot 7 %). Én av ti innvandrere opplever plaging eller ubehagelig erting fra arbeidskamerater én gang i måneden eller oftere, mot 2 % av hele yrkesbefolkningen. Det er håndverkerne og prosess-, maskin- og transportyrkene som særlig opplever å bli plaget eller ertet (18 % mot 3 %). Til slutt viser rapporten at andelen som rapporterer å ha vært utsatt for én eller flere ulykker i arbeidstiden det siste året, var nær tre ganger høyere blant innvandrerne sammenlignet med yrkesbefolkningen for øvrig (NOA, 2009).

Arbeidstilsynet har selv gjennomført en undersøkelse av arbeidsmiljøet i et utvalg av bedrifter, og resultatene er publisert i rapporten *Arbeidsmiljøloven i et fargerikt arbeidsliv* (2004)³². Prosjektets mål var å redusere fysiske og psykiske helsebelastninger som følge av manglende tilrettelegging og ekskludering/utstøting på arbeidsplassen. Metoden i undersøkelsen har

³⁰ Blom, Svein og Henriksen, Kristin (2008): *Levekår blant innvandrere i Norge 2005/2006*. Statistisk sentralbyrå

³¹ NOA, (2009): *Arbeidsmiljø blant innvandrere – slik et utvalg innvandrere fra Asia, Afrika, Sør-Amerika og Sørøst-Europa opplever det*. STAMI-rapport. Årg. 10 nr. 6. Statens arbeidsmiljøinstitutt.

³² Tahereh Talebi (Prosjektleder) (2004): *Arbeidsmiljøloven i et fargerikt arbeidsliv*. Arbeidstilsynet.

bl.a. fokusert på kommunikasjon og tilrettelegging av informasjon. Det ble gjennomført 50 tilsynsbesøk på 46 arbeidsplasser. Tilsynsbesøkene ble gjennomført i følgende bransjer: bygg og anlegg, renhold, sykehjem, industri, restaurant, landbruk og fiskeri.

Sentrale funn viser at

- 4 av 10 virksomheter har ikke rutiner som sikrer skriftlige arbeidsavtaler for alle ansatte
- 44 % av de besøkte virksomhetene mangler rutiner som sikrer at arbeidstakerne får reell mulighet til innflytelse på arbeidsmiljøet
- Halvparten av de besøkte virksomhetene har ikke rutiner som sikrer nødvendig opplæring og informasjon for å kunne utføre arbeidet på en forsvarlig måte
- 15 % av de besøkte virksomhetene mangler nødvendig arbeidsutstyr og tekniske hjelpemidler til alle ansatte
- Ansatte i 41 % av besøkte virksomheter opplever tidspress som går utover helse eller kan utsette dem for ulykke
- 1 av 5 ansatte opplever ubehagelige kommentarer og atferd knyttet til sin etniske bakgrunn. Det er stor forskjell mellom de ulike distriktene. Noen steder opplever 7 av 10 ansatte ubehagelig atferd knyttet til sin etniske bakgrunn

Andre funn i undersøkelsen er at 39 % av besøkte virksomheter mangler rutiner knyttet til skriftlige arbeidstidsavtaler, dette blir særlig vurdert som et problem i bygg og anleggsbransjen, der det blir påvist flere brudd på arbeidsmiljøloven. Flere arbeidstakere kjenner ikke til virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Flere kjente heller ikke til at virksomheten har et verneombud og hva vedkommendes rolle er. 50 % av de besøkte virksomhetene har ikke nødvendige rutiner for opplæring. Og manglende opplæring blir vurdert å ha direkte konsekvenser for arbeidstakernes fysiske og psykiske helse. Manglende tilrettelagt opplæring i bruk av arbeidsutstyr/tekniske hjelpemidler i tillegg til manglende kunnskap om belastninger knyttet til arbeidet, blir også vurdert som å bidra til økt fare for alvorlige ulykker og skader.

Arbeidstilsynet konkluderer med at likebehandling ikke nødvendigvis gir like muligheter, og at dersom man skal makte å gi reell tilgang til informasjon og opplæring kan det i visse tilfeller være behov for forskjellige tiltak for ulike målgrupper. Rapporten gir videre anbefaling til arbeidstilsynet internt om å tilstrebe tillitsfull kommunikasjon med innvandrere i arbeidslivet, samt andre "tips"³³. Rapporten gir også råd om hvordan arbeidstilsynets ansatte kan fange opp "risikoforhold" under samtale med arbeidsgivere på arbeidsplasser. Eksempler på disse er gjengitt i figur 3.3:

Figur 3.3: Symptomer på "risikoforhold" på arbeidsplassen, *Arbeidsmiljøloven i et fargerikt arbeidsliv* (2004)

- **Taushet omkring innvandreres arbeidsforhold**
- **Arbeidsgiver gir forklaring om at "alle behandles likt"**
- **Arbeidsgiver nekter ansvar for innvandreres språkkompetanse**
- **Kulturelle og religiøse forskjeller blir gitt som forklaring på evt. ulikheter**
- **Verneombud aldri mottatt henvendelser fra minoritetsspråklige**

3.6 Innvandrere og arbeidsulykker

En prosjektoppgave fra 1980³⁴ er basert på undersøkelser i fem bedrifter, med viss yrkesrisiko og betydelig andel av innvandrere. Utgivelsen viser at innvandrere har en skadehyppighet som i snitt står i et 1,5:1 forhold til andre arbeidstakere. Det fremkommer at innvandrere er overrepresentert i yrker med høy ulykkesrisiko, samt at innvandrere blir lenger i disse yrkene enn andre. Denne utgivelsen påpeker at innvandrere heller ikke har noen sterk stilling i fagbevegelsen, i og

³³ For eksempel "hils og presenter deg klart og tydelig"

³⁴ England et al (1980): *Innvandrere og arbeidsulykker. Prosjektoppgave for Arbeidstilsynet*. Oslo: Industriseminar

med at det er få klubbtilitsmenn og verneombud med innvandrerbakgrunn. Motivasjon for å lære norsk er ifølge utgivelsen avhengig av forventet botid i Norge, jo større forventet botid jo større motivasjon for å lære norsk. Utilstrekkelig opplæring i jobben og språk- og kommunikasjonsvansker vurderes å kunne bidra til høyere skadehyppighet blant innvandrere.

En artikkel fra 2003³⁵ er basert på at det i en tremånedersperiode ble registrert opplysninger om arbeidsskader med skadested i Oslo behandlet ved Legevakten i Oslo/Ambulansetjenesten. Pasienter som var utsatt for alvorlige skader ble også intervjuet om ulykken. I denne artikkelen fremgår det at forekomst av arbeidsskader hos fremmedspråklige i liten grad er blitt undersøkt tidligere. Det ble i denne undersøkelsen registrert 1153 skadetilfeller, hvorav 229 (20 %) ble registrert som alvorlige. Hyppigheten var generelt tre ganger så høy for menn enn for kvinner, og 30 % av pasienter med alvorlig skade var fremmedspråklige. En mulig årsak som oppgis til den høye skadeforekomsten blant fremmedspråklige er overrepresentasjon av fremmedspråklige i skade- og voldsutsatte yrker (foreksempel drosjesjåfører). Men samtidig kommer det frem at yrkesfordelingen blant de fremmedspråklige ikke er kjent. En annen mulig medvirkende årsak oppgis å være at denne gruppen jobber noe mer. De må gjerne gjøre større innsats for å bevise at de er gode nok for en jobb, og slik kan de bli mer ulykkesutsatt pga tretthet. Videre ble 87 av skadetilfellene (8 %) registrert som voldsskader. Blant disse var 72 (83 %) menn og 15 (17 %) kvinner. 19 av voldsskadene ble definert som alvorlige. Ti (53 %) av pasientene med alvorlige voldsskader hadde fremmedspråklig bakgrunn.

Forfatterne anbefaler at det opprettes flere steder i landet, og at det eventuelt etableres et landsomfattende skaderegister med data fra alle landets legevakter.

3.7 Innvandrere og fagorganisering

Medlemskap i en arbeidstakerorganisasjon kan bidra til å sikre gode arbeidsforhold, og det er dermed av interesse å belyse innvandreres grad av tilknytning til fagbevegelsen. Svensen og Svensson (2002)³⁶ har forsøkt å kartlegge utfordringer for fagbevegelsen når det gjelder å rekruttere og følge opp innvandrerarbeidstakere. De har benyttet data hentet fra SSBs Levekårsundersøkelse for innvandrere fra 1996, og sammenligner med tall fra Levekårsundersøkelse for hele befolkningen fra 1995. De benytter data om et utvalg av innvandrergrupper som var av betydelig størrelse i 1996. Gruppene omfatter innvandrere fra Chile, Somalia, Sri Lanka, Pakistan, tidligere Jugoslavia, Tyrkia, Vietnam og Iran. I tillegg benytter de data fra intervjuer med tillitsvalgte i lokale organisasjonsledd i fire forbund.

Innvandrere er ifølge denne rapporten overrepresentert i enkelte bransjer. Det viser seg at innvandrerandelen blant ansatte i hotell- og restaurantvirksomhet er tre til fire ganger høyere enn andelen for befolkningen ellers. Innvandrere er også overrepresenterte i rengjøringsyrker. Av den totale befolkningen er 0,9 % ansatt i rengjøring, mens andelene for ulike innvandrergrupper er som følger: innvandrere fra Afrika har en andel på 11 %, Sør- og Mellom-Amerika på 8,7 % og Asia på 6,8 % (Svensen og Svensson, 2002). Botid vurderes å være av betydning på type bransje og bedrift innvandrere er ansatt i. Innvandrere med kort botid er ifølge undersøkelsen overrepresentert i bedrifter med høye innvandrerandeler, og det viser seg at nyankomne innvandrere er konsentrert i visse bransjer, som renhold. Økt botid fører til at innvandrere spres i flere næringer, og dette viser at det er en form for mobilitet mellom det man kan kalle "innvandrerbedrifter" og mer "norske bedrifter" (ibid.).

Svensen og Svensson (2002) påviser også at det er forskjeller mellom innvandrere og befolkningen ellers når det gjelder organisasjonsgrad. I Norge er det ca 20 prosentpoengs forskjell i organisasjonsgrad mellom ikke vestlige innvandrere og befolkning for øvrig (36 % mot 56 %). Tilknytning til arbeidsmarkedet vurderes å være en viktig faktor i forhold til organisasjonsgrad, da organisasjonsgraden oppgis å øke i takt med hvor etablert man er på arbeidsmarkedet. Dette kan måles i hvor mye yrkeserfaring man har, om man har fast eller midlertidig stilling, og/eller om man har heltids- eller deltidsstilling. For eksempel viser det seg at 68 % av innvandrere oppgir at de har fast ansettelse, mens 84 % av befolkningen for øvrig oppgir det samme.

³⁵ Gravseth et al (2003): "Arbeidsskader behandlet ved Legevakten i Oslo og Ambulansetjenesten" i *Tidsskrift for den norske legeförening*. <http://www.tidsskriftet.no/lts-pdf/pdf2003/2060-4.pdf>

³⁶ Svensen, Elin og Svensson, Barbro (2002): *Innvandrere i fagbevegelsen*. Oslo: Fafo.

Forskjeller i fagorganisering varierer på tvers av bransjer, i visse bransjer forsvinner forskjellen sammenlignet med totalbefolkning, mens forskjellen øker i andre. I privat vareproduksjon er det tilnærmet ingen forskjell, i privat tjenesteyting (en bransje tradisjonelt preget av lav organisasjonsgrad) er det 15 prosentpoengs forskjell, mens det noe overraskende er over 30 prosentpoengs forskjell i offentlig sektor. Til slutt kommer det frem at innvandrere oppgis å være mer passive medlemmer, og at innvandrere generelt vurderes å være lavt representert blant tillitsvalgte.

3.7.1 Innvandrere og fagorganisering i to utvalgte bransjer: renhold og hotell og restaurant

Fafo ved Lund og Friberg (2004)³⁷ har gjennomført en studie av innvandrere og fagorganisering i bransjene renhold og hotell og restaurant. Forskerne har valgt ut disse bransjene fordi de er bransjer som tradisjonelt har lav organisasjonsgrad, og fordi de er bransjer med betydelige andeler av innvandrerearbeidstakere. Når det gjelder renholdsbransjen vurderes det at opp til 90 % av renholdspersonal i Oslo har ikke-vestlig bakgrunn, at det er en høy andel av arbeidstakere uten arbeidskontrakt i bransjen, og at arbeidstakere generelt har dårlig lønn og arbeidsvilkår. Når det gjelder hotell og restaurant er det mange arbeidstakere med innvandrerbakgrunn, det er mye deltidsarbeid i bransjen, og yrkesgruppene innenfor bransjen synes å være etnisk segregerte, i form av at de ulike yrkesgruppene domineres av ulike etniske grupper. Det er også sesongmessige svingninger i belegget og dermed svingninger i behovet for arbeidskraft, slik at det er vanlig å ansette folk i deltidsstillinger og midlertidige stillinger.

Det kommer frem av rapporten at ikke-vestlige innvandrere er overrepresentert i såkalte lavstatusyrker – det vil si som stuepiker, oppvask- og ryddehjelp og servitør i hotell og restaurant, og som renholdspersonal i renholdsbedrifter. Når det gjelder diskriminering oppgav flertallet at de ikke følte seg utsatt for diskriminering, men samtidig oppgav over en tredel at de faktisk hadde blitt diskriminert. Ikke-vestlige arbeidstakere trivdes også noe mindre enn vestlige arbeidstakere (66 % mot 85 %).

Ikke-vestlige arbeidstakere er også løsere tilknyttet arbeidsplassen, i form av at en høyere andel hadde både midlertidig og deltidsstilling, og at det var flere innvandrerearbeidstakere som hadde to stillinger. Bare halvparten av ikke-vestlige arbeidstakere i de to bransjene ser det som usannsynlig å miste jobben.

Også Lund og Friberg (2004) sammenligner organisasjonsgraden til ikke-vestlige arbeidstakere med vestlige, og finner at det er flere ikke-vestlige organiserte enn vestlige som er fagorganisert. Dette strider med Svensen og Svensson (2002). Det er verdt å merke seg at studien til Svensen og Svensson er basert på et representativt utvalg og resultatene i denne er dermed mer generaliserbare. Men i begge studiene kommer det frem at grad av organisering følger grad av integrering i arbeidsmarkedet, målt i ansiennitet, yrkeserfaring, fast eller midlertidig, heltids- eller deltidsstilling. Lund og Friberg (2004) viser at 45 % av fast ansatte organisert, mens 36 % av midlertidig ansatte er det samme. Eldre arbeidstakere, og de med forsørgeransvar, er i større grad organisert enn unge, og de uten forsørgeransvar. Generelle mønstre for fagorganisering gjelder dermed også ikke-vestlige arbeidstakere. Lund og Friberg (2004) understøtter også Svensen og Svensson (2002) når det gjelder funnet om at fagorganisering øker i takt med botid.

3.7.2 Motiver for å organisere seg

Motiver for å fagorganisere seg varierer ifølge Lund og Friberg (2004) fra sted til sted. De er knyttet til usikkerhet i bransjene, medlemsfordeler i forhold til forsikring, og ønske om å unngå å bli lurt av ledelse når det gjelder lovverk. Undersøkelsen viste videre at motiver var lite forskjellige på tvers av etnisk bakgrunn. Samtidig viste undersøkelsen at ikke-vestlige i større grad enn vestlige at arbeidsgivere var negative til fagorganisering. På spørsmål om hvorfor de ikke var organisert, oppgav nesten en tredel mangel på kunnskap om fagforening som den viktigste årsaken, en femtedel at de ikke hadde behov for det, mens det tredje mest utbredte svaret var at de ikke hadde rukket det. Ikke-vestlige ble i større grad vervet gjennom oppsøkende virksomhet, og forbund hadde utfordringer knyttet til formidling av informasjon og kunnskap til ikke-vestlige arbeidstakere, særlig i renhold.

³⁷ Lund, Monica og Horgen Friberg, Jon (2004): *En inkluderende fagbevegelse? Innvandrere, arbeidsmiljø og fagorganisering i renhold og hotell og restaurant*. Oslo: Fafo

Videre viste undersøkelsen at interesse for fagorganisering og aktuelle saker tilsynelatende var like stor blant ikke-vestlige som vestlige arbeidstakere. Aktivitetsnivået blant de fagorganiserte varierte også, i hotell og restaurant var det mer enn i renhold, kvinner hadde noe større aktivitetsnivå enn menn og ikke-vestlige arbeidstakere noe større enn vestlige. Dette kan ifølge forskerne forklares med at arbeidstakere i lavstatusyrker er mer opptatt av lønn og jobbsikkerhet (for eksempel renholdspersonal og stuepiker), enn arbeidstakere i yrker med høyere status (for eksempel mellomledere og administrativt personal).

Det kommer frem at det generelt blir vurdert at det er vanskelig å rekruttere tillitsvalgte innen renhold, og at det er enda vanskeligere å rekruttere innvandrere innen området, men det oppleves en tendens til at flere organiserer seg. Imidlertid gjøres det lite eller ingenting spesielt for å få rekruttert flere innvandrere i fagbevegelsen.

3.7.3 Strategier for å inkludere innvandrere i fagbevegelsen

Lund og Friberg (2005)³⁸, *En mann – én stemme? Fagbevegelsens strategier for inkludering av etniske minoriteter i europeisk sammenheng*, er en studie av fem fagforbund og deres inkluderingstrategier. Det viser seg at to av forbundene har oversatt informasjon til flere språk, mens det kun er ett forbund som har en bevisst strategi for hvordan de skal inkludere etniske minoriteter. Det var ingen forbund som registrerte etnisk bakgrunn til sine medlemmer, og forbundene var skeptiske til å registrere etnisk avstamning. Undersøkelsen viste videre at underrepresentasjon av innvandrere sett som utfordring, men ble i mindre grad betraktet som et problem. En utfordring som forskerne kom frem til, var at LOs sentrale målsettinger ikke ble iverksatt lokalt, og dette ble vurdert å ha sammenheng med at målsettingene var uklare og uten spesifiserte virkemidler. Det ble vurdert at disse måtte bli ytterligere konkretisert. Det ble identifisert flere flaskehalsar for implementering lokalt, herunder manglende fokus, manglende prioritering og manglende kapasitet. Forbundene uttrykte også skepsis til det å presse politisk kontroversielle løsninger ned over hodet på lokale foreninger. De fleste konkrete tiltakene som kom frem av undersøkelsen hadde lokalt utspring, og var basert på lokale erfaringer og utfordringer.

Ved bruk av annen litteratur (jfr. Wrench, 2004), ble det foretatt en sammenligning av forholdene i de tre landene Norge, Danmark og Storbritannia. Deres sammenligning viste at mens fagbevegelsen i Storbritannia siden 1990-tallet har tatt i bruk ulike strategier for å inkludere etniske minoriteter, har det vært en utbredt skepsis i både Norge og Danmark til særbehandling av utvalgte grupper. Denne skepsisen er fundert i en tankegang om at særordninger kan bidra til å stigmatisere etniske minoriteter, og at misunnelse blant majoritetsbefolkningen kan føre til økt fremmedfrykt. I Storbritannia er det blant annet spesialopplæring for underrepresenterte i fagforeningsposisjoner, og bruk av reserverte plasser i ulike beslutningsfora. I Danmark og Norge er tiltak hovedsakelig begrenset til språkopplæring og kurs for innvandrere, samt arbeidsrelatert opplæring og veiledning.

Lund og Friberg (2005) har også tatt opp spørsmålet om det er egenskaper ved innvandrere selv som fører til lav organisasjonsgrad, eller ikke. På den ene siden er det referert til Penninx og Roosblad (2000) der variabelen *egenskaper ved innvandrerne selv* gis liten betydning for hvordan innvandrere integreres i fagbevegelse. Penninx og Roosblad forklarer dette med at organisasjonsgrad blant innvandrere med samme tyrkiske bakgrunn varierer betydelig mellom ulike europeiske land, og slutter seg til at det er mottakerlands politiske og sosiale institusjoner som er bestemmende. På den andre siden er det referert til Wrench (2004) som er mer åpen for at innvandreres egenskaper har betydning mht forskjeller mellom Storbritannia og Danmark. Kolonihistorien har ifølge Wrench gitt innvandrerne i Storbritannia kjennskap til det engelske politiske systemet, i tillegg til at de aller fleste innvandrere behersker det engelske språket. I Danmark, og dette vil også gjelde Norge, vil innvandrere trolig møte større barrierer når det gjelder kjennskap til kulturelle og politiske tradisjoner, og i forhold til språk. Til slutt identifiserer Lund og Friberg en rekke tiltak og utfordringer som bør vies oppmerksomhet, som er gjengitt (i redigert form) i figur 3.4:

³⁸ Lund, Monica og Horgen Friberg, Jon (2005): *En mann – én stemme? Fagbevegelsenes strategier for inkludering av etniske minoriteter i europeisk sammenheng*. Oslo: Fafo.

Figur 3.4: Strategier for å øke fagorganisasjonsgrad blant innvandrere, Lund og Friberg (2005)

- **Oversettelse av informasjon, og oversettelse av *konseptet* fagorganisering**
- **Bevisst rekrutteringsstrategi**
 - Ansettelse av flere med innvandrerbakgrunn i synlige posisjoner
 - Bruk av vervebrosjyrer som skreddersydd målgrupper som behersker norsk dårlig
 - Oppfølging og opplæring av innvandrere som vil ta på seg verv
- **Ta etnisk diskriminering på alvor**
 - Etablere felles forståelse av hva rasisme og etnisk diskriminering er i dag
 - Etablere mottaksapparat for diskriminerings saker
- **Sikre innvandrerrepresentasjon i ulike beslutningsfora**
 - Håndplukke innvandrerrepresentanter
 - Vurdere å registrere etnisk bakgrunn
- **Bedre kommunikasjonen mellom nivåene i fagbevegelsen**
 - Etablere tydeligere og mer utadrettet policyprofil
 - Få en klarere ansvarsfordeling
- **Ta inn over seg det nye mangfoldet i arbeidsliv og fagbevegelse**

Andre punkter som Lund og Friberg vurderer som viktige for å inkludere etniske minoriteter i fagbevegelsen er at satsing og prioritering på inkludering blir forankret politisk, og spredd nedover i systemet. Fagbevegelsen må også være bevisst på at gjennomføring av nødvendige tiltak forutsetter mer personell med nødvendig kompetanse på innvandring og integrering, samt på at denne type arbeid krever økonomiske ressurser. Til slutt er en vesentlig forutsetning for å inkludere flere innvandrere i beslutningsfora, at etniske nordmenn trer tilbake og gjør plass til representanter med minoritetsbakgrunn.

3.8 Sykefravær, attføring og uføretrygd blant innvandrere

Bratsberg et al (2008)³⁹ har studert utviklingen til gruppen av innvandrere som ankom Norge i perioden mellom 1971 og 1975, ved å analysere eksisterende registerdata. Når det gjelder mannlige innvandrere fra de største innvandringslandene i perioden (Pakistan, Tyrkia, India og Marokko), viser studien at gruppen har stor tilknytning til arbeidslivet de første 10 årene etter ankomst. I denne perioden har gruppen med innvandrere en sysselsettingsgrad på over 96 %, som også er større enn den blant sammenligningsgruppen (norskfødte med samme alder og utdanning). Studien viser imidlertid at sysselsettingsgraden går kraftig ned etter ti år, og i år 2000 er sysselsettingsgraden blant innvandrergruppen på 50 %, mens tilsvarende grad hos sammenligningsgruppen er på 87 %. Det viser seg videre at i år 2000 mottar 74 % av de ikke-sysselsatte innvandrerne varig uføretrygd, og mer enn 90 % mottar en eller annen form for sosialstønad. Andre funn i denne studien er at innvandrere faller oftere ut av arbeidsmarkedet, de har mindre sjanser for å komme inn i arbeidsmarkedet igjen, samt at innvandrere er mer utsatt for endringer og omstillinger i arbeidsmarkedet enn øvrige.

Bratsberg et al benytter seg av to hovedmekanismer som forklaringer på forskjellen mellom innvandrergruppen og norskfødte. Den første mekanismen dreier seg om at innvandrerne i større grad enn er ansatt i bransjer og yrker som kjennetegnes av korte arbeidskarrierer. Den andre mekanismen dreier seg om at det norske velferdssystemet ikke gir nok incentiv til å holde denne innvandrergruppen i arbeid. Gruppen kjennetegnes av hushold der mannen har lav inntekt, konen er ikke sysselsatt, og flere barn. Den økonomiske støtten som denne gruppen får tilbud om

³⁹ Bratsberg, Bernt, Oddbjørn Raaum og Knut Røed (2008): *When Minority Labor Migrants Meet the Welfare State*. Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning

fra den norske velferdsstaten er av et slikt omfang at gruppen kan klare seg utenfor arbeidsmarkedet.

Claussen et al (2009)⁴⁰ viser at innvandrere har høy sannsynlighet for å bli uførepensjonert, men at denne forsvinner når man kontrollerer for alder, kjønn, yrkesgruppe, arbeidsforhold og inntekt. Sannsynligheten for å bli uførepensjonert er lavere for innvandrere når også man kontrollerer for selvrapportert generell helsetilstand og psykisk stressnivå, selv om dette funnet ikke er signifikant. Den høye sannsynligheten for uførepensjonering blant innvandrere kan således forklares med bransje- og yrkesbakgrunn, samt inntektsnivå. Innvandrere er i større grad sysselsatt innenfor bransjer og yrker der det generelt er større sannsynlighet for å bli uførepensjonert.

En rapport av SSB ved Bråthen og Vestvik (2004)⁴¹ gjengir resultatene fra en forundersøkelse av sykefraværs- og uføremønstre blant kommunalt ansatte. Formålet med undersøkelsen er å utrede om det er avvik mellom ikke-vestlige og øvrige ansatte når det gjelder legemeldt sykefravær og overgang til uførepensjon. Det utarbeides tall for Oslo, Bergen og Stavanger. For å få et sammenlikningsgrunnlag for kommunetallene, brukes tall for kommuneansatte i hele landet.

Resultatene viser at vestlige innvandrere har et lavere sykefravær enn gjennomsnittet, mens innvandrere fra ikke-vestlige land har høyere sykefravær enn gjennomsnittet. Tendensen vedvarer også når man veier dette opp mot kjønn, alder og næring. Det finnes imidlertid geografiske forskjeller. Ikke-vestlige innvandrere ansatt i helse- og omsorgssektoren har det høyeste sykefraværet.

Ifølge Ekhaugen (2007)⁴² er innvandrere fra land utenfor OECD langt oftere enn andre under yrkesrettet attføring fordi de har dårlige utsikter på arbeidsmarkedet. Ekhaugen undersøker overgangen til arbeid, arbeidets varighet og etterfølgende overganger inn og ut av velferdssystemet for alle individer som var under yrkesrettet attføring i Norge i perioden 1995 til 2002, med særlig fokus på ikke-vestlige innvandrere. Funn kan tyde på at ikke-vestlige innvandrere er under yrkesrettet attføring mer på grunn av forhold som har med arbeidslivet å gjøre (midlertidige kontrakter, stor risiko for å bli arbeidsledig) enn på grunn av sykdom.

Ekhaugen finner at sannsynligheten for å være i en jobb av lang varighet (over 36 måneder) for personer som har gjennomført yrkesrettet attføring, er størst for personer født i Norge (30 %). For ikke-vestlige menn er sannsynligheten mellom 20 % og 25 %. Mannlige innvandrere fra Afrika som har vært bosatt i mindre enn 10 år har minst sannsynlighet for å være i et arbeidsforhold av lang varighet. Kvinner fra Øst-Europa, Asia og Afrika med mindre enn 10 års botid ved slutten av attføringsløpet har større sannsynlighet for å finne arbeid etter yrkesrettet attføring enn kvinner født i Norge.

Ifølge Bråthen og Vestvik (2004) har innvandrere med bakgrunn fra ikke-vestlige land sjeldnere uføretrygd enn personer med en annen landbakgrunn. Bildet er dog mindre entydig hvis man tar med personene som er under medisinsk rehabilitering eller attføring. Noen personer er registrert med uføretrygd samtidig med jobb. Personer født i Norge utgjør majoriteten av disse. Kvinner er oftere under ordningen enn menn. Ikke-vestlige innvandrere er gruppen som sjeldnest mottar uføretrygd. Ikke-vestlige menn kombinerer en av ordningene (medisinsk rehabilitering, attføring eller uføretrygd) med jobb i større grad enn andre menn.

En annen SSB-rapport av Dahl og Lien (2006)⁴³ beskriver mottak av uførepensjon og sosialhjelp/introduksjonsstønad blant innvandrere. I delen av rapporten som omhandler uførepensjon er det rettet spesielt fokus på førstegenerasjons innvandrere. Rapporten viser at 14 900 førstegenerasjonsinnvandrere (dette utgjør 6 % av befolkningen) hadde uførepensjon i 2004, sammenlignet med 10 % for alle bosatte personer i alderen 18-67 år. Sammenlignet med uførepensjon

⁴⁰ Claussen, Bjørgulf, Odd Dalgård og Dag Bruusgaard (2009): *Disability pensioning: can ethnic divides be explained by occupation, income, mental distress or health?* Scandinavian Journal of Health, 2009; 37; 395. Sage

⁴¹ Bråthen, Magne og Vetvik, Kristoffer (2004): *Sykefravær og uførepensjon blant innvandrere ansatt i storbykommuner*. Statistisk sentralbyrå.

⁴² Ekhaugen, Tyra (2007): *Long-term Outcomes of Vocational Rehabilitation Programs: Labor Market Transitions and Job Durations for Immigrants*. Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning

⁴³ Dahl, Grete og Lien, Sandra (2006): *Uførepensjon og sosialhjelp/introduksjonsstønad blant innvandrere*. Statistisk sentralbyrå

sjonister sett under ett, var det en høyere andel menn og flere unge personer blant førstegenerasjonsinnvandrere med uførepensjon. Førstegenerasjonsinnvandrere med uførepensjon var dårligere økonomisk stilt enn andre som mottok uførepensjon.

Innenfor innvandrerguppen sett under ett hadde vestlige innvandrere i snitt en noe høyere andel personer på uførepensjon enn ikke-vestlige innvandrere. Men samtidig var to av tre *førstegenerasjonsinnvandrere* med uførepensjon fra ikke-vestlige land. For førstegenerasjonsinnvandrere var uførepensjon mer vanlig blant menn enn blant kvinner. Andelen uføretrygdete var høyere blant eldre førstegenerasjonsinnvandrere, og uføretilbøyeligheten viste tegn til å øke med økt botid. Full uføregrad var vanligere blant førstegenerasjonsinnvandrere med uførepensjon enn andre personer som mottok uførepensjon.

Forskjellen mellom innvandrere og øvrig befolkning i uføreandel kan ifølge forfatterne forklares ut fra forskjeller i alderssammensetning. Innvandrerbefolkningen er gjennomgående yngre enn den øvrige, og uføretilbøyeligheten øker med alder. Lav uføreandel kan også forklares ut fra lavere yrkesdeltakelse og kort botid. Innvandrerbefolkningen mottok sosialhjelp oftere enn personer født i Norge, og førstegenerasjonsinnvandrere var høyest representert på denne statistikken.

3.9 Hvordan sikre mangfold i arbeidslivet?

Rapporten *Interkulturelle arbeidsplasser i Norge* (EIW, 2006)⁴⁴ består både av en analyse av den interkulturelle situasjonen i Norge, og situasjonsstudier på utvalgte norske arbeidsplasser. Hovedmålet med rapporten er å identifisere gode praktiske eksempler og komme med anbefalinger som kan hjelpe beslutningstakere og praktikere i deres forsøk på å skape harmoniske interkulturelle arbeidsplasser og skape en bedre læringskultur innen dette feltet. Denne rapporten understøtter at personer med innvandrerbakgrunn i stor grad jobber som ufaglærte, og at problemene med disse yrkene at de er sårbare for svingninger, de er stressende og belastende, de preges av få opplæringsmuligheter, og de er generelt lavtlønnet. Innvandrere arbeider i stor grad i "etnisk dominerte nisjer" innenfor hotell og restaurant og renhold. Rapporten fastslår at arbeidsplasser som domineres av mange innvandreransatte, kan etablere en form for opposisjon til majoriteten, der man forsterker tradisjoner fra hjemland og skaper en viss distanse til norsk adferd.

Samtidig oppgis det også i denne rapporten⁴⁵ at situasjonen for innvandrere i Norge å være relativt god sammenlignet med de fleste andre europeiske land. Det eksisterer programmer for språktrening, og et introduksjonsprogram, som bidrar til det. I 2006 var det også stort behov for innvandring og arbeidskraft. Hovedutfordringen er at en del innvandrere sliter med å få jobb, og at mange får ufaglært arbeid. Det kan også være utfordrende å få godkjent utdanning fra utland, og dette kan være et vesentlig hinder for mobilitet. En stor utfordring for førstegenerasjonsinnvandrere er som nevnt språk, og det er etterspørsel etter tilpasset opplæring på arbeidsplassen. En stor utfordring for andregenerasjonsinnvandrere er diskriminering basert på navn og hudfarge. Problemene til førstegenerasjonsinnvandrerne fører ifølge rapporten også til at andregenerasjonsinnvandrere har lavlønnede foreldre og til dels mangelfull sosial integrering. Det er også mange som ikke fullfører løp i utdanningssystemet pga dårlig tilpasset opplæring.

Det kommer frem av rapporten at både muligheter og utfordringer i ulike sektorer er sentrert rundt behovet for ufaglært arbeidskraft. Blant produksjonsbedrifter oppgis behov for språkprogrammer, og behov for kompetanseutviklingstilbud for innvandrere i ufaglærte stillinger. Det forekommer også en del diskriminering i denne type bedrifter. Servicebedrifter er en viktig inntekstkilde for innvandrere, da om lag 90 % av renholdere i Oslo har innvandrerbakgrunn, og det samme har de fleste ansatte innen værelsesbetjening på hoteller i Oslo. Det er også en høy andel av ufaglærte i helse-, pleie- og omsorgsinstitusjonene i Oslo, mens innvandrere utgjør ca 50 % av taxisjåfører, og ca 40 % av ansatte i offentlig transport i Oslo. Det rapporteres om behov for språktreningsprogrammer spesielt i helse, pleie og omsorg, samt behov for fagutdanning tilpasset minoriteter. Det anbefales at trening rettes mer mot *nødvendige kommunikasjonsferdigheter for arbeid* og at den *kombineres med fagutdanning*. Det er også et markant behov for høyere lønn og bedre arbeidsforhold i bedrifter med mange innvandreransatte. Rapporten fremmer også noen anbefalinger innen opplæringsbehovene. Disse er gjengitt i figur 3.5.

⁴⁴ The European Intercultural Workplace (EIW) Project Partnership (2006): *Interkulturelle arbeidsplasser i Norge*.

⁴⁵ I likhet med for eksempel OECD (2009)

Figur 3.5: Anbefalinger knyttet til kompetanseutvikling for innvandrere, *Interkulturelle arbeidsplasser i Norge* (2006)

Det er et behov for utvikling av pedagogiske metoder og læremateriell når det gjelder

- helse, miljø og sikkerhetstrening for innvandrere i bygningsindustrien
- trening av innvandrere som arbeidsledere tilrettelagt for de med norsk som andrespråk i bedrifter med flere ansatte med minoritetsbakgrunn
- fagopplæring for innvandrere i renholdsbransjen, helse og omsorg og reiselivsbransjen
- norskundervisning kombinert med arbeidstrening for nylig ankomne innvandrere og flyktninger rettet mot mulig ansettelse
- profesjonell opplæring for vaktmestere, renovasjonsarbeidere, transportarbeidere (buss, lastebil, taxi) spesialisert arbeid innen industriell produksjon, lagerarbeidere (truckførere, EDB-baserte logistikk/lagersystemer mm.), salgsarbeidere i spesialiserte butikker osv.
- interkulturell trening av ledere, tillitsvalgte og andre i ledende posisjoner på arbeidsplasser

Interkulturelle arbeidsplasser i Norge (2006) bestod også av situasjonsstudier av ti ulike arbeidsplasser. Hovedfunnene i tre av disse gjengis under:

1. Sporveisbussene Oslo

- Åpen atmosfære blant bussjåfører og ledere. Ansatte med minoritetsbakgrunn ser ut til å være en likeverdig og integrert del av arbeidsfellesskapet
- Etnisitet ikke hinder for vennskap, og ingen diskriminering forekommer
- Men kulturkollisjon – strid om hvilken kultur som skal være rådende, norsk eller innvandrer-kultur
- Finner at minoritetsspråklige må bedre sine språklige og kulturelle kompetanse
- Behov for mer fokus på det flerkulturelle – kommunikasjonskurs for ansatte og ledere
- Anbefaling: Etniske minoriteter må inkluderes ytterligere i sosiale arrangementer

2. Majorstutunet bo- og behandlingssenter - sykehjem

- Ansatte: 25 nasjonaliteter representert, 50 % har innvandrerbakgrunn
- Utfordringer – mangelfulle språkkunnskaper blant innvandrere, mangelfull forståelse for kulturforskjeller blant etnisk norske, ønske om kurs og opplæring (norske om kultur, ikke norske om språk og kompetanse)
- Beste praksis – feiret FN dagen med forskjellig mat og underholdning, holdt kurs tilpasset minoritet
- Anbefalinger: Håndbok om kultur og kommunikasjon, situasjonsrettet hefte for innvandrer-ansatte

3. Oslo Bygningsarbeiderforening

- Utfordring å inkludere polske arbeidere i arbeidsfellesskapet
- Ulikheter i kommunikasjonsstil – norske ledere oppfattet som vage – også store språkbarrierer
- Diskriminering – innvandrere betalt minimumslønn og ikke utbetalt ferielønn
- Anbefaling: Behov for hefte/bok som kan utvikle kommunikasjonsferdigheter på begge sider

En avsluttende betraktning er at disse studiene er gjennomført i interkulturelle arbeidsplasser i Oslo, som ikke er representative for hele Norge, da det er en betydelig større andel innvandrere i Oslo. Det fremkommer at det er noen problemstillinger knyttet til rasisme og fremmedfrykt, og at det er utfordringer knyttet til språk og kulturforståelse. Men samtidig finner studien at det er en økende forståelse for utfordringene i flerkulturelt samfunn, og at disse må tas på alvor.

3.9.1 Strategier i flerkulturelle bedrifter for rekruttering og integrering av innvandrere

Sintef ved Håpnes og Iversen (2000)⁴⁶ har skrevet rapporten "*Jeg fant, jeg fant!...*" *Gode strategier i flerkulturelle bedrifter*, som bygger på fire private bedrifters arbeid med rekruttering og integrering av innvandrere i egen organisasjon.

Rapporten er en kvalitativ studie som vektlegger sentrale variasjoner og forskjeller mellom bedriftene og deres framgangsmåter så vel som at sentrale likheter blir poengtert. Variasjonene skyldes bransjespesifikke trekk, trekk ved lokal virksomhet og organisasjon og menneskene i den enkelte bedrift. Fire private bedrifter inngår i undersøkelsen, et mellomstort kjedehotell, en grafisk industribedrift, et vikarbyrå som driver utleie av teknologisk personell, og en mellomstor bakeribedrift.

Iversen og Håpnes (2000) kommer frem til at flerkulturelle oppgavefelleskap ikke er ensbetydende med å ha ansatt noen innvandrere, men forutsetter at minoritetsspråklige blir *integrert*. Dette krever at det initieres gjensidige prosesser mellom etniske minoriteter og etniske nordmenn. Målet må være å utvikle et fellesskap der den enkeltes identifisering med jobben og bedriftskulturen og ens følelse av tilhørighet, medvirkning og verdi blir varetatt og utviklet.

Det er flere forretningsmessige argumenter for mangfold som benyttes, avhengig av lokal produksjon og organisasjon. Bakeribedriften argumenterer at det er økonomisk lønnsomt å være flerkulturell, fordi mangfoldet utgjør et innovativt grunnlag for nytenkning og produktutvikling. De tre andre bedriftene begrunner den økonomiske lønnsomheten på grunnlag av kvalifikasjonene til de innvandreansatte og kvaliteten ved arbeidsutførelsen deres. Bedriftenes ledere legger også vekt på samfunnsmessige argumenter basert på et ønske om å bidra til en mer rettferdig sosial fordeling i tilgangen til arbeid og utviklingsmuligheter både for nordmenn og innvandrere. Bedriften oppgir å ha lykket med integrering av innvandrere gjennom å vektlegge innvandrernes kvalifikasjoner og dyktighet som viktige ressurser. Forskerne vurderer at begrensninger i forhold til å lykkes med integreringsarbeid, ligger i manglende norskkunnskaper, og i at bedriftene i stor grad har vært nødt til å drive integreringsarbeid selvstendig med lite bistand fra andre aktører.

3.10 Etnisk diskriminering og betydningen av språk

Etnisk diskriminering er ikke vektlagt i denne kunnskapsstatusen, men vi likevel å trekke inn noe litteratur på området da det har relevans for innvandreres erfaringer på arbeidsmarkedet. IMDi har gjennomført en spørreundersøkelse blant et utvalg av innvandrere fra Afrika, Asia, Øst-Europa og Sør- og Mellom-Amerika der halvparten av utvalget oppgir å ha opplevd etnisk diskriminering når de har søkt ny jobb eller stilling (IMDi, 2008)⁴⁷. Denne rapporten viser også at det er de mest synlige minoritetene, innvandrere fra Afrika og Asia, som i størst grad opplever diskriminering i norsk arbeidsliv. Det fremkommer her at nesten halvparten av dem som er i arbeid, opplever at de har et behov for bedre norskkunnskaper for å fungere godt i jobben, samt at behovet også er stort blant dem som har lang botid.

I en rapport fra 1993⁴⁸ fokuserer Ragnar Næss på hva det betyr for innvandreres integrasjon på arbeidsplassen at de behersker vertslandets språk. Rapporten er basert på studier av litteratur samt casestudier i 6 bedrifter. Næss viser at språk kan føre til misforståelser i kommunikasjonen på arbeidsplassen, men at disse spiller liten rolle på arbeidsplassene i undersøkelsen. Språkproblemer slår ifølge Næss ut på andre områder enn det som har betydning for en ansatts verdi for en bedrift, som er evnen til å utføre en stabil og kompetent innsats over tid. Næss viser videre at mindre forbedringer av språk, som kan kreve stor innsats av innvandrerne, kan oppleves som relativt ubetydelige sett ut fra innvandrernes preg av å være "fremmedelement" på arbeidsplassen.

Innvandrere har ifølge forfatteren behov for spesiell tilrettelegging ved omstillinger og omskolinger. Dersom dette ikke tilbys vil innvandrerne mest sannsynlig måtte bevege seg videre til en ny "utsatt" jobb som følge av omstillinger på gammel arbeidsplass. En anbefaling fra Næss dreier

⁴⁶ Håpnes, Tove og Iversen, Anne (2000): "*Jeg fant, Jeg fant!...*" *Gode strategier i flerkulturelle bedrifter*, Rapport. SINTEF IFIM.

⁴⁷ IMDi (2008): *Integrert, men diskriminert*. IMDi-rapport 9-2008

⁴⁸ Næss, Ragnar (1993): *Språk og arbeid: Flerkulturell kommunikasjon på et utvalg arbeidsplasser*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet

seg om at norskopplæring er mest effektiv når den er rettet inn på å få innvandrere til å fungere bedre i selve utførelsen av jobben, og når den tar sikte på opplæring i en omskolingssituasjon.

I denne sammenheng er det også relevant å trekke inn to rapporter av Rolf Undset Aakervik, *Motivasjon og utvikling: Innvandrere i næringsmiddelindustrien* (Aakervik, 1991)⁴⁹ og *Omstilling og fagstatus: Innvandrere i bedriftenes utviklingsprosess* (Aakervik, 1992)⁵⁰. Den første rapporten er basert på kvalitative undersøkelser i fire næringsmiddelbedrifter. Vesentlige funn er at det vurderes å være behov for språkopplæring av innvandreransatte. Det oppleves særlig behov for skrivekurs innrettet på norskopplæring i å skrive rapporter, utfylle skjemaer, og skrive søknader. Det vurderes også å være behov for grunnleggende dataopplæring i flere av de aktuelle bedriftene. Det fremgår altså å være behov for opplæring i norsk som kan knyttes direkte til arbeidsoppgaver i bedriftene. Samtidig oppgir Aakervik at det er behov for fagopplæring, og for arbeid rettet mot motivering av innvandrere til å få tillitsmannsopplæring. Dette understøtter det som kommer frem i Lund og Friberg (2005), at det er behov for å rette tiltak direkte mot innvandrere når det gjelder å motivere og engasjere dem til å påta seg tillitsmannsverv. Aakerviks forslag til tiltak gjengis i figur 3.6.

Figur 3.6: Forslag til tiltak i *Motivasjon og utvikling: Innvandrere i næringsmiddelindustrien* (Aakervik, 1991)

- Utvikling av norskkurs tilrettelagt for de enkelte bedrifter og fagområder som er knyttet til faglig kompetanse
- Tilrettelagt fagopplæring som er tilpasset innvandreres språklige og faglige nivå
- Det er behov for spesielt tilrettelagte kurs for tillitsvalgte, der de gis innblikk i innvandreres situasjon på arbeidsmarkedet
- Tilrettelegging av ulike former for skolingstilbud, temakvelder, diskusjonsopplegg osv som tar for seg ulike spørsmål knyttet til innvandrere i arbeidslivet
- Utarbeiding av prosjekter rettet mot å bedre integrering mellom innvandrere og personer født i Norge og/eller fagområdene
- Kulturtiltak som kan bidra til å bryte ned kulturelle barrierer og styrke samhold i bedrifter

I den andre rapporten (Aakervik, 1992), kommer det frem at flertallet av de innvandreransatte i de utvalgte bedriftene ønsker norskopplæring, opplæring til andre eller nye maskiner, opplæring til nye jobber, og fagopplæring. Innvandreransatte er også motiverte for å ta høyere eller annen utdanning. En av bedriftene er i en bransje med høye innvandrerandeler, med mye uorganisert arbeidskraft, og uoversiktlige lønns- og arbeidsforhold. Her uttrykkes det behov for å øke fagforeningsbevisstheten hos personalet slik at det er mulig å stå samlet om krav overfor ledelsen, og for å etablere et opplæringsopplegg for norske arbeidsledere som omhandler innvandreres situasjon. Her uttrykkes det også behov for å få til en møte- eller kursserie for innvandrere for å styrke samhold og fagforeningsbevissthet. Fellestrekk for samtlige bedrifter er at innvandrerne har lang ansiennitet, relativt høyt utdanningsnivå i forhold til sine arbeidsoppgaver, og er i en "etablert" alder. Innvandrerne har også stort sett "lavstatusyrker". Forslag til tiltak i denne rapporten er gjengitt i figur 3.7.

Figur 3.7: Forslag til tiltak i *Omstilling og fagstatus: Innvandrere i bedriftenes utviklingsprosess* (Aakervik, 1992)

- Utvikling av fagligpedagogisk tilbud rettet inn på å styrke norsk- og fagopplæringen for innvandrere på arbeidsplassene
- Utvikle en faglig kompetanse innen området "innvandrere og arbeidslivet", gjerne gjennom etablering av et kompetansesenter eller lignende
- Utarbeiding av planer for skoling av personell innen arbeidsformidlingen, sosialsektoren, skoleverket og innvandrer og flyktningssektoren
- Utarbeide kurstilbud for tillitsvalgte og verneombud som skal arbeide med integreringsspørsmål lokalt
- Tilby foredrag, seminarer og konferanser for personalansatte og arbeidsledere i næringslivet
- Finansiering av forskning for å avdekke fremtidige behov

3.11 Bransjespesifikke perspektiver

Det viser seg at en stor del av innvandrere er konsentrert innenfor enkelte bransjer og yrker, som hotell og restaurant, renhold og helse- og omsorg. Her vil vi presentere noen forskningsbidrag som har fokusert på innvandreransatte innenfor disse ulike bransjene. En studie av innvandrerkvinner i to hotellbedrifter viser blant annet at kvinnene i disse to bedriftene føler seg akseptert, og at majoriteten tilpasser seg innvandrere ved å snakke engelsk (Sollund, 2006)⁵¹. Dette kan virke positivt da det fører til lav terskel for deltakelse i samspillet på arbeidsplassen, men kan også bidra til å forsterke og opprettholde et lavt norsknivå blant innvandrerkvinnene. Majoritetens aksept av kommunikasjon på engelsk kan dermed ifølge forfatteren på lengre sikt føre til at innvandrerkvinner ekskluderes fra den norske majoriteten både i bedriften og i samfunnet for øvrig. Forfatteren konkluderer med at konsentrasjon av innvandrere i enkelte yrker/bransjer kan bidra til at innvandrere forblir innenfor de lavere sjikt av arbeidsmarkedet, da innvandrere ikke er nødt til å beherske det norske språket i disse yrkene.

3.11.1 Arbeidsmiljø og helse i renholdsbransjen

I dette avsnittet presenterer vi noen funn fra rapporten *Arbeidsmiljø og helse i renholdsbransjen* (2008) fra AFI, Statens arbeidsmiljøinstitutt og UiO. Det er gjennomført en survey, og et kontrollert intervensjonsforsøk som tok sikte på å bedre arbeidsmiljø og redusere helseskader. Det er også utarbeidet en oversikt over internasjonal litteratur på feltet.

Renhold er beskrevet som et hovedyrke under servicenæringen, og som en krevende jobb som utføres av millioner verden rundt. I Norge blir det anslått 57 000 ansatte i yrket, derav 84 % er kvinner. Renholdere er ifølge forfatterne typisk individer med lav utdanning, og ofte innvandrere. Yrket preges av lav lønn, og høy turnover. Det vurderes å være vanlig med svak ledelse, og mangel på støtte og informasjon fra leder kan føre til lav trivsel og øke risiko for både dårlig mental helse og muskel-/skjelettlidelser. De få intervensjonsstudiene som eksisterer viser at psykososiale problemer kan reduseres dersom arbeidsorganisering og organisasjonskultur utvikles gjennom bedre lederskap. Yrket preges av dårlige ergonomiske og psykososiale arbeidsforhold, da renholdsutøvelse innebærer dynamisk og statisk muskulært arbeid som gjennomføres med manuelt utstyr. Det eksisterer få studier om det psykososiale miljøet, men spørreundersøkelser viser at renholdere har liten mulighet til å påvirke sin egen arbeidsdag, og dette kan virke negativt inn på det psykososiale miljøet. Renhold er også et yrke som er belastet med helseproblematikk, knyttet til muskel og skjelett, hudlidelser, luftveissystem og øyne, kreft og reproduksjon, og infeksjoner.

Forfatterne refererer til en studie foretatt av Gamperiene et al. (2003) som viste at flere renholdere enn andre ufaglærte kvinner ble uføretrygdet, og at dette kunne ha tre alternative forklaringer. Disse er 1) at arbeid innen renhold var mer utsatt, 2) at kvinner med dårligere helse ble rekruttert til yrket, og 3) at kvinnelige renholdere med helseproblemer hadde mer problemer med å utøve yrket enn eksempelvis butikkansatte med helseproblemer.

Lederskap, samarbeid med kolleger og *etnisk bakgrunn* oppgir å være de faktorene som i størst grad påvirker mental helse blant renholdere. Innvandrerbakgrunn anslås å øke faren for å få mentale helseproblemer blant kvinnelige renholdere, og det vurderes at omstilling og bosetting, og språkproblemer, kan bidra til en slik negativ effekt.

Jevnlig sosial omgang på arbeidsplass og gode kollegiale relasjoner vurderes videre å ha positiv innvirkning på trivsel og mental helse. En spørreundersøkelse viste at det å arbeide alene er stressfremkallende, og at det å arbeide i team kan motvirke stressreaksjoner. Intervensjonsstudien viste at språkoplæring på arbeidsplassen kan være effektivt, da fremmedspråklige viste forbedringer i en språktest som følge av opplæringen i intervensjonsperioden.

⁵¹ Sollund, Ragnhild (2006): "Kapittel 3: Innvandrerkvinner i norsk arbeidsliv, inkludert eller marginalisert?" i *Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier* (red.) Torild Hammer og Einar Øverbye. Oslo: Gyldendal Akademisk

3.11.2 Perspektiver fra helse- og omsorgsektoren

En hovedoppgave i samfunnsgeografi fra 1999 av Nilsen⁵², handler om renholdspersonale med innvandrerbakgrunn på Ullevål Sykehus, og binder således sammen de to bransjene renhold og helse- og omsorg. Oppgaven er basert på kvalitative undersøkelser, og finner at det er skillelinjer mellom innvandreransatte og ansatte født i Norge. De færreste ansatte født i Norge har eller har hatt kontakt med innvandrerkolleger. Arbeidssituasjonen for en del innvandreransatte er også av en slik karakter at den ikke legger til rette for særlig kontakt mellom kolleger, eksempelvis jobber enkelte på poster som befinner seg relativt langt fra fellesarealer. Det fremgår også her at språk kan fungere som en barriere. De ansatte som er født i Norge og som har en del kontakt med innvandrerkolleger er ofte bereiste og har kunnskap om andre kulturer, de snakker også ofte ett eller flere fremmedspråk. De fleste innvandreransatte oppgir at de har norskfødte venner som de treffer på fritiden, men at dette *ikke* dreier seg om arbeidskolleger – arbeidsplassen fungerer dermed i liten grad som en arena for å utvikle vennsksapsrelasjoner.

Seeberg og Dahle (2005)⁵³ har publisert en rapport ved NOVA, som er basert på feltstudier ved to arbeidsplasser innenfor helse- og omsorgssektoren, et sykehus og et bo- og behandlingssenter. Forfatterne finner at det er forskjeller mellom sykehuset og bo- og behandlingssenteret knyttet til hva de tematiserer som likhet, diskriminering og forskjell. Sentralt i deres rapport er at det er vanskeligere for en innvandrer å bli ansatt på sykehuset, enn det er for en innvandrer å bli ansatt på bo- og behandlingssenteret. På sykehuset oppgis det at det er en offisiell politikk om at "alle blir behandlet likt". Premisset om likhet gjør at en forventer like resultater av lik behandling, uansett om en ansatt er innvandrer eller født i Norge. Ifølge forfatterne fører dette til at sykehuset forutsetter norskhet som det normale, og med det gir personer født i Norge et kompetansefortrinn.

På bo- og behandlingssenteret er det derimot en bevisst likestillingspolitikk og spørsmål om diskriminering blir tatt alvorlig. Dette fører til at innvandrere står sterkere når det gjelder ansettelse samt rettigheter på arbeidsplassen. Et annet funn i denne rapporten er at betydningen av å beherske norsk "godt nok" handler om mye mer enn objektive kriterier som for eksempel språketester. En må også beherske de kulturelle språklige kodene som gjelder på norske arbeidsplasser. Forfatterne finner til slutt at norskhet underforstått blir vektlagt som kompetanse, og at dette reduserer innvandreres muligheter, særlig på det undersøkte sykehuset. En klar anbefaling som fremmes i rapporten er at dersom helsesektoren skal utvikles som en god og inkluderende arbeidsarena er det nødvendig med en tydelig politikk, og en direkte tilnærming til diskrimineringsspørsmål.

De samme forfatterne har også publisert en artikkel om innvandrede helsearbeidere, som bygger på det samme empiriske materialet som rapporten over (Seeberg og Dahle, 2006)⁵⁴. I deres artikkel legges det vekt på at innvandreransatte i helse- og omsorgssektoren ikke kan regne med samme karrieremuligheter som ansatte for øvrig. Det fremgår at ansatte med innvandrerbakgrunn i størst grad befinner seg nederst i "hierarkiet", i den "outsourcete" rengjøringen, blant ekstravakter og deltidsansatte pleiere, og blant de underordnede legene. Forfatterne hevder også at innvandreransatte i denne sektoren ikke kan regne med å få full uttelling for kompetanse i form av lønn. For første generasjonsinnvandrere henger dette ofte sammen med manglende norsk godkjenning av formell kompetanse fra utlandet. For andre generasjonsinnvandrere henger det mer sammen med at de har utdanning fra innenfor yrker der de ikke får jobb, og må dermed arbeide innenfor et yrke der de mangler formell kompetanse. Innvandreres inklusjon i denne delen av arbeidslivet skjer dermed ifølge forfatterne i form av underordning i et hierarkisk system.

⁵² Nilsen, Margrethe (1999): *Arbeidsplassen som arena for integrasjon: Kontakt mellom nordmenn og innvandrere ved avdeling for renhold på Ullevål sykehus*. Hovedoppgave i samfunnsgeografi. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi. Oslo: Universitetet i Oslo

⁵³ Seeberg, Marie Luise og Rannveig Dahle (2005): *"Det er kunnskapene mine dere trenger, ikke språket mitt" Etnisitet, kjønn og klasse ved to arbeidsplasser i helse- og omsorgsbransjen*. Oslo: NOVA

⁵⁴ Seeberg, Marie Louise og Rannveig Dahle (2006): "Kapittel 4: Innvandrede helsearbeidere – og et inkluderende arbeidsliv?" i *Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier* (red.) Torild Hammer og Einar Øverbye. Oslo: Gyldendal Akademisk

3.12 Internasjonale perspektiver

I dette avsnittet presenterer vi noen internasjonale perspektiver fra Norden, og spesielt fra Sverige og Danmark.

Vi innleder med en studie foretatt av NSF (Nordens fackliga samorganisation)⁵⁵, som har samlet en del informasjon om arbeidssituasjonen for innvandrere i de nordiske landene. Sammenligning av antall utenlandsfødte i 2005 viser at andelen i de ulike landene er som følger: Norge 8,0 %, Sverige 12,4 %, Danmark 6,3 %, Finland 3,4 % og Island 8,2 %. Det fremkommer at det opereres med ulike definisjoner av innvandrere, for eksempel er en innvandrer ifølge norsk SSB en person med to utenlandsfødte foreldre, mens svenske SCB definerer innvandrere som utenlandsfødte personer. I Norge har innvandrere tre ganger så høy registrert arbeidsledighet som øvrige, og den er høyest blant innvandrere fra Afrika. Barrierer for innvandrere i arbeidslivet oppgis her å være mangel på formelle kvalifikasjoner og språklig kompetanse. Det fremkommer at diskriminering forekommer på norske arbeidsplasser, men at det er et stort fokus på å integrere innvandrere, blant annet gjennom *IA-avtalen*. Det er ingen oversikt over andel fagorganiserte innvandrere i Norge, i og med at fagorganisasjoner ikke registrerer etnisk bakgrunn. Men levekårsundersøkelsen fra 1995/1996 viser at 36 % av innvandrere fra 8 definerte ikke-vestlige land var medlem i fagorganisasjon.

I Sverige har utenlandsfødte lavere sysselsettingsgrad, og de opplever i større grad enn øvrige diskriminering på arbeidsplassen. Utenlandsfødte i Sverige er i større grad i tilfeldig arbeid, og i større grad overkvalifisert for sitt arbeid. Heller ikke fagorganisasjonene i Sverige registrerer etnisk tilhørighet og de er sterkt imot denne typen registrering. Men svensk LO har i samarbeid med SCB funnet at hvert syvende medlem av LO er utenlandsfødt og hver fjerde har utenlandsk bakgrunn.

Også i Danmark har innvandrere svakere arbeidstilknytning enn befolkningen for øvrig, og her oppfattes diskriminering og fordommer å være sentrale barrierer. Geografisk konsentrasjon av etniske minoriteter kan i seg selv være en barriere for integrering i samfunn og arbeidsliv. Mangfold og mangfoldsledelse er temaer som det fokuseres på for å bedre situasjonen for innvandrere. Når det gjelder fagorganisering er 6,8 % av LO medlemmer av utenlandsk opprinnelse.

Arbeidsløsheten blant innvandrere i Finland ligger på 28 % mens den for øvrige ligger på 8 %. Det fremgår at somaliere og irakere har en arbeidsledighet på 60-70 %. En stor del av innvandrerne i Finland er flyktninger, og det er få arbeidsmigranter i landet. I Finland er det behov for mer arbeidsinnvandring, og det arbeides for å fremme integrering av innvandrere gjennom fokus på språkopplæring. Organiseringsgraden for innvandrere er på 40 % mens den er på 73 % for øvrige.

I Island arbeider de fleste innvandrere i fiskeindustri, helse og omsorg, og bygnæringen. Det er registrert en arbeidsledighet på 1,6 % i Island. I Island har det forekommet klager på praksisen om at det er arbeidsgiver og ikke arbeidstaker som besitter arbeidstakers arbeidstillatelse. Det er stor etterspørsel etter arbeidskraft i landet og organisasjonene oppgis å være positive til innvandring og innvandrere. Samtidig er det en holdning om at innvandrere skal respektere de lokale rettigheter og vilkår som er forhandlet frem av de lokale partene. Rasisme oppgis å forekomme i liten grad og er derfor ikke sett på som et problem.

3.12.1 Arbeidsmarkedet i Sverige

En rapport som gir et oversiktsbilde over situasjonen for innvandrere på det svenske arbeidsmarkedet er SCB (2008)⁵⁶, *Integrasjon – en beskrivning av läget i Sverige*. Vi benytter denne publikasjonen til å presentere sentrale trekk ved innvanderes arbeidsforhold i Sverige. Rapporten er basert på statistisk data om personer som er født i Sverige, Norden, EU-land, øvrige Europa, Nord-Amerika/Oseania, Sydamerika, Asia og Afrika.

Det er forskjeller i sysselsettingsgrad mellom personer født i Sverige og personer født i utlandet. Botid er en betydelig faktor i Sverige. Innvandrere med mindre enn 5 år i Sverige har svært lave

⁵⁵ NSF (2006): *Integration og etnisk diskriminering i arbetslivet – en utmaning för fackföreningsrörelsen i Norden*. Rapport

⁵⁶ Statistiska centralbyrån (2008): *Integration – en beskrivning av läget i Sverige*. SCB.

sysselsettingsgrader. Blant innvandrere med 20 år eller mer i Sverige er situasjonen mye bedre, men den er fortsatt dårligere enn situasjonen til personer født i Sverige. Det er også store forskjeller mellom innvandrere av ulike nasjonaliteter, og det er innvandrere fra land i Afrika som har lavest sysselsetting. Videre er utdanningsnivå en vesentlig faktor, og lavt utdannede innvandrere er i mindre grad sysselsatt enn høyt utdannede. Samtidig er det en betydelig andel av høyt utdannede innvandrere som arbeider i yrker som ikke krever høyskoleutdanning. Dette gjelder særlig personer født i Afrika, Asia og øvrige Europa.

For å belyse yrkesfordeling benyttes tall fra databasen STATIV, og det fremkommer at den største andelen av kvinner født både i Sverige og i utlandet (med unntak av kvinner født i Nord-Amerika og Oseania), er sysselsatt innenfor service, omsorg og salg. Det viser seg at hele 60 % av kvinner født i Afrika arbeider i disse yrkene. Videre har kvinner født i Afrika den laveste andelen av sysselsatte i yrker som enten krever kortere høyskoleutdanning eller teoretisk spesialkompetanse. I alle gruppene er det en mindre andel av menn ansatt i service, omsorg og salg. En betydelig større andel av menn er ansatt i håndverksarbeid eller prosess- og maskinoperatørarbeid. Også blant menn er det de født i Afrika som har lavest andel ansatt i yrker som krever enten kortere høyskoleutdanning eller teoretisk spesialkompetanse. Det er derimot en større andel foretakseiere blant personer født i utlandet enn i Sverige, og det er blant personer født i Asia at denne andelen er størst.

3.12.2 Arbeidsmiljø i Sverige

En publisering som dreier seg om arbeidsmiljøet for den svenske befolkningen i sin helhet er SCB (2005)⁵⁷, *Sysselsättning, arbetstider och arbetsmiljö 2002–2003*.

Det fremkommer i denne rapporten at ansatte i noen bransjer er mer utsatt mht det fysiske arbeidsmiljøet enn andre. Nesten samtlige arbeidere i byggebransjen oppgir for eksempel at de er utsatt for fysisk belastning, mens over 90 % av kvinner i produksjonsindustrien oppgir det samme. Samtidig er det verdt å merke seg at en like stor andel kvinner i pleie og omsorg som menn i byggebransjen oppgir at de utfører tunge løft, denne andelen er for de to gruppene 56 %. Kvinner i pleie og omsorg er også den gruppen som i størst grad oppgir at de arbeider i ubekvemme stillinger, 70 % av arbeiderkvinner innenfor denne bransjen oppgir dette.

Rapporten går ikke inn på innvandrergupper spesielt, og vi har derfor foretatt egne studier av foreliggende statistikk fra undersøkelsen for å avdekke om innvandrere skiller seg negativt ut i forhold til den totale arbeidstakermassen i Sverige. Våre studier viser at innvandrere ikke skiller seg nevneverdig fra arbeidstakerne samlet sett når det gjelder opplevelse av tunge løft eller fysisk belastning i arbeidet. Men det er noen forskjeller mellom innvandrere og arbeidstakere i sin helhet når det gjelder opplevelse av autonomi og medbestemmelse i arbeidet. Mens 32 % av sysselsatte menn og kvinner totalt opplever at de savner innflytelse over sin egen arbeidstid, er det 40 % av sysselsatte menn og kvinner født i utlandet som oppgir dette. Andelen for arbeidstakere født i utlandet er også større enn andelen for arbeidstakere totalt når det gjelder opplevd mangel på innflytelse over planlegging av egne oppgaver og arbeidstempo.

En annen studie fra SCB⁵⁸, fra 2003, viser at det fysiske arbeidsmiljøet varierer kraftig mellom ulike sektorer. Støy og tilsmussing er for eksempel vanligere innen verkstedsindustrien enn innen omsorgssektoren, mens repetitive tunge løft er vanligere innen omsorgssektoren og jordbrukssektoren.

Det påvises at det er ubetydelige forskjeller mellom innvandrere og svenskfødte når det gjelder ubekvemme arbeidsstillinger og tunge løft. Det er dog større forskjeller knyttet til støy og fysisk belastning. Andre generasjonsinnvandrere skiller seg imidlertid ikke særlig fra etnisk svenske når det gjelder fysisk arbeidsmiljø.

Også når det gjelder psykisk arbeidsmiljø er det store sektorvariasjoner. Det er små forskjeller mellom etnisk svenske og andre generasjonsinnvandrere, mens det er større forskjeller mellom

⁵⁷ Statistiska centralbyrån (2005): *Sysselsättning, arbetstider och arbetsmiljö 2002–2003*. SCB

⁵⁸ Statistiska centralbyrån (2003): *Levnadsförhållanden Rapport nr 96. Integration til svensk välfärd? Om invandras välfärd på 90-talet*. Arbetslivsinstitutet

disse gruppene på den ene siden og førstegenerasjonsinnvandrere på den andre. Det er flere utenlandsfødte som oppgir å ha et stressende og ensformig arbeid. Det er også flere innvandrere som har et instrumentelt forhold til arbeidet, hvilket vil si at de først og fremst ser arbeidet som en kilde til inntekt uten noen annen form for tilfredsstillelse. Innvandrere har ifølge rapporten også mindre muligheter til å lære nye ting. Det fremkommer til slutt at ikke-vestlige innvandrere scorer dårligere enn øvrige både når det gjelder det fysiske og det psykiske arbeidsmiljøet.

3.12.3 Arbeid og helse i Sverige

Studier har vist at det er problemer knyttet til arbeid og helse for innvandrere. En studie (Bäckman og Edling, 2001)⁵⁹ henviser til datamateriale fra 1997 der det fremkommer at 25 % av arbeidstakere fra land utenfor OECD oppgav at de hadde utmattelsesproblemer, sammenlignet med 14 % av arbeidstakere født i Sverige. Samtidig viser denne studien at andelen for arbeidstakere fra land utenfor OECD var mindre i 1997 enn i foregående år, og at det således var en positiv utvikling for denne gruppen arbeidstakere. Bäckman og Edling (2001) kommer også frem til at det er en betydelig større andel av arbeidstakere fra land utenfor OECD enn andel av arbeidstakere fra Sverige som befinner seg i midlertidig ansettelse.

Rosmond et al. (1998)⁶⁰ er en studie av arbeidsforhold og psykiatrisk helse, der det ble gjennomført en spørreundersøkelse blant arbeidstakere født i Sverige og i utlandet. Det fremkommer at innvandrere i større grad enn svensker arbeider i skift, og at de i mindre grad har innflytelse over arbeidssituasjonen sin. Likevel tyder deres resultater på at etnisk svenske arbeidstakere i større grad enn utenlandskfødte er utsatt for psykiatriske lidelser som følge av arbeidsrelatert stress.

3.12.4 Etnisk segregering i det svenske arbeidsmarkedet

Åslund og Nordström Skans (2005)⁶¹ har gjennomført en studie som viser at det eksisterer en form for "etnisk segregering" på svenske arbeidsplasser, der innvandrere har større sannsynlighet for å ha innvandrerkollegaer enn det som er tilfellet for personer født i Sverige. Den gjennomsnittlige innvandreren har 23 % innvandrerkollegaer, mens tilsvarende prosentandel for personer født i Sverige er 9 %. Det kommer også frem av studien at innvandrere har betydelig større sannsynlighet for å ha innvandrerkollegaer fra samme geografiske område, og at den "etniske segregeringen" på det svenske arbeidsmarkedet er økende.

Det er også forskjeller mellom ulike innvandrergrupper, og det viser seg at innvandrere fra Norden ikke har større sannsynlighet for verken å ha kollegaer som er egne landsmenn eller andre innvandrergrupper. Innvandrere fra Øst-Asia har derimot mye større sannsynlighet for å ha kollegaer som er innvandrere fra samme region, men ikke som representerer andre innvandrergrupper. Innvandrere fra Afrikas horn er den gruppen som har størst sannsynlighet for å ha kollegaer som er innvandrere. Sannsynlighet for å ha innvandrerkollegaer korrelerer også negativt med inntekt, dvs. at jo flere innvandrerkollegaer jo mindre inntekt.

Videre fremkommer det at selv om innvandrere har større sannsynlighet for å ha innvandrerkollegaer i alle bransjer, er det tydeligere i bransjer der detaljhandel og restauranter inngår. Byggebransjen er også mer segregert enn mange andre bransjer. Når det gjelder andregenerasjonsinnvandrere, synes de å ligge midt mellom førstegenerasjonsinnvandrere og etniske svensker. Andregenerasjonsinnvandrere har for øvrig tydelig større sannsynlighet for å ha kollegaer som er innvandrere med lik bakgrunn som deres førstegenerasjonsinnvandrerforeldre.

Hva er mulige årsaker til etnisk segregering på arbeidsmarkedet? Ifølge Åslund og Nordström Skans (2005) kan det være ulike årsaker til slik segregering. Felles språk og arbeidskultur kan bidra til effektivitet, og det er heller ikke urimelig at bedrifter som leverer etnisk spesifikke varer og tjenester i større grad ansetter personer av samme etnisk bakgrunn. Det kan også være mer effektivt å søke jobb innenfor egen etnisk gruppe, og eventuelt dra nytte av sosialt nettverk. På

⁵⁹ Bäckman, Olof og Edling, Christoffer: "Work Environment and Work-related Health Problems" Kapittel 7 i Marklund, Staffan (Red.) (2001): *Worklife and Health in Sweden 2000*. Arbetslivsinstitutet.

⁶⁰ Rosmond R., Lapidus L. og Björntorp P. (1998): "A cross-sectional study of self-reported work conditions and psychiatric health in native Swedes and immigrants" i *Occupational Medicine*, Vol. 48, No. 5: 309-314, Society of Occupational Medicine.

⁶¹ Åslund, Olof og Oskar Nordström Skans (2005): *Ses vi på jobbet? Etnisk segregation mellan arbetsplasser 1985-2002*. Institutet för Arbetsmarknadspolitisk Utvärdering.

den andre siden kan det være at kun visse arbeidsgivere gir likeverdig lønn til innvandrere, og at innvandrere derfor kun søker jobb hos disse. En siste årsak som nevntes av forfatterne er at visse yrker blir stemplet som å være "best skikket" for en bestemt etnisk gruppe.

3.12.5 Etnisk diskriminering i det svenske arbeidslivet

Paulina de los Reyes skriver i en kunnskapsstatus fra 2008⁶² at nyere forskning viser at etniske skiller ikke bare eksisterer på arbeidsmarkedsnivå og ved inntreden i arbeidslivet, men også mht ansettelsesvilkår og lønn. Hun beskriver videre at etniske skiller også er "kjønnet", i form av at innvandrerkvinner har andre vilkår enn innvandrer menn. Hun påpeker at skiller mellom innvandrere og etniske svensker er større blant kvinner enn blant menn. En større utredning viser at diskriminering finnes på omtrent alle samfunnsområder, i alle sektorer i arbeidslivet, og ikke bare ved rekruttering. Forskning viser videre at innvandrere har dårligere arbeidsmiljø enn andre. Innvandrere opplever manglende sosial støtte fra arbeidsplassen. Ifølge en rapport er det afrikanske innvandrere som oftest opplever diskriminering.

Fagorganisasjonene har i utgangspunktet et ansvar for å forhindre diskriminering, men et problem er at også fagorganisasjonene distanserer seg fra innvandrere, ved å reprodusere et skille mellom oss (svenske fagorganisasjoner) og dem (innvandrere).

En studie som omhandler interkulturell kommunikasjon i helse- og omsorgsektoren (Andersson, 2007)⁶³, er en intervjustudie av 21 personer med innvandrerbakgrunn som arbeider i den svenske helsesektoren. De 21 personene representerer ulike yrker: leger, sykepleiere, jordmødre og renholdspersonale. Det viser seg at kontakter er av stor betydning for hvordan flertallet fikk ansettelse. Muntlig språklig kommunikasjon oppgis å være av stor betydning for leger, sykepleiere og jordmødre. For disse personene er det viktig at de forstår pasientene, at pasientene forstår dem, samt at de makter å forenkle kompliserte tema når det er nødvendig. Det fremgår at renholdspersonale har mindre behov for å kunne kommunisere på svensk enn de andre yrkesgruppene. Selv om de møter mange mennesker i sitt arbeid, oppgir disse at de skyr kontakt fordi de ikke er sikre på å forstå hva som blir sagt eller å bli forstått selv. Renholdspersonale oppgir videre at de kan gå igjennom en hel arbeidsdag uten å si mer enn "hei" på svensk. I pauser oppholder renholdspersonale seg i større grad sammen med personer de deler morsmål med, enn de øvrige yrkesgruppene. De andre yrkesgruppene interagerer mer med personer født i Sverige i deres pauser.

Denne studien viser at yrkesgruppene med pasientansvar også hadde en bedre beherskelse av det svenske språket før de begynte i sine stillinger. Språklige misforståelser kan forekomme for samtlige yrkesgrupper, men oppgis å være mer hyppig blant renholdspersonale. Til slutt vurderes småprat og humor som solidaritetsskapende blant kolleger, og som viktig for det sosiale felleskapet på arbeidsplassen. Da humor kan være vanskelig å beherske på et andrespråk, kan dette virke ekskluderende på innvandreransatte.

3.12.6 Integrering av ikke-vestlige innvandrere i Danmark

En publisering som gir en generell beskrivelse av situasjonen for ikke-vestlige innvandrere i Danmark er Schultz-Nielsen (2001)⁶⁴, *The integration of non-Western immigrants in a Scandinavian labour market: The Danish experience*.

I 2000 var det registrert 260 000 utlendinger i Danmark, hvilket utgjør 4,9 % av den totale befolkningen. Antallet utlendinger fra ikke-vestlige land var i 2000 på 180 000. Når det gjelder sysselsettingsgrader, er disse generelt lavere blant kvinner enn for menn i Danmark, og dette gjelder spesielt for ikke-vestlige innvandrere. Tall fra 1998 viser en sysselsettingsandel på 79 % blant danske menn, mens andelen blant ikke-vestlige menn er 46 %. %andelene for kvinner er på 69 % og 32 % for hhv. danske og ikke-vestlige (Schultz-Nielsen, 2001).

⁶² De los Reyes, Paulina (2008): *Etnisk diskriminering i arbeidslivet – kunskapslage og kunnskapsbehov*. Landsorganisasjonen i Sverige.

⁶³ Andersson, Helena (2007): *Interkulturell kommunikation inom sjukvården. Den kommunikativa situationen för invandrare på svenska arbetsplatser 1: intervjuer*. Tefa nr. 45. Universitetet i Uppsala.

⁶⁴ Schultz-Nielsen (2001): *The integration of non-Western immigrants in a Scandinavian labour market: The Danish experience*.

Det fremkommer videre i rapporten at en betydelig andel av ikke-vestlige innvandrere og deres etterkommere befinner seg i ufaglærte yrker. Disse funnene er basert på datamateriale fra 1996. Andelene for ikke-vestlige menn og kvinner er på hhv. 41 % og 42 %. Til sammenligning er tilsvarende andeler for danske menn og kvinner begge på 22 % (Schultz-Nielsen, 2001).

*Årbog om udlændinge i Danmark 2005 – Status og utvikling (2005)*⁶⁵ er en statistisk publisering om integrering av innvandrere i Danmark. Den er basert på analyser av tallmateriale fra Danmarks Statistik. Årboken viser at arbeidstilknytningen blant innvandrere og etterkommere av innvandrere er lavere enn blant etnisk danske. Innvandrere og etterkommere fra ikke-vestlige land hadde pr. 1. januar 2004 en sysselsettingsgrad på 46 %, innvandrere og etterkommere fra vestlige land hadde en sysselsettingsgrad på 62 %, mens etnisk danske hadde en grad på 76 %. Innvandrere og etterkommere fra ikke-vestlige land har også et lavere inntektsnivå enn personer fra vestlige land og fra Danmark. Videre kommer det frem av årboken at utdanningsnivået blant innvandrere og etterkommere i arbeid er lavere enn blant etnisk danske.

Det fremgår at det er en positiv sammenheng mellom innvandreres utdanningsnivå og deres arbeidstilknytning, og at jo lenger utdanning en innvandrer har, jo større er sannsynligheten for sysselsetting. Pr. 1. januar 2004 var den største andelen av mannlige innvandrere og etterkommere fra ikke-vestlige land ansatt i hotell- og restaurant (7 %), og den største andelen av kvinnelige i forretningservice (8 %).

En annen studie sammenligner arbeidsledige og tidligere arbeidsledige innvandrere og etterkommere fra ikke-vestlige land (Møller og Rosdahl, 2006)⁶⁶. Studien bygger på en spørreskjemaundersøkelse blant 850 ikke-vestlige innvandrere og etterkommere, herunder både arbeidsledige og tidligere arbeidsledige som har fått arbeid. Undersøkelsen viser flere forskjeller mellom de to gruppene, de som ikke lenger er arbeidsledige har i større grad et sett av karakteristika. Ikke-vestlige innvandrere som har fått sysselsetting er i større grad ikke flyktning og ikke familiegjensforent med flyktning, de er etterkommere fremfor førstegenerasjonsinnvandrere, og har lang bostid. De som er tidligere arbeidsledige er i større grad menn under 35 år, uten små barn, og med ektefelle/samboer som er i arbeid eller som er født i Danmark. De har god helse, gode dansk- og engelskkunnskaper samt dansk utdannelse. De har også i større grad tidligere arbeidserfaring i Danmark, og de er medlem av arbeidsløshetskasse. Til slutt kommer det frem at ikke-vestlige innvandrere som har fått sysselsetting i større grad har et arbeidsrelevant sosialt nettverk, og har mer kontakt med personer født i Danmark.

3.12.7 Arbeidsmiljø i Danmark

En spørreundersøkelse blant 250 innvandrere i Danmark viser at utvalget i stor grad er tilfreds med arbeidssituasjonen, og med leder og kolleger⁶⁷. De fleste oppgir å ha gode danskunnskaper, mens 7 % føler seg diskriminert på arbeidsplassen. Flertallet av respondentene opplever å ha like gode karrieremuligheter som sine danske kolleger. Flertallet opplever også at det er kulturforskjeller til stede på arbeidsplassen, og det er språk som i størst grad oppgis å være et problem. Det sosiale oppgis i størst grad å være det beste på arbeidsplassen blant respondentene.

Utgivelsen *Arbeidsmiljø og indvandrere* av Miller (2006)⁶⁸ er en kvalitativ studie av innvandreres arbeidsmiljø i Danmark. Formålet med studien er å vurdere betydningen av arbeidsmiljøet for innvandreres integrering på arbeidsmarkedet. Metodene som er benyttet i studien er 10 kvalitative intervjuer med personalledere og sikkerhetsrepresentanter ved ulike virksomheter, og 2 fokusgruppeintervjuer med informanter som enten arbeider med integrering av innvandrere eller med arbeidsmiljø.

Det fremkommer i studien at det fokuseres på problemer tilknyttet ansettelse av innvandrere, og at dette bidrar til å holde dem utenfor arbeidsmarkedet. Jobbsøknader som språklig sett er under

⁶⁵ Berkowitz, Maria (red.) (2005): *Årbog om udlændinge i Danmark 2005 – Status og utvikling*. Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration

⁶⁶ Møller, Simon Skovgaard og Anders Rosdahl (2006): *Indvandrere i job: Marginalisering og beskæftigelse blandt ikke-vestlige indvandrere og efterkommere*. København: Socialforskningsinstituttet

⁶⁷ Catinét (2007): *Indvandrere og arbejdsmiljø*. Arbejdsmiljø

⁶⁸ Miller, Max M. (2006): *Arbejdsmiljø og indvandrere*. København: Socialforskningsinstituttet

et gjennomsnittlig dansk nivå blir heller ikke tatt godt imot ifølge forfatteren. Når det gjelder innvandrers inntreden på en ny arbeidsplass, blir det vektlagt at det bør legges til rette for en god introduksjon for nye innvandrerearbeidstakere. Det anses viktig å orientere arbeidstakeren om den rådende arbeidskulturen, og hvilke muligheter og begrensninger den gir. Personlige relasjoner, for eksempel etablert i form av en mentor-/fadderordning, vurderes som verdifulle i integrering av innvandrerearbeidstakere. Samtidig kommer det frem at informantene mener innvandrere generelt har dårligere kjennskap til arbeidsmiljøforhold, og at dette kan føre til at de arbeider under dårligere forhold enn øvrige arbeidstakere. Miller (2006) kommenterer også holdninger til innvandrers sykefravær, og på dette området vurderer informantene at arbeidstakere med innvandrerbakgrunn generelt har et lavere sykefravær enn deres danske kollegaer. Dette forklares med at innvandrere har større frykt for å miste jobben sin, og at de er mer pliktoppfyllende.

Informantene formidler videre at innvandrerearbeidstakere som har kundekontakt, i større grad står i risiko for å bli utsatt for rasisme og etnisk diskriminering fra kunder. Dette krever at ledelsen på arbeidsplassen støtter arbeidstakeren, eksempelvis i en oppfølgende samtale, for å forhindre at arbeidstakeren sier opp arbeidsforholdet som følge av en episode av denne typen. Når det gjelder etterutdanning og kompetanseutvikling opplever informantene at dette fungerer best når det er i regi av virksomheten. Arbeidstakers manglende kjennskap til mulighetene for etterutdanning, og dårlig kommunikasjon mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, kan bidra til at ønske om etterutdanning i liten grad kommet frem i arbeidssituasjonen (Miller, 2006).

Det er også gjennomført en del studier innenfor helse- og omsorgsektoren i Danmark. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) har i perioden 2002 – 2005 fått bevilget 22,7 millioner kroner og 15 millioner kroner i perioden 2006-2008 til to store programmer om "social- og sundhedsassistenter og -hjælpere i Danmark" (kalt SOSU). Borg et al (2007)⁶⁹ er en oversiktsrapport over resultater fra det første programmet. Borg et al (2007) kommer frem til at helse- og omsorg er et område med store og krevende utfordringer. Det er vanskelig for forfatterne å si noe generelt om psykisk arbeidsmiljø, da det er store forskjeller mellom kommunene i undersøkelsen. Det fremkommer at for pleiepersonalet stiger kvaliteten på deres tilbudte tjenester til de eldre når det psykiske arbeidsmiljøet er godt. I enheter der det oppgis å yte kvalitativt gode tjenester er også motivasjonen for å fortsette i yrket større.

Faktorer knyttet til psykisk arbeidsmiljø og organisering av arbeidet har betydning for innvandrers opplevelse av ledelseskvalitet. Kvaliteten av den daglige ledelsen henger også tett sammen med medarbeidernes trivsel og deres ønske om at fortsette på arbeidsplassen. Tungt og belastende arbeid er påvist å ha betydning for sykefravær. SOSU-gruppen har en markant overhyppighet av muskel og skjelettlidelser i forhold til eldreomsorgens administrativt ansatte. Dette gjelder spesielt ansatte på pleiehjem, som har mange daglige forflytninger av brukere. En rekke faktorer ved arbeidsmiljøet henger sammen med økt sykefravær. Det gjelder f. eks. høye fysiske belastninger i arbeidet på grunn av ubekvemme arbeidsstillinger og bevegelser, høye psykiske krav, mobbing samt forekomst av vold og trusler. Ikke-vestlige innvandrere opplever ifølge forfatterne en høy ledelseskvalitet og en høy grad av innflytelse i arbeidet. Ikke-vestlige innvandrere har dessuten også et lavere sykefravær og en større forventning om å forbli på deres arbeidsplass enn dansker med samme utdanning. Til gjengjeld synes mobning fra spesielt brukere å være et problem.

En annen rapport fra dette forskningsprogrammet er mer spesifikt rettet mot innvandrere. *Arbejdsmiljøforhold for SOSU-uddannede indvandrere i Danmark* (Giver et al, 2007)⁷⁰ viser at flere ikke-vestlige innvandrere opplever høye følelsesmessige krav i arbeidet. Rapporten viser videre at færre av de nyutdannede ikke-vestlige innvandrerne opplever en høy grad av mening i arbeidet. Imidlertid fremgår det at færre ikke-vestlige innvandrere opplever høye tempokrav i arbeidet og høye krav om å skjule deres egne følelser, og flere av dem opplever høy grad av innflytelse i arbeidet. Færre SOSU'er med innvandrerbakgrunn opplever vold, trusler og uønsket seksuell sjikan på arbeidsplassen enn SOSU'er med dansk bakgrunn. SOSU'er med ikke-vestlig innvand-

⁶⁹ Borg, Vilhelm et al (2007): Arbejdsmiljø i ældreplejen i Danmark: Resultater og konklusjoner. København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

⁷⁰ Giver, Hanne et al (2007): Arbejdsmiljøforhold for SOSU-uddannede indvandrere i Danmark. København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

rerbakgrunn opplever derimot mer mobbing end både SOSU'er med vestlig bakgrunn og SOSU'er med dansk bakgrunn.

3.12.8 Ikke-vestlige innvandreres kjennskap til arbeidsforhold i Danmark

Rambøll (2005) har gjennomført en undersøkelse på vegne av dansk LO, der ikke-vestlige innvandreres kjennskap til arbeidsforhold er i fokus. Undersøkelsen er avgrenset til følgende bransjer: handel og kontor, hotell og restaurant, rengjøring, produksjon, og pleie og omsorg. Rambøll gjennomførte intervjuer med representanter for fagbevegelsen på den ene siden, og ansatte med minoritetsbakgrunn, deres ledere og sikkerhetsansvarlige på den andre siden.

Undersøkelsen viser at fokus på fysisk arbeidsmiljø er avhengig av innvandreres utdannelse, og av hvilken type bransje og bedrift de er ansatt i. Undersøkelsen viser eksempelvis at innvandrere med fagutdannelse innenfor salg, servitør- eller kokkeyrket, har en holdning og adferd omkring arbeidsmiljø som i stor grad er lik holdning og adferd til personer født i Danmark. Ufaglærte innvandrere har i mindre grad et bevisst forhold til arbeidsmiljøet sitt. I tillegg er innvandrere overrepresentert i yrker som er belastet med hensyn til arbeidsulykker, og er dermed mer utsatte enn personer født i Danmark.

Videre er bevissthet omkring arbeidsmiljø avhengig av hvilken type bedrifter innvandrere er sysselsatte i. Dette gjelder for det første om bedriftens eier har innvandrerbakgrunn. Det viser seg at både arbeidsgivere og arbeidstakere i bedrifter der eier har minoritetsbakgrunn, for eksempel i restaurantbransjen, har liten grad av bevissthet og kjennskap til arbeidsmiljøspørsmål. For det andre gjelder dette om bedriften opererer helt eller delvis utenfor det legale arbeidsmarkedet. Rengjøringsbedrifter kan fungere som en inngang til sysselsetting for nyankomne innvandrere, der ansatte ser seg presset til å arbeide under dårlige forhold. Rapporten viser også at andregerasjonsinnvandrere i større grad enn førstegenerasjonsinnvandrere er bevisst på arbeidsmiljø og rettigheter.

Rambøll (2005) belyser også innvandreres psykiske arbeidsmiljø. Innvandreransatte ved bedrifter der eier også har innvandrerbakgrunn, oppgir at felles språk og kultur bidrar til trivsel, og flere oppgir at de er villig til å ofre både lønn og status til fordel for tryggheten de opplever ved å arbeide sammen med sine landsmenn. Innvandreransatte ved danske bedrifter og offentlige institusjoner vurderes å være særlig utsatt i forhold til erting og mobbing på arbeidsplassen, som i stor grad går utover deres trivsel. En fagforening (FOA) oppgir også at det er en overhyppighet av "mobbesaker" som gjelder mobbing av ikke-vestlige innvandrere. Høye krav til arbeidstempo kan også føre til stress hos arbeidstakere, særlig innenfor pleie og omsorg der arbeidstempo kan gå utover omsorgskvaliteten. Rambøll formulerer også et sett av anbefalinger, som gjengis i figur 3.8:

Figur 3.8: Anbefalinger rettet mot ulike nivåer i fagbevegelsen, Rambøll (2005)

- **Anbefalinger på fagforeningsnivå:**
 - Det anbefales at fagforeningens merverdi tydeliggjøres for innvanderersatte
 - Det anbefales at det gjennomføres en opplysningskampanje rettet mot ufaglærte innvandrere – oppsøkende virksomhet nødvendig for å nå dem innenfor rengjøring og hotell og restaurantvirksomhet
 - Det anbefales at LO vurderer å innføre "næringsprøve" også innenfor rengjøring, dette innføres for hotell og restaurant. Prøve som må bestås for å kunne åpne bedrift
- **Anbefalinger på sikkerhetsrepresentantsnivå:**
 - Det anbefales at det gjennomføres en kampanje rettet mot sikkerhetsrepresentanter som omhandler spesielle forhold i bransjen og innvanderermedarbeidere
 - Det anbefales at det arbeides systematisk og målrettet for å rekruttere flere sikkerhetsrepresentanter med innvandrerbakgrunn
 - Det anbefales at det arbeides mer oppsøkende for å nå ansatte i "isolerte" yrker som for eksempel renhold
- **Anbefalinger på virksomhetsnivå:**
 - Det anbefales at det, for eksempel i samarbeid med arbeidsgiverorganisasjonene, utarbeides eksempler på "beste praksis"-forløp på hvordan ikke-vestlige innvandrere kan integreres på arbeidsplassen

3.13 Veien videre

Tabell 3.1 viser hvilke temaer som dekkes av de ulike bidragene som inngår i kunnskapsstatu- sen.

Tabell 3.1: Oversikt over temaer dekket, og metoder benyttet, i inkludert litteratur

Tema	Antall relevante bidrag	Kvalitativ metode	Kvantitativ metode
Psykososialt arbeidsmiljø			
Fysisk arbeidsmiljø			
Arbeidsulykker			
Arbeidstid			
Lønn			
Bransjefordeling			
Opplæring			
Omstilling			
Organisasjonsgrad			
Diskriminering			
Mangfold			
Språk			
Kontraktsforhold			
Botid			
Sykefravær og trygd			
Arbeidsmarked			
Renhold			
Hotell og restaurant			
Helse og omsorg			

Det fremgår av tabell 3.1 at de temaene som i minst grad er dekket i kunnskapsstatusen er arbeidstid, omstilling og kontraktsforhold. Arbeidsulykker er også i liten grad beskrevet i denne kunnskapsstatusen. Med forbehold om at Rambøll har valgt riktig fremgangsmåte for å gjennomføre søk etter relevant litteratur, vurderer vi at det er disse temaene som særlig bør utforskes og dokumenteres i større grad. Videre fremgår det av Tabell 3.1 at den inkluderte litteraturen både

omfatter kvalitative og kvantitative metoder, selv om kvantitative metoder er benyttet i noe større grad enn kvalitative.

En måte å få tak i mer informasjon om temaer med svak dekning i kunnskapsstatusen, som arbeidstid og kontraktsforhold, kan være å initiere et forsknings-/utredningsarbeid som tar sikte på å undersøke disse forholdene i et utvalg bransjer. Renholdsbransjen vurderes å ha særlige utfordringer knytte til arbeidsforhold, og det er av interesse å få vite mer om omfanget av arbeidskontrakter, og kvaliteten av disse.

Det fremgår av kunnskapsstatusen at det er behov for å styrke arbeidet med å utvikle innvanderes kompetanse og kunnskap om rettigheter og plikter i norsk arbeidsliv. Dette kan gjelde både arbeidsgivere og arbeidstakere. En generell anbefaling når det gjelder tiltak rettet mot innvandrere i arbeidslivet, er å drive oppsøkende virksomhet som supplerer og forsterker effekten av tiltak som eksempelvis å distribuere skriftlig informasjon.

4. SAMMENSTILLING AV STATISTIKK OG STATISTISKE ANALYSER

Formålet med dette kapittelet er å gi en kort presentasjon av ikke-vestlige innvandreres situasjon på det norske arbeidsmarkedet, beskrive rammene rundt foreliggende analyse og presentere datakildene vi vil benytte. Avsnitt 4.1 presenterer sysselsettingstall og bransjefordeling for ikke-vestlige innvandrere i Norge, og ser også på hvordan sysselsettingstallene varierer med botid. Avsnitt 4.2 introduserer kildene til arbeidsrelaterte data om ikke-vestlige innvandrere. Avsnitt 4.3 presenterer SSBs levekårsundersøkelse for arbeidsmiljø fra 2006, som vil utgjøre det primære sammenligningsgrunnlaget for dataene om ikke-vestlige innvandreres arbeidsforhold. I dette avsnittet beskriver vi også rammen rundt foreliggende analyse og våre betraktninger omkring vektning av data. 4.4 gir en innføring i indeksteori og beskriver oppbygningen av indeksen for arbeidsforhold som vil bli benyttet for å sammenligne arbeidsforholdene til ikke-vestlige innvandrere og den øvrige befolkningen. I avsnitt 4.5 analyseres problemstillingen ved hjelp av tilgjengelige data. På bakgrunn av analysene vil vi identifisere utsatte grupper. Disse presenteres i avsnitt 4.6.

Før vi går videre vil vi komme med en presisering. Vår primære kilde til data om ikke-vestlige innvandreres arbeidsforhold er SSBs undersøkelse "Levekår blant innvandrere" (LKU-I) fra 2005/2006. Respondentene i denne undersøkelsen er hentet fra de 10 største ikke-vestlige innvandrergruppene i Norge. De utgjør 50 % av innvandrerbefolkningen med bakgrunn fra ikke-vestlige land, og vil ikke nødvendigvis være representativ for den resterende halvdel. Når vi i det følgende refererer til ikke-vestlige innvandrere, er de personer med bakgrunn fra de 10 landene vi mener.

4.1 Ikke-vestlige innvandrere i norsk arbeidsliv

Ikke-vestlige innvandreres deltakelse i det norske arbeidslivet skiller seg fra den øvrige befolkningens deltakelse på flere måter. For det første er yrkesdeltakelsen lavere blant ikke-vestlige innvandrere. Her skjuler gjennomsnittstallet imidlertid betydelige forskjeller innad i gruppen ikke-vestlige innvandrere. Yrkesdeltakelsen varierer for eksempel med landbakgrunn og med botid. For det andre arbeider ikke-vestlige innvandrere i andre næringer enn den øvrige befolkningen. Ikke-vestlige innvandrere er for eksempel overrepresentert i hotell- og restaurantnæringen og underrepresentert i undervisningssektoren og offentlig administrasjon, for å nevne noen.

Undersøkelsen "Levekår blant innvandrere 2005/2006", som er vår hovedkilde til data om ikke-vestlige innvandreres arbeidsforhold, har respondenter med bakgrunn fra ti forskjellige land. Tabell 4.1. nedenfor viser hvordan sysselsettingsprosenten varierer på tvers av disse landbakgrunnene og på tvers av botid. Tallene er hentet fra registerbasert sysselsettingsstatistikk, og viser gjennomsnitt for perioden 2001 og 2008.

Den gjennomsnittlige sysselsettingsprosenten for befolkningen sett under ett var 70,2 % i tidsrommet 2001 til 2008.⁷¹ Som vi ser av tabellen nedenfor var personer fra Sri Lanka med minst 15 års botid den eneste gruppen som lå over dette sysselsettingsnivået. Somaliere hadde gjennomgående den laveste andelen sysselsatte. Gjennomsnittstallet for hele befolkningen av innvandrere uavhengig av botid var 59,4 % i den samme perioden. Som vi ser varierer tallene, men tendensen er at sysselsettingsgraden for personer med bakgrunn fra disse landene øker med botid.

⁷¹ Kilde: SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk.

Tabell 4.1: Andel sysselsatte (%) etter botid og landbakgrunn. Gjennomsnitt 2001-2008.

	Tyrkia	BiH	Serbia	Montenegro	Somalia	Sri Lanka	Irak	Iran	Pakistan	Vietnam	Chile
I alt	50,7	61,5	53,8	57,1	30,7	64,5	40,0	52,3	45,6	60,4	66,6
Bosatt under 1 år	34,8	36,8	36,9	-	10,8	27,8	16,6	23,5	23,0	22,1	44,3 d)
Bosatt fra 1 inntil 2 år	53,6	51,2	46,6	-	20,6	47,3	27,7	30,6	40,0	38,3	54,2 e)
Bosatt fra 2 inntil 3 år	56,5	57,1	50,3 a)	-	26,1	54,3	32,3	38,3	45,4	45,7	63,6 d)
Bosatt fra 3 inntil 4 år	59,6	60,0	49,9 b)	-	30,4	54,4	35,8	42,9	48,1	49,3	72,1 f)
Bosatt fra 4 inntil 5 år	58,8	58,3	50,9 b)	-	32,3	54,1	38,2	45,3	48,3	53,8	67,3 f)
Bosatt fra 5 inntil 6 år	57,3	57,5	53,1 c)	-	32,2	54,4	39,5	46,4	48,9	54,9 a)	-
Bosatt fra 6 inntil 7 år	58,0	55,3	52,9 c)	-	32,0	55,2	40,3	48,8	49,6	59,3 a)	-
Bosatt fra 7 inntil 10 år	57,1	57,7	59,4	-	32,6	56,8	41,1	50,8	49,0	58,7	65,1
Bosatt fra 10 inntil 15 år	53,4	64,0	58,9	-	37,9	64,7	41,6	56,1	47,8	59,3	66,9
Bosatt fra 15 år og mer	46,4	54,6	52,9	-	40,4 a)	74,2	46,1 a)	61,7	45,6	64,7	66,8

Kilde: SSB - registerbasert sysselsettingsstatistikk for innvandrere

Tall fra SSB viser tydelige tegn til at det norske arbeidsmarkedet er delt med hensyn til hvor ikke-vestlige innvandrere og den øvrige befolkningen jobber. Figur 4.1 nedenfor viser i hvilke bransjer personer med bakgrunn fra ikke-vestlige land er over- og underrepresentert i sammenlignet med den øvrige befolkningen. I likhet med tabellen ovenfor er også figuren basert på registerdata fra SSB. Den omfatter alle ikke-vestlige innvandrere, altså personer med bakgrunn fra land i Asia med Tyrkia, Afrika, Sør og Mellom-Amerika og Øst-Europa.

Tallene er fremkommet ved å dividere andelen ikke-vestlige innvandrere i de ulike næringene på andelen til den øvrige befolkningen. Næringer der ikke-vestlige innvandrere og den øvrige befolkningen er likt representert vil følgelig ha verdien 1 i figuren. Som vi ser, er det industri- og bergverksnæringen som kommer nærmest å ha lik representasjon for ikke-vestlige innvandrere og den øvrige befolkningen. Hotell- og restaurantvirksomhet, forretningsmessig tjenesteyting (herunder renhold), transport og kommunikasjon, og helse- og sosialtjenester peker seg ut som bransjer der personer fra ikke-vestlige land er overrepresenterte i forhold befolkningen for øvrig. Det er nær fire ganger mer sannsynlig at en ikke-vestlig innvandrere jobber i hotell- og restaurantbransjen enn at en person fra den øvrige befolkningen gjør det. Underrepresentasjonen er størst i bransjen finansiell tjenesteyting.

a) Observasjoner finnes ikke for alle år. Gjennomsnittet er regnet ut på bakgrunn av tall fra 7 år.

b) Observasjoner finnes ikke for alle år. Gjennomsnittet er regnet ut på bakgrunn av tall fra 6 år.

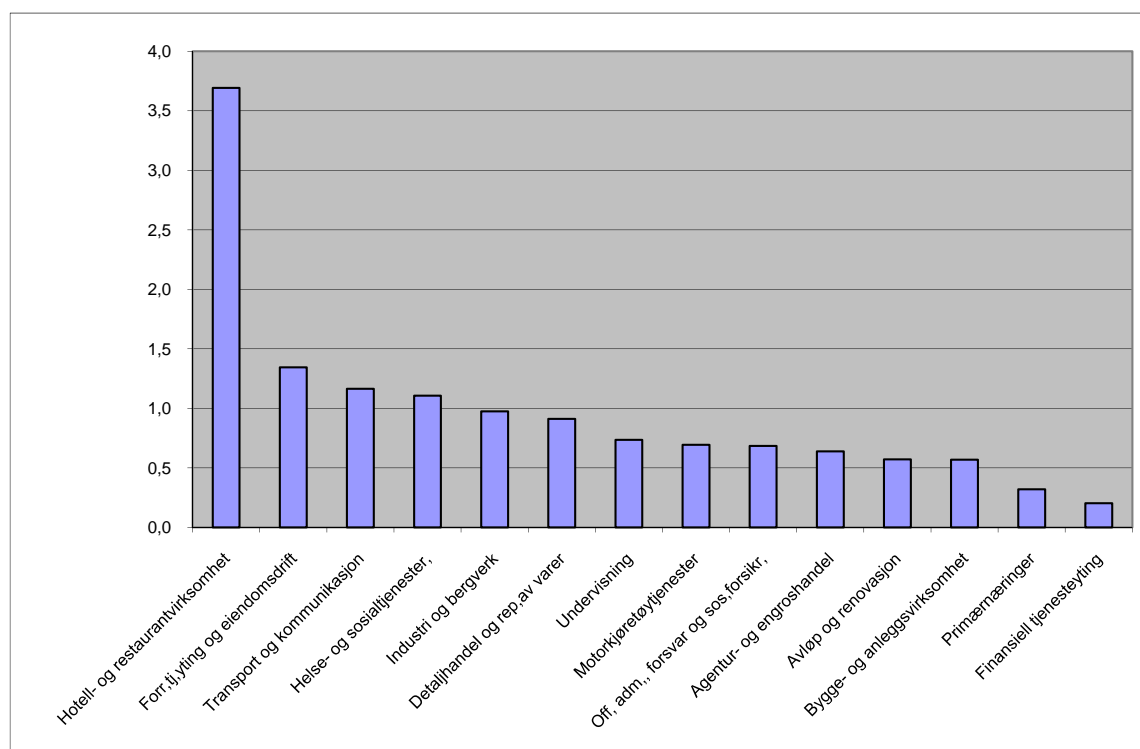
c) Observasjoner finnes ikke for alle år. Gjennomsnittet er regnet ut på bakgrunn av tall fra 5 år.

d) Observasjoner finnes ikke for alle år. Gjennomsnittet er regnet ut på bakgrunn av tall fra 4 år.

e) Observasjoner finnes ikke for alle år. Gjennomsnittet er regnet ut på bakgrunn av tall fra 2 år.

f) Tallet er basert på en observasjon.

Figur 4.1: Relativ næringsfordeling blant sysselsatte ikke-vestlige innvandrere i Norge. 4 kvartal 2005



Kilde: SSB, landsdekkende tall etter mal fra kommunetabeller presentert i Aalandslid, Vebjørn (2007): *Innvandrerens demografi og levekår i 12 kommuner i Norge*

4.2 Presentasjon av datakildene

SSB står for 85-90 % av den offisielle statistikkproduksjonen i Norge.⁷² Denne sammenstillingen av statistikk vil utelukkende basere seg på en blanding av utvalgsbaserte og registerbaserte tall fra SSB. Utvalgsbaserte tall er som navnet antyder hentet fra spørreundersøkelser rettet mot representative utvalg fra en gitt populasjon, mens registerdata er hentet fra administrative registre. Data fra slike registre gir såkalte fulltelling, det vil si at alle relevante enheter i utgangpunktet er tatt med. Da faller alle problemstillinger i forhold til utvalgsskjevhet og utvalgsmetode bort.

Hovedkildene til nyere statistikk om arbeidsforholdene og yrkesdeltakelsen til personer fra ikke-vestlige land er SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk for innvandrere og undersøkelsen "Levekår blant innvandrere" (LKU-I) fra 2005/2006. Vi vil også referere til registerbasert sysselsettingsstatistikk. Disse tre datakildene er nærmere beskrevet i tabell 4.2 nedenfor.

Vi vil også kort beskrive arbeidskraftundersøkelsen (AKU) til SSB, som vi har valgt ikke å bruke på grunn av lav og skjev representasjon av innvandrere. Vi vil begrunne dette valget i et eget avsnitt.

⁷² http://www.ssb.no/omssb/dette_er_ssb/Dette_er_SSB_web.pdf

Tabell 4.2 Datakilder

Statistikkens navn	Tema	Hypighet	Lenke
Registerbasert sysselsettingsstatistikk for innvandrere	Innvandrerens sysselsetting fordelt på blant annet fødeland, kjønn, alder, næring og innvandringskategori.	Årlig pr. 4. kvartal	http://www.ssb.no/innvregsys/
Levekår blant innvandrere	Utvalgsundersøkelse som kartlegger sentrale trekk ved innvandringsbefolkningen, blant annet arbeidsforhold.	Utkommet tre ganger hittil: 1983, 1996, 2005/2006. Det foreligger per i dag ingen konkrete planer om å gjennomføre en ny undersøkelse av denne typen ⁷³	http://www.ssb.no/innvlev/

Levekår blant innvandrere 2005/2006

Undersøkelsen av levekår blant innvandrere (LKU-I) ble gjennomført første gang i 1983. Bakgrunnen for å gjennomføre separate undersøkelser av innvandrerens levekår var at innvandrere ikke ble tilstrekkelig godt representert i utvalgene til de ordinære levekårsundersøkelsene. Undersøkelsen av innvandrerens levekår ble gjentatt i 1996 og i 2005/2006. Landbakgrunnene til respondentene har i de ulike undersøkelsene variert med innvandrergruppenes representasjon i befolkningen på utvalgstidspunktet, og undersøkelsene dekker derfor ikke nødvendigvis de samme landene fra gang til gang.

LKU-I fra 2005/2006 omhandler en rekke temaer relatert til levekår, for eksempel bolig- og boforhold, utdanning, økonomi og arbeidsforhold. Undersøkelsen omfatter et representativt utvalg på 3 053 innvandrere og norskfødte med to innvandrereforeldre i alderen 16 til 70 år. Ti store innvandrergupper er representert, herunder personer med bakgrunn fra Bosnia-Hercegovina, Serbia-Montenegro, Tyrkia, Irak, Iran, Pakistan, Sri Lanka, Vietnam, Somalia og Chile. De utgjør til sammen 50 % av den ikke-vestlige innvandrerbefolkningen i landet. Kun 7,4 % av respondentene er født i Norge.

Det at kun et fåtall ikke-vestlige land er inkludert i utvalget gjør at resultatene ikke kan generaliseres til å gjelde hele den ikke-vestlige innvandrerbefolkningen som sådan. Vår omtale av resultatene kan mistolkes, og vi vil derfor presisere at med mindre noe annet er oppgitt, vil vi med betegnelsen "ikke-vestlige innvandrere" i dette kapitlet referere til personer fra landene LKU-I omfatter.

Til bruttoutvalget ble det trukket 500 personer fra hvert av landene. Etersom landene er svært forskjellig representert i Norge, betyr det at trekkesannsynligheten er ulik for personer med bakgrunn fra forskjellige land. En annen kompliserende faktor er forskjeller i frafallsprosent mellom landgruppene. I sine publikasjoner i tilknytning til LKU-I har SSB anvendt en vekt som justerer for ulikt frafall og ulik trekkesannsynlighet, slik at forholdet mellom nasjonalitetene i utvalget stemmer overens med størrelsesforholdet mellom nasjonalitetene slik det faktisk var på trekketidspunktet. Med en slik vekt vil for eksempel en egenskap som er utbredt blant pakistanere, som det er mange av i Norge, dominere litt mer i utvalget. Forskjellen med og uten vekt vil vise seg i marginalfordelingen for hele utvalget. Vekten er ikke anvendt i denne analysen. Som konsekvens vil personer med bakgrunn fra ulike land telle likt uavhengig av representasjon i befolkningen. Dersom pakistanere oppgir å ha svært dårlige arbeidsforhold, vil ikke det telle mer enn om chile-

⁷³ Jf. e-post fra SSB 16.10.09

nere oppgir det, selv om det er langt færre chilenerne enn pakistanere i Norge. Det er en potensiell kilde til feil.

I tilknytning til LKU-I ble det gjennomført en separat undersøkelse som utelukkende rettet seg mot innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre.⁷⁴ Utvalget på 870 personer hadde bakgrunn fra Pakistan, Tyrkia og Vietnam, og var i alderen 16 til 25 år. Skjemaet fra LKU-I ble benyttet. Dataene fra denne tilleggundersøkelsen inngår ikke i våre analyser.

Registerbasert statistikk

I denne analysen benytter vi registerbasert sysselsettingsstatistikk i tillegg til data fra utvalgsundersøkelser.

Kilder som er valgt bort

Arbeidskraftsundersøkelsen (AKU) er en utvalgsundersøkelse som belyser viktige sider ved befolkningens deltakelse i arbeidsmarkedet. Den er skjema basert, og intervjuene foregår per telefon. Statistikken kommer ut årlig og kvartalsvis, med månedlig publisering av enkelte sesongjusterte nøkkeltall. Ved siden av den registerbaserte statistikken danner AKU grunnlaget for sysselsettingstallene SSB publiserer. Undersøkelsen omfatter blant annet opplysninger om kjønn, alder, yrke og avtalt arbeidstid til de sysselsatte i utvalget. På grunn av problemer knyttet til representasjonen av innvandrere, anbefaler SSBs seksjon for arbeidsmarkedsstatistikk at AKU ikke benyttes til foreliggende analyse. For det første omfatter utvalgsplanen for få innvandrere. Videre er frafallet gjennomgående større blant innvandrere, og innvandrere fra Afrika og Asia har enda lavere svarprosent. I tillegg til disse problemene fører språkproblemer til større forekomst av feil i svarene blant innvandrere enn den øvrige befolkningen.

På grunn av disse svakhetene, velger vi å følge anbefalingen om ikke å bruke foreliggende AKU-tall i denne analysen.

Styrker og svakheter ved datagrunnlaget

Språk har definitivt vært en utfordring i gjennomføringen av LKU-I. Skjemaet ble oversatt til ti språk pluss albansk og engelsk. Mange begreper lot seg ikke oversette, og var dessuten ukjente for mange. Flere respondenter hadde for eksempel vanskeligheter med å forstå begrepet "å sitte på huk".

En annen svakhet ved LKU-I er det negative fokuset i svært mange av spørsmålene som omhandlet arbeidsmiljø. Et slikt negativt fokus går også igjen i LKU-A, men her er det flere og mer nyanserte spørsmål, og helhetsinntrykket man sitter igjen med etter å ha besvart undersøkelsen kan derfor være mindre negativt. Det er et viktig poeng, fordi det ikke er uvesentlig hvilken rekkefølge spørsmål i et spørreskjema har og hvilke følelser ordlyden i dem vekker. Om ordlyden i de første spørsmålene er negativ, kan det fort "sette standard" for svaravgivning i senere spørsmål. Det kan derfor tenkes at svarene i LKU-I bærer preg av dette, og at en eventuell høyere forekomst av dårlige arbeidsforhold delvis kan tilskrives at denne undersøkelsen i større grad fokuserer på negative trekk ved et arbeidsforhold.

Ettersom vi benytter det samme datagrunnlaget som Tynes og Sterud (2009) har vår undersøkelse de samme styrkene og svakhetene. Interesserte lesere henvises derfor til Tynes og Steruds rapport for en utfyllende redegjørelse av disse.⁷⁵

4.3 Sammenligningsgrunnlag: Levekårsundersøkelsen for arbeidsmiljø 2006

Levekårsundersøkelsen for arbeidsmiljø er en del av SSBs samordnede levekårsundersøkelse som har som formål å dekke alle viktige levekårsområder. Arbeidsforhold er tema hvert tredje år. Undersøkelsen ble første gang gjennomført i sin nåværende form i 1996, og har siden blitt gjentatt i år 2000, 2003 og 2006. Den inneholder langt flere arbeidsrelaterte spørsmål enn LKU-I, og gir derfor en fyldigere beskrivelse av arbeidsforholdene til personene i utvalget. Mange av spørsmå-

⁷⁴ Løwe, Torkild (2008): *Levekår blant unge med innvandrerbakgrunn – Unge oppvokst i Norge med foreldre fra Pakistan, Tyrkia og Vietnam*. SSB-rapport 2008/14. URL: http://www.ssb.no/emner/00/02/rapp_200814/rapp_200814.pdf

⁷⁵ Se Tynes og Sterud (2009:50-52). URL: <http://www.stami.no/?nid=60556&lcid=1044>

lene i LKU-I er identiske med spørsmål som er stilt i den ordinære levekårsundersøkelsen for arbeidsmiljø (LKU-A) fra 2006.

Levekårsundersøkelsen for arbeidsmiljø fra 2006 ble gjennomført med et større utvalg enn før. Fra et bruttoutvalg på 18 679 personer ble et oppnådd intervju med 12 550. Respondentene bestod av personer i alderen 18 til 66 år. Både innvandrere og etnisk norske var blant respondentene, men innvandrere var noe underrepresentert. Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre utgjorde kun 6,4 % av respondentene. Andelen i hele befolkningen var 8,3 % per 1. januar 2006. Ifølge SSB er de ikke-vestlige innvandrerne i utvalget neppe representativ for den ikke-vestlige innvandrerbefolkningen som sådan, og da kan vi ikke bruke disse dataene til å generalisere. LKU-A kan derfor ikke alene danne grunnlag for en sammenligning mellom ikke-vestlige innvandrere og den øvrige befolkningens arbeidsforhold.

4.3.1 Beskrivelse av foreliggende analyse

Som tidligere nevnt er mange av spørsmålene som er stilt i LKU-I og LKU-A identiske. Det muliggjør sammenligning. En slik sammenligning er allerede gjort i Tynes og Sterud (2009). Vår analyse bygger videre på deres rapport og presenterer en indeks for arbeidsforhold som kan brukes til å sammenligne gjennomsnittlige arbeidsforhold på tvers av yrker. Det gir grunnlag for å identifisere yrker det kan være interessant å se nærmere på ut fra en helhetsvurdering av arbeidsforholdene der. Indeksen kan også brukes til å sammenligne yrker på delelementene indeksen inneholder. Gevinsten i denne fremgangsmåten ligger i økt oversikt over hva som gir dårlige arbeidsforhold innenfor de ulike yrkene. Slik kunnskap kan gi grunnlag for målrettede tiltak fra myndighetenes side. Avsnitt 4.3.2 beskriver hvilke avgrensninger som er gjort når det gjelder analysen, og styrker og svakheter ved sammenligningen vi skal foreta. Vi gjør også rede for tilretteleggingen av data, og spesielle hensyn som er tatt for å ivareta konfidensialitet.

4.3.2 Rammene for analysen

I dette avsnittet vil vi gi en kort beskrivelse av rammen for analysen, og hvilke avgrensninger vi har gjort. Vi vil også se på styrker og svakheter ved undersøkelsen, tilrettelegging av data og konfidensialitetshensyn som er tatt i forbindelse med presentasjonen av dataene.

Avgrensninger

I vår analyse vil vi kun se på sysselsatte personer. De er her definert som personer i alderen 16 til 66 år som har hatt inntektsgivende arbeid av minst én times varighet i uken før intervjuet fant sted, eller som var midlertidig borte fra slikt arbeid. I LKU-A er øvre aldersgrense 66 år, mens den er 70 i LKU-I. Vi har derfor lagt inn et filter i datasettet til LKU-I slik at sysselsatte over 66 år ikke kommer med i våre analyser.

Respondentene i LKU-A er både etniske nordmenn og innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, hvorav en svært liten andel har bakgrunn fra ikke-vestlige land. Det er lagt inn et filter slik at personer med innvandringsbakgrunn fra Asia (inkl. Tyrkia), Sør- og Mellom-Amerika og Afrika holdes utenfor. LKU-I omfatter respondenter fra Bosnia-Hercegovina og Serbia og Montenegro, så ideelt sett bør respondenter fra disse landene også fjernes fra LKU-A før vi går i gang med analysene. Det er dessverre ikke mulig. Andelen personer med innvandringsbakgrunn fra Øst-Europa i LKU-A er imidlertid liten – kun 1,1 prosent. Vi vil derfor se bort fra denne unøyaktigheten i våre analyser av datamaterialet.

Tilrettelegging av data

Data i anonymisert form er stilt til disposisjon av Norges samfunnsvitenskaplige datatjeneste (NSD). Innsamling og tilrettelegging av data ble opprinnelig utført av SSB. Verken SSB eller NSD er ansvarlige for analysen av dataene eller de tolkninger vi har gjort her. Databehandling og dataanalyse er gjort ved hjelp av Excel og SPSS.

Usikkerhet

Av statistikkfaglige hensyn velger vi å utelate grupper med lavt antall respondenter i vår presentasjon. De vil forekomme i figurer, men vil ikke bli tatt med i analysene som følger. I små grupper vil tilfeldige variasjoner spille en større rolle, og det er derfor vanskelig å tolke forskjellene mellom små grupper og andre. For store grupper er det større sannsynlighet for at eventuelle forskjeller er signifikante.

Vi velger å sette minimum antall enheter til 30. Hvis for eksempel en yrkesgruppe har færre enn 30 respondenter er antallet så lite at man ikke kan si noe substansielt om arbeidsforholdene for denne gruppen.

4.3.3 Sammenligning og vekting

Tynes og Sterud (2009) har valgt å vekte dataene i LKU-A etter kjønn og alder slik at kjønns- og alderssammensetningen i datasettet bli identisk med kjønns- og alderssammensetningen i LKU-I. Forfatterne argumenterer for at denne fremgangsmåten eliminerer effekten av ulik kjønns- og alderssammensetning, slik at arbeidsrelaterte forskjeller som fremkommer på aggregert nivå ikke kan forklares ut fra ulik fordeling i de to utvalgene med hensyn til disse variablene. Det er et godt argument, men det har likevel en svakhet.

I forhold til alder beror svakheten først og fremst på at forskjeller i ansiennitet ikke vil bli fanget opp uansett om man vekter dataene eller ikke. En 50 år gammel ikke-vestlig mann med tre års botid og svake norskkunnskaper vil ikke stille like sterkt på arbeidsmarkedet som en 50 år gammel etnisk norsk mann som har bodd og jobbet hele sitt liv i Norge. Jo svakere man står på arbeidsmarkedet, jo større er sannsynligheten for å bli tilbudt dårlige arbeidsforhold. De to mennene vil dermed ha ulik sannsynlighet for å arbeide under dårlige betingelser. Ved å vekte data går man ut fra at enhetene i utvalget som er i samme alder er sammenlignbare nettopp i kraft av alderstrinnet. Det vil ofte ikke være tilfellet med gruppene som er gjenstand for vår analyse. Ved å vekte for kjønn går man for eksempel ut fra at kvinnene i de to utvalgene er like, slik at effekten av å være kvinne vil være den samme for de to utvalgene i forhold til hvordan man opplever arbeidslivet. Fra kapittel 3 vet vi at innvandrerkvinner ofte har tyngre omsorgsoppgaver hjemme og i større grad jobber deltid enn etnisk norske kvinner. Mange har også arbeid som er mer fysisk krevende.

Vi anser at det ville vært mer relevant å vekte tallene dersom vi for eksempel skulle lage en indeks over gjennomsnittlig helsetilstand i de to populasjonene (ikke-vestlige innvandrere og øvrig befolkning). Her kan vi i større grad forvente at alder skal ha den samme effekten på tvers av gruppene, og at økt alder gir høyere sannsynlighet for sykdom. Effektene av kjønn og alder på arbeidsforhold kan derimot slå forskjellig ut i de to utvalgene. Det er forskjeller vi ikke kan vekte oss bort fra. Videre vil man alltid introdusere en feilkilde ved å bearbeide data slik man gjør når man tildeler enhetene i et utvalg forskjellig vekt.

På grunn av disse problemstillingene velger vi å analysere datasettene slik de er, og ta med kjønns- og aldersdimensjonene i våre analyser.

Tabell 4.3 viser kjønns- og aldersfordelingen til de sysselsatte i de to utvalgene.

Tabell 4.3 Kjønn- og aldersfordeling. LKU-I og LKU-A

	LKU-I	LKU-A
Kjønn (%)		
• Mann	61,5	52,5
• Kvinne	38,5	47,4
Aldersgruppe (%)		
• 16-24 år	19,6	10,0
• 25-44 år	59,9	47,0
• 45 og eldre	20,5	43,0

Fordi vi ikke har vektet LKU-I, kan tallene som presenteres i denne rapporten avvike noe fra de som er presentert i Tynes og Sterud (2009).

4.3.4 Hypotesetesting

Vi vil innlede vår analyse med å teste nullhypotesen om at det ikke er forskjell mellom arbeidsforholdene til ikke-vestlige innvandrere og den øvrige befolkningen. Til denne analysen vil vi benytte en arbeidsforholdsindeks som er angir nivået på gjennomsnittlige arbeidsforhold. Hver respondent har en skåre på indeksen som ligger i intervallet fra 0 til 1. Jo høyere verdi, jo dårligere arbeidsforhold. Etter signifikanstesten på aggregert nivå vil vi gå videre og analysere forskjeller mellom undergrupper, og for eksempel se på hvordan arbeidsforholdene varierer med yrkestilknytning. Vi vil ikke foreta formelle signifikanstester av forskjeller mellom skårene til ulike undergrupper.

4.4 En indeks for arbeidsforhold

AD har lagt en bred definisjon av "arbeidsforhold" til grunn for dette oppdraget. Etter denne definisjonen omfatter arbeidsforhold arbeidsmiljø i betydningen konkrete trekk ved objektiv og subjektiv arbeidssituasjon, samt ansettelsesforhold i videre forstand knyttet til kontraktsforhold, arbeidstidsordninger, lønnsforhold, hvorvidt personer jobber i permanent eller midlertidig stilling, om de har heltids- eller deltidsarbeid, om de har en eller flere arbeidsgivere, fagforeningsmedlemskap og avansements- og utviklingsmuligheter. Jobbsikkerhet skal også vektlegges. Arbeidsmiljø kan videre avgrenses til fysiske og psykososiale forhold på arbeidsplassen.

Arbeidsforhold slik det fremstår her er altså en sammensatt egenskap ved et arbeidssted som ikke lar seg fange opp og måle av en enkelt variabel. For å måle denne egenskapen tar vi utgangspunkt i variabler som finnes i eksisterende datasett og setter dem sammen til sammensatte mål. Slike sammensatte mål vil i det følgende bli omtalt som *indekser*, og variablene indeksen består av vil bli kalt *elementer*. Indekser er ofte brukt i samfunnsvitenskapene. Det er vanlig å skille mellom formative og refleksive indekser. For formative indekser er det ikke noe krav at elementene skal ha noen innbyrdes sammenheng, og slike indekser testes derfor ikke for intern konsistens. Refleksive indekser som skal måle underliggende fenomen, for eksempel politisk tilhørighet langs en venstre-høyreakse, må derimot ha høy intern konsistens for at man skal kunne benytte dem i analyser. Elementene i en refleksiv indeks skal være observerbare uttrykk for det underliggende fenomenet slik at indeksen reflekterer dette fenomenet. Siden alle elementene utgår fra samme fenomen, må de være innbyrdes konsistente.⁷⁶

Indeksen for arbeidsforhold som er utviklet for denne analysen er en formativ indeks. Det kan tenkes at forekomsten av ulike negative trekk på en arbeidsplass henger sammen, men det behøver ikke å være slik. Støy kan for eksempel være et problem uavhengig av om mobbing forekommer eller ikke. Vi vil derfor ikke teste for intern konsistens.

I denne undersøkelsen, hvor dataene ikke er samlet inn spesielt for det aktuelle formålet, vil mulighetene for å lage indekser naturligvis begrenses av spørsmålsformuleringene i datasettene vi

⁷⁶ Netemayer, Bearden og Sharma (2003): *Scaling Procedures – Issues and Applications*.

anvender. Ikke alle temaene er dekket, og noen spørsmål er tematisk dekket, men stilt på en slik måte at de ikke kan benyttes. Videre forekommer det at spørsmålet er stilt på en måte som er hensiktsmessig for vårt formål, men at bortfallskategorien er så stor at variabelen likevel ikke kan brukes. Til tross for disse begrensningene har vi likevel utviklet en indeks for arbeidsforhold.

Indeksen for arbeidsforhold er generert på bakgrunn av dataene til undersøkelsen "Levekår blant innvandrere 2005/2006" (LKU-I) og Levekårsundersøkelsen for arbeid (LKU-A) fra 2006. Kun aktuelle spørsmål som er stilt likt i de to undersøkelsene er tatt med. Vi har lagt inn filtre i begge datasettene for å utelate selvstendig næringsdrivende og personer som ikke er sysselsatte. LKU-A inneholder flere kontrollvariable for denne egenskapen, men blir likevel stående igjen med en større frafallsprosent på indeksen "arbeidsforhold". Frafallet skyldes at respondenter ikke har svart på ett eller flere av spørsmålene som inngår i indeksvariabelen. At frafallsprosent er større i LKU-A enn i LKU-I kan skape en viss ubalanse, men forskjellen er imidlertid så liten at vi velger å se bort fra den.

Indeksen "arbeidsforhold"

Som nevnt har AD lagt en bred definisjon av begrepet "arbeidsforhold" til grunn for denne analysen. Det vi refererer til som "arbeidsforhold" består av en rekke faktorer, for eksempel fysiske og psykososiale forhold på arbeidsstedet. For å gi bedre oversikt har vi derfor utviklet en indeks – et sammensatt mål – som gir et tall for de gjennomsnittlige arbeidsforholdene til ulike grupper av arbeidstakere man måtte ønske å se nærmere på. Bestanddelene i en indeks kalles elementer.

I alt 17 elementer inngår i vår indeks. Elementene er fordelt på tre egenskaper ved et arbeidsforhold: tilknytning, fysiske faktorer og psykososiale faktorer. Samtlige av elementene finnes som variabler i datasettene vi benytter i analysen. Variablene er omkodet slik at de måler forekomsten av det som oppfattes som negative trekk ved et arbeidsforhold. Alle er kodet med verdiene 0 eller 1, der 1 angir forekomst av det negative trekket. Elementene summeres gruppevis og deles på antall elementer innenfor hver gruppe. Gruppesommene legges deretter sammen og deles på 3, slik at indikatorverdien blir liggende i intervallet fra og med 0 til og med 1. Jo høyere verdi en person har på arbeidsforholdsindeksen, jo dårligere er arbeidsforholdene hans. Som nevnt er indeksen for arbeidsforhold en formativ indeks. Vi behøver derfor ikke å teste om elementene er innbyrdes konsistente.

Indeksen gir mulighet for å regne ut gjennomsnittlig skåre på arbeidsforhold på tvers av yrker, kjønn, alder og andre variabler man ønsker å kontrollere for.

Figur 4.2 nedenfor gir en oversikt over elementene som inngår i indeksen.

Figur 4.2 Elementene i indeksen "arbeidsforhold"



For best mulig å reflektere den brede definisjonen av arbeidsforhold burde indeksen ha omfattet informasjon om kontraktsforhold (har/har ikke kontrakt), fagforeningsmedlemskap, mulighet til å bruke opparbeidede ferdigheter og kunnskaper i jobben, undersyssestilling, arbeidstidsordning (dagtid, kveld, turnus osv.) og lønnsnivå, men det er ikke mulig å gjøre med datasettene vi bruker i denne analysen. Det skyldes tre forhold:

- Store bortfallskategorier på de aktuelle spørsmålene, hovedsakelig i datasettet fra LKU-A
- Spørsmålene er kun stilt i en av undersøkelsene
- Spørsmålene er ikke stilt i noen av undersøkelsene

Ettersom dette er viktige faktorer i et arbeidsforhold, vil vi så langt det er mulig behandle temåne separat med utgangspunkt i tilgjengelig empiri.

Indeksen er derfor normativ i karakter, og tuftet på tanken om at noen typer arbeidsbetingelser er bedre enn andre. Den slår for eksempel fast at fast arbeid er bedre enn midlertidig, og at det er uheldig å ha tungt fysisk arbeid. Valgene av elementer er gjort med forankring i relevant forsknings- og utredningsarbeid, samt de ønsker som er tilkjennegjort av AD. Begrunnelsene for de fleste elementene er åpenbare: Helsemessige konsekvenser av lang fartstid i fysisk krevende arbeid er godt dokumentert. Mobbing kobles gjerne til økt sykmeldingsbruk.⁷⁷ Lite variasjon og liten grad av autonomi blir ofte koblet til økt forekomst av psykiske lidelser.

Andre elementer er mindre opplagte. Hva man synes om å ha flere arbeidsgivere, eller jobbe i midlertidige stillinger, er spørsmål om personlige preferanser. Noen vil kanskje foretrekke fleksibiliteten som følger med en løsere tilknytning til arbeidsmarkedet, mens andre vil bli stresset av usikkerheten det medfører. Vi forutsetter at gruppen som foretrekker en løsere tilknytning til arbeidsmarkedet er liten. De negative effektene av løs tilknytning, med usikkerheten den medfører,

⁷⁷<http://www.ks.no/PageFiles/4329/Mobbing%20og%20utstøting%20i%20arbeidslivet%20FARVE%20rapport%20%202008%20m%20skjema.pdf>
side 18

er dessuten påvist i flere vitenskapelige undersøkelser.⁷⁸ Elementene som måler tilknytning er derfor tatt med.

4.5 Analyse og resultater

I dette kapitlet gjør vi først rede for i hvilken grad og på hvilken måte arbeidsforholdene til ikke-vestlige innvandrere skiller seg fra arbeidsforholdene til den øvrige befolkningen. Analysen viser at ikke-vestlige innvandrere har dårligere arbeidsforhold enn andre, og at forskjellen er statistisk signifikant på aggregert nivå.

4.5.1 Forskjeller i arbeidsforhold

Av 9 961 sysselsatte som inngår i levekårsundersøkelsen for arbeidsforhold, har 9 312 en verdi på indeksen *arbeidsforhold*. Frafallet på 649 personer tilsvarer 6,5 prosent. Gjennomsnittsverdien på indeksen er 0,19 og standardavviket er 0,13. Av 1 655 sysselsatte i "Levekår blant innvandrere" har 1 587 en verdi på indeksen *arbeidsforhold*. Frafallet på 70 personer tilsvarer 4,2 prosent. Gjennomsnittsverdien på indeksen er 0,28 og standardavviket er 0,15.

I hypotesetesting utgår man gjerne fra en nullhypotese om at det ikke er noen forskjell mellom to utvalg med hensyn til skåre på en gitt variabel. Som alternativ hypotese angir man at det er en forskjell. Forskjellen på de to utvalgenes gjennomsnittsskåre på arbeidsforholdsindeksen er statistisk signifikant på 5 prosenters signifikansnivå. Det betyr at vi kan forkaste nullhypotesen om at det ikke er noen forskjell mellom arbeidsforholdene til ikke-vestlige innvandrere og den øvrige befolkningen. Resultatet styrker den alternative hypotesen om at det er en forskjell, og vi beholder derfor denne hypotesen.

Ikke-vestlige innvandrere skårer høyere på arbeidsforholdsindeksen, og har dermed dårligere arbeidsforhold enn den øvrige befolkningen. I det følgende vil vi analysere på hvilken måte arbeidsforholdene til ikke-vestlige innvandrere skiller seg negativt ut. Det blir for omfattende å foreta formelle signifikanstester av alle forskjellene som fremkommer mellom undergrupper i de to utvalgene, og det vil derfor ikke bli gjort. Vi vil fokusere på hva det er som skiller gruppene, og i den grad det er mulig, se disse funnene i sammenheng med relevante funn fra kunnskapsstatistikk.

Før vi ser på forskjellene mellom arbeidsforholdene til ikke-vestlige innvandrere og den øvrige befolkningen vil vi imidlertid se nærmere på hvordan arbeidsforholdene varierer mellom grupper innad i utvalget av ikke-vestlige innvandrere. Vi vil se på fire variabler: Landbakgrunn, botid, norsknivå og arbeidsplassens sammensetning.

4.5.2 Resultater fra undersøkelsen "Levekår blant innvandrere 2005/2006" (LKU-I)

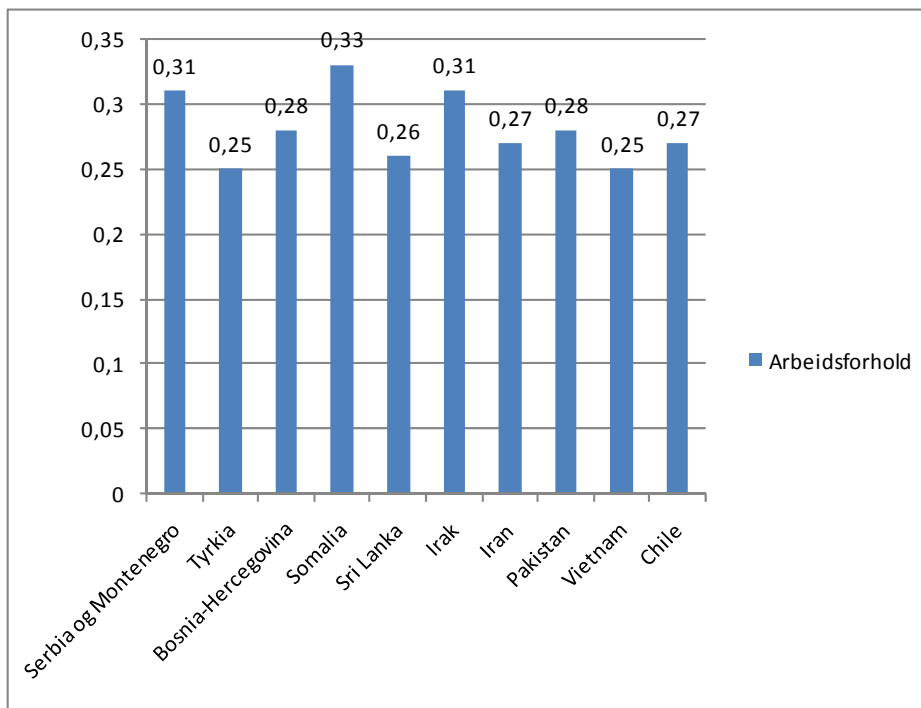
I dette avsnittet vil vi se nærmere på hvordan skåre på arbeidsforholdsindeksen varierer mellom respondentene i LKU-I med tanke på landbakgrunn, norskkunnskaper og arbeidsplassens sammensetning. Det er ingen forskjell mellom kjønnene når det gjelder arbeidsforholdene til de sysselsatte i utvalget. Både menn og kvinner har en gjennomsnittsskåre på 0,28.

Landbakgrunn

Figur 4.3 viser at somaliere har den høyeste gjennomsnittsskåren på indeksen for arbeidsforhold med 0,33, og der er dermed gruppen som opplever den høyeste forekomsten av negative trekk ved arbeidsforholdene. Irakere og personer fra Serbia og Montenegro følger etter med en skåre på 0,31. De øvrige gruppene ligger alle under 0,29. Vietnamesere og tyrkere er den gruppen i utvalget som har de beste arbeidsforholdene.

⁷⁸ Se for eksempel STAMI for henvisninger. URL: <http://www.stami.no/?nid=8083&lcid=1044>

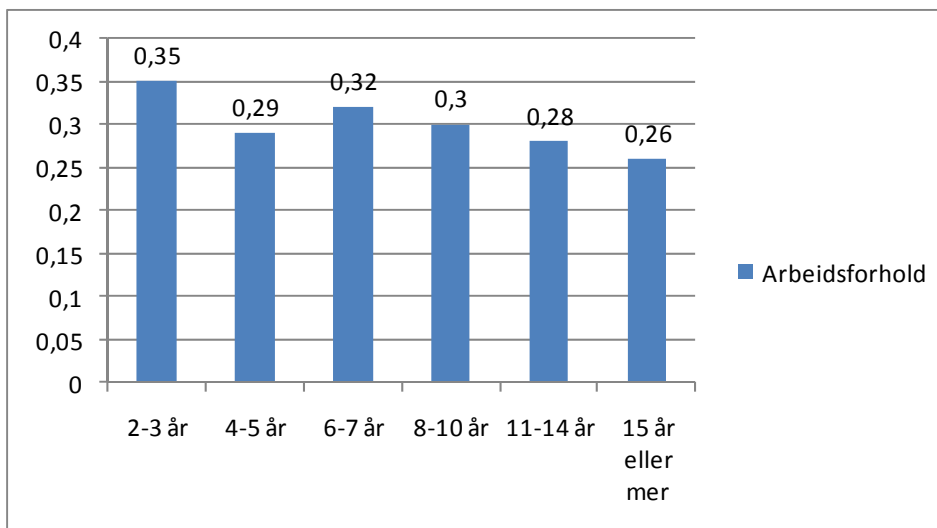
Figur 4.3 Gjennomsnittlig skåre på arbeidsforholdsindeksen, etter landbakgrunn



Botid

Som vi ser av figur 4.4 har personene med den korteste botiden også de dårligste arbeidsforholdene. Personer med 4 til 5 års botid rapporterer i snitt om bedre arbeidsforhold, men deretter stiger gjennomsnittsskåren på indeksen. Fra 6 års botid og utover er trenden synkende, noe som indikerer bedre arbeidsforhold med økt botid.

Figur 4.4 Gjennomsnittlig skåre på arbeidsforholdsindeksen, etter botid.



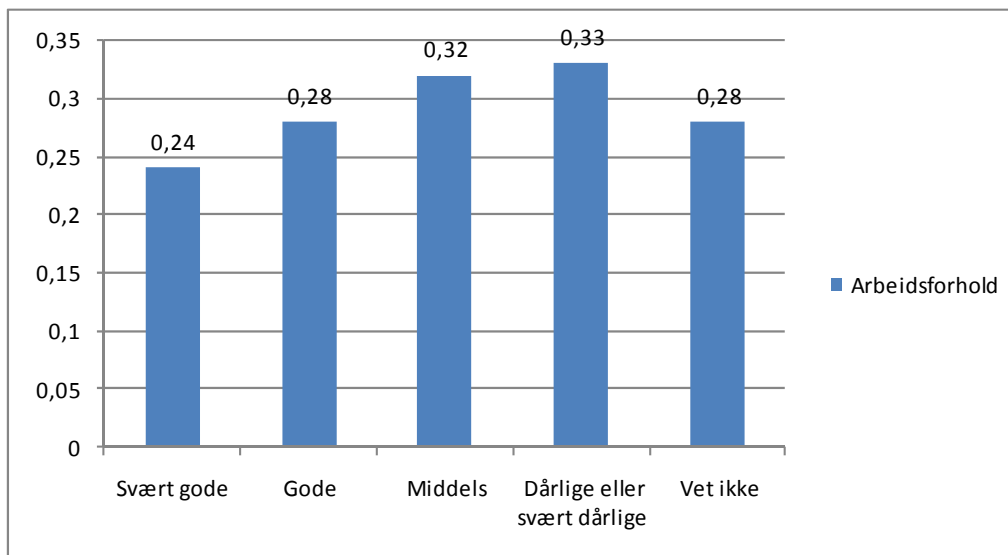
Også her må det imidlertid bemerkes at antall personer i de forskjellige kategoriene varierer. I gruppen med 2 til 3 års botid er det for eksempel bare 69 personer, mens det er 781 personer i gruppen med 15 års botid eller mer. Tilfeldige variasjoner vil derfor slå forskjellig ut.

Norskkunnskaper

I et av spørsmålene i LKU-I blir respondenten bedt om å vurdere sitt eget norsknivå. Figur 4.5 viser skåre på arbeidsforholdsindikatoren etter norskkunnskaper. Som det fremgår av figur 4.5 er gjennomsnittsskåren på indikatoren høyere jo dårligere norskkunnskaper respondentene oppgir å ha. Det betyr at personer som oppgir å ha dårlige norskkunnskaper har dårligere arbeidsforhold

enn personer som snakker godt norsk. Arbeidsforholdene best for personer som oppgir å ha svært gode norskerferdigheter, og de blir gradvis verre jo dårligere personene behersker norsk.

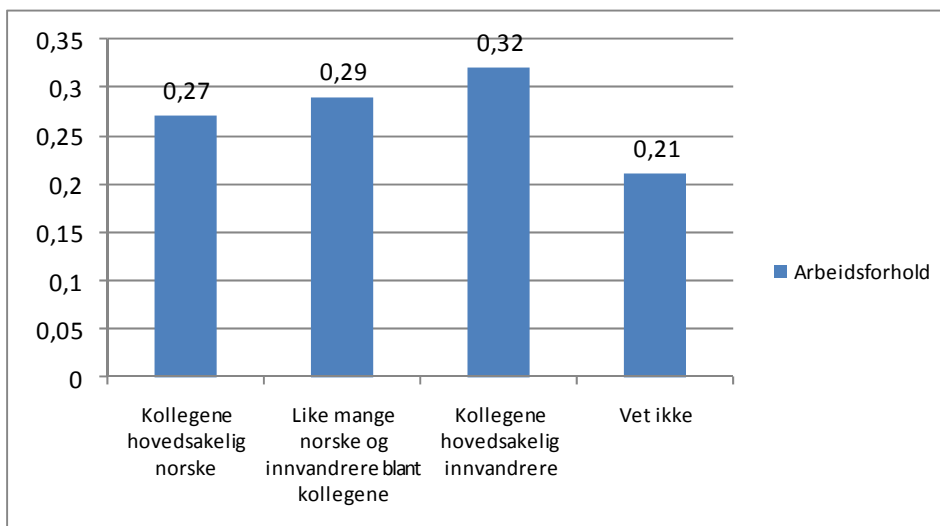
Figur 4.5 Gjennomsnittlig skåre på arbeidsforholdsindeksen, etter norskerferdigheter



Arbeidsplassens sammensetning

Figur 4.6 viser at personer som jobber på arbeidsteder der arbeidsstokken hovedsakelig består av innvandrere har noe dårligere arbeidsforhold enn de som jobber på steder der fordelingen er 50/50 mellom norske og innvandrere, eller steder der arbeidsstokken hovedsakelig består av norske.

Figur 4.6 Gjennomsnittlig skåre på arbeidsforholdsindeksen, etter arbeidsplassens sammensetning.



Oppsummering

Oppsummert ser vi at det er de nye innvandrergroppene, spesielt personer fra Somalia, kjennetegnes av å ha de dårligste arbeidsforholdene. Etablerte grupper som for eksempel vietnamesere, kommer bedre ut. Videre er det til tross for svingninger en klar forbedring i gjennomsnittlige arbeidsforhold jo lenger botid man har i Norge. Personer som behersker norsk godt oppgir i snitt å ha bedre arbeidsforhold enn personer som behersker språket dårlig. I forhold til arbeidsplassens sammensetning, viser tallene at arbeidsforholdene er best på arbeidsteder der arbeidsstokken hovedsakelig består av etnisk norske. Blandede arbeidsplasser har noe dårligere arbeidsforhold i

snitt, mens arbeidsplasser som hovedsakelig er bemannet av innvandrere kjennetegnes av å ha de dårligste arbeidsforholdene.

4.5.3 Sammenligning av LKU-I og LKU-A

Under dette avsnittet vil vi se hvordan arbeidsforhold varierer mellom forskjellige yrker for respondentene i LKU-I og LKU-A. Vi vil også se nærmere for forskjellene mellom kjønnene og ulike aldersgrupper med hensyn til gjennomsnittlig skåre på arbeidsforholdsindeksen.

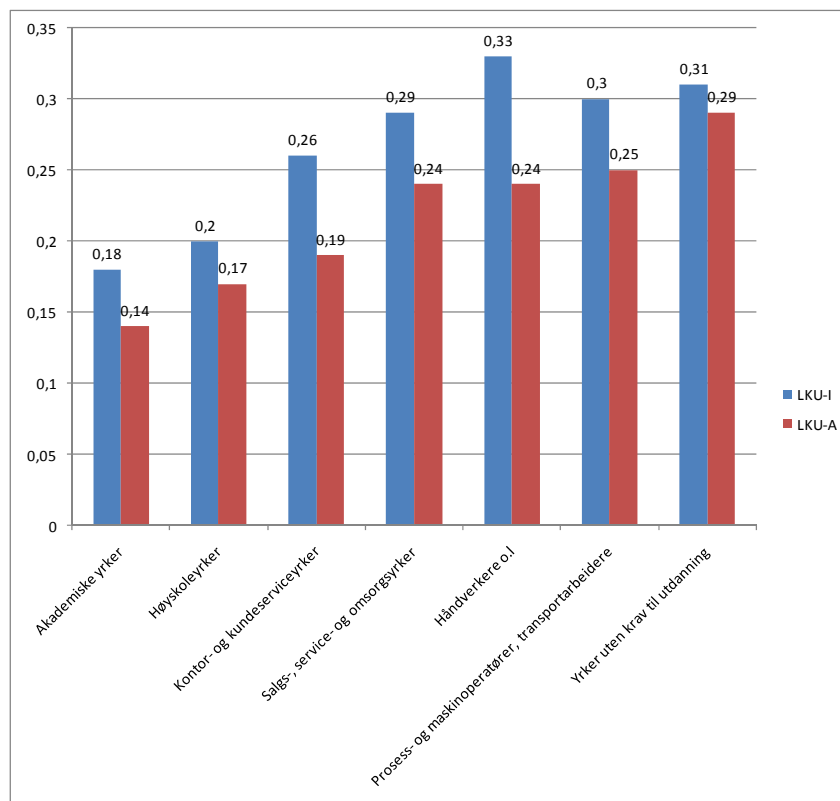
Generelt ser vi at ikke-vestlige innvandrere kommer dårligere ut enn den øvrige befolkningen når det gjelder arbeidsforhold. Skårene er systematisk høyere for de ikke-vestlige innvandrerne uavhengig av yrkestilhørighet, alder og kjønn. I resten av dette avsnittet vil vi gå nærmere inn på disse variasjonene.

Arbeidsforhold og yrke

Figur 4.7 gjengir gjennomsnittlig verdi på arbeidsforholdsindeksen fordelt på yrke for de to gruppene. Som vi ser, er mønsteret i arbeidsforhold mellom næringer tilnærmet likt for ikke-vestlige innvandrere og den øvrige befolkningen, men ikke-vestlige innvandrere har gjennomgående høyere verdi på indeksen i samtlige av yrkesgruppene. Tre yrkeskategorier er utelatt fra figuren nedenfor. Kategoriene "administrative ledere og politikere" og "yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske" er fjernet fordi antallet respondenter i disse to gruppene er for lite til at vi kan si noe substansielt om arbeidsforholdene til befolkningen som jobber i disse yrkene. Kategorien "andre yrker" er også utelatt. Denne kategorien omfatter blant annet en stor del yrker som ikke lar seg klassifisere, og er derfor av begrenset analytisk interesse.

Av yrkesgruppene vi da sitter igjen med, er forskjellene mellom ikke-vestlige innvandrere og den øvrige befolkningen størst i håndverkeryrker og i kontor- og kundeserviceyrker. I det følgende vil vi se nærmere på hvilke faktorer som bidrar til dårlige arbeidsforhold i disse yrkene, og hvordan de eventuelt slår ut forskjellig blant ikke-vestlige innvandrere og den øvrige befolkningen.

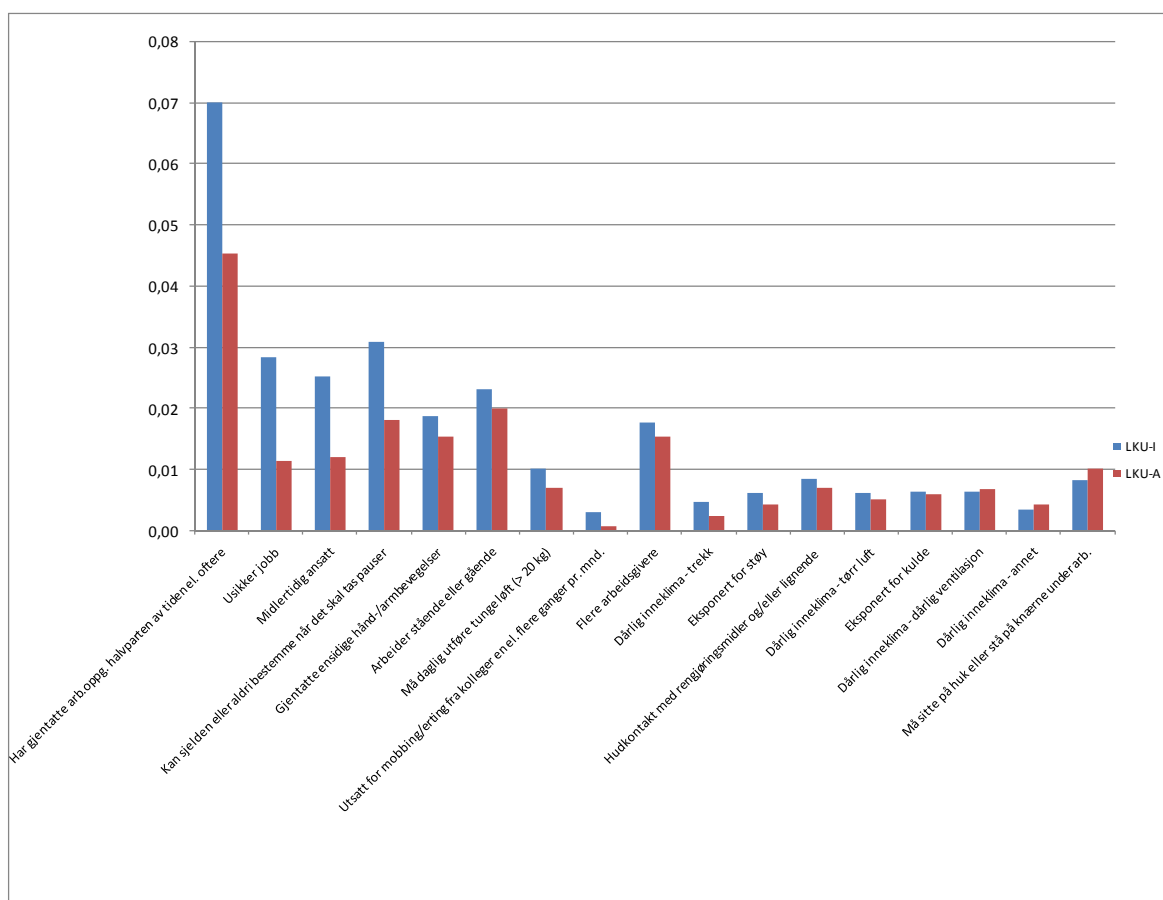
Figur 4.7 Gjennomsnittsverdi på arbeidsforholdsindikator, etter yrke. LKU-I og LKU-A.



Figur 4.8 viser hvilke elementer som har størst betydning for gjennomsnittsskårene til de to utvalgene. Vi har tatt høyde for at elementene teller ulikt i indeksskåren og vektet dem slik at verdie-

ne tilknyttet hvert element i diagrammet angir hvor mye elementet bidrar til utvalgenes gjennomsnittsskåre på indeksen. Som vi ser er det både for ikke-vestlige innvandrere og den øvrige befolkningen den store forekomsten av personer med gjentatte arbeidsoppgaver halvparten av tiden eller oftere som driver skåren mest opp. Det er imidlertid tilfelle for en større andel av ikke-vestlige innvandrere. Forskjellen er størst mellom personene i de to utvalgene med hensyn til repetitive arbeidsoppgaver og det å ha usikker jobb. Det er dessuten langt flere ikke-vestlige innvandrere som er midlertidig ansatt, og det bidrar til å drive gjennomsnittsskåren opp. Ikke-vestlige innvandrere har høyere forekomst av 14 av 17 elementer. Den øvrige befolkningen ligger høyere enn de ikke-vestlige innvandrerne på to typer dårlig inneklima, og det å måtte sitte på huk eller stå på knærne under arbeid. I forhold til det å sitte på huk skal det bemerkes at mange respondenter i LKU-I ga tilbakemelding om at de ikke skjønnte dette spørsmålet (Tynes og Sterud, 2009). Vi vil derfor ikke legge særlig stor vekt på denne forskjellen.

Figur 4.8 Elementenes betydning for gjennomsnittsskåre på indeksen. Sammenligning LKU-I vs LKU-A



Som vi så ovenfor er forskjellene mellom arbeidsforholdene til ikke-vestlige innvandrere og den øvrige befolkningen størst i håndverkeryrker og i kontor- og kundeserviceyrker. I det følgende vil vi se nærmere på hvordan elementene varierer i styrke blant personer som arbeider i disse yrkene.

Figur 4.9 viser at det for ansatte i håndverksyrker er noen forskjeller med hensyn til hvilke elementer som driver arbeidsforholdsindeksen opp i de to gruppene. Forskjellene mellom ikke-vestlige innvandrere og den øvrige befolkningen i dette yrket er størst med hensyn til det å ha gjentatte arbeidsoppgaver, høyere forekomst av usikre jobber og begrenset adgang til selv å bestemme når det skal tas pauser. Ikke-vestlige håndverkere ligger høyere enn håndverkere fra den øvrige befolkningen på samme av disse elementene. Den øvrige befolkningen er mer utsatt enn de ikke-vestlige innvandrerne med hensyn til 5 av de 17 elementene indeksen består av. De rapporterer oftere at de har flere arbeidsgivere, jobber stående eller gående, har oftere hudkontakt med rengjøringsmidler eller andre kjemikalier, er oftere eksponert for kulde, og må oftere

sitte på huk eller stå på knærne under arbeid. Igjen gjør vi oppmerksom på at mange respondenter i LKU-I hadde problemer med å forstå uttrykket "å sitte på huk". Forholdet kan være underrapportert i LKU-I, og vi bør derfor ikke legge for stor vekt på denne forskjellen.

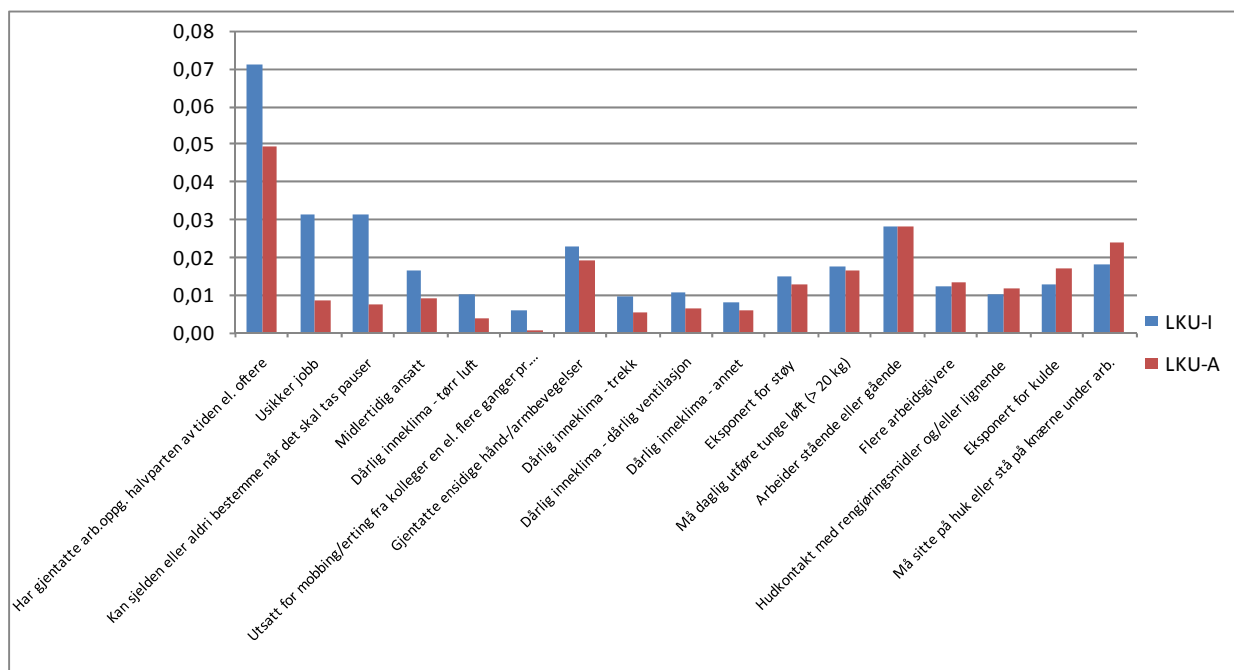
De tre sterkeste driverne i ikke-vestlige håndverkeres gjennomsnittskåre på indeksen er:

- Har gjentatte arbeidsoppgaver halvparten av tiden eller oftere (0,07)
- Usikker jobb (0,03)
- Kan sjelden eller aldri bestemme når det skal tas pauser (0,03)

De tre sterkeste driverne i gjennomsnittskåren til øvrige ansatte i håndverkeryrket er:

- Har gjentatte arbeidsoppgaver halvparten av tiden eller oftere (0,05)
 - Arbeider stående eller gående (0,03)
 - Må sitte på huk eller knærne under arbeid
 - Eksponert for kulde
 - Må daglig utføre tunge løft
 - Gjentatte ensidige arm-/håndbevegelser
- } (alle 0,02)

Figur 4.9 Elementenes betydning for håndverkeres gjennomsnittskåre på indeksen. Sammenligning LKU-I vs LKU-A



Figur 4.10 viser at det også for ansatte i kontor- og kundeserviceyrker er forskjeller med hensyn til hvilke elementer som driver arbeidsforholdsindeksen opp i de to gruppene. De største forskjellene berører elementene repetitive arbeidsoppgaver, usikker jobb og sjelden eller aldri å kunne bestemme når man skal ta pauser. Ikke-vestlige innvandrere ligger høyere enn den øvrige befolkningen på samtlige av disse. Videre oppgir ikke-vestlige arbeidstakere oftere å være midlertidig ansatt. Den øvrige befolkningen skårer høyere enn ikke-vestlige innvandrere på 4 elementer: dårlig inneklima i form av dårlig ventilasjon, andre typer dårlig inneklima, hudkontakt med rengjøringsmidler eller lignende og gjentatte ensidige arm-/håndbevegelser.

De tre sterkeste driverne i de ikke-vestlige kontor- og kundeserviceansattes gjennomsnittskåre på indeksen er:

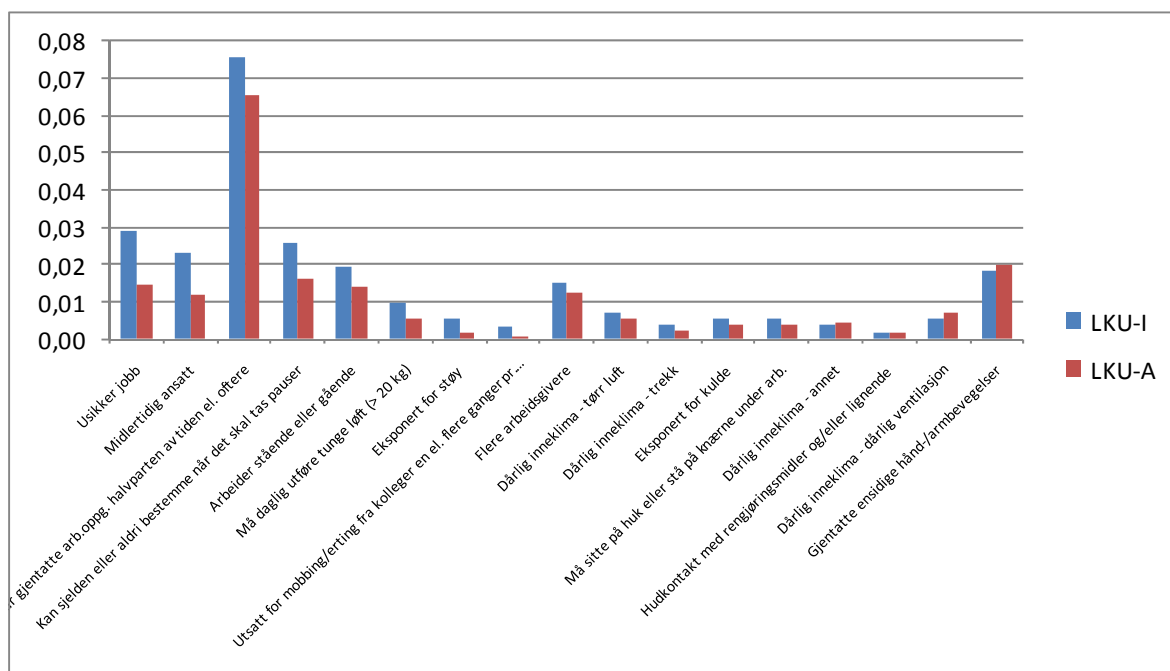
- Gjentatte arbeidsoppgaver halvparten av tiden eller oftere (0,08)

- Usikker jobb (0,03)
- Kan sjelden eller aldri bestemme når det skal tas pauser (0,03)

De tre sterkeste driverne i gjennomsnittskåren til øvrige ansatte i kontor- og kundeserviceyrket er:

- Gjentatte arbeidsoppgaver halvparten av tiden eller oftere (0,07)
- Kan sjelden eller aldri bestemme når det skal tas pauser (0,02)
- Gjentatte ensidige hånd-/armbevegelser (0,02)

Figur 4.10 Elementenes betydning for kontor- og kundeserviceansattes gjennomsnittskåre på indeksen. Sammenligning LKU-I vs LKU-A

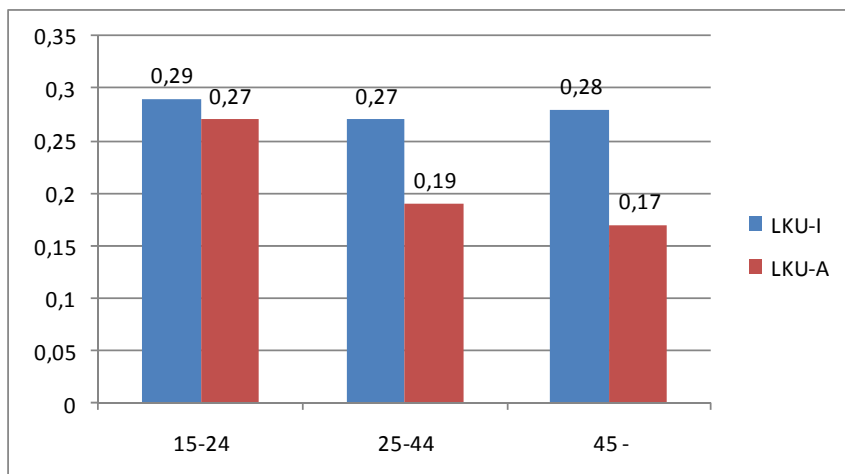


Fellesnevneren til de to yrkene vi nå har sett nærmere på er at den høye gjennomsnittsverdien på arbeidsforholdsindikatoren til begge gruppene drives opp av den høye forekomsten av personer som rapporterer om repetitivt arbeid. Det er likevel slik at ikke-vestlige innvandrere skårer høyere enn den øvrige befolkningen også på dette elementet. Det betyr at de i snitt er mer eksponert for denne typen uheldige arbeidsforhold

Arbeidsforhold og alder

Figur 4.11 viser at mens gjennomsnittsskåren på arbeidsforhold er relativt jevn på tvers av aldersgrupper i LKU-I, er den synkende for respondentene i LKU-A. For denne gruppen er det altså slik at aldersforholdene er bedre jo høyere alder personene har. En mulig tolkning av dette er av personene i LKU-A, som hovedsakelig er etnisk norske, i større grad enn ikke-vestlige innvandrere beveger seg fra å ha belastende yrker som ung til å gå over til mindre belastende arbeid i senere deler av karrieren.

Figur 4.11 Gjennomsnittsverdi på arbeidsforholdsindikator, etter aldersgruppe. LKU-I og LKU-A.

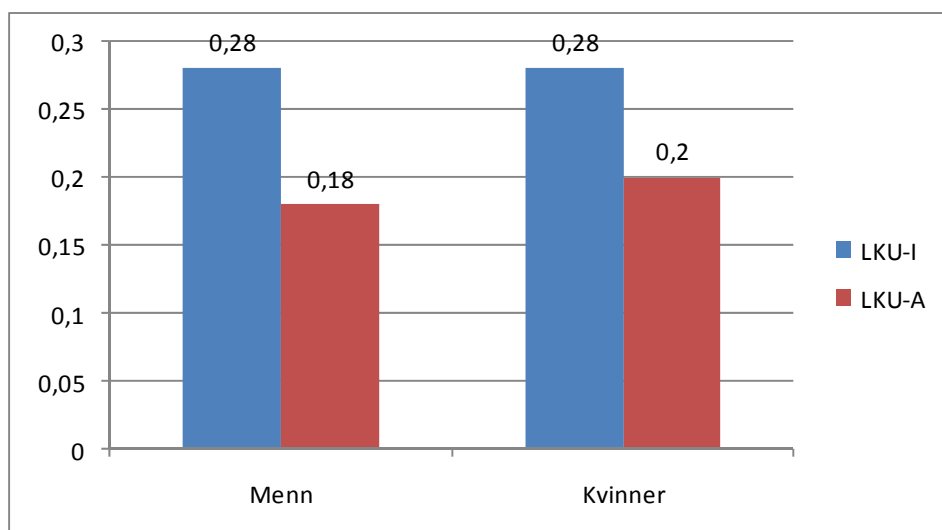


Når det gjelder alder er det imidlertid spesielt interessant å kontrollere for botid, for å undersøke om det er slik at innvandrere ofte jobber under dårlige arbeidsforhold i den første tiden etter ankomst, for så å gå over i mindre krevende yrker. Vi kjører ut tallene på nytt separat for ikke-vestlige innvandrere med mer enn 10 års botid, men det påvirker ikke mønsteret i figur 4.11. Gjennomsnittsskåren på arbeidsforholdsindikatoren er da henholdsvis 0,28, 0,25 og 0,28 i de tre aldersgruppene. Ikke-vestlige innvandrere i Norge jobber altså under dårligere arbeidsforhold uavhengig av hvilken aldersgruppe de befinner seg i, mens for den øvrige befolkningen er dårlige arbeidsforhold først og fremst et fenomen som gjør seg gjeldende blant personer i den yngste aldersgruppen.

Arbeidsforhold og kjønn

Som vi ser av figur 4.12 er det ingen forskjell mellom kjønnene i LKU-I med hensyn til gjennomsnittlig skåre på arbeidsforholdsindeksen. I det andre datasettet er det en liten forskjell. Kvinner har her en gjennomsnittsskåre på 0,20, mens menns gjennomsnittsskåre er 0,18. Generelt ser vi at kvinnene i utvalget til LKU-I har vesentlig dårligere arbeidsforhold enn kvinnene i LKU-A. Det samme gjelder for mennene.

Figur 4.12 Gjennomsnittsverdi på arbeidsforholdsindikator, etter kjønn. LKU-I og LKU-A.



4.5.4 Øvrige faktorer og annen empiri

Som nevnt ovenfor er det mangler ved indikatoren *arbeidsforhold*. Den fanger for eksempel ikke opp arbeidstakere som mangler skriftlig arbeidsavtale, som ikke er medlem av fagforening, som er undersysselsatt, eller som har begrenset mulighet til å bruke opparbeidede ferdigheter og kunnskaper i jobben. I det følgende vil analysere disse elementene separat. Vi vil også se nærmere på forekomsten av personer som har vært utsatt for arbeidsulykker.

Kontraktsforhold

Spørsmål om kontraktsforhold inngår i begge datasettene, men er utelatt fra indeksen på grunn av høy frafallsprosent i datasettet til levekårsundersøkelsen for arbeidsmiljø. For det første har om lag 50 % av respondentene i levekårsundersøkelsen for arbeidsmiljø unnlatt å besvare dette spørsmålet. Det er derfor lite hensiktsmessig å inkludere variabelen som et element i indeksen for arbeidsforhold, fordi vi da i utgangspunktet vil mangle indeksverdi for 50 % av respondentene. Vanlige løsninger på et slikt problem er å erstatte missing-verdier med gjennomsnittsverdi, men i slike løsninger ligger alltid en kilde til feil. Samtidig er det ikke slik at alle relevante elementer må inkluderes i en formativ indeks, og det er derfor ikke noe stort problem å utelate informasjonen en enkelt variabel som kontraktsforhold.

Vi kan imidlertid ha sammenligne hvordan fraværet av skriftlige arbeidskontrakter fordeler seg på ulike yrker og næringer i de to utvalgene dersom frafallet ikke er skjevt. En frafallsanalyse av levekårsundersøkelsen for arbeidsmiljø viser at frafallet er jevnt fordelt på de ulike yrkene – samtlige har en svarprosent som ligger i intervallet fra 46,6 til 52,3 %. Frafallet er jevnt fordelt mellom kvinner og menn med 3,5 prosentpoengs forskjell i svarprosent, og noe ujevnt fordelt mellom aldersgruppene. Det er høyest i aldersgruppen 16-24 år, der hele 69,5 % av respondentene har unnlatt å svare på spørsmålene. Avstanden til gruppen med det nest høyeste frafallet, 45-66-åringene, er 8,4 prosentpoeng. Det kan være en kilde til feil hvis det for eksempel er slik at det å mangle arbeidsavtale er vanligst blant unge arbeidstakere. I så tilfelle vil tallene for befolkningen bli underestimert, og det ser da ut som forskjellene mellom de ikke-vestlige innvandrere og befolkningen er større enn de reelt sett er.

Bortsett fra aldersskjevheten i frafallet har vi ikke grunnlag for å si at det er noen systematiske skjevheter i forhold til hvem som har svart på parametre som er interessante for vår analyse. Vi vil derfor bruke tallene som sammenligningsgrunnlag, men det er viktig å være obs på at antallet ikke-vestlige innvandrere som mangler arbeidskontrakt er lite, slik at tilfeldige variasjoner vil slå relativt sterkere ut i denne gruppen.

Hovedinntrykket er at forskjellene er små. Ikke-vestlige innvandrere oppgir sjeldnere at de mangler arbeidsavtale. 8,6 % av de ikke-vestlige innvandrere mangler kontrakt, mot 11,6 % av øvrige arbeidstakere. Antallet personer i LKU-I er så lite at det ikke gir mening å se hvordan personene uten arbeidskontrakt fordeler seg på de ulike yrkene, og om de som har ulik yrkestilknytning skårer ulikt på arbeidsforholdsindeksen.

Fagforeningsmedlemskap

Alle respondentene i undersøkelsen "Levekår blant innvandrere" har svart på spørsmålet om fagforeningsmedlemskap, men blant respondentene fra levekårsundersøkelsen for arbeidsmiljø er missing-kategorien høy, hele 53,1 %. Andel som oppgir at de ikke er medlem av fagforening illustreres i figur 4.14. Frafallsanalysen viser at det er minimale forskjeller mellom aldersgruppene i forhold til svarprosent. Kvinner har svart noe oftere enn menn, men også denne forskjellen er liten. Også mellom yrkene er frafallet relativt jevnt fordelt.

57,7 % av de ikke-vestlige innvandrere er ikke medlem av fagforening, mot 57,8 % av de øvrige arbeidstakerne. De ikke-vestlige innvandrere som ikke er medlem av fagforening har tilnærmet lik gjennomsnittskåre på arbeidsforholdsindeksen som utvalget sett under ett.

Mulighet til å bruke opparbeidede ferdigheter i jobben

Også for variabelen "muligheter til å bruke opparbeidede ferdigheter i jobben" er missing-kategorien svært stor i datasettet til levekårsundersøkelsen for arbeidsmiljø. Frafallet er imidlertid jevnt fordelt på tvers av kjønn, aldersgrupper og yrke, slik at vi finner det forsvarlig å sammenligne med respondentene i undersøkelsen "levetår blant innvandrere".

Ettersom fokus i denne analysen er dårlige arbeidsforhold, velger vi å se nærmere på personene i det to utvalgene som har svart at de har dårlige eller svært dårlige muligheter til å bruke opparbeidede ferdigheter i jobben. 23,6 % av arbeidstakerne i LKU-I oppgir at dette er tilfelle for dem. Tilsvarende tall i LKU-A er 9,1 %. Respondentene i LKU-I som svarer på bekreftende på spørsmålet har en gjennomsnittsskåre på arbeidsforholdsindeksen som ligger et godt stykke over gjennomsnittet for utvalget; 0,34 mot 0,28. Den største andelen av disse arbeidstakerne jobber i salgs-, service- og omsorgsykker. Gjennomsnittsskåre på indeksen for respondentene i LKU-A som oppgir å ha dårlige eller svært dårlige muligheter til å bruke opparbeidede ferdigheter i jobben er 0,28, altså lavere enn tilsvarende tall for LKU-I. Det er likevel langt høyere enn gjennomsnittet for alle sysselsatte respondenter i LKU-A.

Ikke-vestlige innvandrere opplever oftere enn personer fra den øvrige befolkningen at de ikke får brukt opparbeidede ferdigheter i jobben. De har dårligere gjennomsnittlige arbeidsforhold målt ved hjelp av arbeidsforholdsindeksen, både i forhold til personer fra den øvrige befolkningen som oppgir at de ikke får brukt opparbeidede ferdigheter i jobben, og i forhold til ikke-vestlige arbeidstakere som rapporterer om det samme.

Undersysselsetting og arbeid som tilkallingsvakt.

I en Fafo-rapport er en undersysselsatt definert som en "arbeidstaker som arbeider deltid, ønsker lengre arbeidstid, har aktivt forsøkt å få dette og kan øke sin arbeidstid innen en måned".⁷⁹ Det stilles ikke noe krav om at man må ønske å jobbe heltid, og man behøver heller ikke å ha gjort noe aktivt for å skaffe seg mer arbeid for å bli definert som undersysselsatt. LKU-I inneholder dessverre ikke nok informasjon til at vi med sikkerhet kan isolere personer som jobber ufrivillig deltid. Vi kan derfor ikke gå videre med noen sammenligning på dette området.

Når det gjelder midlertidig arbeid vil vi se nærmere på arbeid som tilkallingsvakt. Mens 3,7 % av de sysselsatte i LKU-I var ansatt som tilkallingsvakt/ekstrahjelp, var tallet 1,4 % for den øvrige befolkningen. Hvis vi avgrenser til kun å se på de som var registrert som midlertidig sysselsatte, blir tallene henholdsvis 16,4 og 13,4 %. Personer med bakgrunn fra ikke-vestlige land er med andre ord oftere ansatt som tilkallingshjelp enn personer fra den øvrige befolkningen.

Arbeidsulykker

Blant sysselsatte ikke-vestlige innvandrere har 187 personer, eller 11,3 %, blitt utsatt for en ulykke i arbeidstiden som medførte fravær utover ulykkesdagen. Tilsvarende tall for den øvrige befolkningen var 2,9 %. Det gir et litt annet ratio enn det Tynes og Sterud (2009) rapporterer, der de oppgir andeler på henholdsvis 10 og 4 %. Avviket skyldes mest sannsynlig forskjellige definisjoner av sysselsatt, samt at Tynes og Sterud har vektet dataene.

Vi finner at antall personer i den øvrige befolkningen som har vært utsatt for en arbeidsulykke, i alt 33 stykker, er så lavt at vi ikke kan distribuere dem på de forskjellige yrkene og bruke det som sammenligningsgrunnlag. Frafallet på denne variabelen er dessuten ekstremt høyt i LKU-A, hele 88,7 %. Vi vil derfor ikke gå videre med en sammenligning av de to utvalgene på denne variabelen.

Blant de ikke-vestlige innvandrerne er antallet personer som har blitt utsatt for en ulykke høyere, totalt 187. Alle respondentene i datasettet har dessuten svart på spørsmålet. De fordeler seg ujevnt på de ulike yrkene, men i kategoriene *håndverkere* og *salgs-, service- og omsorgsykker* og *prosess- og maskinoperatører og transportarbeidere* er antallet såpass høyt at vi med større grad av sikkerhet kan tillegge funnet vekt. Det er blant håndverkere og prosess- og maskinoperatører og transportarbeidere at andelen sysselsatte som rapporterer om arbeidsulykker er størst. Det kunne vært interessant undersøke fordelingen på språknivå innenfor disse gruppene, men antallet personer i hver gruppe er for lavt til det.

⁷⁹ Nergård og Løken (publiseringsår ikke oppgitt): Deltid og undersysselsetting. URL: http://www.fafo.no/nyhet/Deltid_og_undersysselsetting.pdf

Koblingen mellom arbeidsulykker og språkproblemer

I en kommentar til funnet har Tore Tynes uttalt at språk kan spille en rolle i forbindelse med at en såpass høy andel av de ikke-vestlige innvandrerne har rapportert om arbeidsulykker.⁸⁰ Folk kan legge ulike ting i begrepet "ulykke", og personer med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn kan ha forstått spørsmålet annerledes enn den øvrige befolkningen. Det har vi ingen mulighet til å kontrollere for i etterkant. En annen relatert hypotese som ble lansert under presentasjonen av Tynes' og Steruds rapport (2009), er at språkproblemer i seg selv kan føre til farlige situasjoner, spesielt i yrker hvor man betjener store og tunge maskiner og tekniske innretninger. Antallet respondenter i LKU-I som har vært utsatt for en eller flere arbeidsulykke er forholdsvis lite. Det lar seg ikke gjøre å si noe sikkert om forholdet mellom språknivå og ulykkesrisiko basert på tallene fra LKU-I.

4.5.5 Fordeling innenfor yrkeskategorier

Kategoriene for yrkesinndeling som er benyttet i vår analyse, er grov. En hypotese som er lansert, blant annet av Tynes og Sterud, er at ikke-vestlige innvandrere utfører andre typer arbeid enn den øvrige befolkningen også innenfor samme yrke.

Inndelingene er basert på yrkeskoder som er oppgitt med henholdsvis to og fire siffer i LKU-I og LKU-A. Dataene fra LKU-A er dermed mest detaljert i forhold til opplysninger om yrke. Selv to siffer gir spesifikk informasjon om yrke, men det er vanskelig å lage mer detaljerte grupperinger av LKU-I fordi antallet respondenter er svært lite under mange av kodene. For å belyse problemstillingen bedre, har vi derfor sett på registerdata som viser den faktiske fordelingen til den ikke-vestlige befolkningen (kun personer med bakgrunn fra de ti landene LKU-I omfatter) og den øvrige befolkningen på yrkeskoder på firesifternivå. Disse kan analyseres i lys av funnene fra LKU-I og LKU-A. LKU-A er som kjent en utvalgsundersøkelse som er representativ for hele befolkningen. LKU-I er representativ for ikke-vestlige innvandrere med bakgrunn fra de ti landene undersøkelsen omfatter. I vår bearbeiding av dataene fra LKU-A har vi lagt inn et filter som så langt det er mulig ekskluderer respondenter med bakgrunn fra disse ti landene. Vi står igjen med to datasett som representerer to ulike populasjoner: *den øvrige befolkningen* og *ikke-vestlige innvandrere*. Registerdata angir de faktiske tallene for yrkesfordelingen til de to populasjonene.

Vi har sett på fordelingen innenfor kategoriene "håndverkere" og "kontor- og kundeserviceyrker" ettersom det er i disse yrkene forskjellene i gjennomsnittskåre på arbeidsforholdsindeksen er størst. Tabellene over yrkesfordelingene innenfor disse kategoriene er så store at de vanskelig kan plasseres her, og vi vil derfor nøye oss med å beskrive forskjellene i tekstform.

Registerdataene viser at ansatte innen kontor- og kundeservice hovedsakelig fordeler seg på tre yrker: kontomedarbeidere, lagermedarbeidere og postbud/-sorterere. Ikke-vestlige innvandrere med bakgrunn fra de ti landene som er representert i LKU-I og den øvrige befolkningen har majoriteten av sine sysselsatte plassert i disse yrkene, men med svært ulik fordeling. Mens 58,8 % av den øvrige befolkningen i kontor- og kundeservicesektoren jobber som kontomedarbeider, gjør bare 28,2 % av de ikke-vestlige innvandrerne i denne sektoren det samme. Blant lagermedarbeidere er ikke-vestlige innvandrere overrepresenterte. Hele 42,6 % av ikke-vestlige innvandrere i sektoren jobber i dette yrket, mens bare 26,3 % av den øvrige befolkningen gjør det samme. 24,1 % av ikke-vestlige innvandrere jobber som postbud eller postsorterere. Tilsvarende tall for den øvrige befolkningen er 10,9 %.

Forskjeller i yrkesfordelingen innenfor kategorien "håndverkere" er mindre klar. Denne kategorien inneholder langt flere yrkeskoder på firesifternivå enn tilfellet er for kontor- og kundeservice. Forskjellene i representasjon utmerker seg først og fremst i yrkene tømrer/snekker og sveisere. Mens 9,2 % av ikke-vestlige innvandrere i sektoren jobber som tømrer eller snekker, er tilsvarende tall for den øvrige befolkningen 22,2 %. Blant sveisere er fordelingen omvendt. Kun 2,8 % av den øvrige befolkningen som arbeider innenfor håndverkerkategorien jobber som sveisere, mot 14,9 % av de ikke-vestlige innvandrerne som tilhører denne kategorien.

Eksemplene fra de to yrkeskategoriene som har de største forskjellene mellom ikke-vestlige innvandrere og den øvrige befolkningen med hensyn til skåre på arbeidsforholdsindeksen gir en fo-

⁸⁰ "Innvandrere sliter på jobb" - Artikkel i Dagsavisen 19.11.09. URL: <http://www.dagsavisen.no/innenriks/article452974.ece>

reløpig støtte for hypotesen om at ikke-vestlige innvandrere og den øvrige befolkningen utfører forskjellig arbeid innenfor de relativt grove yrkeskategoriene som er presentert i dette kapittelet.

4.5.6 Oppsummering

Sammenligningen av LKU-I og LKU-A viser at det er en stor og statistisk signifikant forskjell i arbeidsforholdene til ikke-vestlige innvandrere sammenlignet med den øvrige befolkningen. Forskjellen kommer til syne i svært forskjellige gjennomsnittsskårer på en arbeidsforholdsindeks som er satt sammen av 17 elementer som måler forekomst av ulike negative aspekter ved et arbeidsforhold.

Analysen viser at det er forskjeller mellom arbeidsforholdene til ikke-vestlige innvandrere og den øvrige befolkningen i samtlige yrker, og at ikke-vestlige innvandrere gjennomgående har dårligere arbeidsforhold enn den øvrige befolkningen. Ikke-vestlige innvandrere har dårligere arbeidsforhold enn sysselsatte fra den øvrige befolkningen uavhengig av yrke, alder og kjønn. Ikke-vestlige håndverkere har de aller dårligste arbeidsforholdene.

Forskjellene er størst mellom ikke-vestlige innvandrere og sysselsatte fra den øvrige befolkningen som jobber i håndverker- og kontor- og kundeserviceyrker. Vi har brutt ned indeksen på de ulike elementene separat for disse to yrkene, og resultatene viser at det er forskjellige elementer som driver gjennomsnittsskårene opp i de to utvalgene. Både for ikke-vestlige innvandrere og den øvrige befolkningen i de to yrkene er det den høye forekomsten av personer som er utsatt for repetitivt arbeid som driver gjennomsnittsskårene opp. Repetitivt arbeid var imidlertid langt mer utbredt blant ikke-vestlige innvandrere. Det kan indikere at ikke-vestlige innvandrere og den øvrige befolkningen utfører forskjellige typer arbeid selv om de formelt sett tilhører samme yrkesgruppe. Funn fra detaljerte registerdata over yrkestilhørighet for ikke-vestlige innvandrere (med bakgrunn fra de ti landene som er representert i LKU-I) og den øvrige befolkningen kan tyde på at det er tilfelle.

Flere elementer har på grunn av høyt frafall i LKU-A ikke blitt inkludert i indeksen. Vi har gjennomført frafallsanalyser av disse, og gått videre med separate sammenligninger for samtlige av dem da frafallet viste seg ikke å være altfor skjevt. Når det gjelder kontraktsforhold er hovedinntrykket at forskjellene er små. Andelen som mangler kontrakt er lavere blant ikke-vestlige innvandrere enn blant sysselsatte fra den øvrige befolkningen.

Ikke-vestlige innvandrere oppgir langt oftere enn andre at de har dårlige muligheter til å bruke opparbeidede ferdigheter i jobben. Innen midlertidig arbeid har vi sett nærmere på bruken av tilkallingsvikarer. Mens 16,4 % av de midlertidig ansatte i LKU-I er ansatt som tilkallingshjelp/ekstrahjelp, er tallet 13,4 % for midlertidig ansatte fra den øvrige befolkningen. Personer med bakgrunn fra ikke-vestlige land er med andre ord oftere ansatt som tilkallingshjelp enn personer fra den øvrige befolkningen. Ikke-vestlige innvandrere er langt oftere utsatt for arbeidsulykker som medfører fravær utover fraværsdagen, men det er knyttet stor usikkerhet til denne sammenligningen.

En separat analyse av innvandrerdatabene viser at somaliere i snitt opplever å ha dårligst arbeidsforhold. Videre er arbeidsforholdene dårligere jo dårligere man behersker norsk, og arbeidsplassens sammensetning ser også ut til å ha betydning. Ikke-vestlige innvandrere som jobber i bedrifter der majoriteten av kollegene er innvandrere rapporterer i snitt dårligere arbeidsforhold enn de som jobber i blandede bedrifter eller i bedrifter der majoriteten av kollegene er norske. Botid ser også ut til å ha betydning for arbeidsforhold. Til tross for enkelte svingninger, er tendensen at personer med lang botid har bedre arbeidsforhold enn de som er relativt nyankommet til Norge.

4.6 Utsatte grupper

På bakgrunn av analysen ovenfor har vi identifisert følgende grupper som har større risiko enn andre for å jobbe under dårlige arbeidsforhold. Disse presenteres i tabell 4.5.

Tabell 4.5 Utsatte grupper

	Utsatte grupper
Landbakgrunn	Somalia, Irak
Språknivå	Dårlig eller svært dårlig norsk
Yrke	Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere (på grunn av ulykker), håndverksyrker (på grunn av ulykker og høy gjennomsnittsskåre på indeksen) og kontor- og kundeserviceyrker (på grunn av høy gjennomsnittsskåre på indeksen).
Arbeidsplassens sammensetning	Arbeidsplasser der de fleste arbeidstakerne er innvandrere

5. INNVANDRERES ARBEIDSFORHOLD – FUNN FRA INTEGRERT ANALYSE

Dette kapittelet belyser funn fra den statistiske analysen sett opp mot funn fra kunnskapsstatusen. Vi benytter disse samlet for å drøfte de problemstillingene som er spesifisert for oppdraget. Følgende hovedproblemstillinger er spesifisert:

- I hvilken grad kan evt. uheldige arbeidsforhold for innvandrere knyttes til trekk ved ulike bransjer (er det generiske forskjeller mellom ulike bransjer/næringer)?
- I hvilken grad påvirker sammensetningen av arbeidsstyrken i en bransje/virksomhet i seg selv arbeidsforholdene?

Vi har valgt å strukturere dette kapittelet etter disse hovedproblemstillingene. Det vil si at vi først drøfter sammenhengen mellom uheldige arbeidsforhold på den ene siden og trekk ved ulike bransjer på den andre. Deretter drøfter vi om sammensetningen i en gitt bransje i seg selv påvirker arbeidsforholdene. Til slutt i dette kapittelet fremmer vi våre anbefalinger for videre forskning, og for tiltak som bør settes inn for å bedre situasjonen. De øvrige problemstillingene som er presentert i innledningen er integrert i disse tre delene.

5.1 I hvilken grad kan evt. uheldige arbeidsforhold for innvandrere knyttes til trekk ved ulike bransjer (er det generiske forskjeller mellom ulike bransjer/næringer)?

Denne første problemstillingen dreier seg om hvorvidt eventuelle uheldige arbeidsforhold kan knyttes til trekk ved ulike bransjer, dvs. om det er generiske forskjeller mellom ulike bransjer og næringer når det gjelder arbeidsforhold. Vi vurderer at det er en sammenheng mellom arbeidsforhold på den ene siden og yrkes- og bransjespesifikke trekk på den andre. Dette kommer både frem av kunnskapsstatusen og av de statistiske analysene som er gjennomført.

Kunnskapsstatusen viser at noen bransjer og næringer i større grad enn andre vurderes å være problematiske når det gjelder arbeidsforhold og arbeidsmiljø. Dette gjelder renhold, hotell- og restaurant, industri og bygg og anlegg. Disse bransjene preges av lav organisasjonsgrad og uoversiktlige arbeidsforhold. Det fremkommer videre at dette er næringer med vesentlige andeler av innvandrersatte.

En rapport av Blom og Henriksen (2008)⁸¹ sammenligner sysselsettingsfordelingen blant innvandrere og befolkningen for øvrig. Denne rapporten beskriver at innvandrerbefolkningen ser ut til å være overrepresentert særlig i yrker uten krav til utdanning (17 % mot 3 %) og klart underrepresentert i yrker med krav om akademisk- eller høyskoleutdanning og lederyrker (19 % mot 51 %). Blant innvandrere med høyere utdanning jobber nesten 10 % i yrker uten krav til utdanning. Dette bildet forsterkes av Svensen og Svensson (2002)⁸² som bekrefter at innvandrere er overrepresentert i enkelte bransjer. Ifølge forfatterne er innvandrerandelen blant ansatte i hotell- og restaurantvirksomhet tre til fire ganger høyere enn andelen for befolkningen for øvrig. Innvandrere er også overrepresenterte i rengjøringsyrker. Av den totale befolkningen er 0,9 % ansatt i rengjøring, mens andelene for ulike innvandrergrupper er som følger: innvandrere fra Afrika har en andel på 11 %, Sør- og Mellom-Amerika på 8,7 % og Asia på 6,8 % (Svensen og Svensson, 2002).

I en artikkel fra 2009 ser Bjørn Olsen fra Statistisk sentralbyrå nærmere på innvandreres representasjon i privat og offentlig sektor (Olsen, 2009)⁸³. Han viser at staten har en lavere andel innvandrere blant sine ansatte enn privat sektor. 10 % av ansatte i privat sektor er innvandrere, mot 7,4 % i statlig sektor og 7,3 % i kommunal og fylkeskommunal sektor. Tilsvarende tall for innvandrere fra ikke-vestlige land er 5,4 % i privat, 3,5 % i statlig og 4,8 % i kommunal og fylkeskommunal sektor. Mønsteret må ifølge Olsen sees i sammenheng med innvandrernes fordeling på nærings- og yrkesgrupper. Olsens analyse viser 18 % av sysselsatte personer fra ikke-

⁸¹ Blom, Svein og Henriksen, Kristin (2008): *Levekår blant innvandrere i Norge 2005/2006*. Statistisk sentralbyrå

⁸² Svensen, Elin og Svensson, Barbro (2002): *Innvandrere i fagbevegelsen*. Oslo: Fafo

⁸³ Olsen, Bjørn (2009): *Innvandrere ansatt i staten – hvorfor lavere andel enn i privat sektor?* Statistisk sentralbyrå.

vestlige land jobber i private næringer som hotell-, restaurant- og rengjøringsvirksomhet, mens andelen for befolkningen sett under ett er 4,1 %. "Andre yrker", som omfatter yrker uten krav til utdanning, gir arbeid til 24 % av de sysselsatte fra ikke-vestlige land, mot 5,8 % av alle sysselsatte.

Innvandrere fra ikke-vestlige land er også overrepresenterte i salgs- og serviceyrker i kommunal og fylkeskommunal sektor (51,5 % mot 38,3 % for hele befolkningen). Yrkene omfatter en del ufaglært arbeid, blant annet pleie- og omsorgsykker uten krav til utdanning på høyskole/universitetsnivå. Det er noe vanskelig å analysere disse tallene i forhold til utdanning ettersom det mangles utdanningsopplysninger for 45 % av innvandrerne. Generelt, skriver Olsen, er utdanningskravet høyere i offentlig sektor. Utdanning fra Norge betyr mer ved ansettelse i staten. Det henger sammen med at man ofte har bruk for mer "nasjonalspesifikk" utdanning. I departementene vil det for eksempel ofte kreves kjennskap til norsk lovverk og forvaltningspraksis. Privat sektor har størst andel ufaglærte jobber, og sysselsetter en større andel av de som kun har obligatorisk utdannelse. Privat sektor sysselsetter om lag 6 ganger så mange som statlig sektor, og arbeidstilbudet er langt bredere.

En annen rapport går dypere inn i hvordan situasjonen er for ikke-vestlige innvandrere i Oslo⁸⁴. Det fremgår at felles for alle gruppene er en sterk representasjon i næringer som varehandel, transport, hotell- og restaurantnæringene, forretningsmessig tjenesteyting og eiendomsdrift og helse og sosial. Tabell 5.1 utdyper sysselsettingsfordelingen for utvalgte innvandrergrupper.

Tabell 5.1: Fordeling på næring for utvalgte ikke-vestlige innvandrergrupper i Oslo

Land	Næringsfordeling
Pakistan	73 % av 6357 arbeidstakere sysselsatt i 5 næringer. 20 % i varehandel, 18 % i transport, 15 % i hotell og restaurant, 10 % i forretningsmessig tjenesteyting og 10 % i helse og sosial
Sri Lanka	48 % av 2705 arbeidstakere sysselsatt i to næringer: forretningsmessig tjenesteyting og helse og sosial. 13 % i hotell og restaurant
Iran, Irak og Afghanistan	65 % av 3154 ansatt i helse og sosial, varehandel, forretningsmessig tjenesteyting og hotell og restaurant
Somalia	45 % av 1540 arbeidstakere i to næringer: helse og sosial samt forretningsmessig tjenesteyting og eiendomsdrift. 35 % i transport, hotell og restaurant, offentlig administrasjon og varehandel
Vietnam	67 % av 2010 arbeidstakere i varehandel, industri, hotell og restaurant samt helse og sosial
Tyrkia	68 % 1737 i helse og sosial, hotell og restaurant, varehandel og forretningsmessig tjenesteyting og eiendomsdrift
Øst-Europa	58 % av 5270 ansatt i forretningsmessig tjenesteyting, helse og sosial, varehandel og hotell og restaurant
Øvrige ikke-vestlige land	Flest arbeidstakere i helse og sosial (21 %) og hotell og restaurant (18 %)

Felles for gruppene over er altså sterk representasjon i næringer som varehandel, transport, hotell- og restaurantnæringene, forretningsmessig tjenesteyting og eiendomsdrift og helse og sosial. Renhold er et yrke som inngår i flere av disse næringene. Det er renholdsyrker i både hotell- og restaurant og i forretningsmessig tjenesteyting. Renhold og hotell og restaurant vurderes som bransjer med særlige utfordringer i forhold til arbeidsforhold og lav fagorganiseringsgrad.

Når det gjelder renholdsbransjen vurderes det ifølge Lund og Friberg (2004)⁸⁵ at opp til 90 % av renholdspersonal i Oslo har ikke-vestlig bakgrunn, at det er en høy andel av arbeidstakere uten arbeidskontrakt i bransjen, og at arbeidstakere generelt har dårlig lønn og arbeidsvilkår. Når det

⁸⁴ Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) og NorConsult (2006): *Den flerkulturelle byen – etnisk mangfold og verdiskapning i Oslo*. Sluttrapport

⁸⁵ Lund, Monica og Jon Horgen Friberg (2004): *En inkluderende fagbevegelse? Innvandrere, arbeidsmiljø og fagorganisering i renhold og hotell og restaurant*. Oslo: Fafo

gjelder hotell og restaurant er det mange arbeidstakere med innvandrerbakgrunn, det er mye deltidsarbeid i bransjen, og yrkesgruppene innenfor bransjen synes å være etnisk segregerte, i form av at de ulike yrkesgruppene domineres av ulike etniske grupper. Det er også sesongmessige svingninger i belegget og dermed svingninger i behovet for arbeidskraft, slik at det er vanlig å ansette folk i deltidsstillinger og midlertidige stillinger. Det kommer også frem av rapporten at ikke-vestlige innvandrere er overrepresentert i såkalte lavstatusyrker innenfor disse bransjene – det vil si som stuepiker, oppvask- og ryddehjelp og servitør i hotell og restaurant, og som renholdspersonal i renholdsbedrifter. Dette er også et funn i tidligere studier, at innvandreransatte er konsentrert i mindre ettertraktede yrker (Næss, 1985).

Sammenstillingen av statistikk viser at arbeidsforholdene til ikke-vestlige innvandrere (her avgrenset til personer med bakgrunn fra de ti landene undersøkelsen omfatter) er gjennomgående dårligere enn arbeidsforholdene til den øvrige befolkningen. Her er en bred definisjon lagt til grunn og en indeks som fanger en rekke fysiske, psykososiale og organisatoriske sider ved et arbeidsforhold er konstruert. De ikke-vestlige innvandrernes gjennomsnittsskåre på indeksen varierer på samme måte mellom yrkene som for den øvrige befolkningen, men ikke-vestlige innvandrere har gjennomgående en høyere skåre på indeksen i samtlige av yrkene. Det betyr at arbeidsforholdene deres er dårligere uavhengig av hvilken yrkeskategori de jobber innenfor. Ikke-vestlige innvandrere som arbeider i håndverksyrker er spesielt utsatt for dårlige arbeidsforhold. En sammenligning med sysselsatte fra den øvrige befolkningen som jobber i samme yrke viser at ikke-vestlige innvandrere i langt større grad rapporterer om repetitive arbeidsoppgaver, og at det er en vesentlig årsak til den høye gjennomsnittsskåren på arbeidsforholdsindeksen.

En mulig forklaring på dette mønsteret er at yrkeskategoriene er for brede, og at personer fra den ikke-vestlige og den øvrige befolkningen som jobber innen hver kategori utfører forskjellige typer oppgaver. Vi har testet denne hypotesen ved å analysere detaljerte registerdata over yrkesfordelingen til ikke-vestlige innvandrere og den øvrige befolkningen. Materialet er svært omfangsrikt og vi har derfor vært nødt til å avgrense analysen til de to yrkeskategoriene der forskjellene i gjennomsnittsskåre på indeksen var størst: håndverksyrker og kontor- og kundeserviceyrker. Funnene fra analysen gir støtte til hypotesen. Ikke-vestlige innvandrere og den øvrige befolkningen er over- og underrepresentert i forskjellige yrker innenfor de grove kategoriene som er brukt i analysene i kapittel 4.

Til sammen tyder funnene fra kunnskapsstatusen og statistikkgjennomgangen at det ikke bare er trekk ved bransjen som spiller inn på den enkeltes arbeidsforhold, men også trekk ved yrkene innenfor den aktuelle bransjen. Et sentralt problem er dermed at innvandrere i større grad enn befolkningen for øvrig er ansatt i bransjer som er belastet med arbeidsmiljøproblematikk, og i de mest belastede yrkene innenfor disse bransjene.

5.1.1 På hvilken måte skiller evt. arbeidsforholdene for innvandrere seg negativt ut i forhold til befolkningen for øvrig?

Problemstillingen dreier seg om på hvilke måter arbeidsforhold for innvandrere eventuelt skiller seg negativt ut sammenlignet med den øvrige befolkningen.

Funn fra kunnskapsstatusen viser at arbeidsforhold skiller seg negativt ut for innvandrere på følgende områder:

- Lønn
- Misforhold mellom utdanning og yrke
- Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø
- Arbeidsulykker

Statistikkgjennomgangen har i tillegg vist at repetitivt arbeid, begrenset adgang til å selv å bestemme når man skal ta pauser, usikker jobb og midlertidig ansettelse er noen uønskede sider ved arbeidsforhold som rammer ikke-vestlige innvandrere i større grad enn sysselsatte fra den øvrige delen av befolkningen.

Sysselsatte innvandrere i Norge har i snitt en lavere medianlønn enn personer født i Norge. Det er et mønster som går igjen i andre OECD-land (OECD, 2009)⁸⁶. Forskjellen er størst mellom personer født i Norge og personer med bakgrunn fra ikke-vestlige land. Lønnsgapet vedvarer selv etter at den ikke-vestlige innvandrer har flere års botid i Norge bak seg. Det fremkommer videre at lønnen til innvandrere fra OECD-land er på nivå med personer født i Norge både ved inntreden i det norske arbeidsmarkedet og over tid. Innvandrere fra land utenfor OECD tjener derimot vesentlig mindre enn personer født i Norge både ved inntreden til det norske arbeidsmarkedet og over tid. Inntjeningen bedrer seg riktignok over tid, men ikke nok til at disse arbeidstakerne oppnår lønnslikhet med personer født i Norge. Også barn av innvandrere opplever lønnsulikhet.

Misforhold mellom utdanning og yrke

Det fremgår at innvandrere i større grad enn befolkningen for øvrig er overkvalifiserte for sine stillinger. Dette kan også være en årsak til at lønnen er lavere for innvandrere enn for befolkningen for øvrig, at innvandrere har utdanning og ferdigheter som ikke er omsettelige i arbeidsmarkedet, eller at ferdighetene er der, men ikke anerkjennes og aksepteres som likeverdige kompetansen de personer født i Norge besitter.⁸⁷

Ifølge Blom og Henriksen (2008)⁸⁸ ser innvandrerbefolkningen ut til å være overrepresentert særlig i yrker uten krav til utdanning (17 % mot 3 %) og klart underrepresentert i yrker med krav om akademisk- eller høyskoleutdanning og lederyrker (19 % mot 51 %). Blant innvandrere med høyere utdanning jobber nesten 10 % i yrker uten krav til utdanning. Ifølge OECD arbeider 64 % av utenlandskfødte med høyere utdanning i yrker som krever denne type kompetanse. Tilsvarende tall for personer født i Norge er 77 % (OECD, 2009)⁸⁹. Merk at sannsynligheten for å være i denne type arbeid bare er signifikant mindre for utenlandskfødte med utenlandsk utdanning.

Hovedutfordringene er ifølge rapporten *Interkulturelle arbeidsplasser i Norge* (2006)⁹⁰ at en del innvandrere sliter med å få jobb, og at mange får ufaglært arbeid. En annen sentral utfordring for mange innvandrere er å få godkjent utdanning fra utlandet, og dette utgjør et vesentlig hinder for innvandremobilitet på arbeidsmarkedet.

Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø

Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og -helse (NOA) har utarbeidet en rapport som beskriver sentrale forhold ved arbeidsforhold og helseplager etter yrke, alder og kjønn (NOA, 2008)⁹¹. Rapporten bygger på intervjuer om arbeidsmiljø og helse blant norske yrkesaktive fra Levekårsundersøkelsen for 2006. Rapporten viser at de tre mest belastede yrkesgruppene når det gjelder helseplager er gruppene renholdere, servicepersonell i hotell-, restaurant- og frisørfag, og kokker og kjøkkenassistenter. Plagene gjelder særlig muskel- og skjelettsmerter. Disse gruppene rapporterer også en høy forekomst av flere arbeidsmiljøbelastninger, spesielt psykososiale og organisatoriske belastninger, som kan ha stor betydning for muskel- og skjelettsmerter. Ettersom ikke-vestlige innvandrere er overrepresentert i flere av de nevnte gruppene, er disse spesielt utsatt for nevnte helseplager.

I den videre utredningen om innvandreres fysiske og psykososiale arbeidsforhold, er det to rapporter som det er vesentlig å trekke inn. Det er Blom og Henriksen (2008)⁹², og NOA (2009)⁹³. Blom og Henriksen (2008) viser til innvandreres subjektive opplevelse av ulike sider ved arbeidsforholdet. Med hensyn til fysisk arbeidsmiljø rapporterer innvandrere sjeldnere at de er utsatt for dårlig inneklima, men oftere at de er utsatt for belastning og ulykker. Til tross for at innvandrere

⁸⁶ OECD (2009): Jobs for Immigrants – Labour market integration in Norway - The labour market integration of immigrants and their children in Norway.

⁸⁷ Det vil hovedsakelig gjelde utenlandskfødte

⁸⁸ Blom, Svein og Henriksen, Kristin (2008): *Levekår blant innvandrere i Norge 2005/2006*. Statistisk sentralbyrå

⁸⁹ OECD (2009): Jobs for Immigrants – Labour market integration in Norway - The labour market integration of immigrants and their children in Norway.

⁹⁰ The European Intercultural Workplace (EIW) Project Partnership (2006): *Interkulturelle arbeidsplasser i Norge*.

⁹¹ NOA, (2008): *Arbeidsmiljø og helse*. STAMI-rapport. Årgang 9 nr. 16. Statens arbeidsmiljøinstitutt.

⁹² Blom, Svein og Henriksen, Kristin (2008): *Levekår blant innvandrere i Norge 2005/2006*. Statistisk sentralbyrå

⁹³ NOA, (2009): *Arbeidsmiljø blant innvandrere – slik et utvalg innvandrere fra Asia, Afrika, Sør-Amerika og Sørøst-Europa opplever det*. STAMI-rapport. Årg. 10 nr. 6. Statens arbeidsmiljøinstitutt.

ser ut til å ha mer repetitivt og tungt arbeid enn gjennomsnittet, er det likevel ikke flere innvandrere som rapporterer at de føler seg utsatt for belastningsskader. I NOA (2009) kommer det frem at stadig repetitive arbeidsoppgaver faktisk har dobbelt så høy forekomst blant innvandrerne sammenlignet med hele yrkesbefolkningen og er vanligere blant innvandrere innenfor alle yrkesgrupper. Mens arbeid med repetitive og ensidige hånd- eller armbevegelser rapporteres av tre av fem innvandrere, er det om lag halvparten av de yrkesaktive i totalbefolkningen som rapporterer dette.

Blom og Henriksen (2008) kommer også frem til at innvandrere i mindre grad kan styre arbeidet selv og ta pauser når de ønsker det, og oppgir at arbeidet i stor grad er styrt av maskiner, samlebånd, kolleger, kunder eller lignende. 67 % av alle sysselsatte oppgir at de nesten hele tiden kan bestemme selv når de vil ta pauser fra arbeidet, det samme er det kun 44 % av innvandrere utvalgt som oppgir. Mulighet til å styre eget arbeid er også av betydning for opplevelse av psykisk arbeidsmiljø. NOA (2009) bekrefter dette, og finner at opplevelsen av i høy grad å bli styrt av maskiner, teknisk utstyr eller samlebånd er dobbelt så utbredt blant innvandrerne (24 % mot 14 %).

Ifølge Blom og Henriksen (2008) oppgir 12,5 % av innvandrere at de i høy grad opplever arbeidet som en psykisk påkjenning, sammenlignet med 4 % for befolkningen sett under ett. Innvandrere er i tillegg oftere enn andre utsatt for plaging og erting på arbeidsplassen. De som har norske kolleger opplever dette oftere enn de som har en blanding av norske og innvandrere eller bare innvandrere som kolleger. Dette stemmer overens med det som fremkommer i NOA (2009), der én av ti innvandrere opplever plaging eller ubehagelig erting fra arbeidskamerater én gang i måneden eller oftere, mot 2 % av hele yrkesbefolkningen. Det er håndverkerne og prosess-, maskin- og transportyrkene som særlig opplever å bli plaget eller ertet (18 % mot 3 %).

Arbeidsulykker

Innvandrere rapporterer ifølge Blom og Henriksen (2008) tre ganger så ofte om arbeidsrelaterte ulykker, sammenlignet med befolkningen for øvrig. Slike ulykker forekommer generelt hyppigst i operatør-, sjåfør- og håndverksyrker, og innvandrere er ifølge forfatterne overrepresenterte i slike yrker. 11 % av innvandrere rapporterer at de har vært utsatt for så alvorlige ulykker at det medførte fravær fra arbeidsplassen utover sykedagen. Tilsvarende tall for alle sysselsatte var 4 %. Også i rapporten fra NOA fremgår det at andelen som rapporterer å ha vært utsatt for én eller flere ulykker i arbeidstiden det siste året, var nær tre ganger høyere blant innvandrerne sammenlignet med yrkesbefolkningen for øvrig. Vår analyse av LKU-I og LKU-A har påpekt det samme, men samtidig gjort oppmerksom på at det lave svarprosenten (11,3 %) blant sysselsatte respondenter i LKU-A gjør at tallene bør tolkes med forsiktighet.

Andre studier finner imidlertid også at innvandrere er mer utsatt for arbeidsulykker enn befolkningen for øvrig. En prosjektoppgave fra 1980 (England et al)⁹⁴ viser at innvandrere har en skadehyppighet som i snitt står i et 1,5:1 forhold til andre arbeidstakere. Det fremkommer at innvandrere er overrepresentert i yrker med høy ulykkesrisiko, samt at innvandrere blir lenger i disse yrkene enn andre. En artikkel fra 2003 (Gravseth et al)⁹⁵ er basert på at det i en tremånedesperiode ble registrert opplysninger om arbeidsskader med skadested i Oslo behandlet ved Legevakten i Oslo/Ambulansetjenesten. Det ble i denne undersøkelsen registrert 1153 skadetilfeller, hvorav 229 (20 %) ble registrert som alvorlige. Hyppigheten var generelt tre ganger så høy for menn enn for kvinner, og 30 % av pasienter med alvorlig skade var fremmedspråklige. Videre ble 87 av skadetilfellene (8 %) registrert som voldsskader. Blant disse var 72 (83 %) menn og 15 (17 %) kvinner. 19 av voldsskadene ble definert som alvorlige. Ti (53 %) av pasientene med alvorlige voldsskader hadde fremmedspråklig bakgrunn. Det kan derfor synes som om innvandrere er mer utsatt for arbeidsulykker enn andre, men mer forskning innen temaet er påkrevd for å kunne lande på sikrere konklusjoner.

⁹⁴ England et al (1980): *Innvandrere og arbeidsulykker. Prosjektoppgave for Arbeidstilsynet*. Oslo: Industriseminar

⁹⁵ Gravseth et al (2003): "Arbeidsskader behandlet ved Legevakten i Oslo og Ambulansetjenesten" i *Tidsskrift for den norske legeforening*: <http://www.tidsskriftet.no/lts-pdf/pdf2003/2060-4.pdf>

Repetitivt arbeid og andre faktorer

Sammenstillingen av statistikk viser at det for yrkesgruppene sett under ett er den høye andelen som rapporterer om stadig gjentatte arbeidsoppgaver, som har størst betydning for de ikke-vestlige innvandrernes høye skåre på arbeidsforholdsindeksen. Deretter følger begrenset adgang til selv å bestemme når man skal ta pauser, jobbusikkerhet og midlertidige ansettelser.

5.1.2 Hva skyldes observerte forskjeller i arbeidsforhold mellom innvandrere og resten av yrkesbefolkningen?

Manglende kompetanse i norsk språk kan være et problem for mange innvandrere, særlig de nyankomne. Statistikkgjennomgangen viser at personer som snakker godt norsk i snitt har bedre arbeidsforhold enn personer som behersker norsk dårlig. Manglende utdanning, eller manglende norsk godkjenning av utdanning, kan også være en medvirkende årsak til at mange innvandrere finner sysselsetting innenfor bransjer og yrker som er belastet i forhold til arbeidsforhold og arbeidsmiljø.

Manglende kjennskap til rettigheter og plikter i arbeidslivet kan også bidra til at innvandreransatte i mindre grad enn øvrige gjør krav på rimelige arbeidsforhold på sine arbeidsplasser. Tilsyn foretatt av Arbeidstilsynet ved arbeidsplasser med vesentlige andeler innvandrere, viser at flere arbeidstakere ikke kjenner til virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (Talebi, 2004)⁹⁶. Flere kjenner heller ikke til at virksomheten har et verneombud og hva vedkommendes rolle er. 50 % av de besøkte virksomhetene har ikke nødvendige rutiner for opplæring. Og manglende opplæring blir i denne rapporten vurdert å ha direkte konsekvenser for arbeidstakernes fysiske og psykiske helse. Manglende tilrettelagt opplæring i bruk av arbeidsutstyr/tekniske hjelpemidler i tillegg til manglende kunnskap om belastninger knyttet til arbeidet, blir også vurdert som å bidra til økt fare for alvorlige ulykker og skader.

En studie foretatt av Rambøll (2005)⁹⁷ i Danmark viser at fokus på fysisk arbeidsmiljø er avhengig av innvandreres utdanning, og av hvilken type bransje og bedrift de er ansatt i. Undersøkelsen viser eksempelvis at innvandrere med fagutdanning innenfor salg, servitør- eller kokkeyrket, har en holdning og adferd omkring arbeidsmiljø som i stor grad er lik holdning og adferd til personer født i Danmark. Ufaglærte innvandrere har i mindre grad et bevisst forhold til arbeidsmiljøet sitt.

Videre er bevissthet omkring arbeidsmiljø avhengig av hvilken type bedrifter innvandrere er sysselsatte i. Dette gjelder for det første om bedriftens eier har innvandrerbakgrunn. Det viser seg at både arbeidsgivere og arbeidstakere i bedrifter der eier har minoritetsbakgrunn, for eksempel i restaurantbransjen, har liten grad av bevissthet og kjennskap til arbeidsmiljøspørsmål. For det andre gjelder dette om bedriften opererer helt eller delvis utenfor det legale arbeidsmarkedet. Rengjøringsbedrifter kan fungere som en inngang til sysselsetting for nyankomne innvandrere, der ansatte ser seg presset til å arbeide under dårlige forhold. Rapporten viser også at andregerasjonsinnvandrere i større grad enn førstegenerasjonsinnvandrere er bevisst på arbeidsmiljø og rettigheter.

Når det gjelder arbeidsulykker kommer det frem av England et al (1980) sin prosjektoppgave at utilstrekkelig opplæring i jobben, samt språk- og kommunikasjonsvansker, kan bidra til høyere skadehyppighet blant innvandrere. En mulig årsak som oppgis i Gravseth et al (2003) til den høye skadeforekomsten blant fremmedspråklige er overrepresentasjon av fremmedspråklige i skade- og voldsutsatte yrker (foreksempel drosjesjåfører). Men samtidig kommer det frem at yrkesfordelingen blant de fremmedspråklige ikke er kjent. En annen mulig medvirkende årsak oppgis å være at denne gruppen jobber noe mer. De må gjerne gjøre større innsats for å bevise at de er gode nok for en jobb, og slik kan de bli mer ulykkesutsatt pga tretthet.

5.1.3 Arbeidsforholdenes betydning for sykmeldings- og uførepensjoneringsmønster

Et av spørsmålene som er nevnt i innledningen, er i hvilken grad observerte forskjeller i sykefravær og uførepensjoneringsmønster mellom innvandrere og resten av befolkningen kan tilskrives ulike arbeidsforhold. I det følgende vil vi se nærmere på denne problemstillingen. Formålet med analysen av problemstillingen er å identifisere eventuelle forskjeller mellom næringer, og se

⁹⁶ Tahereh Talebi (Prosjektleder) (2004): *Arbeidsmiljøloven i et fargerikt arbeidsliv*. Arbeidstilsynet.

⁹⁷ Rambøll (2005): *Arbeidsmiljø smitter – men det kræver en aktiv smittekilde*. LO

hvorvidt variasjoner i innvandrere og den øvrige befolkningens representasjon i ulike næringer kan forklare forskjeller i sykmeldings- og uførepensjoneringsmønster. For å svare på dette bør vi ideelt sett ha diagnose og komplett arbeidshistorikk for personer som blir sykmeldt eller innvilget uførepensjon, ettersom diagnose, sykmeldings- og uførepensjoneringsårsak ikke nødvendigvis har sammenheng med arbeidsforhold. Slik informasjon har vi imidlertid ikke klart å innhente.

Høye uføreandeler som tilskrives spesielle diagnose innenfor en næring kan skyldes at skaden/sykdommen ikke lar seg kombinere med videre arbeid i næringen, eller at arbeidet i næringen er av en slik karakter at det fører til spesielle skader/sykdommer. Et annet moment er "healthy worker effect", som gir en seleksjon av friske mennesker til visse næringer. Den gjennomsnittlige helsetilstanden til arbeidsstokken kan dermed variere på tvers av næringer. Kjønn- og aldersfordelingen til arbeidstakerne i en næring kan også ha betydning for hvor mange som blir uførepensjonert. Om lag 60 prosent av de som fikk innvilget uførepensjon i 2005 var over 50 år. Økningen i uføre de senere årene kan forklares ut fra endret alderssammensetning i befolkningen: de store etterkrigskullene er nå kommet i en alder der risikoen for å bli ufør øker. Videre vet vi at antall sysselsatte varierer fra næring til næring. Derfor bør man være forsiktig med å sammenligne prosentandeler uføre mellom næringer av forskjellig størrelse (Eriksen og Mehlum (Stami) 2007). Et siste moment som tas med her er at variasjoner i uførepensjoneringsrate mellom regioner også kan forklares ut fra konjunktursvingninger og næringsstruktur. I områder med et ensidig og konkurranseutsatt næringsliv har andelen uføre en tendens til å stige i nedgangs-konjunkturer. Alle disse momentene legger begrensninger på hvor langt vi kan strekke relevant tallmateriale i retning av sikre konklusjoner.

Diagnoser

Tall over uførepensjoner i perioden 2000 til 2006 viser at muskel- og skjelettplager dominerte, tett etterfulgt av psykiske lidelser. Begge hadde andeler rundt 30 prosent. De øvrige kategoriene, skader, forgiftning og vold; nervesystemet, og sirkulasjonssystemet, hadde andeler rundt fra 5 til cirka 8 prosent.⁹⁸

Bransjefordeling

Helse- og sosialtjenester sysselsetter flest personer, så den høye andelen uføre er også høy i absolutte tall.⁹⁹ Bransjene med den høyeste andelen arbeidstakere som blir uførepensjonert er helse og sosialtjenester med 16 per 1000 sysselsatte, industri og bergverksdrift med 15 per 1000 sysselsatte, transport og kommunikasjon med 14 per 1000 sysselsatte, offentlig administrasjon og varehandel med hotell og restaurant med 11 per 1000 sysselsatte.¹⁰⁰ Ufaglærte og personer med lav utdanning utgjør den største andelen av uførepensjonistene. For de som jobber skift er det arbeid i næringene hotell og restaurant, helse- og sosial, og undervisning som gir høyest risiko for langtidsfravær.¹⁰¹

Funn fra forskning og utredning

I det følgende vil vi referere til enkelte undersøkelser som ikke er inkludert i kunnskapsstatusen. Årsaken til at de ikke er inkludert, er at de er generelle analyser av uførhetsproblematikk som i svært liten eller ingen grad omhandler innvandrere spesielt. De er tatt med her for å gi en bedre forståelse av faktorer som bidrar til yrkessykdom og uførhet.

Undersøkelsen "Forholdene på arbeidsmarkedet, økonomiske incentiver og risikoen for å bli yrkeshemmet" fra 2000 undersøker Christian L. Wold Eide ved Frischsenteret om ledighetsnivået, individenes ledighetshistorie og individuelle incentiver påvirker risikoen for å bli yrkeshemmet. Studien kontrollerer for bransje og innvandringsbakgrunn i modellene som benyttes for å undersøke problemstillingene. Videre gir den et godt bilde av hvilke faktorer som påvirker risikoen for å bli yrkeshemmet. Merk at yrkeshemming er riktignok en videre kategori enn uførepensjon, men ettersom status som yrkeshemmet er en forutsetning for å bli vurdert for uførepensjon, er resultatene fra undersøkelsen relevante for den aktuelle problemstillingen.

⁹⁸ <http://www.nav.no/binary/805370794/file>

⁹⁹ Eriksen og Mehlum (2007)

¹⁰⁰ STAMI: <http://www.stami.no/?nid=23900>

¹⁰¹ Kilde: <http://www.stami.no/?nid=35684>

Yrke og landbakgrunn er brukt som kontrollvariabler i undersøkelsen. Resultatene viser at det blant menn er ansatte innenfor industrien, helsesektoren og undervisningssektoren som er særlig utsatt for å bli yrkeshemmet, mens det for kvinner er ansatte innen private og offentlig service-næringer, primærnæringene, industrien, transportnæringen, helsevesenet og undervisningssek-toren som har høy risiko. Med hensyn til landbakgrunn finner Eide at risikoen for å bli yrkes-hemmet er lavere for personer med utenlandsk bakgrunn, og spesielt mye lavere for kvinner fra Asia og Tyrkia. Dette funnet kan skyldes lav yrkesdeltakelse for denne gruppen. Personer med vestlig bakgrunn har tilnærmet lik risiko som innfødte for å bli yrkeshemmet.

Andre relevante faktorer er utdanningsnivå, geografi, og mer spesifikt kombinasjonen av næring, geografi og konjunktursvingninger. Samlet sett viser Eides studie imidlertid at tilstrømmingen til yrkeshemming blir avgjort vel så mye av situasjonen på arbeidsmarkedet og incentivene til ar-beidstakere og saksbehandlere i trygdevesenet som av arbeidstakernes fysiske og psykiske syk-domsbilde. I førstnevnte tilfelle, heretter kalt type 1, er det snakk om en type skjult arbeidsle-dighet der personen blir vurdert som yrkeshemmet på grunn av hans eller hennes svake stilling på arbeidsmarkedet. For saksbehandlere kan incentivet for eksempel være å holde andelen ar-beidsledige så lav som mulig i eget distrikt. Yrkeshemmede er ikke definert som arbeidsledige, og ved å definere en person som yrkeshemmet bidrar man til å redusere ledighetstallet. Hvis fremti-dig forventet inntekt er lav, vil arbeidstakerens incentiv for å søke arbeid bli svekket. I type 2-tilfeller uføretrygdes personen av helsemessige årsaker.

I Eides studie er altså andre faktorer enn de rent helsemessige fremholdt som viktige risikofakto-rer. Analyser fra NAV underbygger Eides konklusjoner: Områder med et ensidig og konkurranse-utsatt næringsliv karakteriseres ofte av bratt stigning i arbeidsledighet i nedgangskonjunktur og lange ledighetsperioder for de som blir ledige. Andelen nye uførepensjoner som innvilges har en tendens til å stige i slike perioder (NAV 2008). Eide anbefaler at det skilles mellom personer som blir yrkeshemmet på grunn av helsemessige forhold og personer som blir registrert som yrkes-hemmet på grunn av vedkommendes svake stilling på arbeidsmarkedet.

Effekten av nedbemanning på overgang til uføretrygd spesielt blir undersøkt i artikkelen "The Ef-fect of Plant Downsizing on Disability Pension Utilization" av Mari Rege, Kjetil Telle, Mark Votruba (2005). Resultatet av analysen viser en betydelig sammenheng mellom nedbemanning og over-gang til uførepensjon: Personer som jobbet i virksomheter som ble avvirket mellom 1993 og 1998 var 27,9 prosent mer tilbøyelig til å heve uførepensjon i 1999 enn personer som jobbet i sammenlignbare virksomheter der nedbemanning ikke fant sted i løpet av det samme tidsrom-met. Funn i studien tyder også på at nedbemanning i seg selv kan ha en uheldig effekt på an-sattes helse, noe som igjen kan påvirke avgangsraten til uførepensjon. Studier innen epidemiolo-gi har påvist en sammenheng mellom stress og depresjon på grunn av oppsigelse på den ene si-den, og kardiovaskulære sykdommer og sykdommer i fordøyelsessystemet på den andre.¹⁰² Andre studier har påvist en positiv sammenheng mellom helse og det å ha et arbeidsforhold.

Begge studiene vektlegger altså andre forhold enn de rent helsemessige når de skal forklare av-gang til uførepensjon, men helseforhold spiller naturligvis også en viktig rolle. Fordi andre fakto-rer enn helse er viktige, kan imidlertid Eides inndeling i kategorier yrkeshemmede ha noe for seg. Som nevnt omfatter type 1 tilfeller der personer blir definert som yrkeshemmet på grunn av de-res svake stilling på arbeidsmarkedet. I type 2 i Eides inndeling dreier det seg om yrkeshemming som følge av nedsatt arbeidsevne grunnet sykdom, skade eller lyte.

Hva kan vi lære av dette? I forhold tilbransje/yrke kan vi utlede følgende hypoteser:

1. Personer i konkurranseutsatte bransjer/yrker har høyere risiko enn andre for å bli uføre på grunn av type 1-årsaker.
2. Personer i konkurranseutsatte bransjer/yrker har høyere risiko enn andre for å bli uføre på grunn av type 2-årsaker.
3. Personer i bransjer/yrker med høy fysisk og/eller psykisk arbeidsbelastning har høyere ri-siko enn andre for å bli uføre på grunn av type 2-årsaker.

¹⁰² Kasl og Jones, 2002 referert i Rege et al.

Studien fra Rege et al. viser at nedbemanning gjennomføres oftere i noen bransjer enn andre. Innen de seks største næringene forekom nedbemanning hyppigst i bransjene industri, bygg- og anlegg, og transport, lagring og kommunikasjon.¹⁰³ Forbindelsen mellom nedbemanning og økt risiko for uførepensjon støttes dermed av statistikken vi har referert til ovenfor. En stor andel av uførepensjonistene har for eksempel bakgrunn fra bygg- og anleggsbransjen.

I mange næringer er yrker kjennetegnet av forskjellig grad av belastning representert. Det kan derfor være relevant å se nærmere på betydningen av yrke for risikoen for sykdom og uførhet. Vi vet allerede at yrker med tung fysisk arbeidsbelastning øker denne risikoen. I en svensk studie fra 2003 studerte forskerne en rekke ulike yrker og kartla de fysiske belastningene arbeid i disse yrkene medførte. Resultatene kan trolig overføres til norske forhold. Forskerne fant at stor arbeidsbelastning på kvinnesiden særlig gjaldt pleiemedhjelpere, kjøkkenarbeidere, servitører og renholdere. Blant menn var det bygningsarbeidere, malere, lastebilsjåfører og nok en gang renholdere som var særlig utsatt. Arbeidstilsynet nevner flere yrker som ikke var inkludert i undersøkelsen, men som stiller store krav til fysikk, så som hjemmehjelpere, renovasjonsarbeidere, flyttefolk og flyvertinner¹⁰⁴.

Renholdere jobber innenfor en rekke ulike bransjer. Ifølge Enehaug og Gamperiene (2008: 12) karakteriseres renholdsbransjen i Norge av "en høy andel kvinnelige arbeidstakere og innvandrere, og ved høy sykkelighet og uførepensjonering". Renholdere rammes ofte av muskel- og skjelettplager, dels fordi arbeidsredskapene er dårlig ergonomisk utformet, og dels fordi arbeidet i seg selv er fysisk krevende og medfører belastende arbeidsstillinger. Andre karakteristika ved bransjen er lave inngangskrav: Man trenger ikke formell kompetanse eller gode kunnskaper i norsk for å få slikt arbeid. Yrket tiltrekker seg personer som strever med å få innpass på arbeidsmarkedet, personer som vil ha arbeid utenfor normalarbeidstid og/eller ikke ønsker heltidsarbeid, og personer som kun har behov for arbeid i en kortere periode. Yrket karakteriseres videre av lavt lønnsnivå og høy turnover. I forhold til renholdere og andre yrker som preges av lave inngangskrav og fysisk krevende arbeid lanseres hypotesen om "unhealthy worker effect". Det kan være at disse yrkene så belastende at de ansatte blir syke av å utføre arbeidet, men, som "unhealthy worker effect" predikerer, kan det også være at yrkene rekrutterer en høyere andel personer som allerede har sviktende helse og dårlige forutsetninger for å fungere i yrkeslivet – personer som har vansker med å skaffe seg annet inntektsgivende arbeid¹⁰⁵.

Innvandrerens bruk av uførepensjon

Innvandrere har en lavere andel uføretrygdene enn etnisk norske. Dette kan henge sammen med at uførepensjon delvis fastsettes på bakgrunn av arbeidsinntekt opptjent over et lengre tidsrom. Uførepensjon vil derfor være uaktuelt for innvandrere de første 5 til 10 årene de oppholder seg i Norge.¹⁰⁶ Forskjellen mellom innvandrere og øvrig befolkning i uføreandel kan også forklares ut fra forskjeller i alderssammensetning. Innvandrerbefolkningen er gjennomgående yngre enn den øvrige, og uføretilbøyeligheten øker med alder.¹⁰⁷

En undersøkelse av innvandreres bruk av uførepensjon viser at 14 900, eller 6 % av førstegenerasjonsinnvandrerne hadde uførepensjon i 2004. Tilsvarende tall for alle bosatte personer i alderen 18-67 år var 10 prosent. Blant førstegenerasjonsinnvandrere med uførepensjon var det en høyere andel menn og flere unge personer enn hos uførepensjonister sett under ett. Førstegenerasjonsinnvandrere med uførepensjon var dårligere økonomiske stilt enn andre som mottok uførepensjon. Innenfor innvandrergruppen sett under ett hadde vestlige innvandrere i snitt en noe høyere andel personer på uførepensjon enn ikke-vestlige innvandrere, men to av tre førstegenerasjonsinnvandrere med uførepensjon var fra ikke-vestlige land. Uføretilbøyeligheten viste tegn til å øke med økt botid. Full uføregrad var vanligere blant førstegenerasjons innvandrere med uførepensjon enn andre som mottok uførepensjon.

¹⁰³ Rege, Telle og Votruba 2005: 21

¹⁰⁴ <http://www.arbeidstilsynet.no/c26985/artikkel/vis.html?tid=39923>

¹⁰⁵ http://www.afi.no/modules/module_123/proxy.asp?D=2&C=1&I=4165

¹⁰⁶ Ekhaugen (2007: 12).

¹⁰⁷ Dahl og Lien (2006)

Som nevnt i kapittel 1 er ikke-vestlige innvandrere overrepresenterte i næringene hotell- og restaurantvirksomhet, forretningsmessig tjenesteyting og eiendomsdrift (herunder renhold), transport og kommunikasjon, og helse- og sosialtjenester. Innenfor disse næringene finner vi både fysisk krevende arbeid og virksomheter kjennetegnet av hyppige omstillinger og løsere bånd til arbeidstakerne, slik at risikoen for å bli ufør både av type-1 og type-2 årsaker er tilstede. En studie viser for eksempel at nesten 90 prosent av arbeidstakerne i renholdsbransjen i Oslo mangler arbeidskontrakt. Som vi har sett tidligere er renholdsbransjen, som hører innunder forretningsmessig tjenesteyting, også preget av at en stor andel av arbeidsstokken blir uføretrygdet.¹⁰⁸ Både helse og sosialtjenester, transport og kommunikasjon og varehandel med hotell og restaurant er næringer med høy andel uføre.¹⁰⁹ Vi kan derfor konkludere med at arbeidsforhold er av stor betydning for utførepensjoneringsmønster. Personer som jobber i fysisk krevende yrker eller i bransjer preget av hyppige omorganiseringer og jobbusikkerhet, har høyere sannsynlighet for å bli uføretrygdet.

5.2 I hvilken grad påvirker sammensetningen av arbeidsstyrken i en bransje/virksomhet i seg selv arbeidsforholdene?

Denne problemstillingen dreier seg om hvorvidt sammensetningen i en bransje eller virksomhet i seg selv påvirker arbeidsforholdene. Gjennomgangen av relevant forskning i kapittel 3 viser at innvandrere har større sannsynlighet for å ha innvandrerkolleger, samt at innvandrere er konsentrert i et utvalg bransjer og yrker som det er knyttet særlige utfordringer til når det gjelder arbeidsforhold. Om det er sammensetningen av innvandrere i disse bransjene som gjør at det er utfordringer knyttet til dem, er et vanskelig spørsmål. Men det kan tenkes at innvandrersatte, som ofte har mindre kjennskap til arbeidsmiljølovgivningen i Norge, i mindre grad enn norskfødte ansatte fremmer krav til arbeidsgiver om gode arbeidsforhold. Økt botid bør i så tilfelle føre til en bedring av innvandreres arbeidsforhold ved at de får bedre kjennskap til rettigheter og plikter på området. Språk og sosialt nettverk vil også kunne spille inn da nyankomne innvandrere med kort botid vil ha et mer begrenset sosialt nettverk enn innvandrere som har vært i landet i lengre tid. Det er rimelig å anta at også sosiale nettverk kan bidra til at man blir formidlet kunnskap om rettigheter mht arbeidsmiljø i vertslandet.

Som vi har sett av resultatene fra LKU-I er det ikke-vestlige innvandrere som jobber på arbeidsplasser der kollegene hovedsakelig er innvandrere, som i snitt oppgir å ha de dårligste arbeidsforholdene. Det kan igjen henge sammen med manglende kjennskap til gjeldende regelverk på arbeidsmiljøområdet. Dersom innvandrere mangler kunnskaper om hvilke rettigheter de har, vil de kanskje unnlate å påpeke uheldige sider ved arbeidsforholdet.

5.2.1 Hvilken rolle spiller botid for arbeidsforholdene?

Det er nærliggende å tro at botid vil være av betydning for innvandreres tilknytning til arbeidsmarkedet, og for deres arbeidsforhold på arbeidsplassen. Lengre botid kan innebære at innvandrere utvikler lokal kulturell og språklig kompetanse, som vurderes å være av betydning når det gjelder å få innpass på arbeidsmarkedet. Denne kompetansen kan også være av betydning for arbeidsforholdene, da man oppnår større innsikt i hvilke rettigheter man har i arbeidslivet. Manglende innsikt i dette vurderes å være av betydning for at mange innvandrere arbeider under krittverdige forhold.

I Svensen og Svensson (2002) vurderes botid å være av betydning for type bransje og bedrift innvandrere er ansatt i. Innvandrere med kort botid er ifølge undersøkelsen overrepresentert i bedrifter med høye innvandrersandeler, og det viser seg at nyankomne innvandrere er konsentrert i visse bransjer, som for eksempel renhold. Økt botid fører ifølge forfatterne til at innvandrere spres i flere næringer, og dette viser at det er en form for mobilitet mellom det man kan kalle "innvandrersbedrifter" og mer "norske bedrifter". Denne studien viser altså at botid har betydning for hva slags bransje innvandrere er sysselsatt i. Olsen (2008) kommer frem til at botid er en viktig bakgrunnsvariabel for innvandreres aktivitetsnivå innenfor arbeid og utdanning. Blant de som innvandret som små barn er aktivitetsnivået på høyde med det for etterkommere, mens det er større forskjeller blant de som innvandret til Norge som eldre. Bratsberg et al (2008) viser

¹⁰⁸ Enehaug og Gamperiene (2008)

¹⁰⁹ STAMI: <http://www.stami.no/?nid=23900>

derimot at gruppen med innvandrere som ankom Norge i perioden 1971-1975 i større grad enn den øvrige befolkningen falt ut av arbeidslivet frem mot år 2000.

Ifølge Chiswicks konvergenshypotese fra 1978 vil arbeidsforholdene til innvandrere over tid nærme seg de lokales. Det skyldes at innvandrere over tid vil skaffe seg landspesifikk humankapital som språk og kunnskap om det lokale arbeidsmarkedet, og derigjennom bedre sin posisjon på arbeidsmarkedet. OECDs analyse av norske tverrsnittsdata støtter ikke denne hypotesen.¹¹⁰

Resultatene fra analysen av dataene fra LKU-I støtter derimot Chiswicks hypotese. Som vi har sett, er tendensen i utvalget at personer med lang botid rapporterer om bedre arbeidsforhold enn de som er nyankommet. Sysselsettingsdata fra SSB viser også at botid har betydning for tilknytningen til arbeidsmarkedet for personer med bakgrunn fra landene som er med i utvalget til LKU-I. Jo lenger botid, jo høyere sysselsettingsprosent.

På bakgrunn av disse funnene konkluderer vi med at botid ser ut til å ha en positiv effekt både på tilknytning til arbeidsmarkedet og på arbeidsforhold.

5.2.2 Hvilken rolle spiller språkproblemer, kulturforskjeller og ulikt/manglende nettverk for arbeidsforhold?

Nettverk kan fungere som en inngangsport til arbeidslivet, og på denne måten kan det være større sannsynlighet for at en innvandrer som kun har andre innvandrere i sitt sosiale nettverk finner en arbeidsplass som domineres av andre innvandrere enn det for en innvandrer som har nordmenn i sitt sosiale nettverk. Her spiller også språk en viktig rolle. Det er trolig at det stilles lavere krav til beherskelse av norsk språk på arbeidsplasser som domineres av andre innvandrere, enn det er på arbeidsplasser som domineres av nordmenn.

Samtidig vil det være slik at det stilles lavere krav til beherskelse av norsk språk i visse bransjer og yrker enn andre. Det viser seg for eksempel at renholdere i liten grad er nødt til å beherske vertslandets språk på et høyt nivå, sammenlignet med mange andre yrkesgrupper. Dette kommer frem av en studie som omhandler interkulturell kommunikasjon i helse- og omsorgssektoren (Andersson, 2007)¹¹¹. De 21 personene representerer ulike yrker: leger, sykepleiere, jordmødre og renholdspersonale. Det viser seg også her at kontakter er av stor betydning for hvordan flertallet fikk ansettelse. Muntlig språklig kommunikasjon oppgis å være av stor betydning for leger, sykepleiere og jordmødre. For disse personene er det viktig at de forstår pasientene, at pasientene forstår dem, samt at de makter å forenkle kompliserte tema når det er nødvendig. Det fremgår at renholdspersonale har mindre behov for å kunne kommunisere på svensk enn de andre yrkesgruppene. Selv om de møter mange mennesker i sitt arbeid, oppgir disse at de skyr kontakt fordi de ikke er sikre på å forstå hva som blir sagt eller å bli forstått selv. Renholdspersonale oppgir videre at de kan gå igjennom en hel arbeidsdag uten å si mer enn "hei" på svensk. I pauser oppholder renholdspersonale seg i større grad sammen med personer de deler morsmål med, enn de øvrige yrkesgruppene. De andre yrkesgruppene interagerer mer med personer født i Sverige i deres pauser.

Nettverk spiller en viktig rolle i norsk arbeidsliv. Bare rundt 40 prosent av alle jobber som fylles blir annonsert offentlig. Det forekommer også at stillinger i offentlig sektor blir besatt uten å ha vært annonsert først. Manglende nettverk kan derfor utgjøre en barriere for inntreden i jobb. Selv om innvandrere har nettverk, er disse ofte konsentrert innen personens eget miljø, noe som kan begrense muligheten for å få et arbeid gjennom disse kanalene. Betydningen av nettverk er større for personer som søker yrker med lave utdanningskrav enn de som søker yrker for høyt utdannede (OECD 2009: 63). Ansettelse gjennom sosialt nettverk kan også ha betydning for at innvandrere har større sannsynlighet for å ha innvandrerkollegaer enn øvrige.

5.2.3 Hvilken rolle spiller diskriminering for arbeidsforhold?

Etnisk diskriminering vurderes å være til stede i arbeidslivet. Forskning om diskriminering i arbeidslivet har i stor grad vært rettet mot rekruttering, og problematikk knyttet til det å få innpass

¹¹⁰ OECD 2009: 35

¹¹¹ Andersson, Helena (2007): *Interkulturell kommunikation inom sjukvården. Den kommunikativa situationen för invandrare på svenska arbetsplatser 1: intervjuer*. Tefa nr. 45. Universitetet i Uppsala.

i arbeidslivet. Våre studier viser at diskriminering også kan være et problem for innvandrere som *har* arbeid. Innvandrere opplever i større grad enn andre mobbing på arbeidsplassen, ifølge NOA opplever én av ti innvandrere plaging eller ubehagelig erting fra arbeidskamerater én gang i måneden eller oftere. Til sammenligning er det kun 2 % av hele yrkesbefolkningen som opplever det samme.

Vi vurderer at diskriminering kan ha betydning for at innvandrere i større grad enn øvrige arbeider innenfor yrker og bransjer som har utfordringer knyttet til arbeidsmiljø. IMDi har gjennomført en undersøkelse blant et utvalg av innvandrere fra Afrika, Asia, Øst-Europa og Sør- og Mellom-Amerika der halvparten av utvalget oppgir å ha opplevd etnisk diskriminering når de har søkt ny jobb eller stilling (IMDi, 2008)¹¹². Denne rapporten viser også at det er innvandrere fra Afrika som i størst grad opplever diskriminering i norsk arbeidsliv.

Etnisk diskriminering vurderes å forekomme i arbeidslivet. Forskning om diskriminering i arbeidslivet har i stor grad vært rettet mot rekruttering, og problematikk knyttet til det å få innpass i arbeidslivet. Våre studier viser at diskriminering også kan være et problem for innvandrere som *har* arbeid. Ikke-vestlige innvandrere opplever i større grad enn andre mobbing på arbeidsplassen, og diskriminering ved søknader og ansettelse kan også bidra til at ikke-vestlige innvandrere forblir i bransjer og yrker som har dårlige arbeidsforhold.

5.3 Anbefalinger for videre forskning og tiltak

Kunnskapsstatusen og statistikkgjennomgangen har vist at det foreligger svært mye informasjon om innvandreres arbeidsforhold i Norge. Et kunnskapsgrunnlag kan likevel alltid bli bedre. Våre anbefalinger berører derfor tiltak som kan bidra til dette. Nedenfor vil vi oppsummere hva det bør søkes mer kunnskap om. Vi vil også presentere et forslag til harmonisering av LKU-I og LKU-A.

Fordelingen innenfor yrkeskategoriene

Vi har sett at det er til dels store forskjeller i arbeidsforholdene til ikke-vestlige innvandrere og den øvrige befolkningen, også mellom de som arbeider innenfor samme yrkesgruppe. Det kan derfor være fristende å konkludere med at forskjellene ikke lar seg forklare av ulik yrkestilhørighet, og deretter peke på diskriminering som mulig årsak til forskjellene. Da vil vi i så fall konkludere på mangelfullt grunnlag.

Yrkeskategoriene i de to datasettene Blom og Henriksen (2008), Tynes og Sterud (2009) og flere av sammenligningene i denne rapporten bygger på, er nokså grove. Det vil si at vi ikke vet noe om hvilke yrker ikke-vestlige innvandrere og den øvrige befolkningen har innenfor de grove kategoriene. Det kan tenkes at ikke-vestlige innvandrere og den øvrige befolkningen utfører vidt forskjellige yrker innenfor disse grovmaskede kategoriene. Vi har testet hypotesen om at ikke-vestlige innvandrere jobber i andre yrker enn personer fra den øvrige befolkningen også innenfor samme yrkeskategori ved å se på yrkesfordelingen i registerdata. Slike registerdata er fulltelling-er av populasjonene de representative utvalgene i LKU-I og LKU-A er trukket fra. Våre analyser av yrkeskategoriene håndverkere og kontor- og kundeservice viser at fordelingen på yrke er ulik i de to populasjonene. Funnet gir en foreløpig støtte til hypotesen om at innvandrere og den øvrige befolkningen jobber i forskjellige yrker innenfor samme yrkeskategori, men dypere analyser bør vurderes. I tilfeller der representasjonen er lik kan det likevel tenkes at de ikke-vestlige innvandrere i utvalget utfører andre typer oppgaver enn den øvrige befolkningen også *innenfor* samme yrke. Det kan vi ikke kontrollere for med utgangspunkt i disse datakildene. En separat studie som tar for seg problemstillinger knyttet til yrkestilhørighet og arbeidsoppgaver vil være en nyttig supplement til denne rapporten.

Oppsummering

Denne analysen har vist at det er store hull i kunnskapen om yrkene til ikke-vestlige innvandrere og den øvrige befolkningen, spesielt med tanke på hvilke arbeidsoppgaver de ulike gruppene har når de jobber innenfor samme yrker. Interessante spørsmål vedrørende fagorganisering og underysselsetting har heller ikke latt seg besvare med utgangspunkt i tilgjengelig statistikk. I tabell 5.2 har vi sammenfattet disse, og formulert noen spørsmål vi mener er egnede utgangspunkt for fremtidige forsknings- og utredningsoppdrag.

¹¹² IMDi (2008): *Integrert, men diskriminert*. IMDi-rapport 9-2008

Tabell 5.2: Tema/spørsmål for fremtidige forsknings- og utredningsoppdrag

Tema	Spørsmål
Yrke	<ul style="list-style-type: none"> Hvilke typer arbeidsoppgaver utfører ikke-vestlige innvandrere og personer fra den øvrige befolkningen som jobber innenfor samme yrke?
Arbeidsulykker	<ul style="list-style-type: none"> Hvorfor rapporterer ikke-vestlige innvandrere oftere om arbeidsulykker enn personer fra den øvrige befolkningen? Er det fordi man tolker begrepet ulykke forskjellig, eller er faktisk forekomst høyere blant innvandrere? Bør særskilte tiltak iverksettes for å få ned andelen arbeidsulykker blant ikke-vestlige innvandrere? Hvilke tiltak vil det i så fall være hensiktsmessig å iverksette?
Fagorganisering	<ul style="list-style-type: none"> Hvilke tiltak vil det være hensiktsmessig å iverksette for å øke andelen fagorganiserte blant ikke-vestlige innvandrere i [yrker]?
Undersysselsetting	<ul style="list-style-type: none"> Er undersysselsetting mer utbredt blant ikke-vestlige innvandrere enn blant personer fra den øvrige befolkningen?

Når det gjelder arbeidsulykker vil vi her gjøre oppmerksom på at SSB er i gang med å utrede mulighetene for å lage en ny nasjonal statistikk over arbeidsulykker og yrkesskader med utgangspunkt i tall fra NAV. Norge er gjennom EØS-avtalen forpliktet til å opprette en slik statistikk. SSB jobber med problemstillingen, men det er uvisst når den nye statistikken vil bli satt i produksjon og publisert.¹¹³

Harmonisering

Å samle inn data som skal være representative for innvandrerbefolkningen er en svært krevende oppgave. Språk kan utvilsomt utgjøre en barriere, men selv om intervjuobjektene har gode norskkunnskaper, kan ulike kulturelle bakgrunn gjøre at man tolker begreper forskjellig. De spesielle utfordringene knyttet til slike datainnsamlinger har gjort at SSB har valgt å lage egne undersøkelser for innvandrerbefolkningen. Tall fra AKU og lignende utvalgsundersøkelser av den generelle befolkningen kan som regel ikke benyttes til å si noe om forskjellene mellom for eksempel ikke-vestlige innvandrere og befolkningen for øvrig, både fordi antallet ikke-vestlige innvandrere i mange tilfeller er for lite, og fordi frafallet i slike undersøkelser ofte er skjev. SSB har sett tydelige tendenser til at det er de mest ressurssterke med hensyn til utdanning og norsknivå som velger å besvare undersøkelsene.

Levekårsundersøkelsen blant innvandrere som ble gjennomført i 2005/2006 var krevende både metodisk og med hensyn til kostnader. Den vil derfor ikke bli gjennomført like ofte som den ordinære levekårsundersøkelsen for arbeidsmiljø, som kjøres hvert tredje år. På grunn av ressursene som kreves, er det lite trolig at SSB vil utvide utvalget til LKU-A slik at undersøkelsen vil gi et like representativt bilde av ikke-vestlige innvandrere som av befolkningen for øvrig. Rambøll Management Consulting vil derfor anbefale AD å utrede om SSB kan samordne spørsmålsformuleringene i LKU-I og LKU-A i større grad enn det som ble gjort sist. AD bør formulere sitt kunnskapsbehov og rette en formell henvendelse til SSB. De to undersøkelsene bør i fremtiden bli gjennomført med tanke på at sammenligning skal være mulig på et bredt spekter av indikatorer for arbeidsforhold.

¹¹³ Interesserte lesere kan henvende seg til SSBs seksjon for helsestatistikk for mer informasjon om dette. Informasjon finnes også i høringsforslag fra AD: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/AD/dok/hoeringer/hoeringsdok/2008/horing--forslag-til-ny-framtidig-arbeids/horingsbrev.html?id=539610>, og svar fra SSB:

6. LITTERATURLISTE

Andersson, Helena (2007): *Interkulturell kommunikation inom sjukvården. Den kommunikativa situationen för invandrare på svenska arbetsplatser 1: intervjuer*. Tefa nr. 45. Universitetet i Uppsala.

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) og NorConsult (2006): *Den flerkulturelle byen – etnisk mangfold og verdiskapning i Oslo*. Sluttrapport.

Arbeidstilsynet (2007), *Kunnskap og mangfold (KOM)*

Berg, Berit og Lauritsen, Kirsten (1999): *I all verden! Rekruttering av innvandrere i norsk arbeidsliv*. UDI/IMDI og SINTEF

Berkowitz, Maria (red.) (2005): *Årbog om udlændinge i Danmark 2005 – Status og udvikling*. Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration

Blom, Svein og Henriksen, Kristin (2008): *Levekår blant innvandrere i Norge 2005/2006*. Statistisk sentralbyrå

Bratsberg, Bernt, Oddbjørn Raaum og Knut Røed (2008): *When Minority Labor Migrants Meet the Welfare State*. Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning

Brekke, Idunn og Mastekaasa, Arne (2008): "Highly educated immigrants in the Norwegian labour market: permanent disadvantage?" *Work, Employment and Society* 22: 507 – 526

Bråthen, Magne og Vetvik, Kristoffer (2004): *Sykefravær og uførepensjon blant innvandrere ansatt i storbykommuner*. Statistisk sentralbyrå.

Bäckman, Olof og Edling, Christoffer: "Work Environment and Work-related Health Problems" Kapittel 7 i Marklund, Staffan (Red.) (2001): *Worklife and Health in Sweden 2000*. Arbetslivsinstituttet.

Catinét (2007): *Indvandrere og arbejdsmiljø*. Arbejdsmiljø

Claussen, Bjørgulf, Odd Dalgård og Dag Bruusgaard (2009): *Disability pensioning: can ethnic divides be explained by occupation, income, mental distress or health?* *Scandinavian Journal of Health*, 2009; 37; 395. Sage

Dahl, Grete og Lien, Sandra (2006): *Uførepensjon og sosialhjelp/introduksjonsstønad blant innvandrere*. Statistisk sentralbyrå

Daugstad, Gunnlaug (red.) (2008): *Innvandring og innvandrere 2008*. Statistisk sentralbyrå

De los Reyes, Paulina (2008): *Etnisk diskriminering i arbeidslivet – kunnskapsläge og kunnskapsbehov*. Landsorganisationen i Sverige.

Djuve, Annet Britt (2006): *Integrering i randsonen*. FAFO

The European Intercultural Workplace (EIW) Project Partnership (2006): *Interkulturelle arbeidsplasser i Norge*.

Ekeland et al (2009): *Hvordan påvirkes innvandrere av omslaget i arbeidsmarkedet?* Notat. SSB

Ekhaugen, Tyra (2007): *Long-term Outcomes of Vocational Rehabilitation Programs: Labor Market Transitions and Job Durations for Immigrants*. Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning

Enehaug, Heidi, Gamperiene, Migne, Hetle, Aslaug, Wærsted, Morten og Brusgaard, Dag (2008): *Arbeidsmiljø og helse i renholdsbransjen*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet

England et al (1980): *Innvandrere og arbeidsulykker. Prosjektoppgave for Arbeidstilsynet*. Oslo: Industriseminar

Galloway, Tarynn Ann (2008): *Re-Examining the Earnings Assimilation of Immigrants*. Statistisk sentralbyrå.

Gravseth, Hans Magne, Lund, Johan og Wergeland, Ebba (2003): "Arbeidsskader behandlet ved Legevakten i Oslo og Ambulansetjenesten", Tidsskrift for den norske legeforening.

Håpnes, Tove og Iversen, Anne (2000): "Jeg fant, Jeg fant!..." *Gode strategier i flerkulturelle bedrifter*, Rapport. SINTEF IFIM.

IMDi (2008): *Integrert, men diskriminert – en undersøkelse blant innvandrere fra Afrika, Asia, Øst-Europa og Sør- og Mellom-Amerika*. IMDi-rapport 9-2008

Lund, Monica og Horgen Friberg, Jon (2004): *En inkluderende fagbevegelse? Innvandrere, arbeidsmiljø og fagorganisering i renhold og hotell og restaurant*. Oslo: Fafo.

Lund, Monica og Horgen Friberg, Jon (2005): *En mann – én stemme? Fagbevegelsenes strategier for inkludering av etniske minoriteter i europeisk sammenheng*. Oslo: Fafo.

Miller, Max M. (2006): *Arbeidsmiljø og indvandrere*. København: Socialforskningsinstituttet

Møller, Simon Skovgaard og Anders Rosdahl (2006): *Indvandrere i job: Marginalisering og beskæftigelse blandt ikke-vestlige indvandrere og etterkommere*. København: Socialforskningsinstituttet

Nilsen, Margrethe (1999): *Arbeidsplassen som arena for integrasjon: Kontakt mellom nordmenn og innvandrere ved avdeling for renhold på Ullevål sykehus*. Hovedoppgave i samfunnsgeografi. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi. Oslo: Universitetet i Oslo

NOA, (2008): *Arbeidsmiljø og helse*. STAMI-rapport. Årgang 9 nr. 16. Statens arbeidsmiljøinstitutt.

NOA, (2009): *Arbeidsmiljø blant innvandrere – slik et utvalg innvandrere fra Asia, Afrika, Sør-Amerika og Sørøst-Europa opplever det*. STAMI-rapport. Statens arbeidsmiljøinstitutt.

Nordström Skans, Oskar og Åslund, Olof (2005): *Ses vi på jobbet? Etnisk segregation mellom arbeidsplasser 1985-2002*. Institutet för Arbetsmarknadspolitisk Utvärdering.

NSF (2006): *Integration og etnisk diskriminering i arbetslivet – en utmaning för fackföreningsrörelsen i Norden*. Rapport

Næss, Ragnar (1987): *Innvandrere og arbeidsmiljø*. Kommunal- og arbeidsdepartementet.

Næss, Ragnar (1993): *Språk og arbeid: Flerkulturell kommunikasjon på et utvalg arbeidsplasser*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet

OECD (2009): *Jobs for Immigrants – Labour market integration in Norway - The labour market integration of immigrants and their children in Norway*.

Olsen, Bjørn (2008): *Innvandrerungdom og etterkommere i arbeid og Utdanning. Hvor forskjellige er unge med ikke-vestlig bakgrunn fra majoriteten?* Statistisk sentralbyrå.

Olsen, Bjørn (2009): *Innvandrere ansatt i staten – hvorfor lavere andel enn i privat sektor?* Statistisk sentralbyrå.

Rambøll Management Consulting (2005): *Arbejdsmiljø smitter – men det kræver en aktiv smittekilde*. København: LO.

Rogstad, Jon (2001): *Sist blant likemenn? Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning

Rosmond R., Lapidus L. og Bjørntorp P. (1998): "A cross-sectional study of self-reported work conditions and psychiatric health in native Swedes and immigrants" i *Occupational Medicine*, Vol. 48, No. 5: 309-314, Society of Occupational Medicine.

Schultz-Nielsen (2001): *The integration of non-Western immigrants in a Scandinavian labour market: The Danish experience*.

Seeberg, Marie Luise og Rannveig Dahle (2005): "Det er kunnskapene mine dere trenger, ikke språket mitt" Etnisitet, kjønn og klasse ved to arbeidsplasser i helse- og omsorgsbransjen. Oslo: NOVA

Seeberg, Marie Louise og Rannveig Dahle (2006): "Kapittel 4: Innvandrede helsearbeidere – og et inkluderende arbeidsliv?" i *Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier* (red.) Torild Hammer og Einar Øverbye. Oslo: Gyldendal Akademisk

Sollund, Ragnhild (2006): "Kapittel 3: Innvandrerkvinner i norsk arbeidsliv, inkludert eller marginalisert?" i *Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier* (red.) Torild Hammer og Einar Øverbye. Oslo: Gyldendal Akademisk

Statistiska centralbyrån (2005): *Sysselsättning, arbetstider och arbetsmiljö 2002–2003*. SCB.

Statistiska centralbyrån (2008): *Integration – en beskrivning av läget i Sverige*. SCB.

Svensen, Elin og Svensson, Barbro (2002): *Innvandrere i fagbevegelsen*. Oslo: Fafo.

Tahereh Talebi (Prosjektleder) (2004): *Arbejdsmiljøloven i et fargerikt arbeidsliv*. Arbeidstilsynet.

Thiis-Evensen, Anette, Skattum, Christian, Sekkesæter, Helle: *Mangfold i Ledelse*. Asplan Viak AS.

Thorstad, Anders (2005): Midlertidig ansatte - mindre jobbsikkerhet og selvbestemmelse? Bergen: Universitetet i Bergen. Masteroppgave.

Aakervik, Rolf Undset (1991): *Motivasjon og utvikling: Innvandrere i næringsmiddelindustrien*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet

Aakervik, Rolf Undset (1992): *Omstilling og fagstatus: Innvandrere i bedriftenes utviklingsprosess*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet

Aalandslid, Vebjørn (red.) (2007): *Innvandrerens demografi og levekår i 12 kommuner i Norge*. Statistisk sentralbyrå.

7. SAMMENDRAG AV LITTERATUR

Bakgrunnsdata	
Tittel	Den flerkulturelle byen – etnisk mangfold og verdiskapning i Oslo. Sluttrapport.
Forfatter(e)	
Årstall	2006
Forlag/utgiver	Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) og NorConsult.
Evt. link til publikasjon	http://www.interculturalcity.com/001_4319900_02_Oslo_SLUTTRAPP.ORT.pdf
Type utgiver	AFI: Arbeidsforskningsinstituttet er et heleid statlig aksjeselskap. Statens eierinteresser forvaltes av Kunnskapsdepartementet. Styringsansvaret er delegert til høyskolene i Oslo og Vestfold, og Universitetet i Agder. Norconsult: Konsulentselskap rettet mot samfunnsplanlegging og prosjektering.
Formidling	Publisert på internett.
Særlige bemerkninger om publikasjonen	Rapporten sammenfatter et arbeid gjort for Oslo kommune, med tilskudd fra UDI.
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, sat-sing)	Prosjektet skal avdekke kritiske suksessfaktorer for minoriteter i Oslo sitt bidrag til verdiskapning, definert som økonomisk vekst, innovasjon og byutvikling. Man ønsker å fremskaffe et bredt og godt forankret beslutningsgrunnlag for utforming og gjennomføring av en policy for utvikling av et interkulturelt Oslo.
Tema og emne	Søke å finne ut hva situasjonen er i Oslo når det gjelder innvandrere, arbeidsmarked, næringsliv og entreprenørskap. En har søkt å finne ut hva man vet om disse spørsmålene fra før, og å utvikle en bred og sammenfattende innsikt i problemstillingene.
Metode	Casestudie av Oslo. Utgangspunktet er et litteraturstudie av forsknings- og utredningslitteraturen som har som ser på innvandrere og næringsliv i Oslo.
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Felles for alle de undersøkte innvandrergruppene er sterk representasjon i næringer som varehandel, transport, hotell- og restauranthæringene, forretningsmessig tjenesteyting og eiendomsdrift, og helse- og sosial. Etter opprinnelse fordeler arbeidstakerne seg slik: • Pakistan: 73 % sysselsatt i varehandel, transport, hotell- og restaurant, forretningsmessig tjenesteyting og eiendomsdrift og helse- og sosial. • Sri Lanka: 48 % sysselsatt i forretningsmessig tjenesteyting og helse- og sosial. • Iran, Irak, Afghanistan: 65 % ansatt i helse- og sosial, varehandel, forretningsmessig tjenesteyting, og hotell- og restaurant. • Somalia: 45 % ansatt i helse- og sosial og forretningsmessig tjenesteyting. • Vietnam: 67 % ansatt i varehandel, industri, hotell- og restaurant, samt helse- og sosial. • Tyrkia: 68 % i helse- og sosial, hotell- og restaurant, varehandel og forretningsmessig tjenesteyting. • Øst-Europa: 58 % ansatt i forretningsmessig tjenesteyting, helse- og sosial, varehandel og hotell- og restaurant.

	<ul style="list-style-type: none"> • Øvrige ikke-vestlige land: Flest arbeidstakere i helse- og sosial, og hotell- og restaurant. • Etniske nettverk spiller en viktig rolle når det gjelder å få den første jobben, og for å oppnå finansiering. Dermed en viktig base for en person for å lykkes i næringsammenheng.
Referanser til funn i andre undersøkelser	Tallgrunnlaget i rapporten er hentet fra Folke- og boligtellingsen, SSB, 2001.
Eventuelle anbefalinger	<i>Ingen funnet</i>

Bakgrunnsdata	
Tittel	I all verden! Rekruttering av innvandrere i norsk arbeidsliv
Forfatter(e)	Berg, Berit og Lauritsen, Kirsten
Årstall	1999
Forlag/utgiver	UDI/IMDI og SINTEF
Evt. link til publikasjon	http://www.imdi.no/no/Kunnskapsbasen/Innholdstyper/Brosjyrer/2005/I-all-verden/
Type utgiver	UDI: Siden brosjyren ble utgitt har integreringsoppgavene i UDI blitt spesialisert i Integrerings- og Mangfoldsdirektoratet (IMDI). SINTEF: Uavhengig forskningsorganisasjon. SINTEF selger forskningsbasert kunnskap og tilknyttede tjenester innenfor teknologi, naturvitenskap, medisin og samfunnsfag.
Formidling	Publisert på internett. Papirutgave kan bestilles fra IMDI.
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	Heftene er ledd i direktoratets satsing mot rasisme og diskriminering. Målsettingen med heftene er å medvirke til en mer aktiv rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn til alle nivåer på det norske arbeidsmarkedet. Heftene henvender seg primært til offentlige og private arbeidsplasser og arbeidsgivere, samt fagforeningene.
Tema og emne	Spre erfaringer om konkrete prosjekter, arbeidsmetoder og foreliggende kunnskap for å oppnå økt rekruttering av innvandrere.
Metode	
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Rekruttering av innvandrere kan begrunnes med sosiale og samfunnsmessige argumenter, etiske argumenter eller forretningsmessige argumenter. • Myter og motforestillinger er viktigste hinder mot å ansette innvandrere. • Det finnes særlige utfordringer for å utnytte innvandreres reelle kompetanse, både den formelle, uformelle, sosiale og kulturelle. • Kompensatoriske tiltak har blitt brukt i en rekke andre europeiske land, men denne typen tiltak blir ofte oppfattet som positiv diskriminering og møter derfor mye motstand. • Gode eksempler på helhetlig innsats på området som blir nevnt er England, Nederland og Sverige. Disse helhetlige satsingene inneholdt blant annet kompensatoriske tiltaksprogram for innvandrere, opplæring for personale i å rekrutter og velge ut ansatte uten å diskriminere og prosedyrer for å håndtere mobbing. • Mange norske bedrifter og virksomheter innrømmer selv at de har et lite gjennomtenkt forhold til rekruttering av innvandrere, selv om de ikke har gjort noe bevisst forsøk på å unngå innvandrere. • Arbeidsmarkedsetaten har i oppgave å tilpasse arbeidssøkernes kompetanse til markedets behov gjennom ulike typer kvalifiseringstiltak: Introduksjonsprogram for fremmedspråklige (IFF), arbeidsmarkedskurs (AMO), lønnstilskudd, praksisplass og fadderordning.
Referanser til funn i andre undersøkelser	<ul style="list-style-type: none"> • Eget kapittel i heftet med "Videre lesning".

**Eventuelle
anbefalinger**

- Det må utvikles en egen rekrutteringspolitikk.
- Tiltakene må ha bred forankring.
- Det må utvikles en kunnskapsbasis.
- Det må utvikles samarbeid på tvers.

Handlingsplaner kan være viktige verktøy.

Bakgrunnsdata	
Tittel	Levekår blant innvandrere i Norge 2005/2006
Forfatter(e)	Blom, Svein og Kristin Henriksen
Årstall	2008
Forlag/utgiver	Statistisk sentralbyrå
Evt. link til publikasjon	http://www.ssb.no/emner/00/02/rapp_200805/
Type utgiver	Nasjonalt statistikkbyrå
Formidling	Publisert på internett
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	Presentasjon og analyse av tall fra utvalgsundersøkelse. Relevant internasjonal statistikk benyttes også. Ved siden av analysen gis en innføring i norsk innvandringshistorie.
Tema og emne	<p>Utvalgsundersøkelse som kartlegger innvandreres levekår. Lignende undersøkelser ble gjennomført i 1996 og 1983.</p> <p>Innvandrere ble avgrenset til personer fra de ti største innvandrergruppene (på utvalgstidspunktet) med bakgrunn fra ikke-vestlige land: Bosnia-Hercegovina, Serbia og Montenegro, Tyrkia, Irak, Iran, Pakistan, Sri Lanka, Vietnam, Somalia og Chile. Innvandreres arbeidsforhold ble viet stor oppmerksomhet i undersøkelsen.</p> <p>Ifølge SSB var det overordnede målet med undersøkelsen å:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. sammenlikne innvandreres levekår med de generelle levekårene i Norge 2. sammenlikne levekårene blant innvandrerne i 2006 med levekårene i 1996 3. se situasjonen for innvandrere i Norge i forhold til levekårene for innvandrere i andre land 4. belyse innvandrernes vei inn i det norske samfunnet
Metode	Analyse av deskriptiv statistikk
Hovedfunn	<p>Funn av relevans for den aktuelle problemstillingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Andelen sysselsatte blant innvandrere i utvalget var 57 %, mot 75 % i hele befolkningen. Tallene for befolkningen ble veid etter alder, kjønn og bosettingsmønster for innvandrerne, slik at avviket ikke kan forklares ved å henvise til slike demografiske forskjeller. • Sammenlignet med hele befolkningen var innvandrere oftere midlertidig ansatt. I hele befolkningen var 11 % midlertidig ansatt mot 23 % blant innvandrere. • Sammenlignet med hele befolkningen var det ingen store forskjeller i arbeidstid, bortsett fra at andelen som jobbet 40 timer eller mer i uka var noe høyere i befolkningen som helhet enn blant innvandrere (31 mot 22 %). • Innvandrerbefolkningen så ut til å være overrepresentert særlig i yrker uten krav til utdanning (17 mot 3 %) og klart underrepresentert i yrker med krav om akademisk- eller høyskoleutdanning og lederyrker (19 mot 51 %). • Blant innvandrere med høyere utdanning jobbet nesten 10 % i yrker uten krav til utdanning. I hele befolkningen uansett utdanningsbakgrunn jobbet kun 3 % i slike yrker. • Innvandrere opplevde sin arbeidssituasjon som dårligere enn det som var tilfelle for befolkningen sett under ett. Noen funn gjengis nedenfor. De henviser til subjektiv opplevelse av ulike sider ved arbeidsforholdet. • Med hensyn til fysisk arbeidsmiljø rapporterte innvandrere sjeldnere at de var utsatt for dårlig innklima, men oftere at de var utsatt for belastning og ulykker.

	<ul style="list-style-type: none"> • Selv om innvandrere så ut til å ha mer repetitivt og tungt arbeid enn gjennomsnittet, var det likevel ikke flere innvandrere som rapporterte at de følte seg utsatt for belastningsskader. Innvandrere rapporterte tre ganger så ofte om arbeidsrelaterte ulykker. Slike ulykker forekommer generelt hyppigst i operatør-, sjåfør- og håndverksyrker, og innvandrere er overrepresenterte i slike yrker. 11 % av innvandrere rapporterte at de hadde vært utsatt for så alvorlige ulykker at de medførte fravær fra arbeidsplassen utover sykedagen. Tilsvarende tall for alle sysselsatte var 4 %. • Innvandrere oppga oftere enn befolkningen som helhet at de hadde repetitive arbeidsoppgaver. De kunne i mindre grad styre arbeidet selv og ta pauser når de ønsket det, og oppga at arbeidet i stor grad var styrt av maskiner, samlebånd, kolleger, kunder eller lignende. • 12,5 % av innvandrere oppga at de i høy grad opplevde arbeidet som en psykisk påkjenning, sammenlignet med 4 % for befolkningen sett under ett. • Innvandrere var oftere enn andre utsatt for plaging og erting på arbeidsplassen. De som hadde norske kolleger opplevde dette oftere enn de som hadde en blanding av norske og innvandrere eller bare innvandrere som kolleger.
<p>Referanser til funn fra andre undersøkelser</p>	
<p>Eventuelle anbefalinger</p>	<p>Ingen funnet</p>

Bakgrunnsdata	
Tittel	When Minority Labor Migrants Meet the Welfare State
Forfatter(e)	Bratsberg, Bernt, Oddbjørn Raaum og Knut Røed
Årstall	2008
Forlag/utgiver	The Ragnar Frisch Centre for Economic Research
Evt. link til publikasjon	
Type utgiver	Forskningsvirksomhet
Formidling	
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	
Tema og emne	Studie av bølgen med arbeidsinnvandrere som ankom Norge i perioden mellom 1971 og 1975. Studie av deres utvikling på arbeidsmarkedet, sammenlignet med utviklingen blant den øvrige befolkningen
Metode	Analyse av registerdata
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Når det gjelder mannlige innvandrere fra de største innvandringslandene i perioden (Pakistan, Tyrkia, India og Marokko) har gruppen stor tilknytning til arbeidslivet de første 10 årene etter ankomst. I denne perioden har gruppen en sysselsettingsgrad over 96 % som er større enn den hos den norskfødte sammenligningsgruppen med samme alder og utdanning • Men etter ti år går deres sysselsettingsgrad kraftig ned • I år 2000 har sysselsettingsgraden blant innvandrergruppen gått ned til 50 %, mens tilsvarende grad hos sammenligningsgruppen er 87 % • I år 2000 mottar 74 % av ikke-sysselsatte innvandrere fast uføretrygd, og mer enn 90 % mottar en eller annen form for sosialstøtte • Innvandrere faller oftere ut av arbeidsmarkedet • Sjanser for å komme inn i arbeidsmarkedet igjen er mindre for innvandrere enn for øvrige • Innvandrere er mer utsatt for endringer og omstillinger i arbeidsmarkedet • To hovedmekanismer benyttes til å forklare forskjellen mellom innvandrergruppen og de norskfødte • Den første dreier seg om at innvandrerne i større grad enn er ansatt i bransjer og yrker som kjennetegnes av korte arbeidskarrierer • Den andre dreier seg om at det norske velferdssystemet ikke gir nok incentiv til å holde denne innvandrergruppen i arbeid. Gruppen kjennetegnes av hushold der mannen har lav inntekt, konen er ikke sysselsatt, og flere barn. Den økonomiske støtten som denne gruppen får tilbud om fra den norske velferdsstaten er av et slikt omfang at gruppen kan klare seg utenfor arbeidsmarkedet

Bakgrunnsdata	
Tittel	Highly educated immigrants in the Norwegian labour market: permanent disadvantage?
Forfatter(e)	Brekke, Idun og Arne Mastekaasa fra Universitetet i Oslo
Årstall	2008
Forlag/utgiver	Work, Employment and Society (<i>Sep 2008; vol. 22: pp. 507 – 526</i>)
Evt. link til publikasjon	http://wes.sagepub.com/cgi/content/abstract/22/3/507
Type utgiver	Tidsskrift - fagjournal
Formidling	Publisert i tidsskrift og på internett
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	Analyse
Tema og emne	<p>Brekke og Mastekaasa retter søkelys mot forskjeller i arbeidsforhold mellom innvandrere og personer født i Norge med høyere universitetsutdannelse (mastergrad eller tilsvarende) fra norske universiteter i perioden 1992 til 2003.</p> <p>Analysen har to hovedmål:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Undersøke om og i hvilken grad innvandrerbakgrunn medfører ulempe på arbeidsmarkedet når man kontrollerer for humankapital som utdanningsretning og oppnådde karakterer. 2) Undersøke hvordan graden av ulempe utvikler seg i løpet av en persons karriere. <p>Inntekt og sannsynligheten for å få jobb er avhengige variabler i analysen.</p>
Metode	<p>Regresjonsanalyse.</p> <p>Merknad til metode: De multivariate modellene har lav forklaringskraft. De forklarer henholdsvis 18,61 og 9,82 % i av variasjonen i predikert sannsynlighet for å være i jobb for innvandrere og personer født i Norge. Det vil si mellom om lag 80 og 90 % av variasjonen i predikert sannsynlighet forklares av andre forhold enn de modellene omfatter. Effekt av sosial kapital på predikert inntekt for de to gruppene har tilsvarende lav forklart varians.</p>
Hovedfunn	Integrasjonsprosessen til høyt utdannede innvandrere later til å være smidig de første årene etter fullført utdannelse, viser så tegn til å stoppe opp. Det er et betydelig gap mellom høyt utdannede innvandrere og personer født i Norges yrkesdeltakelse og inntekter. Innvandreres inntekter og sysselsettingsandel er vesentlig lavere enn tilsvarende tall for personer født i Norge. Forskjellene synker med økt botid, men dersom man holder botid konstant, øker forskjellene mellom innvandrere og personer født i Norges inntekt jo lenger ut i karrieren de kommer.
Referanser til funn fra andre undersøkelser	<p>Norske studier:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Det er påvist store inntektsforskjeller selv når man kontrollerer for et stort antall variable som måler humankapital. Botid reduserer forskjellene, men betydelige forskjeller eksisterer likevel etter minst 13 års botid (Wiborg 2006). • Ikke-vestlige nyutdannede har større risiko for å bli arbeidsledige enn personer født i Norge med nylig fullført utdannelse (Støren 2004) • Innvandrere bruker lenger tid enn personer født i Norge på å finne sin

	<p>første jobb etter endt utdanning. Lønnsforskjellene mellom innvandre- re og personer født i Norge er imidlertid små i den første jobben etter endt utdanning (Brekke 2007).</p> <p>Svenske studier:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Det er forskjell mellom innvandrere og personer født i Norge med hen- syn til arbeid og inntekt også blant personer med høyere utdanning. Forskjellene går i innvandreres disfavør (Wadensjö 1992).
Eventuelle an- befalinger	Ingen funnet

kgrunnsdata	
Tittel	Sykefravær og uførepensjon blant innvandrere ansatt i storbykommuner
Forfatter(e)	Bråthen, Magne og Kristoffer Vetvik
Årstall	2004
Forlag/utgiver	Statistisk sentralbyrå
Evt. link til publikasjon	http://www.ssb.no/emner/06/02/rapp_200426/
Type utgiver	Nasjonalt statistikkbyrå
Formidling	Publisert på internett
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	Analyse. Arbeidet er utført som et oppdrag for KS v/Program for storbyrettet forskning.
Tema og emne	<p>Rapporten gjengir resultatene fra en forundersøkelse av sykefraværs- og uføremønstre blant kommunalt ansatte. Formålet med undersøkelsen er å få rede på om det er avvik mellom ikke-vestlige og alle ansattes mønster i legemeldt sykefravær og overgang til uførepensjon. Det utarbeides tall for Oslo, Bergen og Stavanger. For å få et sammenlikningsgrunnlag for kommunetallene, brukes tall for kommuneansatte i hele landet.</p> <p>Ansatte i kommunale foretak med begrenset ansvar (for eksempel AS) og helseforetakene (før 2003) holdes utenfor undersøkelsen.</p> <p>En svakhet ved sammenstillingen er at informasjon om yrke ikke tilgjengelig. Forfatterne får derfor ikke få målt i hvor stor grad avvik i fraværmønsteret kan tilskrives at innvandrere er overrepresentert i yrker preget av høyt sykefravær.</p>
Metode	Analyse av deskriptiv statistikk. Data er hentet fra administrative registre.
Hovedfunn	<p>Funn av relevans for den aktuelle problemstillingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vestlige innvandrere har lavere sykefravær enn gjennomsnittet, mens innvandrere fra ikke-vestlige land har høyere sykefravær enn gjennomsnittet. Tendensen vedvarer også når man fordeler fraværet på kjønn, alder og næring. Geografiske forskjeller finnes imidlertid. • Ikke-vestlige innvandrere ansatt i helse- og omsorgssektoren har det høyeste sykefraværet. • Innvandrere med bakgrunn fra ikke-vestlige land er sjeldnere tilknyttet uføretrygd enn personer med en annen landbakgrunn. • Bildet er mindre entydig hvis man tar med tilknytning til ordningene medisinsk rehabilitering og attføring. • Noen personer er registrert med uføretrygd samtidig med jobb. Personer født i Norge utgjør majoriteten av disse. Kvinner bruker ordningen oftere enn menn. Ikke-vestlige innvandrere benytter seg sjeldnest av ordningen. • Ikke-vestlige menn benytter en av ordningene (medisinsk rehabilitering, attføring eller uføretrygd) i kombinasjon med jobb i større grad enn andre menn.
Referanser til funn fra andre undersøkelser	
Eventuelle anbefalinger	Ingen funnet

Bakgrunnsdata	
Tittel	"Work Environment and Work-related Health Problems" Kapittel 7 i Marklund, Staffan (Red.): <i>Worklife and Health in Sweden 2000</i> .
Forfatter(e)	Bäckman, Olof og Edling, Christoffer
Årstall	2001
Forlag/utgiver	Arbetslivsinstitutet
Evt. link til publikasjon	http://www.fas.se/upload/dokument/ALI%20pdf-skrifter/isbn9170455848.pdf
Type utgiver	Nasjonalt forskningsinstitut, nedlagt 2007
Formidling	Publisert på internett
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	
Tema og emne	
Metode	Basert på statistisk tidsseriedata (Work Environment Survey) fra 1991, 1993, 1995 og 1997 med 10 000 eller flere respondenter.
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • I 1997 oppgav 25 % av arbeidstakere i Sverige fra land utenfor OECD at de hadde utmattelsesproblemer, sammenlignet med 14 % arbeidstakere født i Sverige. • Andelen av arbeidstakere fra land utenfor OECD som oppgav at de hadde utmattelsesproblemer var imidlertid mindre i 1997 enn i foregående år, det var dermed en positiv utvikling for denne gruppen arbeidstakere. • En betydelig større andel av arbeidstakere fra land utenfor OECD enn arbeidstakere fra Sverige befinner seg i midlertidig ansettelse.
Referanser til funn i andre undersøkelser	
Eventuelle anbefalinger	

Bakgrunnsdata	
Tittel	Disability pensioning: Can ethnic divides be explained by occupation, income, mental distress, or health?
Forfatter(e)	Claussen, Bjørgulf, Odd Steffen Dalgård og Dag Bruusgaard
Årstall	2009
Forlag/utgiver	Scandinavian Journal of Public Health
Evt. link til publikasjon	
Type utgiver	
Formidling	
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	
Tema og emne	Formål å teste hypotesen om at forskjeller i uføretrygd blant etniske grupper skyldes yrke, inntekt, helse og mentalt stress
Metode	Analysen av datamateriale fra Helseundersøkelsen i Oslo, gjennomført i 2000-2001
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Sannsynligheten for å bli uførepensjonert forsvinner når man kontrollerer for alder, kjønn, yrkesgruppe, arbeidsforhold og inntekt. • Sannsynligheten er lavere for innvandrere når man kontrollerer for selvrapportert generell helsetilstand og psykisk stressnivå, dette funnet er imidlertid ikke signifikant • Den høye sannsynligheten for uførepensjonering blant innvandrere kan således forklares med bransje- og yrkesbakgrunn og inntektsnivå

Bakgrunnsdata	
Tittel	Uførepensjon og sosialhjelp/introduksjonsstønad blant innvandrere
Forfatter(e)	Dahl, Grethe og Sandra Lien
Årstall	2006
Forlag/utgiver	Statistisk sentralbyrå
Evt. link til publikasjon	http://www.ssb.no/emner/03/04/rapp_200624/
Type utgiver	Nasjonalt statistikkbyrå
Formidling	Publisert på internett
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	Analyse av deskriptiv statistikk. Data er hentet fra FD-trygd og omfatter hovedsakelig tall fra 2004, men også noen tall fra tidligere år. Rapporten er finansiert av Arbeidsdepartementet. Analysen omfatter alle innvandrere bosatt i Norge per 31.12.2004.
Tema og emne	Rapporten beskriver mottak av uførepensjon og sosialhjelp/introduksjonsstønad blant innvandrere. I delen av rapporten som omhandler uførepensjon er det rettet spesielt fokus på førstegenerasjons innvandrere.
Metode	
Hovedfunn	<p>Funn av relevans for den aktuelle problemstillingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 14 900 (6 %) førstegenerasjonsinnvandrerne hadde uførepensjon i 2004, sammenlignet med 10 % for alle bosatte personer i alderen 18-67 år. Sammenlignet med uførepensjonister sett under ett, var det en høyere andel menn og flere unge personer blant førstegenerasjonsinnvandrere med uførepensjon. • Førstegenerasjonsinnvandrere med uførepensjon var dårligere økonomiske stilt enn andre som mottok uførepensjon. • Innenfor innvandrerguppen sett under ett hadde vestlige innvandrere i snitt en noe høyere andel personer på uførepensjon enn ikke-vestlige innvandrere. • Men: to av tre førstegenerasjonsinnvandrere med uførepensjon var fra ikke-vestlige land. • For førstegenerasjonsinnvandrerne var uførepensjon mer vanlig blant menn enn blant kvinner. • Andel uføretrygdede var høyere blant eldre førstegenerasjonsinnvandrere, og uføretilbøyeligheten viste tegn til å øke med økt botid. • Full uføregrad var vanligere blant førstegenerasjons innvandrere med uførepensjon enn andre som mottok uførepensjon. • Forskjellen mellom innvandrere og øvrig befolkning i uføreandel kan forklares ut fra forskjeller i alderssammensetning. Innvandrerbefolkningen er gjennomgående yngre enn den øvrige, og uføretilbøyeligheten øker med alder. • Lav uføreandel kan også forklares ut fra lavere yrkesdeltakelse og kort botid. • Innvandrerbefolkningen mottok sosialhjelp oftere enn personer født i Norge. Førstegenerasjonsinnvandrere var høyest representert på denne statistikken. Ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere var i større

	grad avhengig av sosialhjelp/ introduksjonsstønad enn vestlige.
Referanser til funn fra andre undersøkelser	
Eventuelle anbefalinger	Ingen funnet

Bakgrunnsdata	
Tittel	Innvandring og innvandrere 2008
Forfatter(e)	Daugstad, Gunnlaug (red.)
Årstall	2008
Forlag/utgiver	Statistisk sentralbyrå
Evt. link til publikasjon	http://www.ssb.no/emner/02/sa_innvand/sa103/sa103.pdf
Type utgiver	Nasjonalt statistikkbyrå
Formidling	Publisert på internett
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	Analyse gjennomført med støtte fra Arbeidsdepartementet
Tema og emne	Rapportens tema er ulike sider ved innvandreres liv i Norge, blant annet yrkesdeltakelse. Rapporten inneholder blant annet tabeller som viser fordelingen på bransje blant innvandrere og nordmenn (både ansatte og selvstendig næringsdrivende).
Metode	
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Det har vært en sterk sysselsettingsvekst blant innvandrere, fra 57 % i 4. kvartal 2005 til 63,3 % i samme kvartal 2007. • Sysselsettingen er imidlertid fortsatt lavere for innvandrere enn for hele befolkningen. • Det går også et klart skille i sysselsettingsnivået mellom innvandrere fra Norden, Vest-Europa og EU-land i Øst-Europa på den ene siden, og de fra Øst-Europa utenom EU, Afrika, Asia og Sør- og Mellom-Amerika på den andre siden. Innvandrere fra Afrika er den gruppen med lavest sysselsettingsnivå, med 49 % i 4. kvartal 2007. • Nivåforskjellene vurderes å ha sammenheng både med innvandringsgrunn og botid. • I grupper der det er en stor andel arbeidsinnvandrere, slik som de fra EU-land i Øst-Europa, er det ofte et høyt sysselsettingsnivå uavhengig av botid, mens grupper fra Asia, Afrika, Asia og Sør- og Mellom-Amerika som er dominert av flyktninger og familiegjenforente har et lavere nivå. Blant de siste gruppene har botid stor betydning for sysselsettingsnivå. • Kjønn er også av betydning for sysselsettingsnivå, og gruppen med det aller laveste sysselsettingsnivået er kvinner fra Afrika, der 41 % er i arbeid.
Referanser til funn fra andre undersøkelser	
Eventuelle anbefalinger	Ingen funnet

Bakgrunnsdata	
Tittel	Integrering i randsonen
Forfatter(e)	Djuve, Anne Britt
Årstall	2006
Forlag/utgiver	FAFO
Evt. link til publikasjon	http://www.faf.no/pro/abd_art_des06.pdf
Type utgiver	Uavhengig stiftelse som forsker på arbeidsliv, velferdspolitik og levekår, nasjonalt og internasjonalt.
Formidling	Publisert på internett.
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	Oppsummering av hvilke arbeidsmarkedstiltak som har størst effekt på å få arbeid.
Tema og emne	Stadig flere ikke-vestlige innvandrere deltar i arbeidslivet. Likevel er det en klar tendens til at de blir sittende fast i arbeidslivets randsoner. Det innebærer dårlige utsikter til å gjøre karriere og stor risiko for å bli arbeidsledig.
Metode	
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Offentlige tiltak har til nå vært fokusert mot å få innvandrere i jobb. • Lønnstilskudd er det tiltaket som gir størst overgang til arbeid for alle grupper, men er samtidig det tiltaket som brukes minst. • Lønnstilskudd brukes særlig ovenfor de som oppfattes å ha kort vei til ordinær jobb. • Praksisplass og opplæring har positive men ganske moderate effekter. • Arbeidsmarkedstiltak kan bli utilstrekkelige når avstanden mellom faktisk kompetanse og nødvendig kompetanse er for stor. • Innvandrere med høy utdanning har bedre utbytte av tiltak enn innvandrere med lav utdanning. • Å delta og å ha deltatt i offentlige tiltak kan virke stigmatiserende.
Referanser til funn i andre undersøkelser	
Eventuelle anbefalinger	<ul style="list-style-type: none"> • Lage et langsiktig og målrettet kvalifiseringsløp for innvandrere som står for langt unna arbeidsmarkedet til at ordinære tiltak er tilstrekkelig. • Vurdere mulighetene for å utvide bruken av lønnstilskudd. • Intensivere innsatsen for å følge opp innvandrere som har kommet i jobb. • Utrede alternativ for å redusere den stigmatiserende.

Bakgrunnsdata	
Tittel	Innvandrere og arbeidsulykker: Prosjektoppgave for Arbeidstilsynet
Forfatter(e)	England, Inger, Øyvind Nørve og Ella Sandnes
Årstall	1980
Forlag/utgiver	Oslo: Industriseminaret
Evt. link til publikasjon	
Type utgiver	
Formidling	
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	
Tema og emne	
Metode	Dokumentstudier, kontakt med bedrifter, organisasjoner, offentlige og halv-offentlige institusjoner og enkeltpersoner. Undersøkelser i fem bedrifter, med viss yrkesrisiko og betydelig andel av innvandre- re
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Innvandrere har en skadehyppighet som i snitt står i et 1,5:1 forhold til andre arbeidstakere • Innvandrere er overrepresentert i yrker med høy ulykkesrisiko • Innvandrere blir lenger i disse yrkene enn andre • Innvandrere ingen sterk stilling i fagbevegelsen, få klubbtiltidsmenn og verneombud med innvandrerbakgrunn • Motivasjon for å lære norsk språk er avhengig av forventet botid i Norge, jo større forventet botid jo større motivasjon for å lære norsk • Utilstrekkelig opplæring i jobben og språk- og kommunikasjonsvansker vurderes å bidra til høyere skadehyppighet
Referanser til funn i andre undersøkelser	
Eventuelle anbefalinger	

Bakgrunnsdata	
Tittel	Interkulturelle arbeidsplasser i Norge
Forfatter(e)	
Årstall	2006
Forlag/utgiver	The European Intercultural Workplace (EIW) Project Partnership
Evt. link til publikasjon	http://www.ling.gu.se/projekt/nic/eiw/texts/National_Report_Norwegian.pdf
Type utgiver	EIW er et nettverk av partnere fra 10 ulike land for å forske på utfordringene som følger med et mer flerkulturelt arbeidsliv i europeiske land, og gjør sine funn tilgjengelige for relevant aktører. EIW er finansiert av EUs Leonardo Da Vinci program. Norsk partner er stiftelsen Mangfold i Arbeidslivet (MiA).
Formidling	Publisert på internett
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, setting)	Publikasjonen er del inn i to deler: En generell analyse av den interkulturelle situasjonen i Norge og casestudier av utvalgte norske arbeidsplasser.
Tema og emne	Hovedmålet med rapporten er å identifisere gode praktiske eksempler og komme med anbefalinger som kan hjelpe beslutningstakere og praktikere i deres forsøk på å skape velfungerende interkulturelle arbeidsplasser.
Metode	Casestudiene retter seg mot å vurdere forholdene i norske arbeidsplasser. Det er blitt undersøkt områder som pleie og omsorg, grunnskole og videregående skole, bygg og anlegg, transport og produksjon. Undersøkelsene på arbeidsplassene tar for seg perspektivene fra ledelse, ansatte og kunder/brukere.
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Situasjonen for innvandrere i Norge er god sammenlignet med de fleste europeiske land. • Hovedutfordringen er at en del innvandrere sliter med å få jobb. • Etterspørsel etter tilpasset opplæring på arbeidsplassen for å møte språkutfordringen til førstegenerasjons innvandrere. • Andregenerasjons innvandrere har utfordringer med diskriminering basert på navn, hudfarge etc, lavtlønnede foreldre og mangelfull sosial integrering. • Behov for språkprogrammer og kompetanseutvikling for innvandrere i ufaglærte stillinger i produksjonsbedrifter. • I servicebedrifter er det behov for språktreningsprogrammer, spesielt innen helse, pleie og omsorg. Det er behov for fagutdanning tilpasset minoriteter. • <i>Sporveisbussene i Oslo</i>: Etnisitet ikke hinder for vennskap, men strid om hvilken kultur som skal være rådende. Minoritetsspråklige må bedre sin språklige og kulturelle kompetanse. • <i>Majorstutunet bo- og behandlingssenter</i>: 50% innvandrerbakgrunn. Mangelfull språkkompetanse blant innvandrere, mangelfull forståelse for kulturforskjeller blant etnisk norske. Har holdt kurs tilpasset minoriteter. • <i>Oslo Bygningsarbeiderforening</i>: Utfordrende å inkludere polske arbeidere i arbeidsfellesskapet. Norske ledere oppfattes som vage. Diskriminering i henhold til minimumslønn og fravær av ferielønn og lignende. Be-

	<p>hov for hefte/bok som kan utvikle kommunikasjonsferdigheter på begge sider.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samlet sett finnes det problemstillinger knyttet til rasisme og fremmedfrykt, utfordringer knyttet til språk og kulturforståelse, men økende forståelse for utfordringer i et flerkulturelt samfunn.
<p>Referanser til funn i andre undersøkelser</p>	
<p>Eventuelle anbefalinger</p>	<ul style="list-style-type: none"> • I grunnskole og videregående skole må treningen rettes mer mot nødvendige kommunikasjonsferdigheter for arbeid og kombineres med fagutdanning. • Fagopplæringsinstitusjoner må forbedre konverteringsprogrammene for godkjenning av kompetanse og utdanning fra utlandet. • Norskundervisning kombinert med arbeidstrening for nylig ankomne innvandrere rettet mot mulig ansettelse. • Interkulturell trening av ledere, tillitsvalgte og andre i ledende posisjoner på arbeidsplasser.

Bakgrunnsdata	
Tittel	Hvordan påvirkes innvandrerne av omslaget i arbeidsmarkedet?
Forfatter(e)	Ekeland, Anders, Helge Næsheim, Dag Rønningen og Christoffer Berge
Årstall	2009
Forlag/utgiver	Oslo: SSB
Evt. link til publikasjon	
Type utgiver	
Formidling	Publisert som notat
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	
Tema og emne	Påvirkning av endringer i arbeidsmarkedet på innvandrere
Metode	Analyse av statistikk
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Alle innvandrergrupper med unntak av innvandrere fra EU-land i Øst-Europa kommer bedre ut enn øvrig befolkning med hensyn til sysselsetting og registrert ledighet som følge av de økonomiske nedgangstidene • Hovedårsaken vurderes å være at de fleste innvandrergrupper hadde en gunstigere fordeling på næring før krisen startet. Ikke-innvandrere og innvandrere fra EU-land i Øst-Europa var i større grad ansatt i utsatte næringer som industri og bygg og anlegg • Innvandrere fra Asia, Afrika og Sør- og Mellom-Amerika har en lavere prosentvis vekst i tallet på registrerte ledige enn andre innvandrergrupper og befolkningen ellers. Men nivået på den registrerte ledigheten er fortsatt klart høyere for disse innvandrergruppene • Innvandrere fra Afrika, Asia og Sør- og Mellom Amerika som var sysselsatt i 2007 er i større grad enn andre blitt enten registrert ledige eller kommet på tiltak i april 2009. Dette er tilsynelatende i motsetning til at den generelle sysselsettingsnedgangen slår mindre sterkt ut for disse gruppene av innvandrere. Hovedgrunnen til de høyere overgangsratene synes imidlertid å være et mer generelt trekk uavhengig av konjunktursituasjonen • Sammenligninger av størrelsen på overgangsrater fra sysselsetting til ledighet i en oppgangsperiode med den siste perioden som gled over i nedgangskonjunktur, viser at overgangsratene til registrert ledighet økte prosentvis klart minst for innvandrere fra Asia, Afrika og Sør- og Mellom-Amerika
Referanser til funn i andre undersøkelser	
Eventuelle anbefalinger	

Bakgrunnsdata	
Tittel	Long-term Outcomes of Vocational Rehabilitation Programs: Labor Market Transitions and Job Durations for Immigrants
Forfatter(e)	Ekhaugen, Tyra
Årstall	2007
For-lag/utgiver	Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning
Evt. link til publikasjon	http://www.frisch.uio.no/sammendrag/633.html
Type utgiver	Forskningsvirksomhet
Formidling	Rapport publisert på senterets hjemmeside.
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	Analyse
Tema og emne	Ekhaugen undersøker overgangen til arbeid, arbeidets varighet og etterfølgende overganger inn og ut av velferdssystemet for alle individer som deltok i yrkesrettet attføring i Norge i perioden 1995 til 2002, med særlig fokus på ikke-vestlige innvandrere.
Metode	Kvantitativ dataanalyse med bruk av en multivariat mixed proportional hazard rate-modell der initiell overgang, altså sannsynligheten for å finne arbeid i løpet av den første perioden og dermed bli observert i de etterfølgende, er beskrevet ved hjelp av en binomial logitfunksjon. De etterfølgende overgangene analyseres ved bruk av en competing risks-modell hvor individet eksponeres for to konkurrerende risikoer to ganger: først fra arbeid til arbeidsløshets- eller sykepengen, og så fra en av disse tilbake til arbeid eller et nytt attføringsopplegg.
Hovedfunn	<p>Funn av relevans for den aktuelle problemstillingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sannsynligheten for å være i en jobb av lang varighet (>36 måneder) for personer som har gjennomført yrkesrettet attføring er størst for personer født i Norge (30 %). For ikke-vestlige menn er sannsynligheten mellom 20 og 25 %. Mannlige innvandrere fra Afrika som har vært bosatt i mindre enn 10 år har minst sannsynlighet for å være i et arbeidsforhold av lang varighet. • Menn med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn har større risiko for å bli arbeidsledig. Enkelte kvinnelige innvandrergrupper har også høyere risiko, men her er bildet mindre entydig. • Kvinner fra Øst-Europa, Asia og Afrika med mindre enn 10 års botid ved slutten av attføringsløpet har større sannsynlighet for å finne arbeid etter yrkesrettet attføring enn norske kvinner. • Ikke-vestlige innvandreres suksess på arbeidsmarkedet er mer sårbar overfor konjunktursvingninger. • Funn kan tyde på at ikke-vestlige innvandrere deltar i yrkesrettet attføring mer på grunn av forhold som har med arbeidslivet å gjøre (midlertidige kontrakter, stor risiko for å bli arbeidsledig) enn på grunn av sykdom.

Bakgrunnsdata	
Tittel	Arbeidsmiljø og helse i renholdsbransjen
Forfatter(e)	Enehaug, Heidi, Gamperiene, Migle, Hetle, Aslaug, Wærsted, Morten og Brusgaard, Dag
Årstall	2008
Forlag/utgiver	Arbeidsforskningsinstituttet (AFI)
Evt. link til publikasjon	http://www.afi.no/modules/module_123/proxy.asp?D=2&C=1&I=4165&mids=
Type utgiver	AFI er et heleid statlig aksjeselskap.
Formidling	Publisert på internett.
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, sat-sing)	Undersøkelsen tok sikte på å bedre arbeidsmiljøet innen bransjen og fremskaffe en oversikt over internasjonal litteratur på feltet. Prosjektsamarbeid mellom UiO, AFI og Statens arbeidsmiljøinstitutt.
Tema og emne	Renholdsyirket preges av lav lønn og høy turnover. Renholdere er typisk indivi-der med lav utdanning, ofte innvandrere. Det forekommer betydelige mangler ved ledelse, mangel på støtte og informasjon fører til lav trivsel, og øker risiko for både dårlig mental helse og muskel/skjelettlidelser.
Metode	Survey og kontrollert intervjuundersøkelse.
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Eksisterende intervensjonsstudier viser at psykososiale problemer kan reduseres dersom arbeidsorganisering og organisasjonskultur utvikles gjennom bedre lederskap. • Det finnes særlige utfordringer knyttet til ergonomisk og psykososialt arbeidsmiljø. • Spørreundersøkelser viser at renholdere har liten mulighet til å påvirke sin egen arbeidsdag. • Det er sammenheng mellom uføretrygding og ansiennitet i renholdsyirket. • Lederskap, samarbeid med kolleger og etnisitet er de faktorer som i størst grad påvirker mental helse blant renholdere. • Spørreundersøkelse viser at arbeid alene er stresfremkallende. • Intervensjonsstudie – viser at språkopplæring på arbeidsplass fungerer, fremmedspråklige presterte bedre i språktest som følge av opplæringen i intervensjonsperioden.
Referanser til funn i andre un-dersøkelser	Studie foretatt av Gamperiene et al (2003) viser at flere renholdere enn andre ufaglærte kvinner ble uføretrygdet.
Eventuelle anbefalinger	Tiltak må ses i sammenheng av den enkelte bedrift. Dette er det beste veivalget fordi virkeligheten til renholderne er svært variert og utfordringene mange. Det er måten bedriftene arbeidet på som er vesentlig: De tok utgangspunkt i renholdets praktiske og sosiale utfordringer, og de vektla renholdernes arbeid som sentralt for utviklingsarbeidet. Endring forutsetter dog en dedikert leder.

Bakgrunnsdata	
Tittel	Re-Examining the Earnings Assimilation of Immigrants
Forfatter(e)	Galloway, Tarynn Ann
Årstall	2008
Forlag/utgiver	Statistisk sentralbyrå
Evt. link til publikasjon	http://www.ssb.no/publikasjoner/DP/pdf/dp570.pdf
Type utgiver	Nasjonalt statistikkbyrå
Formidling	Publisert på internett.
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	Hovedformålet med studien er å belyse hvordan
Tema og emne	For å finne ut om lønnsforskjeller mellom innvandrere og personer født i Norge beror på diskriminering eller reelle forskjeller i humankapital, må man kontrollere ulike aspekter ved sistnevnte. Galloways studie er basert på registerdata. Ifølge Galloway (2008: 11) er innvandrerbefolkningen i Norge både for liten og for heterogen til å bli godt nok representert og ivaretatt i utvalgsundersøkelser. Kun førstegenerasjonsinnvandrere er inkludert.
Metode	<p>Galloway (2008) gjør en vri på tradisjonelle modeller ved at hun inkluderer arbeidserfaring i Norge i stedet for botid i analysen av lønnsnivå og -progresjon for innvandrere sammenlignet med personer født i Norge. Dette er på grunn av at arbeidserfaring har større betydning for lønn enn botid. Videre studerer Galloway både sysselsatte og personer som er uten jobb, mens tradisjonelle modeller stort sett fokuserer på de som står i jobb. Galloway hevder det gir et feilaktig bilde av lønnsprogresjonen til innvandrere, og kan gi gale slutninger angående hvorvidt innvandrere over tid oppnår inntektsassimilasjon, altså det samme inntektsnivået, som personer født i Norge.</p> <p>Det er utført separate analyser for fem grupper: Personer fra Pakistan, Vietnam, Sri Lanka, Tyrkia (de fire største innvandrergruppene med ikke-vestlig bakgrunn i Norge i 1993) og Norge (innfødte)</p>
Hovedfunn	<p>Med Galloway sin modifiserte modell kommer man frem til disse funnene:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Innvandrere med lav eller middels høy utdanning har lik eller noe høyere lønn enn majoritetsbefolkning med samme utdanningsnivå og arbeidserfaring. • Innvandrere med høy utdanning opplever vedvarende lavere lønn enn majoritetsbefolkning med samme utdanningsnivå og arbeidserfaring. • Disse funnene er kompatible med at et høyere antall innvandrere står utenfor arbeidsmarkedet.
Referanser til funn i andre undersøkelser	
Eventuelle anbefalinger	Det anbefales at innsats rettes mer mot å få innvandrere inn på arbeidsmarkedet enn på lønnsforskjeller blant de som allerede er på innsiden.

Bakgrunnsdata	
Tittel	Arbeidsskader behandlet ved Legevakten i Oslo og Ambulansetjenesten
Forfatter(e)	Gravseth, Hans Magne, Lund, Johan og Wergeland, Ebba
Årstall	2003
Forlag/utgiver	Tidsskrift for den norske legeforening
Evt. link til publikasjon	http://www.tidsskriftet.no/lts-pdf/pdf2003/2060-4.pdf
Type utgiver	Tidsskrift for den norske legeforening
Formidling	Publisert på internett
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	Beskrivelse av epidemiologien til arbeidsskadene behandlet ved Legevakten i Oslo/ Ambulansetjenesten fra en tremånedersperiode våren 2001, med hovedvekt på skadeinsidens, alders-, kjønns- og yrkesfordeling samt noen kliniske parametere. Voldsskader er analysert som en separat gruppe.
Tema og emne	Undersøkelsen er motivert av at det i Norge ikke finnes noen god oversikt over omfang og alvorlighetsgrad av arbeidsulykker.
Metode	I en tremånedersperiode ble det registrert opplysninger om arbeidsskader med skadested i Oslo behandlet ved Legevakten i Oslo/Ambulansetjenesten. Pasienter utsatt for alvorlig skade ble intervjuet om ulykken
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Det ble registrert 1 153 skadetilfeller, 229 (20%) ble definert som alvorlige. • Insidensen for menn var tre ganger så høy som for kvinner. • Hyppigheten var høyest for de yngste aldersgruppene. • 30 % av dem med alvorlig skade var fremmedspråklige. • Forekomst av arbeidsskader hos fremmedspråklige er ikke tidligere undersøkt i Norge. • Den høye skadeforekomsten kan skyldes overrepresentasjon av fremmedspråklige i skade- og voldsutsatte yrker (foreksempel drosjesjåfører). • Yrkesfordelingen blant fremmedspråklige er imidlertid ikke kjent. • En annen medvirkende årsak kan være at denne gruppen jobber noe mer. De må gjerne gjøre større innsats for å bevise at de er gode nok for en jobb, og slik kan de bli mer ulykkesutsatt pga. Tretthet. • 87 av skadetilfellene (8 %) ble registrert som voldsskader. Blant disse var 72 (83 %) men og 15 (17%) kvinner. • 19 av voldsskadene ble definert som alvorlige. • Ti (53%) av disse pasientene hadde fremmedspråklig bakgrunn.
Referanser til funn i andre undersøkelser	
Eventuelle anbefalinger	<ul style="list-style-type: none"> • Det anbefales å opprette skaderegistre flere steder i landet, ev. et landsomfattende skaderegister med data fra alle landets legevakter. • Det planlegges å følge opp denne studien med en dybdestudie rettet mot bransjer der risikoen er størst, for å få mer detaljert kunnskap om årsaksforhold og mulighetene for skadeforebyggende tiltak. Basert på den foreliggende studien er bygge- og anleggsnæringen spesielt aktuell.

Bakgrunnsdata	
Tittel	"Jeg fant, Jeg fant!..." Gode strategier i flerkulturelle bedrifter, Rapport
Forfatter(e)	Håpnes, Tove og Iversen, Anne
Årstall	2000
Forlag/utgiver	SINTEF IFIM
Evt. link til publikasjon	
Type utgiver	SINTEF: Uavhengig forskningsorganisasjon. SINTEF selger forskningsbasert kunnskap og tilknyttede tjenester innenfor blant annet samfunnsfag til norske og internasjonale kunder.
Formidling	Trykket rapport kan bestilles på SINTEF sine nettsider.
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	Prosjektet som rapporten bygger på: 'Nye muligheter i arbeidslivet for innvandrere?', er blitt finansiert av NHOs Arbeidsmiljøfond.
Tema og emne	Rapporten <i>"Jeg fant, jeg fant! ..."</i> . <i>Gode strategier i flerkulturelle bedrifter</i> bygger på fire private bedrifters arbeid med rekruttering og integrering av innvandrere i egen organisasjon. Hensikten med studien har vært å innhente kunnskap om hva bedrifter kan gjøre for å øke innvandreres deltakelse i arbeidslivet.
Metode	Rapporten er en kvalitativ studie som vektlegger sentrale variasjoner og forskjeller mellom bedriftene og deres framgangsmåter så vel som at sentrale likheter blir poengtert. Variasjonene skyldes bransjespesifikke trekk, trekk ved lokal virksomhet og organisasjon og menneskene i den enkelte bedrift. De fire private bedriftene er et mellomstort kjedehotell, en grafisk industribedrift, et vikarbyrå som driver utleie av teknologisk personell og en mellomstor bakeribedrift.
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Flerkulturelle oppgaveselskap forutsetter at minoritetsspråklige blir integrert, noe som krever gjensidige tilpasningsprosesser. • Bakeribedriften argumenterer ut fra at det er "økonomisk lønnsomt" å være flerkulturell fordi "mangfoldet" utgjør et innovativt grunnlag for nytenkning og produktutvikling, begrunner de tre andre bedriftene den økonomiske lønnsomheten ut fra kvalifikasjonene og kvaliteten ved innvandrernes arbeidsutførelse • Bedriftenes ledere legger også vekt på samfunnsmessige argumenter basert på en interesse om å bidra til en mer rettferdig sosial fordeling i tilgangen til arbeid og utviklingsmuligheter både for nordmenn og innvandrere • Bedriftene har høstet vellykkede resultater gjennom å vektlegge innvandrernes kvalifikasjoner og dyktighet som viktige ressurser for bedriftene • I tillegg til at manglende norskkunnskaper utgjør en begrensning for å oppnå ønskede resultater, mener SINTEF at det ligger en begrensning i at bedriftene i stor grad har vært nødt til å drive integreringsarbeidet på egen hånd med lite bistand utenfra.
Referanser til funn i andre undersøkelser	

Bakgrunnsdata	
Tittel	Integrert, men diskriminert – en undersøkelse blant innvandrere fra Afrika, Asia, Øst-Europa, og Sør- og Mellom-Amerika
Forfatter(e)	IMDi
Årstall	2008
Forlag/utgiver	IMDi
Evt. link til publikasjon	
Type utgiver	
Formidling	
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	
Tema og emne	
Metode	Spørreundersøkelse blant 1011 ikke-vestlige innvandrere med botid over 5 år, gjennomført i 2007. Det er et ikke-representativt utvalg
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Åtte av ti i utvalget er i jobb, og de fleste har en sterk tilknytning til arbeidslivet. Mer enn fire av ti har dessuten et leder- og/eller personalansvar for noen på arbeidsplassen sin. • Syv av ti av dem som er i jobb, opplever å ha arbeidsoppgaver som passer helt eller delvis med utdanning/erfaring, samtidig som de mener de har en lønn som passer helt eller delvis med bakgrunnen deres. • De yngste gruppene og de med kortest botid opplever i størst grad å være feilplassert i forhold til utdanning og kunnskaper. • Nesten halvparten av dem som er i arbeid, opplever at de har et behov for bedre norskkunnskaper for å fungere godt i jobben. Behovet er også stort blant dem som har lang botid. • Over syv av ti er helt eller delvis enig i at arbeidsgiveres skepsis til innvandrere er en av de viktigste årsakene til at innvandrere ikke får jobb. Seks av ti støtter tiltak som moderat kvotering. • Rundt halvparten av respondentene oppgir at de har opplevd å bli diskriminert på offentlig transport, ved kontakt med politiet, på utesteder/restauranter, på offentlige plasser (gater, torg e.l.), på jobb/studiested, i banken/postkontoret, og/eller ved kjøp eller leie av bolig, en eller flere ganger, i løpet av 2006. • Det er mest diskriminering i det offentlige rom. Arbeidslivet er også en sentral diskrimineringsarena. Nær en femtedel av utvalget har opplevd diskriminering når de har søkt ny jobb eller stilling i løpet av 2006. • Å være synlig minoritet slår negativt ut på sannsynligheten for å oppleve diskriminering på ulike arenaer. • Personer med opprinnelse fra Afrika kommer gjennomgående dårligst ut, særlig ved jobbsøking og på boligmarkedet.

Bakgrunnsdata	
Tittel	En inkluderende fagbevegelse? Innvandrere, arbeidsmiljø og fagorganisering i renhold og hotell og restaurant
Forfatter(e)	Lund, Monica og Horgen Friberg, Jon
Årstall	2004
Forlag/utgiver	FAFO
Evt. link til publikasjon	http://www.faf.no/pub/rapp/446/446.pdf
Type utgiver	Uavhengig stiftelse som forsker på arbeidsliv, velferdspolitik og levekår, nasjonalt og internasjonalt.
Formidling	Publisert på internett.
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	Ønske om å frembringe mer kunnskap om etniske minoriteters forhold til og opplevelse av norske fagorganisasjoner.
Tema og emne	Blant annet forskjeller i innvandreres og nordmenns arbeidssituasjon, forskjeller i motiv for fagorganisering, forskjeller i opplevelse av ivaretagelse fra fagforeningene og hva fagforeninger gjør for tilknyttede seg innvandrere.
Metode	Metodetriangulering gjennom kombinasjon av kvantitative og kvalitative data. Kvantitative data består av 222 intervjuer med ansatte i bedrifter i renholdsbransjen og restaurant- og hotellbransjen. De kvalitative data er basert på intervjuer med representanter for ledelse, tillitsvalgte og klubber i de utvalgte bedriftene, samt intervjuer med representanter for fagforeningene sentralt.
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Opptil 90 % av ansatte i renholdsbransjen har ikke-vestlig bakgrunn. Bransjen preges av en høy andel av kontraktsløse arbeidstakere, dårlig lønn og dårlige arbeidsvilkår. • Mange innvandrere i restaurant- og hotellbransjen. Mye deltidsarbeid, yrkesgrupper etnisk segregert, hard konkurranse og sesongmessige svingninger i behovet for arbeidskraft. • Mer aktive fagforeningsklubber i restaurant- og hotellbransjen enn i renholdsbransjen. • Ikke-vestlige overrepresentert i lavstatusyrkene. • En tredel hadde blitt utsatt for diskriminering. • Ikke-vestlige løsere tilknyttet arbeidsplassen enn andre. • Grad av organisering stiger når tilknytningen til arbeidsmarkedet er sterkere. • Eldre og innvandrere med forsørgeransvar mer organisert enn yngre ansatte og de uten forsørgeransvar. • Fagorganisering øker i takt med botid. • Motiver for å organisere seg varierer fra sted til sted. • Mangel på kunnskap er den viktigste grunnen som blir oppgitt for å ikke ha meldt seg inn. • Ikke-vestlige opplever i større grad at arbeidsgiver er negativ til medlemskap. • Tilsynelatende like stor interesse for fagorganisering blant ikke-vestlige som vestlige arbeidstakere.

	<ul style="list-style-type: none"> • Fagforening i renholdsbransjen opplever at det er vanskelig å rekruttere tillitsvalgte generelt, og innvandrere spesielt. Men opplever en tendens til at flere organiserer seg. • Det gjøres lite eller ingenting spesielt for å få innvandrere til å organisere seg.
<p>Referanser til funn i andre undersøkelser</p>	<p>Rapporten er en oppfølgingsundersøkelse til Svensen og Svensson (2002) der fagorganisasjonene blir kritisert for å svikte innvandrere. Lund og Friberg (2004) finner i motsetning til Svensen og Svensson at ikke-vestlige innvandrere i de to bransjene har høyere organisasjonsgrad enn vestlige ansatte.</p>

Bakgrunnsdata	
Tittel	Én mann – én stemme? Fagbevegelsenes strategier for inkludering av etniske minoriteter i europeisk sammenheng
Forfatter(e)	Lund, Monica og Horgen Friberg, Jon
Årstall	2005
Forlag/utgiver	FAFO
Evt. link til publikasjon	http://www.faf.no/pub/rapp/495/495.pdf
Type utgiver	Uavhengig stiftelse som forsker på arbeidsliv, velferdspolitik og levekår, nasjonalt og internasjonalt.
Formidling	Publisert på internett
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	Analyse av hvorvidt det er tilstrekkelig å behandle alle formelt likt, for å sikre like vilkår i arbeidslivet og fagbevegelsen, eller om det bør etableres særtiltak spesielt rettet mot innvandrerguppen.
Tema og emne	Temaet for denne rapporten er hvordan norsk fagbevegelse forholder seg at etniske minoriteter er lite representert i fagbevegelsen, og at gruppen står svakt arbeidsmarkedet, sammenlignet med britisk og dansk fagbevegelse
Metode	24 kvalitative intervjuer i 5 ulike forbund. Innenfor hvert av forbundene har en representant fra sentralt nivå, en representant fra regionalt nivå, samt 2 representanter fra lokale klubber. I tillegg ble samfunnspolitisk rådgiver i LO sentralt, en representant for Senter mot etnisk diskriminering og en representant for Organisasjonen mot Offentlig Diskriminering intervjuet. Intervjuene ble gjort med faste intervjuguider og åpne svar.
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • To av forbundene oversatt info til flere språk. • Et av forbundene har bevisst strategi for inkludering av etniske minoriteter. • Ingen av forbundene registrerte etnisk avstamning, og var også skeptisk til det. Skepsis også i Danmark, mens dette er helt ukontrollert i Storbritannia. • Sentrale målsettinger iverksettes ikke lokalt, må konkretiseres mer. • Fafo vurderer at fagbevegelsen i Storbritannia har kommet lenger enn Norge og Danmark. • Tiltak i Norge og Danmark begrenset til språkopplæring og kurs for innvandrere.
Referanser til funn i andre undersøkelser	<ul style="list-style-type: none"> - Pennix og Roosblad (2000) der funn var at organisasjonsgrad blant innvandrere med samme bakgrunn (tyrkisk) varierer betydelig mellom ulike europeiske land, mottakerlands politiske og sosiale institusjoner var bestemmende. - Wrench (2004) er mer åpen for at innvandreres egenskaper har betydning for forskjell mellom Storbritannia og Danmark. Innvandrere i Storbritannia har allerede kjennskap til det politiske systemet og engelsk språk.
Eventuelle anbefalinger	<p>For å få etniske minoriteter mer aktivt med i fagbevegelsen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oversette informasjon og konseptet fagorganisering.

- Ha en bevisst rekrutteringsstrategi. Håndplukking av innvandrerepresentanter i ulike beslutningsfora.
- Ta etnisk diskriminering på alvor, og etablere mottaksapparat for diskrimineringsaker.
- Bedre koordinering mellom nivåene i fagbevegelsen, med tydeligere og mer utadrettet policyprofil, og klarere ansvarsfordeling.
- Satsing og prioritering må forankres politisk og spres nedover i systemet.
- Gjennomføring av nødvendige tiltak forutsetter mer personell med nødvendig kompetanse.

Bakgrunnsdata	
Tittel	Arbejdsmiljø og indvandrere
Forfatter(e)	Miller, Max Mølgaard
Årstall	2006
Forlag/utgiver	SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd
Evt. link til publikasjon	
Type utgiver	Dansk sektorforskningsinstitutt underlagt Velfærdministeriet.
Formidling	
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	Kvalitativ studie av innvandreres arbeidsmiljø i Danmark.
Tema og emne	Formålet med studien er å vurdere betydningen av arbeidsmiljøet for innvandreres integrering på arbeidsmarkedet.
Metode	Kvalitative intervjuer med 10 personalledere og sikkerhetsrepresentanter ved ulike virksomheter, og 2 fokusgruppeintervjuer med informanter som enten arbeider med integrering av innvandrere eller med arbeidsmiljø.
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Det fokuseres på problemer tilknyttet ansettelse av innvandrere, noe som bidrar til å holde dem utenfor arbeidsmarkedet. • Jobbsøknader som språklig sett er under et gjennomsnittlig dansk nivå blir ikke tatt godt imot ifølge forfatteren. • Ved inntreden på ny arbeidsplass, blir det vektlagt at det bør legges til rette for en god introduksjon for nye innvandrerarbeidstakere. • Det anses viktig å orientere arbeidstakeren om den rådende arbeidskulturen. • Informantene mener innvandrere generelt har dårligere kjennskap til arbeidsmiljøforhold, og at dette kan føre til at de blir arbeidende under dårligere forhold enn øvrige arbeidstakere. • Informantene vurderer at arbeidstakere med innvandrerbakgrunn generelt har et lavere sykefravær enn deres danske kolleger. Dette forklares med at innvandrere har større frykt for å miste jobben sin, og at de har en mer pliktoppfyllende holdning til arbeidsplassen sin. • Informantene formidler at innvandrerarbeidstakere som har kundekontakt, er i risiko for å bli utsatt for rasisme fra kunder. • Når det gjelder etterutdanning og kompetanseutvikling opplever informantene at dette fungerer best når det er i regi av virksomheten.
Referanser til funn i andre undersøkelser	
Eventuelle anbefalinger	<ul style="list-style-type: none"> • Personlige relasjoner, for eksempel etablert i form av en mentor-/fadderordning, vurderes som verdifulle i integrering av innvandrerarbeidstakere. • Dersom arbeidstaker blir utsatt for rasisme fra kunder, krever dette at ledelse på arbeidsplassen støtter arbeidstakeren, eksempelvis i en oppfølgende samtale, for å forhindre at arbeidstakeren sier opp arbeidsforholdet som følge av en episode av denne typen.

Bakgrunnsdata	
Tittel	Arbeidsplassen som arena for integrasjon: Kontakt mellom nordmenn og innvandrere ved avdeling for renhold på Ullevål sykehus
Forfatter(e)	Nilsen, Margrethe
Årstall	1999
Forlag/utgiver	Oslo: Universitetet i Oslo
Evt. link til publikasjon	
Type utgiver	
Formidling	
Særlige bemerkninger om publikasjonen	Hovedoppgave i samfunnsgeografi. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	
Tema og emne	
Metode	Kvalitativ metode
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Skillelinjer mellom innvandrere og ansatte født i Norge • De færreste ansatte født i Norge har eller har hatt kontakt med innvandrerkolleger • Arbeidssituasjonen er av en slik karakter at den ikke legger til rette for særlig kontakt mellom kolleger, eksempelvis jobber enkelte på poster som befinner seg relativt langt fra fellesarealer • Språk kan også fungere som en barriere • De norskfødte ansatte som har en del kontakt med innvandrerkolleger er ofte bereiste og har kunnskap om andre kulturer, de snakker også ofte ett eller flere fremmedspråk • De fleste innvandreransatte oppgir at de har norskfødte venner som de treffer på fritiden, men at dette <i>ikke</i> dreier seg om arbeidskolleger – arbeidsplassen fungerer dermed i liten grad som en arena for å utvikle venns-kapsrelasjoner
Referanser til funn i andre undersøkelser	
Eventuelle anbefalinger	

Bakgrunnsdata	
Tittel	Arbeidsmiljø og helse
Forfatter(e)	
Årstall	2008
Forlag/utgiver	Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og –helse, NOA.
Evt. link til publikasjon	http://www.stami.no/?nid=35279&lcid=1044
Type utgiver	NOA er underlagt Statens Arbeidsmiljøinstitutt
Formidling	Publisert på internett
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og -helse (NOA) har utarbeidet en rapport som beskriver sentrale forhold ved arbeidsforhold og helseplager etter yrke, alder og kjønn.
Tema og emne	
Metode	Rapporten bygger på intervjuer om arbeidsmiljø og helse blant norske yrkesaktive fra Levekårsundersøkelsen for 2006.
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Rapporten viser at de tre mest belastede yrkesgruppene når det gjelder helseplager er gruppene renholdere servicepersonell i hotell-, restaurant- og frisørfag, og kokker og kjøkkenassistenter. • Plagene gjelder særlig muskel- og skjelettsmerter. Disse gruppene rapporterer også en høy forekomst av flere arbeidsmiljøbelastninger, spesielt psykososiale og organisatoriske belastninger, som kan ha stor betydning for muskel- og skjelettsmerter. • To andre kvinnedominerte yrkesgrupper som ifølge rapporten har høy grad av jobberelaterte muskel- og skjelettplager, er lege- og tannlege-sekretærer og apotekteknikere, og pleie- og omsorgsarbeidere. To mannsdominerte yrkesgrupper som har høy grad av jobberelaterte muskel- og skjelettplager, er gruppen som omfatter rørleggere og bygghåndverkere, og gruppen med sjåfører og mannskap. • Alle disse yrkesgruppene kjennetegnes ifølge NOA av at de ligger høyt på en rekke psykososiale og organisatoriske arbeidsbelastninger. Det er kjent at flere av disse yrkene har betydelige andeler av innvandrersarbeidstakere.
Referanser til funn i andre undersøkelser	
Eventuelle anbefalinger	

Bakgrunnsdata	
Tittel	Språk og arbeid: Flerkulturell kommunikasjon på et utvalg arbeidsplasser
Forfatter(e)	Næss, Ragnar
Årstall	1993
Forlag/utgiver	Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet
Evt. link til publikasjon	
Type utgiver	
Formidling	
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	
Tema og emne	Rapportens problemstilling dreier seg om betydningen av beherskelse av vertslandets språk for innvandreres situasjon i arbeidslivet.
Metode	Bruk av foreliggende litteratur samt eksempler fra 6 bedrifter
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Språk kan føre til misforståelser men disse spiller liten rolle på arbeidsplassene i undersøkelsen • Språkproblemer slår ifølge Næss ut på andre områder enn det som har betydning for en arbeiders verdi for en bedrift, som er evnen til å utføre en stabil og kompetent innsats over tid • Mindre forbedringer av språk, som kan kreve stor innsats av innvandrerne, kan oppleves som relativt ubetydelige sett ut fra innvandrernes preg av å være "fremmedelement" på arbeidsplassen • Innvandrere har behov for spesiell tilrettelegging ved omstillinger og omskolinger. Dersom dette ikke tilbys vil innvandrer mest sannsynlig måtte bevege seg videre til ny "utsatt" jobb • Norskopplæring vil virke best når den er rettet inn på å få innvandrere til å fungere bedre a) i selve utførelsen av jobben, og b) når den tar sikte på opplæring i en omskoleringssituasjon
Referanser til funn i andre undersøkelser	
Eventuelle anbefalinger	

Bakgrunnsdata	
Tittel	"Det er kunnskapene mine dere trenger, ikke språket mitt" Etnisitet, kjønn og klasse ved to arbeidsplasser i helse- og omsorgsbransjen
Forfatter(e)	Seeberg, Marie Louise og Rannveig Dahle
Årstall	2005
Forlag/utgiver	Oslo: NOVA
Evt. link til publikasjon	
Type utgiver	Forskningsinstitutt
Formidling	Rapporten er en publikasjon under prosjektet "Arbeidsplasser i helse- og omsorgssektoren: kjønn, klasse og identitet" som er finansiert av Norges forskningsråd
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	
Tema og emne	Rapporten handler om hva etnisitet, kjønn og klasse betyr på arbeidsplasser i helse- og omsorgssektoren.
Metode	Feltstudie ved to arbeidsplasser, et bo- og behandlingssenter og et sykehus
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Det er forskjeller mellom sykehuset og bo- og behandlingssenteret når det gjelder temaene likhet, diskriminering og forskjell – vanskeligere for en innvandrer å bli ansatt på sykehuset • På sykehuset er det en offisiell politikk om at "alle blir behandlet likt". Premisset om likhet gjør at en forventer like resultater av lik behandling, uansett om en ansatt er innvandrer eller født i Norge. Sykehuset forutsatte norskhet som det normale, og ga med det personer født i Norge et kompetansefortrinn • På bo- og behandlingssenteret er det en bevisst likestillingspolitikk og spørsmål om diskriminering blir tatt alvorlig • Et funn er at betydningen av å beherske norsk "godt nok" handler om mye mer enn objektive kriterier som for eksempel språktester. En må også beherske de kulturelle språklige kodene • Forskerne finner at norskhet underforstått blir vektlagt som kompetanse, og at dette reduserer innvandreres muligheter, særlig på sykehuset
Referanser til funn i andre undersøkelser	
Eventuelle anbefalinger	Dersom helsesektoren skal utvikles som en god og inkluderende arbeidsarena er det nødvendig med en tydelig politikk, og en direkte tilnærming til diskrimineringsspørsmål

Bakgrunnsdata	
Tittel	"Kapittel 4: Innvandrede helsearbeidere – og et inkluderende arbeidsliv?" i <i>Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier</i> (red.) Torild Hammer og Einar Øverbye
Forfatter(e)	Seeberg, Marie Louise og Rannveig Dahle
Årstall	2006
Forlag/utgiver	Oslo: Gyldendal akademisk
Evt. link til publikasjon	
Type utgiver	
Formidling	Artikkel i antologi. Boken et resultat av forskning på inkluderende arbeidsliv ved forskningsinstituttet NOVA.
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	
Tema og emne	
Metode	Feltarbeid i form av deltakende observasjon, uformelle samtaler og intervjuer, som er utført på to arbeidsplasser i 2004. En sykehjemsavdeling og en post ved et sykehus. Materialet omfatter ca 80 ansatte
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Funntilsier at innvanderansatte i helse- og omsorgsektoren ikke kan regne med samme karrieremuligheter som ansatte for øvrig • Ansatte med innvandrerbakgrunn i størst antall ansatt nederst i "hierarkiet", i den "outsourcete" rengjøringen, blant ekstravakter og deltidsansatte pleiere, og blant de underordnede legene • Forfattere hevder også at innvanderansatte i denne sektoren ikke kan regne med å få full uttelling for kompetanse i form av lønn. For første generasjonsinnvandrere henger dette ofte sammen med manglende norsk godkjenning av formell kompetanse fra utlandet. For andre generasjonsinnvandrere henger det mer sammen med at de har utdanning fra innenfor yrker der de ikke får jobb, og må dermed arbeide innenfor et yrke der de mangler formell kompetanse • Inklusjon i denne delen av arbeidslivet skjer ifølge forfatterne i form av underordning i et hierarki
Referanser til funn i andre undersøkelser	
Eventuelle anbefalinger	

Bakgrunnsdata	
Tittel	"Kapittel 3: Innvandrerkvinner i norsk arbeidsliv, inkludert eller marginalisert?" i <i>Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier</i> (red.) Torild Hammer og Einar Øverbye
Forfatter(e)	Sollund, Ragnhild
Årstall	2006
Forlag/utgiver	Oslo: Gyldendal akademisk
Evt. link til publikasjon	
Type utgiver	
Formidling	Artikkel i antologi. Boken et resultat av forskning på inkluderende arbeidsliv ved forskningsinstituttet NOVA.
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	
Tema og emne	
Metode	Studie av innvandrerkvinner i to hotellbedrifter
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Kvinnene følte seg akseptert, og majoriteten tilpasset seg innvandrere ved å snakke engelsk. Dette positivt da fører til lav terskel for deltakelse, men kan forsterke et lavt norsk nivå • Aksept av kommunikasjon på engelsk kan på lengre sikt føre til at innvandrerkvinner føler seg ekskludert fra den norske majoriteten i bedriften og fra samfunnet for øvrig • Forfatter konkluderer med at konsentrasjon av innvandrere i enkelte yrker/bransjer kan bidra til at innvandrere forblir innenfor de lavere sjikt av arbeidsmarkedet
Referanser til funn i andre undersøkelser	

Bakgrunnsdata	
Tittel	Arbeidsmiljø blant innvandrere
Forfatter(e)	Tynes, Tore og Sterud, Tom
Årstall	2009
Forlag/utgiver	Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og –helse, NOA
Evt. link til publikasjon	
Type utgiver	NOA er underlagt Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)
Formidling	Ikke publisert pr. 18/11 2009
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	NOA-rapporten <i>Arbeidsmiljø blant innvandrere</i> er basert på Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelse blant innvandrere i 2005/2006 (2009).
Tema og emne	
Metode	1677 sysselsatte personer i aldersgruppen 16–70 år som har minst to års bostid i Norge og bakgrunn fra ti av de største innvandrergruppene i Norge (fra Bosnia-Hercegovina, Serbia og Montenegro, Tyrkia, Irak, Iran, Pakistan, Sri Lanka, Vietnam, Somalia og Chile), har svart på spørsmål om yrke og arbeidsmiljø.
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Sentrale forskjeller innenfor mekaniske eksponeringer er blant annet at stadig repetitive arbeidsoppgaver har dobbelt så høy forekomst blant innvandrerne sammenlignet med hele yrkesbefolkningen og er vanligere blant innvandrere innenfor alle yrkesgrupper. Mens arbeid med repetitive og ensidige hånd- eller armbevegelser rapporteres av tre av fem innvandrere, er det om lag halvparten av de yrkesaktive i totalbefolkningen som rapporterer dette. • Opplevelsen av i høy grad å bli styrt av maskiner, teknisk utstyr eller samlebånd er dobbelt så utbredt blant innvandrerne (24 % mot 14 %). Dette gjelder særlig for mannlige innvandrearbeidstakere i prosess-, maskin- og transportyrker og håndverkeryrker. • Opplevelsen av sjelden eller aldri å bestemme selv når man skal ta pause, er også mer utbredt blant sysselsatte innvandrere generelt (25 % mot 16 %), men det er særlig store forskjeller i håndverkeryrker (27 % mot 7 %). • Én av ti innvandrere opplever plaging eller ubehagelig erting fra arbeidskamerater én gang i måneden eller oftere, mot 2 % av hele yrkesbefolkningen. Det er håndverkerne og prosess-, maskin- og transportyrkene som særlig opplever å bli plaget eller ertet (18 % mot 3 %). • Til slutt viser rapporten at andelen som rapporterer å ha vært utsatt for én eller flere ulykker i arbeidstiden det siste året, var nær tre ganger høyere blant innvandrerne sammenlignet med yrkesbefolkningen for øvrig.
Referanser til funn i andre undersøkelser	
Eventuelle anbefalinger	

Bakgrunnsdata	
Tittel	Ses vi på jobbet? Etnisk segregation mellom arbeidsplasser 1985-2002.
Forfatter(e)	Nordström Skans, Oskar og Åslund, Olof
Årstall	2005
Forlag/utgiver	Instituttet for Arbeidsmarknadspolitisk Utvärdering
Evt. link til publikasjon	http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2005/r05-17.pdf
Type utgiver	Forskningsinstitutt underlagt Arbeidsmarknadsdepartementet
Formidling	Publisert på internett
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	Åslund og Nordröm Skans har gjennomført en studie som viser at de eksisterer en etnisk segregering på svenske arbeidsplasser, og at innvandrere er betydelig mer eksponerte for innvandrere på arbeidsplassen enn det som er tilfelle for etniske svensker.
Tema og emne	
Metode	Statistisk studie.
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Den gjennomsnittlige innvandreren har 23 % innvandrerkollegaer, mens tilsvarende prosentandel for innfødte svensker er 9 %. • Innvandrere fra Øst-Asia er svært overeksponert mot innvandrere fra samme region, men ikke mot andre innvandrergrupper. • Innvandrere fra Afrikas horn er den gruppen som er mest overeksponert mot andre innvandrere. • Innvandrereksponering på arbeidsplassen korrelerer også negativt med inntekt, dvs. at de som har flere innvandrerkollegaer tjener mindre enn andre innvandrere. • Overeksponering mot innvandrere er tydeligst innenfor detaljhandel, restaurantbransjen og byggebransjen. • Det kommer også frem av studien at innvandrere er kraftig overeksponert for innvandrere fra samme fødselsregion, og at den etniske segregeringen på det svenske arbeidsmarkedet er økende. • Andregenerasjonsinnvandrere er for øvrig tydelig overeksponert mot innvandrere med samme geografisk opphav som deres foreldre. • Positivt ladete mulige årsaker som skaper segregering kan være: Felles språk og arbeidskultur kan bidra til effektivitet, det er mulig at bedrifter leverer etnisk spesifikke varer og tjenester som i større grad ansetter personer av samme etniske bakgrunn. Det kan også være mer effektivt å søke jobb innenfor egen etnisk gruppe, og eventuelt dra nytte av sosialt nettverk. • Negativt ladete mulige årsaker som skaper segregering kan være: Kun visse arbeidsgivere gir likeverdig lønn til innvandrere, og innvandrere søker derfor kun jobb hos disse. En annen årsak kan være at et yrke blir stemplet som å være skikket til en viss etnisk gruppe, og at dette holder den etniske segregeringen gående.
Referanser til funn i andre undersøkelser	
Eventuelle	

anbefalinger	
---------------------	--

Bakgrunnsdata	
Tittel	Innvandrere og arbeidsmiljø
Forfatter(e)	Næss, Ragnar
Årstall	1987
Forlag/utgiver	Kommunal- og arbeidsdepartementet
Evt. link til publikasjon	
Type utgiver	Departement
Formidling	Trykket utgave som kunne fås gratis på henvendelse til daværende Kommunal- og arbeidsdepartementet.
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	Sammendrag av rapport fra prosjektet "Innvandrere på norske arbeidsplasser", som er et samarbeid mellom Arbeidspsykologisk Institutt og Tyrkisk Arbeidsgiverforening.
Tema og emne	Undersøke hvordan innvandrere opplever sitt arbeidsmiljø i Norge og hvilke betingelser som må foreligge for at innvandrere selv skal kunne ta opp og gjøre noe med forhold de er misfornøyd med.
Metode	Kartlegging av innvandregruppens situasjon i fem bedrifter. Hensikten var å få eksempler på hvordan problemene ble opplevd og vurdert av de som følte dem på kroppen. Disse bedriftene var et bakeri, en "treskiftsbedrift", en "produksjonsbedrift, en restaurant, og en tradisjonell jern- og metallbedrift.
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • I bakeriet, "treskiftsbedriften" og "produksjonsbedriften" gjorde innvandrerne de tyngste og dårligst betalte jobbene. • Innvandrere på samtlige bedrifter var opptatt av å få utvidete hjemreiseordninger i forhold til norsk feriepraksis. • På alle bedrifter ble det å ta jobber som nordmenn ikke ville ha opplevd som et problem • Problem at innvandrere er konsentrert i lite ettertraktete jobber • Mye av det innvandrerne tok opp var ting som fikk norske arbeidskamerater og ledelse til å snakke om "hårsårhet", "storm i et vannglass" osv. • Ikke en eneste innvandrer på noen av bedriftene hadde deltatt på 40-timers kurs om Arbeidsmiljøloven eller andre kurs i fagbevegelsens regi. • Svært få av innvandrerne hadde gjennomgått 240-timers kurs i norsk i regi av det offentlige. • I problematiske situasjoner var hovedinntrykket at innvandrergruppene på bedriftene til dels lot være å reise saker fordi de var usikre på om de gjorde noe ulovlig.
Referanser til funn i andre undersøkelser	
Eventuelle anbefalinger	<ul style="list-style-type: none"> • Fremtidige lignende forskningsprosjekter må ha forskningsmedarbeidere med innvandrerbakgrunn. • Bedre organisering av informasjon til innvandrer miljøene om ideen bak prosjektet og resultatet fra det. • Opplæring må knyttes til konkrete problemsituasjoner. • Mindre ambisiøse planer rundt fagorganisering på bedrifter med svakt utbygd tillitsmannsapparat. • Større vekt på å skissere alternative fremgangsmåter og informere om erfa-

	ringer fra andre arbeidsplasser, enn å gi direkte råd om hva som bør gjøres for å løse problemene.
--	--

Bakgrunnsdata	
Tittel	Jobs for Immigrants – LABOUR MARKET INTEGRATION IN NORWAY - THE LABOUR MARKET INTEGRATION OF IMMIGRANTS AND THEIR CHILDREN IN NORWAY
Forfatter(e)	Thomas Liebig, Pauline Fron og Lena Schröder
Årstall	2009
Forlag/utgiver	OECD
Evt. link til publikasjon	http://www.oecd.org/document/12/0,3343,en_2649_33931_43537356_1_1_1_1,00.html
Type utgiver	OECDs International Migration Division Directorate for Employment, Labour and Social Affairs. Direktoratets mandat er å bistå land med å utforme politikk som fremmer arbeid og bedrer sosial velferd. Dette gjøres ved å gjennomføre arbeidsmarkedsreformer, bedre ytelsen til helsevesenet og designe internasjonal migrasjonspolitikk som fremmer økonomisk vekst og utvikling.
Formidling	Rapport publisert på direktoratets hjemmeside.
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	Analyse
Tema og emne	Rapport om innvandreres forhold på det norske arbeidsmarkedet.
Metode	Analyse av deskriptiv statistikk og resultater fra utvalgsundersøkelser. Datakilder er både utvalgsundersøkelser og registerdata. Registerdata kommer hovedsakelig fra SSB, men også fra Eurostat og nasjonale statistikkbyråer. Utvalgsundersøkelsene stammer blant annet fra SSB og ulike forskningsinstitusjoner.
Hovedfunn	Sammenlignet med mange andre land kommer innvandrere godt ut på det norske arbeidsmarkedet. Likevel er det betydelige forskjeller mellom innvandrere og innfødte når det gjelder arbeidsforhold. Innvandrere fra land utenfor OECD, særlig kvinner, kommer spesielt dårlig ut. Forskjellene har vedvart i lang tid, men har vist tegn til bedring i takt med de gode økonomiske forholdene i landet i senere tid. Arbeidsledigheten er høyere blant innvandrere. Videre ligger de lønsmessig under medianlønnen for innfødte. Personer med høy utdanning fra andre land opplever ofte vansker med å få kompetansen godkjent.
Eventuelle anbefalinger	Anbefalingene i rapporten omhandler hovedsakelig tiltak som kan forenkle innpass på arbeidsmarkedet for innvandrere. Disse er: <ul style="list-style-type: none"> • Bedre systemet for godkjenning av utenlandsk utdanning. • Rapporten er kritisk til kontantstøtteordningen, som gir kvinner i lavinntektsgruppen et incentiv til å være hjemme i stedet for å arbeide. Foreslår å fjerne ordningen for barn over 2 år. • Tilby språkopplæring også til personer fra nye EU-land. • Fjerne disincentiver for tidlig inntreden i arbeidsmarkedet blant aktuelle kandidater tilknyttet introduksjonsprogrammet. • Identifisere suksesskriterier og "benchmarks" slik at man kan evaluere og sammenligne kommuners innsats på integreringsområdet. • Kommunene har begrenset incentiv til å tilby god og effektiv norskopplæring. Myndighetene bør måle hvor godt kommunene lykkes i norskopplæringen av innvandrere, og belønne de som lykkes best. • Utarbeide en mer målrettet bosettingsstrategi.

	<ul style="list-style-type: none"> • Siden uformelle kanaler spiller en stor rolle i det norske arbeidsmarkedet, bør det satses mer på mentorordninger og nettverksbygging for personer som skal ut og lete etter jobb. • Målrettede praksis- og utdanningstiltak for lavt utdannede. • Øke bruken av lønnstilskudd. • Utvide omfanget til realkompetansevurderingen, og om mulig utstede kompetansebevis. • Vurdere å øke tilskuddene til arbeidsgivere som tar inn lærlinger med innvandrerbakgrunn, og inngå mer aktivt samarbeid med dem. • Initiere forskningsprosjekt som kartlegger omfanget av diskriminering i arbeidslivet. Informere om rettigheter og anti-diskrimineringslovgivning allerede i introduksjonsprogrammet. • Iverksette tiltak for å få små og mellomstore bedrifter (SME) til å ansette flere innvandrere.
--	--

Bakgrunnsdata	
Tittel	Innvandrerungdom og etterkommere i arbeid og Utdanning. Hvor forskjellige er unge med ikke-vestlig bakgrunn fra majoriteten?
Forfatter(e)	Olsen, Bjørn
Årstall	2008
Forlag/utgiver	SSB: Statistisk Sentralbyrå
Evt. link til publikasjon	http://www.ssb.no/emner/06/01/rapp_200833/rapp_200833.pdf
Type utgiver	Nasjonalt statistikkbyrå
Formidling	Publisert på internett
Særlige bemerkninger om publikasjonen	Rapporten er utført som et oppdrag for Arbeidsdepartementet.
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	Kartlegging av sysselsetting blant førstegenerasjons innvandrere og etterkommere av førstegenerasjons innvandrere i forhold til majoritetsbefolkningen.
Tema og emne	Opplysningene om innvandringskategori, landbakgrunn, fødeland, botid i Norge, kjønn og alder er hentet fra Statistisk sentralbyrås Befolkningsstatistikksystem.
Metode	De overnevnte variablene ble brukt til å nyansere forskjellene mellom befolkningsgruppene i en statistisk sammenligning.
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • I aldersgruppen 16 til 19 år var det 4 prosent forskjell i aktivitet mellom etterkommere (89,8) og majoritetsbefolkning (94). Til gjengjeld ligger aktivitetsnivået blant førstegenerasjons innvandrere i denne aldersgruppen noe etter (76,2). • De moderate forskjellene mellom majoritetsbefolkning og etterkommere holder seg i gruppen 20 til 24 år (89 mot 82 prosent aktive), mens avstanden til førstegenerasjons innvandrere (66,2) øker. • I aldersgruppen 25 til 29 år øker avstanden mellom majoritetsbefolkning og etterkommere (88 mot 77,6 prosent aktive), mens bare 61,3 prosent av førstegenerasjons innvandrere er aktive. • Den økende kvinnedominansen i høyere utdanningsinstitusjoner gjør seg gjeldende også blant etterkommere, om enn i noe mindre grad enn blant majoritetsbefolkningen. • Kvinnelige etterkommere har 23 prosent høyere aktivitet enn kvinner som er førstegenerasjons innvandrere. • Fra 25 år og oppover forsterkes de tradisjonelle kjønnsforskjellene blant etterkommere, men også noe i majoritetsbefolkningen. Kjønnsforskjellen er likevel betraktelig større blant førstegenerasjons innvandrere. • På grunn av avtagende tendenser er det ikke lenger vesentlige forskjeller i aktivitet mellom kvinnelige etterkommere og kvinnelige førstegenerasjons innvandrere. • Av førstegenerasjons innvandrere har de fra Øst-Europa (utenom EU) høyest deltakelse, fulgt av innvandrere fra Latin-Amerika, Asia og Afrika til sist. Lav deltakelse blant kvinner fra Asia og Afrika trekker snittet ned blant innvandrere fra disse regionene. • Forskjellene mht til mors opprinnelsesland blir så godt som utjevnet blant etterkommerne. • Botid er en viktig bakgrunnsvariabel for aktivitetsnivå. Blant de som innvandret som små barn er aktivitetsnivået på høyde med det for et-

	<p>terkommere.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kjønnforskjellene øker når alderen ved innvandring øker. • Etterkommere og førstegenerasjons innvandrere mellom 25 og 29 år har i mye større grad sivilstatus "gift med barn" enn majoritetsbefolkningen med samme alder. • Sysselsettingen blant gifte kvinner med innvandrerbakgrunn er langt lavere enn i majoritetsbefolkningen med samme sivilstatus. For eksempel er 80 prosent av gifte kvinner i majoritetsbefolkningen sysselsatte mens bare 62 prosent av kvinner med innvandrerbakgrunn er det.
<p>Referanser til funn i andre undersøkelser</p>	
<p>Eventuelle anbefalinger</p>	

Bakgrunnsdata	
Tittel	Innvandrere ansatt i staten – hvorfor lavere andel enn i privat sektor?
Forfatter(e)	Olsen, Bjørn
Årstall	2009
Forlag/utgiver	Statistisk sentralbyrå
Evt. link til publikasjon	http://www.ssb.no/emner/06/01/rapp_200908/
Type utgiver	Nasjonalt statistikkbyrå
Formidling	Publisert på internett
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	Analyse
Tema og emne	Sysselsatte innvandrere fordelig på sektor. Analyse av årsakene til at det offentlige sysselsetter en lavere andel innvandrere enn det private næringsliv.
Metode	Analyse av deskriptiv statistikk.
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Staten har en lavere andel innvandrere blant sine ansatte enn privat sektor. 10 % av innvandrere arbeider i det private, mot 7,4 i statlig sektor og 7,3 i kommunal og fylkeskommunal sektor. Tilsvarende tall for innvandrere fra landgruppe 2 er 5,4 totalt, 3,5 i statlig og 4,8 % i kommunal og fylkeskommunal sektor. Totalt utgjorde personer fra landgruppe 2 5,1 % av arbeidsstyrken. • Mønsteret må sees i sammenheng med innvandrernes fordeling på nærings- og yrkesgrupper. 18 % av sysselsatte personer i landgruppe 2 jobber i private næringer som hotell-, restaurant- og rengjøringsvirksomhet, mens andelen for befolkningen sett under ett er 4,1 %. "Andre yrker", som omfatter yrker uten krav til utdanning, gir arbeid til 24 % av de sysselsatte fra landgruppe 2, mot 5,8 % av alle sysselsatte. • Innvandrere fra landgruppe 2 er også overrepresenterte i salgs- og serviceyrker i kommunal og fylkeskommunal sektor (51,5 % mot 38,3 for befolkningen sett under ett). Yrkene omfatter en del ufaglært arbeid, blant annet pleie- og omsorgsykker uten krav til utdanning på høyskole/universitetsnivå. • Det er noe vanskelig å analysere disse tallene i forhold til utdanning ettersom vi mangler utdanningsopplysninger for 45 % av innvandrerne. • Generelt ser man at utdanningskravet er høyere i offentlig sektor. Privat sektor har størst andel ufaglærte jobber, og sysselsetter en større andel av de som kun har obligatorisk utdanning. Privat sektor sysselsetter om lag 6 ganger så mange som statlig sektor. Arbeidstilbudet er langt bredere i privat sektor. • Innvandrere med minst fire års botid utgjør 6,2 % av arbeidstakere totalt i Norge. Blant statsansatte er 6 % innvandrere med tilsvarende lang eller lengre botid, så statens andel anses å være representativ i forhold til denne populasjonen. • Utdanning fra Norge betyr mer i staten. Det henger sammen med at

	<p>man ofte har bruk for mer "nasjonalspesifikk" utdanning. I departementene vil det for eksempel ofte kreves kjennskap til norsk lovverk og forvaltningspraksis.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bruken av deltidsarbeid er størst i kommunal og fylkeskommunal sektor. Andelen sysselsatte som har heltidsarbeid i denne sektoren er lavest for personer fra landgruppe 2.
Referanser til funn fra andre undersøkelser	
Eventuelle anbefalinger	Ingen funnet

Bakgrunnsdata	
Tittel	Arbeidsmiljø smitter – men det kræver en aktiv smittekilde.
Forfatter(e)	
Årstall	2005
Forlag/utgiver	Rambøll Management Consulting
Evt. link til publikasjon	http://www.lo.dk/upload/LO/Documents/O/OPA_december2005_3184.pdf
Type utgiver	Konsulentselskap som er en del av Rambøll Gruppen.
Formidling	Publisert på internett
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	Rambøll (2005) har gjennomført en undersøkelse på vegne av dansk LO, der ikke-vestlige innvandreres kjennskap til arbeidsforhold er i fokus.
Tema og emne	Undersøkelsen er avgrenset til følgende bransjer /fagområder: handel og kontor, hotell og restaurant, rengjøring, produksjon, og pleie og omsorg.
Metode	Rambøll gjennomførte intervjuer med representanter for fagbevegelsen på den ene siden, og ansatte med minoritetsbakgrunn, deres ledere og sikkerhetsansvarlige på den andre siden.
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Undersøkelsen viser at en aktiv bevissthet om fysisk arbeidsmiljø er avhengig av etniske minoriteters utdanning, og av hvilken type bransje og bedrift de er ansatt i. Undersøkelsen viser eksempelvis at etniske minoriteter med faglig utdanning innenfor salg, servitør- eller kokkeyrket, har en holdning og adferd omkring arbeidsmiljø som i stor grad er lik deres danske kollegaers. • Ufaglærte innvandrere har i mindre grad et bevisst forhold til arbeidsmiljøet sitt. • Innvandrere er overrepresentert i yrker som er belastet med hensyn til arbeidsulykker, og er dermed mer utsatte enn etnisk danske. • Bevissthet omkring arbeidsmiljø er avhengig av hvilken type bedrifter etniske minoriteter er sysselsatte i. Dette gjelder for det første om bedriftens eier har minoritetsbakgrunn. Det viser seg at både arbeidsgivere og arbeidstakere i bedrifter der eier har minoritetsbakgrunn, for eksempel i restaurantbransjen, har liten grad av bevissthet og kjennskap til arbeidsmiljøspørsmål. • Rengjøringsbedrifter kan fungere som en inngang til arbeidsmarkedet for nyankomne innvandrere, der ansatte ser seg presset til å arbeide under dårlige forhold. • Rapporten viser også at andregenerasjonsinnvandrere i større grad enn førstegenerasjonsinnvandrere er bevisst på deres arbeidsmiljø, og hvilke rettigheter de har. • Rambøll (2005) belyser også innvandreres psykiske arbeidsmiljø. Minoritetsansatte ved bedrifter der eier også har minoritetsbakgrunn, oppgir at felles språk og kultur bidrar til trivsel. • Minoritetsansatte ved danske bedrifter og offentlige institusjoner vurderes å være særlig utsatt i forhold til mobbing på arbeidsplassen, som i stor grad går utover deres trivsel. • Høye krav til arbeidstempo kan også føre til stress hos arbeidstakere, særlig innenfor pleie og omsorg der arbeidstempo kan gå utover omsorgskvaliteten.

<p>Referanser til funn i andre undersøkelser</p>	
<p>Eventuelle anbefalinger</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Det anbefales at fagforeningens merverdi tydeliggjøres for etnisk minoriteter. • Det anbefales at det gjennomføres en opplysningskampanje rettet mot ufaglærte etniske minoriteter. • Det anbefales at det gjennomføres en kampanje rettet mot sikkerhetsrepresentanter som omhandler spesielle forhold i bransjen og minoritetsmedarbeidere. • Det anbefales at det arbeides systematisk og målrettet for å rekruttere flere sikkerhetsrepresentanter med minoritetsbakgrunn. • Det anbefales at det arbeides mer oppsøkende for å nå ansatte i "isolerte" yrker som for eksempel renhold. Anbefalinger på virksomhetsnivå: • Det anbefales at det utarbeides eksempler på "beste praksis"-forløp på hvordan etniske minoriteter kan integreres på arbeidsplassen.

Bakgrunnsdata	
Tittel	Sist blant likemenn? Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet
Forfatter(e)	Rogstad, Jon
Årstall	2001
Forlag/utgiver	Oslo: Institutt for samfunnsforskning
Evt. link til publikasjon	
Type utgiver	
Formidling	Publiseringen er sluttproduktet av prosjektet "Innvandrere på arbeidsmarkedet – tilpasning og integrering"
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	
Tema og emne	
Metode	Åpen og eksplorerende metodisk tilnærming, funnene kan således ikke generaliseres. Data hentet fra fire ulike bedrifter, to produksjons- og to servicebedrifter
Hovedfunn	<p>Funn fra kapittel 8 om arbeidstakeres situasjon på arbeidsplassene</p> <ul style="list-style-type: none"> • Minoritetsansatte overrepresentert i yrker/avdelinger som er lavtlønnede og som gir få muligheter for mobilitet • Minoritetsansatte overkvalifisert, og får ikke nyttiggjort utdanning fra utlandet. For å gjøre karriere, vurderer en innvandrer at man som innvandrer må gjøre en større innsats enn majoriteten for å vise at man er "god nok" • Minoritetsansatte forstår ikke alltid de kulturelle kodene på arbeidsplassen, for eksempel opplever de at norske arbeidstakere og -ledere har en for direkte tone, som de opplever som respektløs overfor ledelsen • Både formelle språkferdigheter og sosiale kommunikasjonsformer har i form av kommunikativ kompetanse betydning for integrering på arbeidsplassen • Felles humor kan eksempelvis være en kilde til eksklusjon
Referanser til funn i andre undersøkelser	
Eventuelle anbefalinger	

Bakgrunnsdata	
Tittel	"A cross-sectional study of self-reported work conditions and psychiatric health in native Swedes and immigrants" i <i>Occupational Medicine</i> Vol. 48, No. 5: 309-314,
Forfatter(e)	Rosmond R., Lapidus L. og Bjørntorp P.
Årstall	1998
Forlag/utgiver	Society of Occupational Medicine
Evt. link til publikasjon	http://occm.oxfordjournals.org/cgi/reprint/48/5/309
Type utgiver	Tidsskrift underordnet Oxford Journals
Formidling	Publisert på internett
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	Studie av arbeidsforhold og psykisk helse, der det ble gjennomført spørreundersøkelse blant arbeidstakere født i Sverige og i utlandet.
Tema og emne	
Metode	Statistisk undersøkelse basert på klyngeutvalg blant arbeidstakere i Göteborg.
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Det fremkommer at innvandrere i større grad enn svensker arbeider i skift, og at de i mindre grad har innflytelse over arbeidssituasjonen sin. • Likevel tyder resultatene i undersøkelsen på at etnisk svenske arbeidstakere i større grad enn utenlandskfødte er utsatt for psykiatriske lidelser som følge av arbeidsrelatert stress. • Svensker brukte i større grad enn innvandrere antidepressive medisiner, mens innvandrere i større grad opplevde melankoli og lav tilfredshet over livet. • Lite tilfredshet med kolleger var en viktig grunn til lav tilfredshet over arbeidssituasjon både blant svensker og blant innvandrere.
Referanser til funn i andre undersøkelser	
Eventuelle anbefalinger	

Bakgrunnsdata	
Tittel	The integration of non-western immigrants in a scandinavian labour market: The Danish experience.
Forfatter(e)	Schultz-Nielsen, Marie-Louise
Årstall	2001
Forlag/utgiver	Rockwool Fondens Forskningsenhed
Evt. link til publikasjon	http://www.rff.dk/files/RFF-site/Publikations%20upload/Arbejdspapirer/The%20integration%20of%20non%20Western%20immigrants%20in%20a%20Scandinavian%20labour%20market.study_7.pdf
Type utgiver	Dansk uavhengig forskningsenhet under Rockwool fondet som har til formål å produsere ny viten om aktuelle samfunnsproblemer, spesielt innen arbeidsmarkedsforhold og om velferdsstatens funksjon.
Formidling	Publisert på internett
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	Generell beskrivelse av situasjonen for ikke-vestlige innvandrere i Danmark, med spesielt fokus på integrasjon i arbeidsmarkedet.
Tema og emne	
Metode	
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • I 2000 var det registrert 260 000 utlendinger i Danmark, mens antallet utlendinger fra ikke-vestlige land var på 180 000. • Sysselsettingsnivået er generelt lavere blant kvinner enn for menn i Danmark, og dette gjelder spesielt for ikke-vestlige innvandrere. • Tall fra 1998 viser en sysselsettingsandel på 79 % blant danske menn, mens andelen blant ikke-vestlige menn er 46 %. Prosentandelene for kvinner er på 69 % og 32 % for hhv. danske og ikke-vestlige. • En betydelig andel av ikke-vestlige innvandrere og deres etterkommer befinner seg i ufaglærte yrker. Disse funnene er basert på datamateriale fra 1996. • Andelene for ikke-vestlige menn og kvinner i ufaglærte yrker er på hhv. 41% og 42 %. Til sammenligning er tilsvarende andeler for danske menn og kvinner begge på 22 % .
Referanser til funn i andre undersøkelser	
Eventuelle anbefalinger	

Bakgrunnsdata	
Tittel	"Kapittel 4: Innvandrede helsearbeidere – og et inkluderende arbeidsliv?" i <i>Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier</i> (red.) Torild Hammer og Einar Øverbye
Forfatter(e)	Seeberg, Marie Louise og Rannveig Dahle
Årstall	2006
Forlag/utgiver	Oslo: Gyldendal akademisk
Evt. link til publikasjon	
Type utgiver	
Formidling	Artikkel i antologi. Boken et resultat av forskning på inkluderende arbeidsliv ved forskningsinstituttet NOVA.
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	
Tema og emne	
Metode	Feltarbeid i form av deltakende observasjon, uformelle samtaler og intervjuer, som er utført på to arbeidsplasser i 2004. En sykehjemsavdeling og en post ved et sykehus. Materialet omfatter ca 80 ansatte
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Funntilsier at innvandreransatte i helse- og omsorgsektoren ikke kan regne med samme karrieremuligheter som ansatte for øvrig • Ansatte med innvandrerbakgrunn i størst antall ansatt nederst i "hierarkiet", i den "outsourcete" rengjøringen, blant ekstravakter og deltidsansatte pleiere, og blant de underordnede legene • Forfattere hevder også at innvandreransatte i denne sektoren ikke kan regne med å få full uttelling for kompetanse i form av lønn. For førstegenerasjonsinnvandrere henger dette ofte sammen med manglende norsk godkjenning av formell kompetanse fra utlandet. For andre-generasjonsinnvandrere henger det mer sammen med at de har utdanning fra innenfor yrker der de ikke får jobb, og må dermed arbeide innenfor et yrke der de mangler formell kompetanse • Inklusjon i denne delen av arbeidslivet skjer ifølge forfatterne i form av underordning i et hierarki
Referanser til funn i andre undersøkelser	
Eventuelle anbefalinger	

Bakgrunnsdata	
Tittel	"Det er kunnskapene mine dere trenger, ikke språket mitt" Etnisitet, kjønn og klasse ved to arbeidsplasser i helse- og omsorgsbransjen
Forfatter(e)	Seeberg, Marie Louise og Rannveig Dahle
Årstall	2005
Forlag/utgiver	Oslo: NOVA
Evt. link til publikasjon	
Type utgiver	Forskningsinstitutt
Formidling	Rapporten er en publikasjon under prosjektet "Arbeidsplasser i helse- og omsorgssektoren: kjønn, klasse og identitet" som er finansiert av Norges forskningsråd
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	
Tema og emne	Rapporten handler om hva etnisitet, kjønn og klasse betyr på arbeidsplasser i helse- og omsorgssektoren.
Metode	Feltstudie ved to arbeidsplasser, et bo- og behandlingssenter og et sykehus
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Det er forskjeller mellom sykehuset og bo- og behandlingssenteret når det gjelder temaene likhet, diskriminering og forskjell – vanskeligere for en innvandrere å bli ansatt på sykehuset • På sykehuset er det en offisiell politikk om at "alle blir behandlet likt". Premisset om likhet gjør at en forventer like resultater av lik behandling, uansett om en ansatt er innvandrere eller født i Norge. Sykehuset forutsatte norskhet som det normale, og ga med det personer født i Norge et kompetansefortrinn • På bo- og behandlingssenteret er det en bevisst likestillingspolitikk og spørsmål om diskriminering blir tatt alvorlig • Et funn er at betydningen av å beherske norsk "godt nok" handler om mye mer enn objektive kriterier som for eksempel språktester. En må også beherske de kulturelle språklige kodene • Forskerne finner at norskhet underforstått blir vektlagt som kompetanse, og at dette reduserer innvandreres muligheter, særlig på sykehuset
Referanser til funn i andre undersøkelser	
Eventuelle anbefalinger	Dersom helsesektoren skal utvikles som en god og inkluderende arbeidsarena er det nødvendig med en tydelig politikk, og en direkte tilnærming til diskrimineringsspørsmål

Bakgrunnsdata	
Tittel	"Kapittel 3: Innvandrerkvinner i norsk arbeidsliv, inkludert eller marginalisert?" i <i>Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier</i> (red.) Torild Hammer og Einar Øverbye
Forfatter(e)	Ragnhild Sollund
Årstall	2006
Forlag/utgiver	Oslo: Gyldendal akademisk
Evt. link til publikasjon	
Type utgiver	
Formidling	Artikkel i antologi. Boken et resultat av forskning på inkluderende arbeidsliv ved forskningsinstituttet NOVA.
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	
Tema og emne	
Metode	Studie av innvandrerkvinner i to hotellbedrifter
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Kvinnene følte seg akseptert, og majoriteten tilpasset seg innvandrere ved å snakke engelsk. Dette positivt da fører til lav terskel for deltakelse, men kan forsterke et lavt norsknivå • Aksept av kommunikasjon på engelsk kan på lengre sikt føre til at innvandrerkvinner føler seg ekskludert fra den norske majoriteten i bedriften og fra samfunnet for øvrig • Forfatter konkluderer med at konsentrasjon av innvandrere i enkelte yrker/bransjer kan bidra til at innvandrere forblir innenfor de lavere sjikt av arbeidsmarkedet
Referanser til funn i andre undersøkelser	

Bakgrunnsdata	
Tittel	Sysselsättning, arbetstider och arbetsmiljö 2002–2003.
Forfatter(e)	
Årstall	2005
Forlag/utgiver	Statistiska centralbyrån
Evt. link til publikasjon	http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0101_2002I03_BR_LE109SA0501.pdf
Type utgiver	Nasjonalt statistikkbyrå
Formidling	Publisert på internett
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	Rapporten dreier seg om arbeidsmiljøet for den svenske befolkningen i sin helhet. Rapporten går ikke inn på innvandrergupper spesielt, men det er mulig å studere foreliggende statistikk for å avdekke om innvandrerarbeidstakere skiller seg ut i forhold til den totale arbeidstakermassen i Sverige.
Tema og emne	
Metode	Rapporten er basert på statistisk data om personer som er født i Sverige, Norden, EU-land, øvrige Europa, Nord-Amerika/Oseana, Sør-Amerika, Asia og Afrika
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Nesten samtlige arbeidere i byggebransjen oppgir at de er utsatt for fysisk belastning. • 90 % av kvinner i produksjonsindustrien oppgir at de er utsatt for fysisk belastning. • En like stor andel kvinner i pleie og omsorg som menn i byggebransjen oppgir at de utfører tunge løft, denne andelen er for de to gruppene 56%. Kvinner i pleie og omsorg er også den gruppen som i størst grad oppgir at de arbeider i ubekvemme stillinger, 70 % av arbeiderkvinner innenfor denne bransjen oppgir dette. • Innvandrere skiller seg ikke nevneverdig fra arbeidstakere generelt når det gjelder opplevelse av tunge løft eller fysisk belastning i arbeidet. • Det er forskjeller mellom innvandrere og arbeidstakere i sin helhet når det gjelder autonomi og medbestemmelse i arbeidet: 32% av arbeidstakerne generelt opplever at de savner innflytelse over sin egen arbeidstid, mens 40 % av innvandrerarbeidstakerne oppgir det samme. • Andelen for arbeidstakere født i utlandet er også større enn andelen for arbeidstakere totalt når det gjelder opplevd mangel på innflytelse over planlegging av egne oppgaver og arbeidstempo.
Referanser til funn i andre undersøkelser	
Eventuelle anbefalinger	

Bakgrunnsdata	
Tittel	Integration – en beskrivning av läget i Sverige
Forfatter(e)	
Årstall	2008
For-lag/utgiver	Statistiska centralbyrån
Evt. link til publikasjon	http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0105_2008A01_BR_BE57BR0801.pdf
Type utgiver	Nasjonalt statistikkbyrå
Formidling	Publisert på internett
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	Rapporten gir et oversiktsbilde over situasjonen for innvandrere på det svenske arbeidsmarkedet.
Tema og emne	Presentere sentrale trekk ved innvandreres arbeidsforhold i Sverige.
Metode	Rapporten er basert på statistisk data om personer som er født i Sverige, Norden, EU-land, øvrige Europa, Nord-Amerika/Oseana, Sør-Amerika, Asia og Afrika
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Det er forskjeller i sysselsettingsnivå mellom personer født i Sverige og personer født i utlandet. • Sysselsettingsnivå øker med lengre botid i Sverige, men det er sysselsettingsnivået blant innvandrere er fortsatt lavere enn personer født i Sverige selv med lang botid (20 år). • Det er store forskjeller mellom innvandrergrupper fra ulike nasjonaliteter. Innvandrere fra land i Afrika har lavest sysselsetting. • Lavt utdannede innvandrere er i mindre grad sysselsatt enn høyt utdannede. • Samtidig er det en betydelig andel av høyt utdannede innvandrere som arbeider i yrker som ikke krever høyskoleutdanning. • 60 % av kvinner født i Afrika arbeider innenfor service, omsorg og salg. Videre har kvinner født i Afrika den laveste andelen av sysselsatte i yrker som enten krever kortere høyskoleutdanning eller teoretisk spesialkompetanse. • I alle gruppene er det en mindre andel av menn ansatt i service, omsorg og salg. • En betydelig større andel av menn er ansatt i håndverksarbeid eller prosess- og maskinoperatørarbeid. • Også blant menn er det de som er født i Afrika som har lavest andel ansatte i yrker som krever enten kortere høyskoleutdanning eller teoretisk spesialkompetanse. • Det er en større andel foretakseiere blant personer født i utlandet enn blant personer født i Sverige. Det er blant personer født i Asia at denne andelen er størst.
Referanser til funn i andre undersøkelser	

Eventuelle anbefaling- er	
--	--

Bakgrunnsdata	
Tittel	Levnadsförhållanden Rapport nr 96. Integration til svensk välfärd? Om invandrares välfärd på 90-talet
Forfatter(e)	Statistiska Centralbyrån
Årstall	2002
Forlag/utgiver	Arbetslivsinstitutet
Evt. link til publikasjon	
Type utgiver	
Formidling	
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	
Tema og emne	
Metode	
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Det fysiske arbeidsmiljøet varierer kraftig mellom ulike sektorer. Støy og tilsmussing er for eksempel vanligere innen verkstedsindustrien en innen omsorgsektoren, mens repetitive tunge løft er vanligere innen omsorgsektoren og jordbrukssektoren • Det er ubetydelige forskjeller mellom innvandrere og svenskfødte når det gjelder ubekvemme arbeidsstillinger og tunge løft • Det er større forskjeller knyttet til støy og fysisk belastning • Andre generasjonsinnvandrere skiller seg ikke særlig fra etnisk svenske når det gjelder fysisk arbeidsmiljø • Også når det gjelder psykisk arbeidsmiljø er det store sektorvariasjoner • Det er små forskjeller mellom etnisk svenske og andre generasjonsinnvandrere, mens det er større forskjeller mellom disse gruppene på den ene siden og førstegenerasjonsinnvandrere på den andre • Det er flere utenlandsfødte som oppgir å ha et stressende og ensformig arbeid • Det er også flere innvandrere som har et instrumentelt forhold til arbeidet, hvilket vil si at de først og fremst ser arbeidet som en kilde til inntekt uten noen annen form for tilfredsstillelse • Innvandrere har også mindre muligheter til å lære nye ting • Det fremkommer også at ikke-vestlige innvandrere scorer dårligere enn øvrige både når det gjelder det fysiske og det psykiske arbeidsmiljøet
Referanser til funn i andre undersøkelser	
Eventuelle anbefalinger	

Bakgrunnsdata	
Tittel	Innvandrere i fagbevegelsen
Forfatter(e)	Svensen, Elin og Svensson, Barbro
Årstall	2002
Forlag/utgiver	FAFO
Evt. link til publikasjon	http://www.faf.no/pub/rapp/392/392.pdf
Type utgiver	Uavhengig stiftelse som forsker på arbeidsliv, velferdspolitik og levekår, nasjonalt og internasjonalt.
Formidling	Publisert på internett
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	Utgangspunkt å kartlegge utfordringer for fagbevegelsen står ovenfor i forhold til rekruttering og oppfølging av innvandrere.
Tema og emne	Kartlegging av innvandreres forhold til fagbevegelsen gjennom organisasjonsgrad i forhold til resten av befolkningen i Norge, og i forhold til type arbeid, tilknytning til arbeidslivet, botid, og sammenlignet med innvandrere i Sverige og Danmark.
Metode	Analyse basert på data fra SSBs Levekårsundersøkelse for innvandrere fra 1996, sammenlignet med tall fra Levekårsundersøkelse for hele befolkningen 1995. Utvalg er gjort av store og betydelige ikke-vestlige innvandrergupper i Norge.
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Innvandrere overrepresentert i hotell- og restaurantvirksomhet og rengjøring. • Innvandrere med kort botid overrepresentert i bedrifter med høye innvandrerandeler. • Nyankomne innvandrere konsentrert i visse bransjer. Innvandrere spres i andre næringer med økt botid. • Høy organisasjonsgrad blant innvandrere og svenske arbeidstakere i Sverige. • Danske arbeidstakere med kontakt med innvandrere mindre skeptisk til innvandring. • Ca. 20 % forskjell i organisasjonsgrad mellom ikke-vestlige innvandrere og befolkning ellers. • Organisasjonsgrad øker når tilknytningen til arbeidsmarkedet er fastere. • 68 % av innvandrere har fast ansettelse, mot 84 % i resten av befolkningen. • 30 % forskjell mellom innvandrere og øvrig befolkning i offentlig sektor. Ingen forskjell i privat vareproduksjon, 15 % forskjell i privat tjenesteyting. • De fleste klubber oppgir at mangel på brosjyrer på andre språk enn norsk vanskeliggjør rekruttering. • Innvandrere oppgis å være passive medlemmer, stereotyper utbredt. • Innvandrerepresentasjon blant tillitsvalgte er generelt lav.

Referanser til funn i andre undersøkelser	
Eventuelle anbefalinger	ingen

Bakgrunnsdata	
Tittel	Arbeidsmiljøloven i et fargerikt arbeidsliv
Forfatter(e)	Tahereh Talebi (Prosjektleder)
Årstall	2004
Forlag/utgiver	Arbeidstilsynet
Evt. link til publikasjon	http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download.php?tid=27865
Type utgiver	Arbeidstilsynet er en statlig etat, underlagt Arbeidsdepartementet. Etatens oppgave er å føre tilsyn med at virksomhetene følger arbeidsmiljølovens krav.
Formidling	Publisert på internett
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	Prosjektets mål var å redusere fysiske og psykiske helsebelastninger som følge av manglende tilrettelegging/utstøting på arbeidsplassen.
Tema og emne	Arbeidstilsynet skal gjennom sine kontroll-, informasjons- og veiledningsoppgaver påse at kravene i arbeidsmiljøloven overholdes, og opplever at minoritetsspråklige er en utsatt gruppe når det gjelder fysiske og psykiske helseskader som følge av mangel på informasjon og opplæring.
Metode	50 tilsynsbesøk på 46 arbeidsplasser. Tilsynsbesøkene ble gjennomført i følgende bransjer: bygg og anlegg, renhold, sykehjem, industri, restaurant, landbruk og fiskeri.
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • 4 av 10 virksomheter har ikke rutiner som sikrer skriftlige arbeidsavtaler med alle ansatte. • 44 % av virksomhetene mangler rutiner som sikrer at arbeidstakerne får reell innflytelse på arbeidsmiljøet • Halvparten av de besøkte virksomhetene har ikke rutiner som sikrer nødvendig opplæring og informasjon for å kunne utføre arbeidet på en forsvarlig måte. • 15 % av de besøkte virksomhetene mangler nødvendig arbeidsutstyr og tekniske hjelpemidler til alle ansatte. • Ansatte i 41 % av de besøkte virksomhetene opplever tidspress som går utover helse eller kan utsette dem for ulykke. • 1 av 5 ansatte opplever ubehagelige kommentarer og atferd knyttet til sin etniske bakgrunn. Store variasjoner mellom geografiske distrikter. • 39 % av besøkte virksomheter manglet rutiner for skriftlige arbeidsavtaler, særlig problem i bygg- og anleggsbransjen. • Flere arbeidstakere kjenner ikke til bedriftens systematiske HMS arbeid. • Likebehandling gir ikke nødvendigvis like muligheter.
Referanser til funn i andre undersøkelser	<ul style="list-style-type: none"> • Levekårsundersøkelsen 1997. • Berit Berg, SINTEF.

	<ul style="list-style-type: none"> • UDI, Rapport om rasisme og diskriminering i Norge, 2001-2002. • Rapport fra Senter mot etnisk diskriminering, 2001-2002. • Trekk ved arbeidsmiljøsituasjonen, Rapport fra Arbeidstilsynet 2004 • SSB: Innvandrere i Norge, 1997. • Strategisk plan for Arbeidstilsynet, 2004-2007. • Rapport fra 2. Distrikt, Arbeidstilsynet, Innvandreprosjektet, 1998.
<p>Eventuelle anbefalinger</p>	<p>Råd om hvordan Arbeidstilsynets ansatte kan fange opp tegn på "risikoforhold" på innvanderens arbeidsplass, blant disse er:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taushet omkring innvanderens arbeidsforhold. • "Lik behandling" gis som forklaring. • Nekter ansvar for innvanderens språkproblemer. • Kulturelle og religiøse forklaringer. • Verneombud har aldri mottatt henvendelser fra minoritetsspråklige. • Viktig å samtale med arbeidstaker uten ledelse til stede.

Bakgrunnsdata	
Tittel	Mangfold i ledelse
Forfatter(e)	Thiis-Evensen, Anette, Skattum, Christian, Sekkesæter, Helle
Årstall	
For-lag/utgiver	Asplan Viak AS
Evt. link til publikasjon	http://www.ks.no/PageFiles/6405/071001_Sluttrapport%20Mangfold%20i%20ledelse%2020rev.pdf
Type utgiver	Asplan Viak tilbyr tverrfaglig rådgivning og problemløsning, spesielt rettet mot endrings- og omstillingsprosesser i samfunnet.
Formidling	Publisert på internett
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, sat-sing)	Asplan Viak ved Asplan Analyse fikk i samarbeid med Kulturell Dialog AS, våren 2007, i oppdrag fra KS og gjennomføre Forsknings- og utviklingsprosjektet "Mangfold i ledelse." Formålet med prosjektet har vært å fremskaffe et kunnskapsgrunnlag om hva som hemmer og fremmer rekruttering av ikke vestlige innvandrere til lederstillinger og nøkkelposisjoner i norske kommuner.
Tema og emne	Hovedproblemstillingene for dette FOU- prosjektet har vært å undersøke <i>hva fremmer eller hemmer større mangfold i kommunale lederstillinger?</i>
Metode	Problemstillingen har blitt belyst gjennom spørreundersøkelse til alle landets kommuner høsten 2007, casestudier i Bergen, Stavanger, Gjøvik og Drammen kommuner våren 2008, intervjuer med ledere med innvandrerbakgrunn våren 2008 og følgeforskning i kandidatnettverk for Mangfold i Ledelse på samlingene i 2007/2008.
Hovedfunn	
Referanser til funn i andre undersøkelser	<ul style="list-style-type: none"> • Om lag en tredjedel av landets kommuner har ledere på ett eller annet nivå med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn. • Av de 239 kommunen¹¹⁴ som har svart på spørsmål om de har toppledere, virksomhetsleder, teamledere og nøkkelpersoner med ikke vestlig bakgrunn, er det kun 2,3 prosent som har toppledere med ikke-vestlig bakgrunn. Det er fem relativt små kommuner har svart at de har toppledere med ikke vestlig bakgrunn. • 16 kommuner har utviklet tiltak/prosjekter med det siktemål å kvalifisere personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn til lederstillinger • Kompetanse og erfaring står sterkt som en begrunnelse for å rekruttere innvandrere til lederstillinger. Knapphet på arbeidskraft er også en faktor som fremmer rekruttering av ikke-vestlige innvandrere • Manglende norskkunnskaper står sterkt som en begrunnelse for eventuelt ikke å rekruttere ikke-vestlige innvandrere til lederstillinger. • Mange peker på manglende faglige kvalifikasjoner hos søkeren, samtidig som mange peker på at det er vanskelig å avdekke søkerens kompetanse. • Spørreundersøkelsen viser også at viljen til å rekruttere ikke vestlige innvandrere til lederstillinger og nøkkelposisjoner er stor. Hele 53 prosent av de 338 kommunene, sier det er mer aktuelt å rekruttere personer med innvandrerbakgrunn til leder/nøkkelposisjoner når enn før. 21 prosent svarer at det er lite aktuelt, og 25 prosent er usikre, og svarer at de "ikke vet." Dette varierer med

	<p>andel ikke-vestlige innvandrere i kommunen, og det faktiske rekrutteringsgrunnlaget.</p>
<p>Eventuelle anbefalinger</p>	<p>Faktorer som fremmer en karriere i kommunesektoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Norskferdigheter og samfunnsforståelse fremmer inngangen til en stilling i kommunal sektor. Innsikt i norsk arbeidslivskultur gir en nyttig orienteringsevne i forhold til å se egne karrieremuligheter. • Øket samfunnsdeltakelse gjennom lokalt engasjement i forenings- eller organisasjonsvirksomhet kan være med å utvikle personlige og faglige nettverk som er nyttige for karrieren. • Deltakelse på kompetansehevende tiltak, faglige nettverk og etter hvert lederutviklingsprogram er karrierefremmende. • Det er viktig å bli sett av andre som en med et potensial eller talent. Det er derfor nyttig at kandidatene finner seg støttespillere i andre medarbeidere og ledere. • Det kan bli nødvendig å mobilisere pågangsmot og stå-på-vilje mange ganger. Flere av kandidatene har erfart at de først har lyktes og nå frem i en søkeprosess etter gjentatte forsøk, så rådet er: Søk på nytt og på nytt og ikke mist motet. • Arbeide med egne omdømmeverdier og en tydelig kommunikasjon. Bevissthet rundt egne kvalifikasjoner er et nødvendig forarbeid til en søkeprosess. Det er også viktig å spisse kommunikasjonen inn mot den stillingen du har lyst å søke på.

Bakgrunnsdata	
Tittel	Midlertidig ansatte - mindre jobbsikkerhet og selvbestemmelse?
Forfatter(e)	Thorstad, Anders
Årstall	2005
Forlag/utgiver	Universitetet i Bergen
Evt. link til publikasjon	https://bora.uib.no/bitstream/1956/1302/1/Masteroppgave-thorstad.pdf
Type utgiver	Universitet
Formidling	Publisert på internett
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	Masteroppgaven i sosiologi er en analyse av levekårsundersøkelsen fra 2003.
Tema og emne	I masteroppgaven blir det undersøkt om midlertidig ansatte i Norge opplever lavere grad av jobbautoomi og jobbsikkerhet enn fast ansatte. Det er tegn som tyder på at "den norske modellen" for arbeidslivet, med høy grad av deltagelse av arbeidstakerorganisasjoner og jobbsikkerhet er under press. Den spesielle bakgrunnen for oppgaven er at Bondevik-II regjeringen foreslo ny arbeidsmiljølov.
Metode	Tallmaterialet er hentet fra Statistisk sentralbyrås Samordnede levekårsundersøkelse fra 2003, der spørsmålene ble sett på som relevante når det gjaldt å belyse problemstillingen. Det er gjennomført en statistisk regresjonsanalyse.
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Unge arbeidstakere og innvandrere er overrepresentert blant midlertidig ansatte. • Midlertidig ansatte opplever signifikant lavere grad av jobbautoomi og jobbsikkerhet. • Det er på den andre siden ingen signifikante forskjeller mellom faste og midlertidig ansatte når det gjelder typiske jobbtrivselsvariabler. • Det er mulig at man får inn flere i arbeidslivet generelt med en liberalisering av bestemmelsene for bruk av midlertidige ansettelser, spesielt svake grupper som unge og innvandrere. Dette blir sett på som paradoksalt da disse gruppene allerede er overrepresentert blant midlertidig ansatte.
Referanser til funn i andre undersøkelser	
Eventuelle anbefalinger	Funnene i oppgaven kombinert med annen aktuell forskning gir grunn til å tro at for den enkelte arbeidstaker vil liberaliseringen av lovverket rundt bruken av midlertidig ansatte ha en negativ effekt.

Bakgrunnsdata	
Tittel	Motivasjon og utvikling: Innvandrere i næringsmiddelindustrien
Forfatter(e)	Aakervik, Rolf Undset
Årstall	1991
Forlag/utgiver	Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet
Evt. link til publikasjon	
Type utgiver	Forskningsinstitutt
Formidling	Publisert som rapport
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	Fokus på språkopplæring, tilrettelagt fagopplæring, og skolering av tillitsvalgte
Tema og emne	Rapporten er en undersøkelse og vurdering av innvandreres motivasjon for å bedre sin situasjon i fire næringsmiddelbedrifter
Metode	Datainnsamling foretatt av tillitsvalgte ved de enkelte bedriftene. Forfatter uten formell forskerkompetanse. Forsker Ragnar Næss fungert som veileder. Det er brukt spørreskjema og intervju, samt vurderinger fra et seminar for tillitsvalgte om innvandrere i arbeidslivet
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Det vurderes å være behov for språkopplæring • Det oppleves behov for skrivekurs innrettet på norskopplæring i å skrive rapporter, utfylle skjemaer, og skrive søknader • Det vurderes også å være behov for grunnleggende dataopplæring i flere av de aktuelle bedriftene • Samtidig er det behov for fagopplæring, og for arbeid rettet mot motivering av innvandrere for å få tillitsmannsopplæring
Referanser til funn i andre undersøkelser	Referer til Ragnar Næss (1985) <i>Innvandrere på norske arbeidsplasser</i> der det fremgår at et problem på norske arbeidsplasser er at innvandrere arbeidstakere er konsentrert i mindre ettertraktede jobber.
Eventuelle anbefalinger	Rapporten kommer frem til følgende forslag til tiltak: <ul style="list-style-type: none"> • Utvikling av norsk kurs tilrettelagt for de enkelte bedrifter og fagområder som er knyttet til faglig kompetanse • Tilrettelagt fagopplæring som er tilpasset innvandreres språklige og faglige nivå • Det er behov for spesielt tilrettede kurs for tillitsvalgte, der de gis innblikk i innvandreres situasjon på arbeidsmarkedet • Tilrettelegging av ulike former for skoleringstilbud, temakvelder, diskusjonsopplegg osv som tar for seg ulike spørsmål knyttet til innvandrere i arbeidslivet • Utarbeiding av prosjekter rettet mot å bedre integrering mellom innvandrere og personer født i Norge og/eller fagområdene • Kulturtiltak kan bidra til å bryte ned kulturelle barrierer og styrke samhold i bedrifter

Bakgrunnsdata	
Tittel	Omstilling og fagstatus: Innvandrere i bedriftenes utviklingsprosess
Forfatter(e)	Aakervik, Rolf Undset
Årstall	1992
Forlag/utgiver	Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet
Evt. link til publikasjon	
Type utgiver	Forskningsinstitutt
Formidling	Publisert som rapport. Bygger videre på rapporten <i>Motivasjon og utvikling</i> (Aakervik, 1991).
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	Rapporten vurderer innvandreres arbeidssituasjon, bedrifters kompetansekrav, og behov for læringstiltak
Tema og emne	Rapporten omhandler kartlegging og vurdering av behov for tiltak for å styrke innvandreres muligheter til å delta i enkelte bedrifters moderniserings- og utviklingsprosess
Metode	Kartlegging foretatt vha spørreskjema. Undersøkelser gjennomført av bedriftenes tillitsvalgte. Forfatter uten forskerkompetanse. Forsker Ragnar Næss har hatt det overordnede faglige ansvaret for Arbeidsforskningsinstituttet.
Hovedfunn	<ul style="list-style-type: none"> • Flertall av innvandrersatte i de fleste bedriftene ønsket norskopplæring, opplæring til andre eller nye maskiner, opplæring til nye jobber, og fagopplæring • Innvandrersatte er også motiverte for å ta høyere eller annen utdanning • En av bedriftene er i en bransje med høye innvandrersandeler, med mye uorganisert arbeidskraft, og uoversiktlige lønns- og arbeidsforhold. Her uttrykkes det behov for å <ul style="list-style-type: none"> ◦ øke fagforeningsbevissthet hos personalet slik at det er mulig å stå samlet om krav ◦ få til et opplæringsopplegg for norske arbeidsledere om innvandrers situasjon ◦ få til møte- eller kursserie for innvandrere for å styrke samhold og fagforeningsbevissthet • Fellestrekk er at på alle bedrifter har innvandrerne lang ansiennitet, relativt høyt utdanningsnivå ift arbeidsoppgaver, er i en "etablert" alder, og har stort sett "lavstatusyrker"
Referanser til funn i andre undersøkelser	
Eventuelle anbefalinger	Forslag til tiltak <ul style="list-style-type: none"> • Utvikling av fagligpedagogisk tilbud rettet inn på å styrke norsk- og fagopplæringen for innvandrere på arbeidsplassene • Utvikle en faglig kompetanse innen området "innvandrere og arbeidslivet", gjerne gjennom etablering av et kompetansesenter eller lignende • Utarbeiding av planer for skolering av personell innen arbeidsformidlingen, sosialsektoren, skoleverket og innvandrere og flyktningsektoren • Utarbeide kurstilbud for tillitsvalgte og verneombud som skal arbeide med integreringsspørsmål lokalt • Tilby foredrag, seminarer og konferanser for personalansatte og arbeids-

	<p>ledere i næringslivet</p> <ul style="list-style-type: none">• Finansiering av forskning for å avdekke fremtidige behov
--	---

Bakgrunnsdata	
Tittel	Innvandrerens demografi og levekår i 12 kommuner i Norge
Forfatter(e)	Aalandslid, Vebjørn (red.)
Årstall	2007
Forlag/utgiver	Statistisk sentralbyrå
Evt. link til publikasjon	http://www.ssb.no/emner/02/rapp_200724/
Type utgiver	Nasjonalt statistikkbyrå
Formidling	Publisert på internett
Særlige bemerkninger om publikasjonen	
Publikasjonens innhold	
Type tiltak (tilbud, innsats, satsing)	Sammenstilling av nøkkelinformasjon
Tema og emne	<p>Kartlegging av innvandrerbefolkningens demografi og levekår i de 12 kommunene i Norge med størst ikke-vestlig innvandrerbefolkning, samt for fem bydel-er i Oslo. Prosjektet ble gjennomført på oppdrag fra Integrerings- og mang- foldsdirektoratet (IMDi)</p> <p>Rapporten omhandler mange temaer. Vi fokuserer vi delene av rapporten som omhandler arbeid, og utelater funn vedrørende trygdeytelser. Bydelsoversikte- ne over Oslo er også utelatt.</p>
Metode	Analyse av deskriptiv statistikk.
Hovedfunn	<p>Funn av relevans for den aktuelle problemstillingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • I alle kommunene er ikke-vestlige førstegenerasjons innvandrere over- representerte i hotell- og restaurantnæringen. I de fleste kommunene er gruppen underrepresentert i agentur- og engroshandel, primærnær- ingene og finansiell tjenesteyting. Offentlig administrasjon er også en næring som peker seg ut i mange kommuner på grunn av lav andel ikke-vestlige førstegenerasjons innvandrere. • Jevnt over deltar ikke-vestlige førstegenerasjons innvandrermenn i ar- beidslivet i større grad enn ikke-vestlige førstegenerasjons innvandr- kvinner.
Referanser til funn fra andre undersøkelser	
Eventuelle anbefalinger	Ingen funnet

