

**INSTITUTT
FOR SAMFUNNS-
FORSKNING**

Rapport 2020:2

Kunnskaps- oppsummering om deltakelse i arbeids- livet for kvinner med innvandrerbakgrunn

Janis Umblijs

© Institutt for samfunnsforskning 2020
Rapport 2020:2

Institutt for samfunnsforskning

Munthes gate 31

Postboks 3233 Elisenberg

0208 Oslo

ISBN (trykk): 978-82-7763-662-7

ISBN (digital): 978-82-7763-663-4

ISSN (trykk): 0333-3671

ISSN (digital): 1891-4314

www.samfunnsforskning.no

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
English summary	9
1 Innledning	11
Søkemetoder for identifisering av studier	14
2 Deskriptiv statistikk om sysselsetting	16
Innvandrere og flyktninger fra land utenfor EØS-området	16
Innvandrere fra EØS-området	20
Etterkommere av innvandrere	23
Sammenligning med andre nordiske land	24
Oppsummering	25
3 Barrierer som hindrer arbeidsmarkedsdeltakelse	28
Utdanning og språk	29
Familieliv	32
Helse og arbeidsmiljø	35
Diskriminering	37
Kjønnsdelte arbeidsmarkeder	40
Oppsummering	41
4 Tiltak som bidrar til yrkesdeltakelse	43
Arbeidsrettede tiltak	43
NAV-tiltak	44
Talentprogrammet	46
Jobbsjansen og Ny sjanse	46
Introduksjonsordningen	47
Kontantstøtte	51
Foreldrepermisjonsordningen	54
Oppsummering	56

5 Konklusjoner og kunnskapshull	58
Hva vet vi om deltakelse i arbeidslivet blant kvinner med innvandrerbakgrunn?	58
Hva trenger vi mer kunnskap om?	61
Deskriptiv statistikk om sysselsetting	61
Barrierer som hindrer arbeidsmarkedsdeltakelse	62
Tiltak som bidrar til yrkesdeltakelse	64
En overordnet vurdering og oppsummering	66
Litteratur	68

Forord

Denne rapporten er skrevet på oppdrag fra Barne-, ungdoms- og familie-direktoratet (Bufdir). Vi takker Jon Håkon Hustad ved biblioteket på Institutt for samfunnsforskning for rask og kyndig hjelp med å innhente litteraturen. Vi ønsker å rette en spesiell takk til Julia Orupabo og Pål Schøne for innspill og kommentarer underveis i arbeidet.

Live Kjos Fjell var vitenskapelig assistent i prosjektet, og Anne Skevik Grødem ved Institutt for samfunnsforskning har kvalitetssikret teksten.

Oslo, 6. desember 2019

Janis Umblijs

Sammendrag

Forfatter	Janis Umblijs
Tittel	Kunnskapsoppsummering om deltakelse i arbeidslivet for kvinner med innvandrerbakgrunn
Sammendrag	<p>Formålet med denne litteraturgjennomgangen er å undersøke hva vi vet om innvandrerkvinnens tilknytning til arbeidslivet i Norge med utgangspunkt i forskning publisert de siste tiårene. Rapporten tar for seg studier som ser på kvinner født i utlandet og kvinner født i Norge med utenlandske foreldre. Vi konsentrerer oss mest om forskning om det norske arbeidsmarkedet, men inkluderer også studier fra de andre nordiske landene, i tillegg til forskning fra andre land som det er relevant å sammenligne Norge med. Spesifikt undersøker vi hvordan sysselsetting blant innvandrerkvinner har utviklet seg over tid og mellom grupper, hvilke barrierer som hindrer arbeidsmarkedsdeltakelse for denne gruppen, og hvordan tiltak kan bidra til å øke yrkesdeltakelse. Etter en gjennomgang av litteraturen om disse tre forskningstemaene oppsummerer vi hovedfunnene og identifiserer videre kunnskapsbehov.</p>

Ifølge statistikk fra Statistisk sentralbyrå (SSB) bor det cirka 450 000 kvinnelige innvandrere og etterkommere av innvandrere i Norge. Kvinnelige innvandrere har en lavere yrkesdeltakelse enn den øvrige befolkningen (SSB, 2019). De utgjør imidlertid en svært heterogen gruppe med ulike historier og ulik tilknytning til arbeidslivet. Kvinnelige flyktninger har et særlig lavt sysselsettingsnivå. Innvandrerkvinner fra de nye EU-landene har en sterkere tilknytning til arbeidsmarkedet, men mange av dem er overkvalifiserte for arbeidet de gjør. Utsiktene på tvers av generasjoner er mer positive. Forskning tyder på at kvinnelige etterkommere av innvandrere gjør det vesentlig bedre på arbeidsmarkedet enn sine foreldre. Likevel finner studier et sysselsettings- og lønns-gap mellom etterkommerkvinner og resten av befolkningen.

En betydelig andel innvandrerkvinner har lav utdanning eller utdanning fra utlandet som ikke er godkjent eller etterspurt i Norge. Dette gjør det vanskelig for dem å komme seg inn på arbeidsmarkedet. Innvandrerkvinner som tar utdanning i Norge etter at de kommer hit, forbedrer mulighetene sine på arbeidsmarkedet betydelig. Videre viser forskning, at innvandrerkvinner har dårligere helse enn resten av befolkningen og er overrepresentert blant langtidssykemeldte. En del av forklaringen kan være at innvandrerkvinner har høyere sannsynlighet for å jobbe i yrker hvor man er mer utsatt for fysiske og psykiske skader. Diskriminering kan også være en barriere for innvandrerkvinnens tilgang til arbeidsmarkedet. Randomiserte felteksperimenter med jobbsøknader tyder på at diskriminering av norskfødte kvinner med innvandringsbakgrunn forekommer, i hvert fall i første fase av ansettelsesprosessen.

Arbeidsrettede tiltak kan hjelpe innvandrerkvinner til å integreres i det norske arbeidsmarkedet. Blant NAV-tiltak er det særlig arbeidsmarkedsopplæringskurs (AMO-kurs) og lønnstilskudd som er knyttet til forbedring i arbeidsmarkedsdeltakelse. Det har vært mange evalueringer og studier som ser på introduksjonsordningen til nyankomne flyktninger. Generelt sett har forskere vurdert det slik at introduksjonsprogrammet hjelper kvinnelige flyktninger til å integreres i det norske arbeidsmarkedet. Det er imidlertid stor variasjon i sysselsettingen blant kvinnelige flyktninger med forskjellig landbakgrunn.

Studier av innvandrerkvinneres tilknytning til arbeidsmarkedet dekker mange temaer og bruker en rekke forskjellige metoder. Konklusjonskapittelet i denne rapporten oppsummerer litteraturen og identifiserer konkrete muligheter for videre forskning innenfor de tre temaene som er dekket i rapporten. På et overordnet nivå kan forskningen på temaet forbedres med, blant annet, flere kausale studier og kvalitative studier som ser på et bredere spekter av temaer, og som setter søkelyset på innvandrerkvinner med flere landbakgrunner.

Emneord

Innvandrer, kvinner, likestilling, arbeid, velferd

English summary

Author	Janis Umblijs
Title	Literature review on the labour market participation of female immigrants and women born to immigrant parents
Summary	<p>The aim of this literature review is to summarize what we know about female immigrants' attachment to the labour market in Norway, focusing on research from the last decade. The report includes studies that look at women who were born abroad as well as women born in Norway to foreign parents. The focus of this report is on the Norwegian labour market, but we also include studies from the other Nordic countries as well as research from outside the Nordics that is relevant for Norway. More specifically, we investigate how employment rates among female immigrants have developed between the various groups, what barriers prevent women from entering the labour market and what kind of policies can contribute to increase labour market participation.</p> <p>According to Statistics Norway there are around 450 000 female immigrants and women with foreign born parents living in Norway. Female immigrants have a lower labour market participation rate than the rest of the population. However, it is also a very heterogeneous group including women from varied backgrounds and with differing connections to the labour market. Female refugees have an especially low employment rate, and while female immigrants from the new EU countries have a stronger link to the labour market, many of them are overqualified for the work that they do. Prospects across generations are more positive. Research shows that women born in Norway to foreign parents do much better in the labour market than their parents do. However, studies do still find a pay gap between this group and women from the rest of the population</p> <p>A significant share of immigrant women have low levels of education or education from abroad that is either not valid or not in demand in Norway. This makes it difficult for them to enter the labour market. Female immigrants who undertake education in Norway benefit considerably. Furthermore, research shows that female immigrants have worse health than the rest of the population and are overrepresented among those who are on long-term sick leave. This disparity in health could partly be due to the fact that female immigrants work in occupations that are more likely to result in physical and psychological health issues. Discrimination can also be a barrier for immigrant women. Randomised experiments suggest that Norwegian born women with foreign parents face discrimination, at least in the first phase of the job application procedure.</p>

Labour market oriented policies can help female immigrants integrate in the Norwegian labour market. Among measures from the Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV), research has shown that labour market training courses and time limited wage subsidies are linked to increased labour market participation. Studies that have evaluated the introduction programme for refugees generally find that it helps female refugees integrate into the Norwegian labour market. There is however a great deal of variation in the employment outcomes between refugees from different countries.

Studies that look at the labour market participation of female immigrants cover many topics and use a variety of different methods. In our concluding chapter, we summarise the literature and identify opportunities for further research within the three main topics covered in this report. On a more general level, research on this topic can be improved by, among other things, conducting more causal studies and qualitative studies that cover a broader range of topics that look at female immigrants from a broader range of country backgrounds.

Index terms Immigrants, gender, labour market, welfare

1 Innledning

Offentlige utredninger om effekter av innvandring på det norske arbeidsmarkedet har påpekt potensielle positive effekter samtidig som de har beskrevet utfordringer med å integrere innvandrere i arbeidsmarkedet. Den offentlige utredningen om integrasjon og tillit fra 2017 fremhever hvor viktig integrering av innvandrere er for det norske samfunnet (NOU, 2017: 2). Utvalget konkluderer med at hvis det norske samfunnet ikke lykkes bedre med å integrere innvandrere og flyktninger fra land utenfor Europa, er det fare for at økende økonomisk ulikhet kan spille sammen med kulturelle forskjeller og svekke grunnlaget for samhørighet, tillit og samfunnsmodellens legitimitet. Blant innvandrere og barn av innvandrere har særlig kvinner utfordringer med å bli integrert i det norske arbeidsmarkedet. Det er dermed viktig å samle kunnskap om hvilke faktorer som hemmer eller fremmer arbeidsdeltakelse spesielt blant innvandrerkvinner.

Innvandringen til Norge har økt siden 1970-tallet, og innvandrere utgjør i 2019 cirka 14 prosent og barn av innvandrere litt over 3 prosent av den norske befolkningen (SSB, 2019). Rundt halvparten av alle innvandrere og etterkommere av innvandrere i Norge er kvinner, og til sammen er cirka 450 000 innvandrerkvinner bosatt i Norge.

Innvandrere og etterkommere av innvandrere i Norge er en heterogen gruppe, noe som gjenspeiler Norges innvandringshistorie. Tidlige arbeidsinnvandrere fra Pakistan, India, Tyrkia og Marokko kom på 1970-tallet, og nå utgjør barna deres den største andelen av befolkningen som har foreldre født utenfor Norden. På 1980- og 1990-tallet økte antallet flyktninger betydelig. I dette tidsrommet kom det mange flyktninger fra Somalia og fra de tidligere jugoslaviske republikkene. Ved utvidelsen av EU i 2004 økte antallet østeuropeiske arbeidsinnvandrere fra Polen og de baltiske landene som var bosatt i Norge. Før 2004 var det nesten ingen, men etter utvidelsen ble dette en av de største innvandrergruppene i Norge.

I denne rapporten omtaler vi også studier som ser på norskfødte kvinner med innvandrerforeldre. Dette er en ganske ung befolkningsgruppe, og den har vokst en del de siste årene. Blant norskfødte med foreldre fra land utenfor EU/EFTA, Nord-Amerika og Australia har et flertall bakgrunn fra Asia. I aldersgruppen

16–34 år har hele 72 prosent familiebakgrunn fra Asia. Norskfødte individer med foreldre fra et afrikansk land utgjør med 15 prosent den nest største gruppen (Olsen, 2018a).

Forskningen viser at yrkesdeltakelsen for innvandrerkvinner er betydelig lavere enn for norskfødte kvinner. Samtidig varierer sysselsettingsgraden mye mellom innvandrerkvinner med ulik landbakgrunn. Tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB) viser at i 2018 var 62 prosent av kvinner født i utlandet og 77 prosent av norskfødte kvinner sysselsatt.¹ Men situasjonen varierer betydelig mellom ulike grupper av innvandrerkvinner. For eksempel er 73 prosent av innvandrerkvinnene fra EU/EFTA, Nord-Amerika, Australia og New Zealand sysselsatt, mens det samme bare gjelder 55 prosent av kvinnene fra alle andre land. Ser man på de ulike innvandringskategoriene, finner man enda større forskjeller. Bratsberg, Raaum og Roed (2017) fant at 80 prosent av kvinnelige arbeidsinnvandrere fra de nye EU-landene var i arbeid, men bare 46 prosent av kvinnelige flyktninger generelt.

Tallene tyder på at barn av innvandrere klarer seg bedre på arbeidsmarkedet enn foreldregenerasjonen. Det er vanskelig å sammenligne de to gruppene fordi etterkommere av innvandrere er mye yngre i snitt enn resten av befolkningen og en stor andel av dem fortsatt er under utdanning. Likevel vet vi at 85 prosent av kvinner med innvandringsbakgrunn i alderen 16–34 år er under utdanning eller i arbeid. Til sammenligning gjelder det samme 88 prosent av kvinner uten innvandringsbakgrunn og 59 prosent av kvinner født i utlandet på samme alder (Olsen, 2018b).² Hvordan disse tallene vil endre seg de neste tiårene, når flere etterkommere av innvandrere blir ferdige med utdanningen sin, er et åpent spørsmål.

I litteraturen er det mange forklaringer på den lave sysselsettingsraten blant en del innvandrerkvinner. Forskning har blant annet identifisert diskriminering, kompetanse, familiær påvirkning og helse som viktige faktorer som kan forklare forskjeller i sysselsettingsraten. Når det gjelder betydningen av familie, viser forskning at personer med bakgrunn fra Pakistan, Irak, Iran og Vietnam er mindre positive til at kvinner har lønnet arbeid mens familien har små barn, enn personer med majoritetsbakgrunn (Kavli & Nadim, 2009). Imidlertid viser andre studier at etterkommerne er langt mer positive enn foreldregenerasjonen

1 Kvinner mellom 20 og 66 år. Sysselsatte er definert som personer som utførte inntektsgivende arbeid av minst én times varighet i referanseuken, samt personer som hadde et slikt arbeid, men var midlertidig fraværende på grunn av sykdom, ferie, lønnet permisjon eller lignende. Statistikken er registerbasert. Tallene er hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/innvregsys>.

2 Tallene er fra 2016. Innvandrere fra EU/EFTA-land, Nord-Amerika og så videre og norskfødte med innvandrerforeldre med denne landbakgrunnen er ikke inkludert.

til å kombinere arbeid med familieliv (Birkelund et al., 2014a; Nadim, 2014). Det er også godt dokumentert at helse varierer mellom innvandrere og norskfødte, og at dette kan bidra til å forklare gapet i sysselsetting mellom innvandrere og norskfødte (Brekke & Schøne, 2014; Hansen, Holmås, Islam & Naz, 2014; Brekke, Berg, Sletner & Jennum, 2013). Siden mange kvinner som kommer til Norge, har lav eller lite tilpasset kompetanse, kan kompetanseheving i form av arbeidsmarkedsopplæring eller introduksjonsordning være nødvendige tiltak.

Formålet med denne rapporten er å gi en oversikt over hva vi vet om innvandrerkvinner tilknytning til arbeidslivet i Norge de siste ti årene (2009–2019). Vi omtaler litteratur både om kvinner som er innvandrere, og om norskfødte kvinner med innvandrerforeldre. Vi følger definisjonene fra SSB. Mer presist definerer vi «innvandrere» som personer som selv har innvandret til Norge, og som er født i utlandet av utenlandsfødte foreldre og fire utenlandsfødte besteforeldre. Vi definerer «norskfødte med innvandrerforeldre» som personer som er født i Norge av to utenlandsfødte foreldre, og som har fire utenlandsfødte besteforeldre.

I litteraturgjennomgangen konsentrerer vi oss hovedsakelig om litteratur om det norske arbeidsmarkedet, men inkluderer også nordisk forskning og forskning fra andre land som det er relevant å sammenligne Norge med. Vi deler opp litteraturen på feltet i tre hovedtemaer, og gjennomgangen vår dekker litteratur om sysselsetting blant innvandrerkvinner, barrierer som hindrer arbeidsmarkedsdeltakelse blant innvandrerkvinner, og tiltak som bidrar til yrkesdeltakelse blant innvandrerkvinner. Til slutt identifiserer vi kunnskapshull og videre kunnskapsbehov.

I kapittel 2 ser vi på studier som beskriver tall og trender i sysselsettingen blant innvandrerkvinner. Formålet med kapittelet er å kartlegge hvem innvandrerkvinnene i Norge er, og hvordan sammensetningen av gruppen har endret seg de siste ti årene. Her er noen viktige aspekter: landbakgrunn, innvandringsgrunn (arbeid, familie, flukt, utdanning) og relativ fordeling mellom utenlandsfødte innvandrere og norskfødte barn av innvandrerforeldre. Andre relevante faktorer er blant annet utdanningsnivå, alder ved innvandring og familiestørrelse. Kapittel 2 viser noen felles trender for innvandrerkvinner i arbeidslivet, samtidig som det viser de store forskjellene mellom de ulike gruppene av innvandrerkvinner.

I kapittel 3 ser vi på barrierer som hindrer dem fra å delta i arbeidsmarkedet. En viktig barriere som er påpekt i litteraturen, er diskriminering. Vi ser på forskning som bruker eksperimenter, registerdataforskning og selvrapporterte opplevelser av diskriminering. Vi oppsummerer også den kjente litteraturen om hvordan familieliv kan være en barriere for at innvandrerkvinner deltar i lønnet arbeid.

Manglende kompetanse og dårlige språkferdigheter er to andre barrierer som har blitt studert. Her ser vi på forskning om forskjeller mellom høyt- og lavtutdannede innvandrerkvinner og på arbeidsmarkedskonsekvensene av å ha svake kunnskaper i norsk språk.

I kapittel 4 omtaler vi litteratur om tiltak som bidrar til arbeidsmarkedsdeltakelse blant innvandrerkvinner. Viktige offentlige tiltak som er identifisert i forskning, inkluderer arbeidsrettede tiltak fra NAV, kontantstøtte, foreldrepermisjonsordningen og introduksjonsprogrammet for nyankomne flyktninger. Som i velferdspolitikken generelt anses kvalifisering som et sentralt virkemiddel for å øke yrkesdeltakelsen blant sårbare grupper (Djuve & Kavli, 2005). Siden innvandrerkvinner står overfor mange barrierer for å komme inn på arbeidsmarkedet, er kvalifisering spesielt viktig for denne gruppen. I kartleggingen av forskning på arbeidsrettede tiltak ser vi spesielt på forskning som omhandler kritiske overganger fra tiltak til ordinær sysselsetting. Vi oppsummerer funnene fra kvantitativ forskning om endringer i sysselsettingsraten etter tiltak. I tillegg ser vi på kvalitativ forskning som beskriver innvandrerkvinnens opplevelser av å delta på de ulike tiltakene.

I siste kapittel av rapporten identifiserer vi hvilke tematiske og metodiske mangler og kunnskapshull som er mest fremtredende, og vurderer kunnskapsstatusen i litteraturen om innvandrerkvinnens deltakelse i arbeidslivet i Norge. Her oppsummerer vi vår oppfatning av styrker og svakheter ved litteraturen vi har gjennomgått i de andre kapitlene. Ut fra dette peker vi ut kunnskapshull og foreslår noen studietyper som kan gi beslutningstakere et bedre kunnskapsgrunnlag for å forstå arbeidsmarkedsdeltakelsen blant innvandrerkvinner.

Søkemetoder for identifisering av studier

Hovedkriteriet som ligger til grunn for litteratursøkene, er at studiene er gjennomført av forskere ved forskningsinstitutter, universiteter og høyskoler, inkludert Statistisk sentralbyrå og NAVs utredningsavdeling for norsk litteratur. Studentoppgaver og rene lærebøker er ikke inkludert. Vi inkluderer i hovedsak studier fra de nordiske landene, men viser også til forskning fra andre land som det er relevant å sammenligne Norge med.

For å sikre at vi dekker alle viktige temaområder på en god måte, har vi brukt en iterativ søkemetode. Det betyr at vi etter en første litteraturgjennomgang identifiserte svakheter og temaer som vi manglet kunnskap om. Basert på evalueringen av det første utkastet av litteraturgjennomgangen utviklet vi en søkestrategi for

å forsikre oss om at alle de relevante forskningsbidragene ble dekket. Vi gjentok denne prosessen til vi hadde dekket den mest relevante litteraturen på tvers av fagområder.

Vi har gjennomført elektroniske søk i vitenskapelige databaser, og vi har gått manuelt gjennom referanselistene til relevante foreliggende kunnskapsoversikter og til studiene som er inkludert i disse oversiktene. En relevant litteraturgjennomgang for prosjektet vårt er Orupabo og I. Drange (2015), som har sett på innvandrerkvinner med et særlig søkelys på effekten av tiltak og stønader for arbeidsmarkedstilknnytning. Vi har brukt referanselisten fra Orupabo og Drange til å finne forskning publisert mellom 2009 og 2015 til vår rapport, hovedsakelig tilknyttet kapittel 4. Nadim og Kjøs Fjell (2019) gir en kort oppsummering av litteratur om kjønn, arbeid og innvandring. Studien refererer til nyere forskning som vi bruker i rapporten vår.

I tillegg har vi gjort søk på en rekke nettsider for å identifisere relevant «grå litteratur», inkludert rapporter og arbeidsnotater («working papers»). Søkene er gjennomført i MEDLINE, EMBASE, ERIC ProQuest, BIBSYS, SAMBOK, NORART, PsycINFO og ISI- og CSA-basene og i nettbaserte søkemotorer som JSTOR og Google Scholar. Videre litteratursøk har også basert seg på «snøballmetoden», det vil si en gjennomgang av litteraturlister i artikler etter hvert som de blir lest.

Rapporten er kvalitetssikret av Anne Skevik Grødem ved Institutt for samfunnsforskning. Grødem er en erfaren forsker med doktorgrad i sosiologi fra Universitetet i Oslo (2001). Blant de viktigste forskningsinteressene hennes er familiepolitikk, sammenlignende velferdspolitik, fattigdom og marginalisering, og migrasjon som en utfordring for velferdspolitikken.

2 Deskriptiv statistikk om sysselsetting

Innvandrerkvinner i Norge er en svært heterogen gruppe med hensyn til erfaring i det norske arbeidsmarkedet. Mens noen grupper integreres raskt i arbeidsmarkedet og har like høye sysselsettingsrater som resten av befolkningen, har andre grupper lave sysselsettingsrater og en generelt ustabil arbeidsmarkedstilknytning.

I dette kapittelet går vi gjennom forskning som viser hvordan det går med de forskjellige gruppene av innvandrerkvinner på det norske arbeidsmarkedet. Hvordan innvandrere blir gruppert etter landbakgrunn, varierer betydelig fra studie til studie. Det finnes ikke én standardmåte å gruppere innvandrere på i litteraturen. Mens noen studier bruker kategorier som «vestlige» og «ikke-vestlige» innvandrere, er det andre studier som grupperer etter verdensregioner, som Afrika, Asia og Vest-Europa. Det er også en god del overlapp mellom kategoriene på tvers av studiene. For eksempel var en betydelig andel «ikke-vestlige innvandrere» som kom til Norge etter 1970-tallet, flyktninger og familiegjenforerte. Derfor ser vi først på den brede kategorien «innvandrere og flyktninger fra land utenfor EØS-området». Etter hvert vender vi oppmerksomheten mot litteratur som ser på sysselsetting blant innvandrerkvinner fra EØS-land. Her rettes søkelyset mot innvandrerkvinner fra landene som har blitt EU-medlem etter 2004. I tredje del av kapittelet gjennomgår vi studier som ser på sysselsetting blant kvinnelige etterkommere av innvandrere. Vi inkluderer i tillegg en oppsummering av relevante funn fra de andre nordiske landene.

Vi konsentrerer oss om studier som ser på sysselsetting som hovedutfall. Her er blant annet forskning om hvordan botid påvirker sysselsetting, relevant. Vi omtaler studier som sammenligner arbeidsmarkedstilknytning blant forskjellige grupper innvandrerkvinner. For å belyse hvordan innvandrerkvinner ligger an på det norske arbeidsmarkedet, oppsummerer vi litteraturen om overganger mellom en passiv tilstand utenfor arbeidsmarkedet og en aktiv tilstand i arbeidslivet.

Innvandrere og flyktninger fra land utenfor EØS-området

Kjønnsgapet i sysselsettingen for innvandrere varierer betydelig med opprinnelsesland og innvandringskategori. Nyere tall fra SSB viser at forskjellen i syssel-

setting mellom menn og kvinner er større blant innvandrere enn i resten av befolkningen. Tallene fra 2017 viser at blant innvandrere generelt hadde menn en sysselsettingsandel på 68,6 prosent, mens kvinners andel var 61 prosent, altså en forskjell på 7,6 prosentpoeng. Tilsvarende differanse i befolkningen ellers var 3,1 prosentpoeng (menn: 79,2 prosent og kvinner: 76,1 prosent) (SSB, 2018).

Når vi ser nærmere på de ulike landbakgrunnene, finner vi imidlertid grupper der kjønnsforskjellen i sysselsettingen er langt større enn gjennomsnittet for innvandrere. Dette gjelder blant annet dem fra Pakistan, Afghanistan, Somalia og Tyrkia. Samtidig er kjønnsforskjellen blant innvandrere fra land som Bosnia-Hercegovina, Iran, Myanmar og Serbia omtrent på nivå med forskjellen blant hele befolkningen. Arbeidsmarkedstilknytningen varierer også betydelig mellom flyktninger, familiegjennforente og arbeidsinnvandrere.

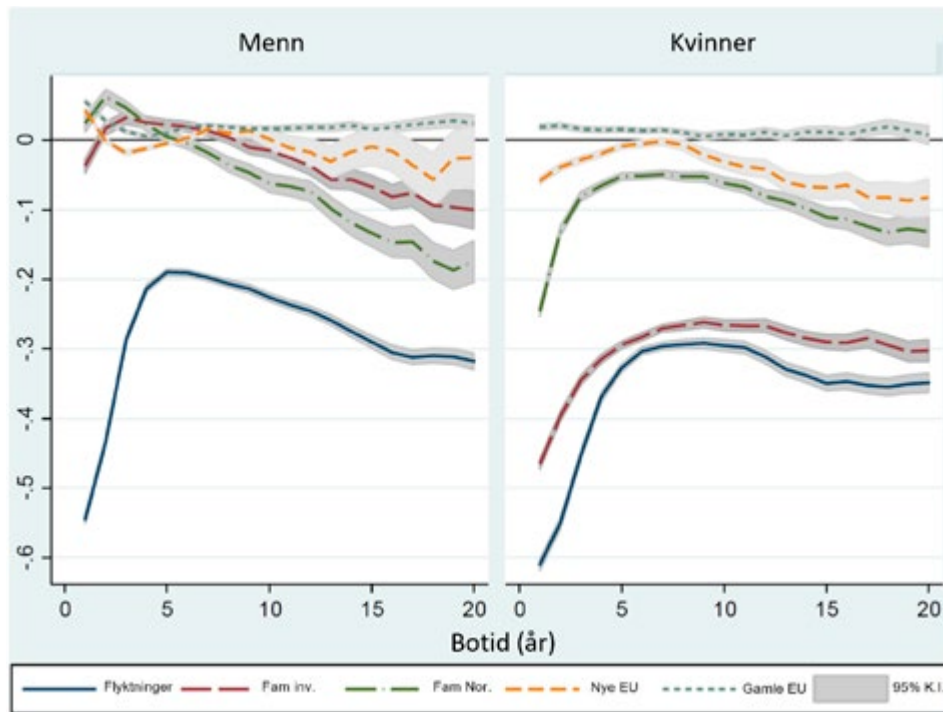
Bratsberg, Raaum, and Roed (2017) sammenligner utviklingen i sysselsetting over tid for flyktninger og andre innvandrergupper med norskfødte individer. Studien deres følger utviklingen til ankomstkohorter som kom til Norge mellom 1990 og 2014, i opptil 20 år. Individene blir definert som sysselsatt hvis deres viktigste kilde til forsørgelse er inntekt fra eget arbeid, og som trygdet hvis denne kilden er en eller annen form for offentlig stønad. I analysene korrigeres det for ankomstkohort, observasjonsår og en del individ- og arbeidsmarkeds-kjennetegn. Forfatterne presenterer funn for menn og kvinner og for hver innvandringskategori separat. De deler innvandrere inn i fem kategorier: flyktninger, familiegjennforente gift med en innvandrere, familiegjennforente gift med en norskfødt, innvandrere fra «nye EU»-land og innvandrere fra «gamle EU»-land.

Studien viser en betydelig variasjon i hvor lang tid det tar flyktninger å finne lønnet arbeid, med en generell tendens til rask integrering de første fem til ti årene og en utjevning eller nedgang de påfølgende årene. Figur 1 fra studien gir en god oppsummering av hovedfunnene. Figuren viser forskjeller i sysselsettingen mellom de fem innvandringsgruppene og en sammenlignbar gruppe av norskfødte individer. Forskjellene angis i prosentpoeng og vises separat for menn og kvinner. En nullverdi betyr at den gjennomsnittlige sysselsettingsraten i en gitt innvandrerguppe er den samme som for den norskfødte referansegruppen.

Figur 2.1 viser at for alle innvandrergupper, bortsett fra «gamle EU»-gruppen, er det et større sysselsettingsgap mellom innvandrerkvinner og norskfødte kvinner enn mellom innvandrermenn og norskfødte menn. Særlig kvinnelige flyktninger

og familiegjennforente kvinner med en utenlandsk partner har en svak utvikling i arbeidsmarkedsintegrering. Studien viser at flyktingenes sysselsettingsrate øker raskt i løpet av de første fem til syv årene i Norge. I resten av tjuårsperioden som observeres, synker den. Kvinnelige flyktninger har en 30 prosentpoeng lavere sysselsettingsrate det første året de har rett til arbeid, enn norskfødte som stiller likt når det gjelder humankapital, demografi og lokale konjunkturer.

Figur 2.1 Forskjell i sysselsetting mellom innvandrere og norskfødte



Note: Forskjellene er basert på en regresjonsmodell som kontrollerer for utdanning, om skolegang erverves i Norge, om den høyeste oppnådde utdanningen er fra Norge, om utdanningsinformasjon mangler, lokal arbeidsledighet og alder ved innreise. Kilde: Bratsberg et al., 2017.

Når kvinnelige flyktninger har vært i Norge i 20 år, øker forskjellen til 35 prosentpoeng. Trygdebruken følger det samme mønstret. Differansen i trygdebruk mellom kvinnelige flyktninger og norskfødte kvinner, kontrollert for andre individkjenntegn, synker de første syv årene og øker deretter gradvis. Helse-relaterte trygdeytelser er vanligst for flyktninger som står utenfor arbeidsmarkedet. Også andre studier finner et mønster som tyder på at hovedutfordringene med å integrere flyktninger, og særlig kvinnelige flyktninger, kommer etter de første syv til ti årene i Norge (Bore, Djuve & Tronstad, 2013; Røed, Schøne & Umblis, 2019; Walstad & Wiggen, 2016).

Den tidligere omtalte studien til Bratsberg et al. (2017) tyder på at konjunkturer kan være en av flere mulige forklaringer på dette forholdet. Det var en nedgang i konjunktorene fra 2004 til 2012, som utgjorde en del av perioden Bratsberg og hans kolleger studerte, og andre studier har vist at innvandrere er mer utsatt for konjunkturendringer enn resten av befolkningen (Dagsvik, Kornstad & Skjerpen, 2019; Tønseth, 2014). Bratsberg med kolleger antyder også at human-kapital er en viktig del av bildet. Analysen deres viser at utdanning tatt i Norge øker sannsynligheten for å finne arbeid, selv når utdanningen er på et lavere nivå enn det høyeste utdanningsnivået i utlandet.

En viktig subpopulasjon av arbeidsledige innvandrerkvinner er dem som står helt utenfor arbeidsmarkedet og det norske utdannings- og velferdssystemet. Horgen (2014) har sett på denne gruppen innvandrere, som verken er i arbeid eller utdanning, og som heller ikke er registrert som arbeidsledige, mottakere av helserelaterte ytelser eller trygd fra NAV. Horgen kaller gruppen for «personer med svak tilknytning til arbeidsmarkedet». I 2011 inngikk 16 prosent av alle innvandrere (20–66 år) i denne gruppen. Over halvparten, 59 prosent, av innvandrerne i gruppen var kvinner, og flertallet av dem var gift. Dette tyder på at mange av dem var hjemmeværende mødre. Horgen fant at flertallet av innvandrerkvinnene i denne gruppen hadde bodd i Norge i mindre enn fem år, og at andelen med svak tilknytning til arbeidsmarkedet sank i takt med lengden på botiden.

På den andre siden har innvandrerkvinner som kommer til Norge for å studere, vesentlig bedre sysselsettingsmønstre. Naturlig nok er det mange av dem som reiser hjem eller videre etter endte studier. Men de som blir boende lenger, er i større grad i arbeid enn andre grupper innvandrerkvinner (Bore, Djuve & Tronstad, 2012). For denne gruppen er sysselsettingen lav de første par årene, men for dem som blir i Norge, øker sysselsettingen raskt og er høyere enn for gjennomsnittet i befolkningen.

Så langt har vi sett på studier som dreier seg om hvor mange innvandrerkvinner som kommer i jobb, og hvor mange som er helt utenfor arbeidsmarkedet. En annen viktig gruppe som er omtalt i litteraturen, er de som har jobb, men som så faller ut av arbeidsmarkedet. Kavli og Nicolaisen (2016) studerer mobilitet i arbeidstid og arbeidstilknytning blant kvinner som var sysselsatt i 2009, og følger de sysselsatte individene frem til 2012. Norske kvinner sammenlignes med kvinner som har innvandret fra Irak, Iran, Pakistan, Somalia og Vietnam.

Forfatterne finner at blant somaliere og irakere gikk fire av ti ut av lønnet arbeid mellom 2009 og 2012, mot bare én av ti norske kvinner, to av ti vietnamesiske

og om lag tre av ti pakistanske kvinner. Jo kortere arbeidsperiode kvinnene hadde i 2009, desto høyere var den relative risikoen for at de ikke hadde jobb i 2012.

Videre viser studien at deltidsansatte innvandrerkvinner hadde høyere tilbøyelighet til å øke arbeidstiden enn norskfødte kvinner. Dette tyder på at innvandrerkvinner ønsker å jobbe flere timer enn de gjør. Denne tolkningen er støttet av andre studier som viser at andelen innvandrerkvinner som går fra heltids- til deltidsstillinger, er lav (Kitterød, Rønsen & Seierstad, 2013), og av surveybaserte studier som viser at en høyere andel innvandrere rapporterer at de ønsker å gå fra deltids- til fulltidsarbeid (Bø, 2013).

Studien viser få indikasjoner på at omsorg for små barn i større grad sender innvandrerkvinner enn norskfødte kvinner ut av arbeidslivet. Det er viktig å huske på at det her er snakk om innvandrerkvinner som allerede er i lønnet arbeid i startperioden. Andre studier viser at omsorg for små barn kan redusere sannsynligheten for å komme seg inn på arbeidsmarkedet etter ankomst for noen grupper av innvandrerkvinner (Brekke & Rogstad, 2011; I. Drange, 2011; Kavli & Nadim, 2009).

Utdanning øker sannsynligheten for arbeidsmarkedstilknytning for alle grupper, også innvandrerkvinner (Cools & Schøne, 2019; I. Drange, 2009; Fossland & Aure, 2011; Steinkellner, 2015). En studie viser likevel at høyt utdannede minoritetskvinner fra ikke-vestlige land har lavere sannsynlighet for å være i stabilt heltidsarbeid to år etter fullførte studier enn kvinner i majoritetsbefolkningen (I. Drange, 2009). Denne studien avdekker også forskjeller mellom høyt utdannede innvandrere og etterkommere. Kvinnelige etterkommere har en sterkere og mer stabil yrkestilknytning enn innvandrerkvinnene. For innvandrerkvinner med lengre botid i landet er yrkestilknytningen bedre, men likevel svakere enn den er for etterkommerkvinnene.

Innvandrere fra EØS-området

I dag er en betydelig andel innvandrerkvinner i Norge fra de nye EU-landene. Utvidelsen av EU østover i 2004 åpnet for en stor arbeidsinnvandring til Norge. Personer fra Øst-Europa utgjorde 80 prosent av alle innvandrere fra EU-landene i 2013 (Olsen, 2016). De første årene var innstrømmingen sterkt dominert av menn, men andelen kvinner har økt de senere årene. Likevel utgjorde kvinner bare cirka 34 prosent av de østeuropeiske innvandrerne i 2013.

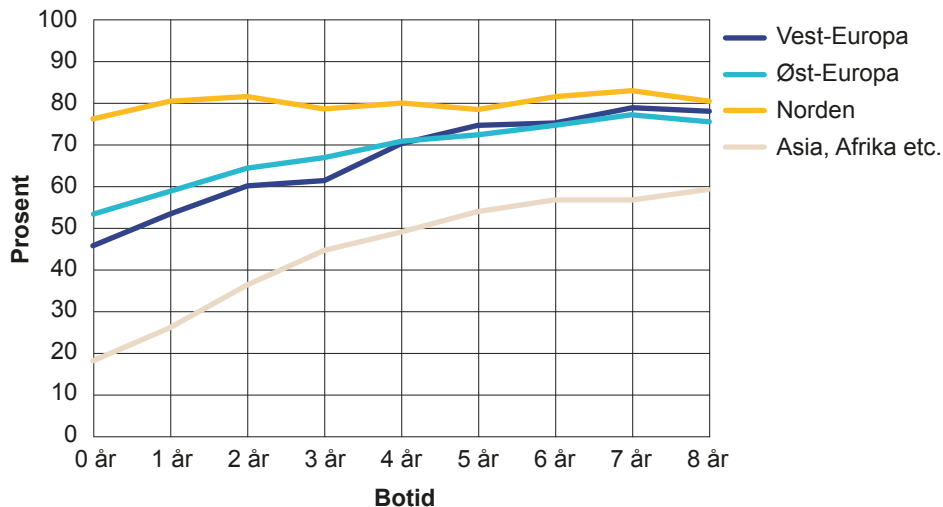
Olsen (2016) presenterer ved hjelp av registerdata en detaljert analyse av arbeidsmarkedsdeltakelsen blant personer som innvandret til Norge fra EU-land mellom 2004 og 2013. Forfatteren viser at blant kvinner fra EU-landene i Vest- og Øst-Europa var henholdsvis 64 og 65,7 prosent sysselsatt i 2013, noe som er om lag 11 prosentpoeng under mennenes nivå i begge EU-gruppene (Olsen, 2016). Denne kjønnsforskjellen kan i stor grad forklares med at nesten alle menn (95 prosent) fra EU-landene i Øst-Europa var arbeidsinnvandrere. Rapporten påpeker at hvis man bare ser på dem som er arbeidsinnvandrere, er forskjellen i andelen sysselsatte bare tre prosentpoeng i menns favør.

Samtidig klarer familieegjenforente innvandrerkvinner seg relativt bra etter de første årene i Norge. De tre første årene er det en lav andel sysselsatte blant dem, men deretter kommer disse kvinnene i stor grad i jobb. Etter fem års botid ligger kjønnsforskjellen for innvandrere fra EU-landene på rundt fem prosentpoeng. Det er omtrent det samme som i majoritetsbefolkningen, det vil si de som ikke er innvandrere (Olsen, 2016). Rapporten viser også at kvinner og menn fra EU-landene i Øst-Europa er svært ulike når det gjelder utdanningsnivå. Blant kvinnene har hele 48 prosent fullført en universitets- eller høyskoleutdanning, mens tilsvarende andel for innvandrer mennene er 26 prosent.

Sammenlignet med kvinner fra andre regioner kommer innvandrerkvinner fra EU-landene raskt i jobb, og en stor andel er i jobb etter fire til syv år i Norge. Figur 2.2 (Olsen, 2016) viser utviklingen i sysselsetting etter verdensregion og botid. Figuren viser at etter åtte år har alle gruppene fra EU-landene en høy sysselsettingsprosent. Etter rundt fem år har innvandrerkvinner en sysselsettingsrate som er litt over nivået for kvinner i majoriteten (73 prosent i perioden).

Olsen (2016) ser på fordeling etter yrkesgruppe blant innvandrerkvinner fra EU-landene. Han finner at kvinner fra Vest-Europa har en fordeling som er ganske lik majoritetsbefolkningens, men at det er en høyere andel sysselsatte i akademiske yrker. Det er en mye lavere andel kvinner fra østeuropeiske EU-land i akademiske yrker og høyskoleyrker, på tross av at mange har oppgitt å ha utdanning til slike yrker. Videre jobber flere kvinner (35 prosent) fra de nye EU-landene i yrker uten spesielle krav til utdanning, som for eksempel renholdere. Blant vesteuropeiske kvinner er det bare ni prosent i slike yrker og blant kvinner i majoritetsbefolkningen bare fire prosent (Olsen, 2016).

Figur 2.2 Sysselsatte innvandrerkvinner (bosatt etter 2004) etter verdensregion og botid i 2013



Kilde: Olsen, 2016.

Det er et generelt fenomen at innvandrerkvinner er overrepresentert i lavstatusyrker på det norske arbeidsmarkedet. I tillegg til innvandrerkvinner fra Øst-Europa er de med landbakgrunn fra Afrika, Asia, Sør-Amerika og Oseania overrepresentert i yrker som er dårlig betalt og har lav status (Reisel, 2014).

Huang, Krzaklewska og Pustulka (2016) ser på familie- og arbeidslivet til unge polske innvandrerfamilier i Norge. Basert på 198 nettundersøkelser finner forfatterne et gap mellom utdanningsnivå og sysselsetting blant mange innvandrerkvinner fra Polen. Til gjengjeld finner de at eldre polske kvinner har en jobb som samsvarer bedre med utdanningsnivået deres. De finner videre at de polske migrantene har et sterkt ønske om å bli boende i Norge på lang sikt, og antyder at mismatchen mellom utdanning og jobb kan reduseres med lengre botid i Norge (Huang, Krzaklewska & Pustulka, 2016).

Det at noen innvandrerkvinner opplever at det er vanskelig å komme i arbeid de første årene etter at de har kommet til Norge, har bidratt til at det er flere i denne gruppen som deltar i svart arbeid. Cappelen og Muriaas (2018) forsker på svart arbeid blant polske migranter i Norge. Basert på 74 semistrukturerte intervjuer med polske innvandrere finner de at en betydelig andel av respondentene jobber eller har jobbet svart. Forfatterne finner at det typiske udeklarte arbeidet som blir utført av kvinner, er vaskejobber i private hjem, og videre at noen kvinnelige gründere har etablert små bedrifter som ikke er offisielt registrert. Studien deres viser også at mange polske kvinner opplever at det er få jobbmuligheter

for dem så lenge de ikke har norsk språkkompetanse, og at norskfødte forventer at innvandrere jobber ulovlig og for lav lønn. Forfatterne antyder at disse holdningene reduserer følelsen av at svart arbeid er galt eller umoralsk. Studien konkluderer med at et svakt arbeidsmarked for innvandrere og lav sosial integrasjon kan føre til at det svarte arbeidet blant innvandrerkvinner fra Polen øker.

Etterkommere av innvandrere

Ved hjelp av norske registerdata studerer Hermansen (2016) overføringen av utdannings- og inntektsnivå fra innvandrerforeldre til deres barn. Studien viser at avstanden i utdannings- og arbeidsmarkedsutfall er mindre mellom norskfødte med innvandrerforeldre og den øvrige befolkningen enn den er mellom foreldregenerasjonen og befolkningen ellers. Forfatteren ser på menn og kvinner separat og finner de samme mønstrene for begge kjønn.

Han finner store utdannings- og inntektsgap mellom majoritetsbefolkningen og norskfødte med innvandrerforeldre fra Pakistan, Midtøsten, Afrika og Sør-Amerika. Men når han tar hensyn til variasjoner i de observerte kjennetegnene, synker disse forskjellene, eller de blir til og med negative. Med andre ord klarer noen grupper av norskfødte med innvandrerforeldre seg bedre enn majoriteten når det er kontrollert for foreldrenes egenskaper og nabolagsegenskaper. Dette mønstret gjør seg særlig gjeldende blant etterkommere av innvandrere med asiatiske opprinnelse og aller mest blant kvinner med foreldre fra Vietnam. Studien konkluderer med at mens resultatene varierer mellom landgrupper, klarer barn av innvandrere seg like bra eller bedre enn resten av befolkningen når man kontrollerer for individuelle kjennetegn og familie- og nabolagskjennetegn. Dette gjelder for både mannlige og kvinnelige norskfødte med innvandrerforeldre.

Birkelund et al. (2014) analyserer overgangen fra utdanning til sysselsetting blant etterkommere av indiske og pakistanske innvandrere, separat for kvinner og menn, og undersøker hvor lang tid det tar fra de er ferdigutdannet, til de finner arbeid. Resultatene fra studien viser at begge etterkommergruppene har lavere overgangsrater til sysselsetting enn majoriteten. Gruppeforskjellene i overgangsrater vedvarer også når forskjeller i observerte faktorer som utdanning, familiesituasjon og bosted inkluderes, noe som kan tyde på at årsaken til gruppeforskjellene er å finne i andre faktorer, som mindre sosialt nettverk, uobserverte kjennetegn eller diskriminering. Videre finner studien ingen tegn til at kvinner med pakistanske eller indiske innvandrerforeldre i større grad enn andre kvinner er tilbøyelige til å bli stående utenfor arbeidslivet hvis de er gift og har barn.

Forfatterne konkluderer med at resultatene tyder på at etterkommerne av innvandrere fra pakistanske og indiske familier ser ut til å tilpasse seg norske yrkesnormer ved fordeling av arbeid og omsorg.

Tidligere forskning har vist at kvinner er overrepresentert i høyere utdanning. Dette er tilfellet for hele den kvinnelige befolkningen i Norge og spesielt for norskfødte kvinner med innvandrerforeldre. I 2016 var det en svært høy andel norskfødte kvinner i alderen 19–24 år med innvandrerforeldre som tok i høyere utdanning i Norge. Dette gjaldt hele 51 prosent, mens bare 38 prosent av mennene med innvandrerforeldre tok høyere utdanning. Både norskfødte menn og kvinner med innvandrerforeldre tok høyere utdanning i større grad enn gjennomsnittet av befolkningen for hvert kjønn i denne aldersgruppen (Steinkellner, 2017).

Cools og Schøne (2019) studerer ansettelser, timelønn og årsinntekt for etterkommere av innvandrere fra ikke-vestlige land som har fullført en mastergrad. De finner at masterutdannede norskfødte med innvandrerforeldre har lavere sysselsetting og årsinntekt – men høyere timelønn i snitt – enn masterutdannede med norskfødte foreldre. Forskjellen i timelønn, som i utgangspunktet bare gjelder blant kvinner, snus til å bli negativ når forfatterne kontrollerer for studieretning. Dette tyder på at norskfødte kvinner med innvandrerforeldre som har en mastergrad, velger studieretninger som i gjennomsnitt fører til bedre betalte karrierer, men at de blir dårligere betalt enn andre med samme type utdanning. Studien viser også at utdanningsinstitusjonen har mye å si for lønnsforskjeller. Blant dem som har fullført mastergraden ved en av de store utdanningsinstitusjonene i Norge, er forskjellene etter innvandrerbakgrunn ikke statistisk signifikante for ansettelse og årsinntekt.

Sammenligning med andre nordiske land

Litteratur fra de nordiske landene viser at ikke-vestlige innvandrere og flyktninger har svakere tilknytning til arbeidsmarkedet enn resten av befolkningen. Blant denne gruppen har innvandrerkvinner i gjennomsnitt lavere sysselsettingsrate og høyere trygdebruk enn norskfødte kvinner og innvandrer menn. Det er imidlertid viktige forskjeller mellom de nordiske landene når det gjelder ikke-vestlige innvandrerkvinner.

Blant de nordiske landene er Danmarks erfaring med integrering av ikke-vestlige innvandrerkvinner mest lik Norges. I en analyse av flyktningers arbeidsmarkedsdeltakelse i Danmark i perioden 1997–2011 viser Schultz-Nielsen (2017) at

denne gruppen hadde mye lavere arbeidsmarkedsutfall enn resten av befolkningen. Studien kontrollerer sammensetningen av gruppene med demografiske kjennetegn og med konjunktorene i det lokale arbeidsmarkedet der flyktingene bosettes. De kvinnelige flyktingenes arbeidsmarkedsdeltakelse øker raskt de første 9 årene, men flater ut etter hvert. Den høyeste oppnådde sysselsettingsraten etter de første 15 års botid ligger på bare 30 prosent, noe som er betydelig lavere enn blant kvinnelige flyktinger i Norge (cirka 60 prosent etter 8 års botid). Dette tilsvarer et nivå som er 50 prosentpoeng lavere enn for danskfødte kvinner.

Åslund, Forslund og Liljeberg (2017) har analysert sysselsetting i integrasjonsforløpet for innvandrere som kom til Sverige fra lavinntektslandene utenfor OECD i perioden 1992–2014. De finner at sysselsettingen i mindre grad økte med botid de første fem årene enn den gjorde i de andre nordiske landene. Som i de andre nordiske landene var sysselsettingsraten for innvandrerkvinner i Sverige lavere enn for innvandrer menn og lavere enn blant svenskfødte kvinner og menn.

Rust (2018) støtter hovedkonklusjonene fra Åslund et al. (2017) i en studie fra Sverige gjort over en lengre tidsperiode (1983–2015). I tillegg finner han at når det gjelder yrkesvalg, dominerer omsorgsykker blant ikke-vestlige innvandrerkvinner. Mer enn 40 prosent av innvandrerkvinnene som er inkludert i studien, jobber i omsorgs- og helsesektoren.

Sarvimäki (2017) har studert sysselsetting og årsinntekt i integrasjonsforløpet til flyktinger i Finland i perioden 1988–2013. Han definerer utvalget sitt som individer født i land som er viktige avsendere av flyktinger. I studien hans er dette landene Afghanistan, Somalia, Irak og tidligere Jugoslavia. Sarvimäki finner at ikke-vestlige innvandrerkvinner i Finland har lavere inntekt enn innvandrer menn og resten av den finske befolkningen. Selv om lønnsgapet reduseres over tid, er det fortsatt av betydning etter at flyktingene har vært ti år i Finland.

Oppsummering

Rapporter og forskningsartikler som ser på sysselsetting blant innvandrerkvinner, viser at denne gruppen sett under ett klarer seg dårligere enn norskfødte kvinner på det norske arbeidsmarkedet. Dette generelle funnet skjuler imidlertid en stort variasjon i arbeidsmarkedssuksessen i gruppen. Når man fordeler innvandrerkvinner i to grove kategorier, klarer de fra land utenfor EØS seg dårligere på

arbeidsmarkedet enn norskfødte kvinner og innvandrerkvinner fra andre land. Kvinnelige flyktninger i denne gruppen har en spesielt lav sysselsettingsgrad. Tallene viser at for flyktninger øker sysselsettingsraten raskt de første fem til syv årene, men stopper og synker i løpet av de neste ti årene. Forskingen har ikke gitt et definitivt svar på hvorfor arbeidsmarkedsintegreringen stopper opp og går i revers for denne gruppen.

Mye tyder på at innvandrerkvinner har en marginalisert posisjon i det norske arbeidsmarkedet. Innvandrerkvinner jobber i andre bransjer og yrker enn resten av befolkningen. Yrker som er dominert av innvandrerkvinner, er ofte mer følsomme for konjunkturedringer. Det er mer sannsynlig at innvandrerkvinner jobber deltid, og det er høyere sannsynlighet for at de forlater arbeidsmarkedet. De er også overrepresentert blant gruppen som står helt utenfor både arbeidsmarkedet og utdannings- og velferdssystemet i Norge.

Utdanning øker sannsynligheten for arbeidsmarkedstilknytning for alle grupper, og det ser ut til å være spesielt viktig for innvandrerkvinner. Likevel har høyt utdannede innvandrerkvinner lavere sysselsetting enn norskfødte kvinner.

Sammenlignet med innvandrerkvinner fra andre regioner kommer kvinner fra landene i EØS-området raskere i jobb og har et høyere sysselsettingsnivå. Innvandrerkvinner fra EØS-området er relativt høyt utdannet. Likevel jobber mange av dem i yrker der de trenger lite eller ingen utdanning. Det er noen indikasjoner på at en del av disse innvandrerkvinnene etter hvert bytter til jobber som er bedre tilpasset utdanningsnivået deres.

De fleste studier viser at kvinnelige etterkommere av innvandrere klarer seg bedre på arbeidsmarkedet enn foreldrene sine, men dårligere enn kvinner uten innvandringsbakgrunn. Også her er det stor heterogenitet. Etterkommere av innvandrere av asiatisk opprinnelse klarer seg spesielt bra. Likevel viser forskning et lønnsgap sammenlignet med norskfødte kvinner for mange grupper etterkommere av innvandrere, blant annet for dem med høy utdanning.

Forskning fra de andre nordiske landene viser at det særlig er flyktninger som strever med å integreres i arbeidslivet. Blant de nordiske landene er det Danmark som har den laveste sysselsettingsraten blant flyktninger. Videre viser forskning at kvinnelige arbeidsinnvandrere er overrepresentert i omsorgsykker i alle de nordiske landene.

Samlet sett finnes det mye god forskning om dette temaet i Norge og de andre nordiske landene. En viktig grunn til dette er at forskerne i disse landene har god tilgang på detaljerte administrative data. Likevel er de fleste internasjonalt

publiserte artikler om sysselsetting blant innvandrerkvinner basert på tall frem til 2014 eller tidligere. Å utvide analyseperioden ville være fordelaktig. Det er for eksempel rom for mer forskning som ser nærmere på hvordan innvandrerkvinner fra de nye EU-landene integreres på arbeidsmarkedet på lang sikt.

Vi vet mindre om arbeidsforhold som ikke er dekket av de offisielle registrene. Videre finnes det relativt lite forskning om svart arbeid blant kvinnelige innvandrere. Hvor stort omfang dreier det seg om, og hva slags arbeid dominerer skyggeøkonomien i denne gruppen?

3 Barrierer som hindrer arbeidsmarkedsdeltakelse

I dette kapittelet ser vi på forskning om barrierer som reduserer eller hindrer arbeidsmarkedsdeltakelse blant innvandrerkvinner. Viktige temaer i denne sammenheng er blant annet utdanning og språkkompetanse, balanse mellom familieliv og arbeid, og helse og diskriminering.

Vi vet fra forskningen at manglende utdanning og svake språkkunnskaper i norsk kan være barrierer for innvandrerkvinner på arbeidsmarkedet. Mange kvinnelige flyktninger kommer til Norge med lite eller dårlig tilpasset utdanning. Dette gjør det vanskelig å finne arbeid i et land som Norge, hvor det stilles krav til utdanning i de fleste yrker. På den annen side er det også noen høyt utdannede innvandrerkvinner som har stillinger de er overkvalifiserte for. Norge er et lite språksamfunn, så svært mange av de nyankomne innvandrerkvinnene har i starten en språkbarriere som de må overkomme for å etablere seg på det norske arbeidsmarkedet.

Litteraturen har pekt på at aspekter ved familien kan spille en viktig rolle for å forklare forskjeller i arbeidsmarkedsdeltakelse. I dette kapittelet ser vi på innvandrerkvinneres tilknytning til arbeidslivet i omsorgsintensive livsfaser. Vi ser på hvordan det å ha barn påvirker tilknytningen til arbeidsmarkedet, og hvordan dette også er påvirket av sosiokulturelle faktorer. Sosiokulturelle faktorer kan føre til at noen innvandrergrupper opplever store forskjeller mellom norske kjønnsroller og kjønnsroller fra hjemlandet, for eksempel når det gjelder fordelingen av lønnet arbeid og omsorgsarbeid i familien. Likevel kan betydningen av sosiokulturelle faktorer variere over tid, både med økt botid og mellom innvandrere og barn av innvandrere.

Helse er også et viktig aspekt i arbeidsmarkedsintegreringen. Noen grupper av innvandrerkvinner kan ha større helseutfordringer enn norskfødte. Dette kan skyldes at de har vokst opp i et land med dårligere utbygget helsevesen, at de har hatt dårligere ernæring, og at de har hatt traumer i hjemlandet. Men det kan også skyldes at de etter ankomsten til Norge får jobber som er mer helse-skadelige enn jobbene til norskfødte.

Vi oppsummerer også litteraturen om diskriminering blant innvandrerkvinner. Her gjennomgår vi både litteratur som bruker felteksperimenter, og kvalitativ forskning om opplevelser av diskriminering blant innvandrerkvinner.

Sist, men ikke minst omtaler vi studier av segregering på arbeidsmarkedet. Vi vet at arbeidsmarkedet er segregert etter etnisitet og kjønn, og at norskfødte og innvandrere arbeider i ulike næringer, sektorer og yrker og på ulike arbeidsplasser. Det kan være mange grunner til segregering på arbeidsmarkedet, for eksempel en kombinasjon av individuelle preferanser, mismatch mellom utdanning og ferdigheter som er etterspurt i arbeidsmarkedet, og språkbarrierer. Selv om litteraturen om segregering ikke passer perfekt inn i vår kapittelinndeling, spiller barrierer av forskjellige slag en viktig rolle i denne litteraturen, og vi omtaler den derfor i dette kapittelet.

Utdanning og språk

Den kvinnelige innvandrerpopulasjonen i Norge består av både flere med lav utdanning og flere med høy utdanning sammenlignet med resten av befolkningen. For eksempel skiller innvandrere fra Somalia, Afghanistan, Pakistan og Irak seg ut med et lavt utdanningsnivå, mens innvandrerkvinner fra Øst-Europa ofte har videregående eller høyere utdanning. Innvandrere fra Vest-Europa og Nord-Amerika har høyere utdanning enn befolkningen ellers, men dette gjelder også innvandrere fra noen andre land, for eksempel India (Nadim & Fjell, 2019).

Det er viktig å merke seg at offisiell statistikk om utdanningsnivå er mindre presis for dem som har utdanning fra andre land enn Norge. Dette er spesielt et problem for innvandrere. I SSB-statistikk mangler utdanningsinformasjon om cirka én av fem innvandrere (Steinkellner, 2015).

Bratsberg et al. (2017) bruker norske registerdata til å sammenligne utviklingen i sysselsetting over tid for flyktninger og andre innvandrergrupper med norskfødte individer. Studien følger utviklingen til ankomstkohorter som kom til Norge fra 1990 til 2014, i opptil 20 år. Ikke overaskende finner forfatterne at både innvandrere og norskfødte med høyere utdanning har større sannsynlighet for å være i jobb. Videre finner de større sysselsettingsforskjeller mellom høyt og lavt utdannede blant innvandrerkvinner enn blant innvandrer menn.

For både innvandrerkvinner og innvandrer menn øker sannsynligheten for å finne arbeid når de har utdanning fra Norge. Bratsberg og hans kolleger finner at

det også er tilfellet når utdanningen de har tatt i Norge, er på et lavere nivå enn høyeste utdanningsnivå fra utlandet.

Andre studier støtter funnet om at utdanning fremmer yrkesdeltakelse blant innvandrere. Søholt (2016) viser at innvandrere med utdanning utover grunnskolen har betydelig større sjanse for å komme i jobb enn dem med grunnskole som høyeste fullførte utdanning. Det å ha noe utdanning sammenlignet med ingen utdanning har en sterkere effekt på sysselsetting blant innvandrere enn blant norskfødte. Søholt (2016) finner også at innvandrere med høy utdanning i mindre grad enn personer med norsk bakgrunn får mulighet til å dra nytte av medbrakte kvalifikasjoner. Om lag 25 prosent av innvandrere med høy utdanning er ansatt i jobber med lave eller ingen krav til utdanning. Det samme gjelder for bare to–tre prosent av norskfødte. Hardoy and Zhang (2010) finner at høyere utdanningsnivå øker jobbmulighetene til innvandrerkvinner som har deltatt i NAV-tiltak, og at den positive effekten er sterkere for innvandrerkvinner enn for kvinner fra resten av befolkningen.

Kolsrud, Røed, Schøne og von Simson (2016) bruker registerdata til å studere hvordan innvandrere har tilpasset seg det norske arbeidsmarkedet. I en del av studien ser de på omfanget av og utviklingen i hvordan innvandrerens kompetanse er «mistilpasset» på det norske arbeidsmarkedet. De måler «mistilpassningen» gjennom forskjellen mellom innvandrerens formelle kompetanse og det kompetansenivået som jobben deres krever. De finner at andelen som er «riktig utdannet», er lavest blant innvandrere fra Afrika, Asia og Latin-Amerika og høyest blant norskfødte. Med «riktig utdannet» menes at man verken er overkvalifisert eller underkvalifisert. Når Kolsrud med kolleger begrenser analysen til dem som har utdanning på universitets- eller høyskolenivå, viser resultatene at andelen som er overkvalifisert, er klart høyest blant to grupper: innvandrere fra Afrika, Asia og Latin-Amerika og innvandrere fra Øst- og Sentral-Europa. Resultatene fra analysen tyder på at andelen som er overkvalifisert, reduseres med botid. Forfatterne gjør analysen separat for menn og kvinner og finner små kjønnsforskjeller i sammenhengen mellom botid og mistilpasset kompetanse.

Videre finner Kolsrud og kolleger at innvandrere som har færre typer jobber å velge mellom når de først kommer til Norge, har en dårlige karriereutvikling over tid. Studien deres viser at innvandrere ofte begynner i dårlig betalte jobber, der det er relativt lett å komme inn med lav landspesifikk kompetanse og små sosiale (norske) nettverk. Disse jobbene gir innvandrerne fra lavinntektslandene et dårlig grunnlag for å utvikle sin kompetanse eller komme seg videre til deler av arbeidsmarkedet der dette er mulig. Denne dynamikken varierer imidlertid mellom de næringene der innvandrerne fra Øst-Europa og Afrika og Latin-

Amerika er overrepresentert. Hotell- og restaurantbransjen ser ut til å gi disse arbeidstakerne bedre muligheter til å bygge seg opp over tid. Studien viser denne effekten for både menn og kvinner. Den negative effekten er litt sterkere for menn enn for kvinner. Det henger sammen med at innvandrerkvinner er overrepresentert i hotell- og restaurantbransjen, som altså gir bedre muligheter for integrasjon over tid.

Forskning fra arbeidsgivernes perspektiv tyder på at særlig problemer med å vurdere utdanning og kompetanse fra utlandet gjør det vanskelig å vurdere kandidater fra andre land. Tronstad (2010) har gjennomført en spørreundersøkelse om mangfold og likestilling i arbeidslivet blant HR-ansvarlige/virksomhetsledere i private og offentlige virksomheter og tillitsvalgte i disse virksomhetene. Han finner store forskjeller i hvor vanskelig arbeidsgiverne i ulike næringer synes det er å vurdere ikke-vestlige innvandreres kompetanse. Virksomheter i næringer dominert av offentlig sektor oppgir i større grad å ha vanskeligheter med å vurdere kompetansen til ikke-vestlige søkere, og da særlig utdanningen deres.

Studien identifiserer også norske språkferdigheter som en utfordring ved ansettelse av innvandrere. Åtte av ti arbeidsgivere i studien oppgir språkproblemer som den største ulempen med å ha ikke-vestlige innvandrere i bedriften. Samtidig som mangel på språkferdigheter i norsk er en utfordring for arbeidsgivere som har ansatt ikke-vestlige innvandrere, blir språk- og kulturkompetanse identifisert som hovedfordeler. Andre fordeler som arbeidsgiverne trekker frem, er at ikke-vestlige innvandrere bidrar til kreativitet og nytenkning, høyere arbeidsmoral og et mer internasjonalt og mangfoldig arbeidsmiljø.

Mens språkferdigheter har blitt identifisert som viktige for å integrere innvandrerkvinner i arbeidsmarkedet, har flere studier vist at tilbud om språkkurs til nyankomne innvandrere ikke alltid er tilstrekkelig. Et flertall av deltakerne i grunnskoleopplæringen for voksne er minoritetsspråklige, men funn fra en studie av grunnskoleopplæring og videregående opplæring for voksne tyder på at mange lærere i grunnskoleopplæringen mangler fagkompetanse i voksenpedagogikk (Dæhlen, Danielsen, Strandbu & Seippel, 2013). Mens flyktninger eller familiegjenforente får gratis opplæring i norsk gjennom introduksjonsprogrammet, må innvandrere fra andre EU-land selv betale for norskundervisning. Dette kan være et hinder for deltakelse (Søholt, 2016).

Familieliv

Forskning tyder på at menns og kvinners rolle i arbeidsmarkedet og familien gjerne er knyttet til familiefasen. Å stifte familie og få barn påvirker både menns og kvinners yrkesaktivitet, men ofte med motsatt fortegn (Kavli & Nadim, 2009). Med andre ord: Menn jobber mer og kvinner mindre etter at det første barnet blir født. Mens alle kvinner har en tendens til å jobbe mindre i denne fasen, er effekten større for innvandrerkvinner. Likevel avdekker flere studier en tendens til at innvandrerkvinner kommer tilbake til lønnet arbeid etter den første småbarnsfasen. Resultatene når det gjelder sammenhengen mellom familiestiftelse og sysselsetting, varierer betydelig mellom innvandrerkvinner med forskjellig landbakgrunn og med forskjellig utdanning og arbeidsmarkeds-erfaring.

Brekke og Rogstad (2011) ser på sammenhengen mellom det å være gift med en innvandrer og arbeidsmarkedsdeltakelsen blant etterkommerkvinner og majoritetskvinner. De analyserer kvinnes sysselsetting i perioden fra 1995 til 2005 i studien sin. I tråd med resultatene av annen forskning viser studien at kvinner med innvandrerforeldre har signifikant lavere sysselsetting enn majoritetskvinner. Forfatterne finner store forskjeller i sysselsettingen mellom ulike innvandrergrupper. De finner at kvinner med bakgrunn fra Tyrkia og Pakistan har spesielt lav sysselsetting, mens sysselsettingsraten blant dem med indisk og vietnamesisk bakgrunn er mye nærmere majoritetskvinnenes.

Videre finner de at det å ha barn i husholdningen har negativ effekt på sysselsettingen til både majoritetskvinner og etterkommerkvinner. Det er imidlertid bare statistisk signifikante forskjeller i sysselsettingen mellom innvandrerkvinner og majoritetskvinner som har barn i alderen fra tre til seks år. Studien avdekker ingen signifikante forskjeller i sannsynligheten for sysselsetting mellom innvandrerkvinner og majoritetskvinner med barn i alderen fra null til tre år.

Når Brekke and Rogstad (2011) ser på sammenhengen mellom ektemannens fødeland og sysselsetting, finner de mer overraskende resultater. De finner i hovedsak at ektefellens fødeland har liten betydning for kvinnelige etterkommeres tilbøyelighet til å være i lønnet arbeid.

Forskningen viser at innvandrerkvinner har større vansker enn majoritetskvinner med å komme i arbeid hvis de har utfordrende omsorgsforpliktelser hjemme. Fröh, Lidén, Gardsjord, Aden og Kvarme (2016) har sett på hvordan mødre med innvandrerbakgrunn som har barn med spesielle behov, reflekterer over egne forventninger til og muligheter for å være yrkesaktive. Basert på 27 kvalitative

intervjuer med foreldre fra Polen, Pakistan og Vietnam har forfatterne undersøkt mødrenes erfaringer med og meninger om lønnet arbeid og omsorgsansvaret for barna deres.

Früh med kolleger fant at mange av familiene de intervjuet, var kommet inn i en negativ spiral som begrenset mødrenes arbeidsdeltakelse gjennom at fedrene måtte arbeide stadig lengre dager, mens mødre ble utslitt av det ekstra omsorgsarbeidet. Analysen deres viser at avlastningstilbud, relevant utdanning, språkferdigheter i norsk og arbeidserfaring har stor betydning for arbeidsmulighetene. Slike tilbud kan være spesielt viktige for innvandrerkvinner som har mindre nettverk som kan hjelpe dem hjemme, lite arbeidserfaring fra Norge og utdanning som er lite relevant for det norske arbeidslivet. Likevel fant de at de fleste mødre var positivt innstilt til å være yrkesaktive, og at mange av mødre jobbet til tross for de store omsorgsoppgavene. Studien viste at det særlig var kvinnene med bakgrunn fra Vietnam som jobbet deltid samtidig med at de tok seg av omsorgsarbeidet. I familier med polsk og pakistansk bakgrunn var det vanligere at mannen var yrkesaktiv og arbeidet overtid, mens moren var hjemmeværende. Studien tyder på at kulturelle normer fra hjemlandet når det gjelder likestilling i arbeidsmarkedet, er en viktig forklaringsfaktor for forskjellene.

Det er gjort en del studier av holdningene til balansen mellom familieliv og lønnet arbeid blant innvandrerkvinner. Disse studiene bidrar til forståelse av mekanismene bak noen av resultatene fra de kvantitative studiene som er omtalt ovenfor. Kavli (2014) ser på holdninger blant mødre med innvandrerbakgrunn og bruker en spørreundersøkelse med respondenter som er innvandrere og etterkommere av innvandrere fra Pakistan, Iran, Irak og Vietnam, i tillegg til en norsk kontrollgruppe. Spørreundersøkelsen er koblet til norske registerdata. Forfatteren finner indikasjoner både på eksistens av kulturelle normer fra opprinnelseslandet og på tilpasning til norske normer. Studien påpeker at innvandrere fra Pakistan er mindre positive til arbeidsdeltakelse blant mødre enn de andre gruppene i studien. Denne holdningen endrer seg ikke betydelig med botid i Norge for innvandregenerasjonen. Kavli finner imidlertid at etterkommere av pakistanske innvandrere uttrykker sterkere støtte for mødres sysselsetting enn foreldregenerasjonen, men fortsatt svakere støtte enn resten av befolkningen. Resultatene tyder på en betydelig grad av tilpasning fra én generasjon til den neste samtidig som det er en viss grad av kontinuitet mellom innvandrerne og neste generasjon. Kavli finner at resultatene varierer mellom forskjellige opprinnelsesland. For eksempel har innvandrere fra Vietnam og Iran holdninger til mødres deltakelse i arbeidslivet som er veldig like holdningene i resten av befolkningen, mens innvandrere fra Pakistan er mer konservative.

Forfatteren finner at resurssterke familier har mer liberale holdninger til lønnet arbeid for mødrene enn resten av analyseutvalget. Bedre språkkunnskaper i norsk er også forbundet med mer støtte til mødre i arbeidslivet. Videre finner forfatteren små forskjeller i holdningene til lønnet arbeid mellom menn og kvinner fra samme opprinnelsesland. Studien konkluderer med at sosioøkonomisk integrering også kan påvirke graden av tilpasning til norske likestillingsnormer når det gjelder arbeidsmarkedsdeltakelse. Denne sammenhengen er sterkest blant etterkommere av innvandrere.

Andre studier finner også støtte for holdningsendringer blant etterkommere av innvandrere i spørsmål om likestilling i arbeidsmarkedet. Nadim (2014) analyserer synspunkter på og holdninger til fordelingen av lønnet arbeid og forpliktelser i hjemmet blant norskfødte kvinner med innvandrerforeldre. Basert på dybdeintervjuer med 14 norskfødte kvinner med foreldre fra Pakistan og 5 ektemenn analyserer Nadim kulturelle og moralske forståelser av praksiser med å kombinere morsrollen og lønnet arbeid. Hun finner at foreldregenerasjonens moralske forståelse og praksis ofte blir utfordret og tolket på nytt på måter som støtter at det er positivt at mødre deltar i lønnet arbeid. Nadim finner også at de norskfødte kvinnene med innvandrerforeldre tar avstand fra de rollene i hjemmet som mødrene deres fylte, og at de avviser forståelsen av at det er best for barn å være hjemme. De kvinnelige respondentene uttrykker fortsatt et ønske om å være tilgjengelige for barna sine, men betydningen av «tilgjengelighet» tolkes på nytt, på en måte som gjør det mulig å kombinere lønnet arbeid og barneomsorg.

Nadim (2015) bygger på den ovennevnte studien ved å se på hvordan lønnet arbeid blant innvandrerkvinner er begrepsfestet. I denne studien ser hun på pakistanske innvandrerkvinner i andre generasjon som jobber i lønnet arbeid. Hun skiller mellom de subjektive konseptene «lønnet arbeid» og «mannlig forsørgerideal». Nadim identifiserer en spenning mellom tradisjonelle kjønnsroller, som er mer dominante i pakistansk kultur, og mer vekt på likestilling i arbeidsmarkedet, som er mer dominerende i Norge. Resultatene hennes tyder på at innvandrerkvinner i andre generasjon som er i lønnet arbeid, toner ned den økonomiske dimensjonen av jobben sin. Dette gjør de for å redusere spenningen mellom kvinners sysselsetting og det mannlige forsørgeridealet.

I en internasjonal kontekst sammenligner Huschek, Valk og Liefbroer (2011) kjønnsroller i seks europeiske land. Basert på funn fra en europeisk spørreundersøkelse blant tyrkiske etterkommere av innvandrere i Sverige, Nederland, Frankrike, Tyskland, Østerrike og Sveits finner de at holdninger til likestilling varierer mellom land. De finner bare bevis for støtte til en familiemodell med moren i lønnet arbeid blant tyrkiske etterkommere i Sverige.

Kitterød and Rønsen (2013) studerer kjennetegn på hjemmeværende kvinner i Norge. Ut fra en spørreundersøkelse fra 2007 finner de at hjemmeværende kvinner er en relativt liten gruppe i Norge, men at de er overrepresentert blant innvandrerkvinner. Omtrent 1 av 10 kvinner i yrkesaktiv alder er hjemmeværende eller jobber mindre enn 20 timer i uken. Hjemmeværende kvinner er overrepresentert blant kvinner med lav utdanning, helseproblemer, mange barn eller en partner med høy inntekt og blant ikke-vestlige innvandrere. Blant ikke-vestlige kvinner er det særlig partnerens inntekt som er en viktig faktor. Forfatterne vet imidlertid ikke om partneren øker sin inntekt som en konsekvens av kvinnens ønske om å være hjemme, eller om partneren i utgangspunktet hadde tilstrekkelig inntekt til at hun kunne være hjemme.

Helse og arbeidsmiljø

Det foreligger en del forskning på sykefravær blant innvandrere og etterkommere av innvandrere. Her er det viktig å huske at vi bare ser på individer som er eller har vært i arbeidsstyrken. Per definisjon kan bare de som har vært i arbeid, bli sykemeldt. Statistikk fra norske registerdata viser at langvarig sykefravær er høyere blant innvandrere og etterkommere av innvandrere enn i den øvrige befolkningen (Andersen, 2018). Det er hovedsakelig tre faktorer som forklarer variasjonen i sykefravær mellom innvandrere: status som flyktning, alder og arbeidstilknytning. Andersen viser at det er stor variasjon mellom landgrupper. Høyest fravær (kort- og langsiktig) er det blant innvandrere fra visse land på Balkan, mens innvandrere fra Afrika har lavest fravær. Det lave sykefraværet blant innvandrere fra Afrika kan skyldes at de generelt har svak arbeidstilknytning, og sykefraværet i Andersens rapport er regnet som en andel av alle langtidsbosatte individer fra en gitt landbakgrunn (verdensregion).

Bare vel halvparten av innvandrerne var i arbeid fem år etter sykefraværet, og dette var over ti prosentpoeng lavere enn for den øvrige befolkningen. Langvarig fravær reduserer arbeidstilknytningen mest for innvandrere fra Øst-Europa utenfor EU og minst for innvandrere fra Afrika. Andersen (2018) studerer også hvordan sykefravær påvirker senere arbeidsmarkedstilknytning. Han finner at sykefravær påvirker arbeidsmarkedstilknytningen negativt for alle innvandrergrupper, men at kvinner har bedre langsiktige utsikter til arbeidsmarkedet enn menn.

Andersen finner videre at det er en større andel kvinner enn menn med langtids-sykefravær blant innvandrere fra nesten alle verdensregioner. Langtidssykefravær påvirker imidlertid senere sysselsetting mindre for innvandrerkvinner enn for innvandrer menn. Flere innvandrerkvinner enn innvandrer menn finner

lønnet arbeid året etter sykefraværet. Studien kan ikke gi et presist svar på hvorfor det er slik, men antyder at det kan være flere fleksible jobber i kvinne-dominerte yrker, slik at kvinner for eksempel har lettere tilgang til deltidsarbeid.

Brekke og Schøne (2014) undersøker om forskjeller i egenrapportert helse kan forklare det høyere sykefraværet blant innvandrere sammenlignet med norsk-fødte. Studien bruker registerdata, med arbeidsmarkedsopplysninger og opp-lysninger om sykefravær, koblet med data fra en spørreundersøkelse om helse i Oslo som ble gjennomført i 2000–2001. Som Andersen (2018) finner også Brekke og Schøne at ikke-vestlige innvandrere har høyere forekomst av lang-varig sykefravær enn norskfødte. De finner at denne forskjellen reduseres betydelig når man tar hensyn til personenes yrke. Innvandrere jobber i yrker med høyere sannsynlighet for sykefravær. Videre finner de for både kvinner og menn at forskjellene i langtidssykefravær mellom ikke-vestlige innvandrere og norskfødte kan forklares med dårligere egenrapportert helse blant innvandrere.

Hansen, Holmås, Islam & Naz (2014) finner også at yrkesfordelingen kan for-klare en del av det høyere sykefraværet blant innvandrere. I sin studie bruker de en statistisk matching-tilnærming som konstruerer par av observasjoner hvor den ene har innvandringsbakgrunn og den andre har majoritetsbakgrunn, men begge jobber i samme yrke og bedrift og er av samme kjønn. Dette bør redusere forskjeller i sykefraværet mellom majoritetsbefolkning og innvandrere som skyldes forskjeller i yrke og arbeidsforhold. Forfatterne gjør analysen separat for syv innvandrergrupper fra forskjellige verdensregioner og skiller mellom flyktninger og andre typer innvandrere. I likhet med den nyere studien fra Andersen (2018) finner Hansen et al. at sykefraværet varierer betydelig mellom grupper av innvandrere, og for de fleste grupper av innvandrerkvinner er syke-fraværet lavere eller ganske likt det for kvinner i resten av befolkningen. Studien deres viser at sykefraværet blant innvandrerkvinner fra Øst-Europa og Asia er signifikant lavere enn majoritetskvinnens sykefravær, og det er ingen forskjell mellom innvandrerkvinner fra Afrika og Sør- og Mellom-Amerika og majoritetskvinner. Dette funnet holder også etter at det er kontrollert for individ-kjennetegn gjennom matchingprosedyren som er beskrevet ovenfor.

Et annet relevant spørsmål er om faktisk sykefravær er knyttet til holdninger om sykefravær. Hauge og Ulvestad (2017) bruker en undersøkelse blant norske hel-sarbeidere koblet med registerdata til å se på temaet. De ser ikke spesifikt på innvandrerkvinner, men har egne analyser for alle menn og kvinner i tillegg til for innvandrere og norskfødte. Både innvandrere og kvinner rapporterer at de er mer stresset og opplever lavere likestilling på arbeidsplassen enn henholdsvis norskfødte og menn gjør. Kvinnene i utvalget til Hauge og Ulvestad har høyere

sykefravær, mens innvandrere ligger på samme nivå som andre i utvalget. Hauge og Ulvestad finner generelt ingen sammenheng mellom holdninger og legemeldt sykefravær, men en signifikant sammenheng mellom holdninger og egenmeldt sykefravær. De som er mindre kritiske til egenmeldt sykefravær, har høyere sannsynlighet for å ha perioder med egenmeldt sykefravær. Videre finner forfatterne at holdningene til sykefravær ikke kan forklare hele forskjellen i sykefravær mellom kvinner og menn.

Nortvedt, Hansen, Kumar og Lohne (2015) har studert innvandrerkvinner med kroniske smerter. Studien er basert på dybdeintervjuer med og observasjoner av 14 innvandrerkvinner på et rehabiliteringssykehus. Respondentene i studien beskriver sine helseproblemer, kroniske smerter og de fysiske slitsomme arbeidsdagene og stressende livssituasjonene som de har opplevd. De beskriver også at de føler at opplevelser av diskriminerende holdninger på arbeidsplassen har forverret lidelsene deres. De føler at de har dårlige utsikter i arbeidsmarkedet og ingen nettverk utenfor familien. At innvandrerkvinner er overrepresentert i yrker som er fysisk og psykisk krevende, er støttet av andre studier (Friberg & Midtbøen, 2019; Kaupang, 2015; Onsøyen, Mykletun & Steiro, 2009; Vrålstad & Wiggen, 2017). At diskriminering kan føre til psykologisk lidelse og fysiske smerter, betyr at innvandrerkvinner er mer utsatt for å bli langtidssyke. (Nortvedt et al., 2015) antyder at spesielle tiltak, tilpasset innvandrerkvinnenes forskjellige bakgrunner og deres personlige opplevelser, kan redusere antallet langtidssykemeldte i denne gruppen.

Diskriminering

Alle arbeidsgivere i Norge har en plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på bakgrunn av kjønn, nedsatt funksjonsevne, etnisitet, nasjonal opprinnelse, hudfarge, språk, religion og livssyn. Denne plikten er nedfelt i likestillingsloven, diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (Tronstad, 2010). Selv om diskriminering på grunn av kjønn og innvandrerbakgrunn er ulovlig på arbeidsplassen, har forskning vist at ulike typer diskriminering finner sted i Norge.

Ved hjelp av et randomisert felteksperiment studerer Midtbøen (2016) diskriminering i arbeidsmarkedet i Oslo-området. Felteksperimentet er basert på like-lydende jobbsøknader med typisk pakistanske og norske navn, og studien analyserer forskjellene i innkalling til intervjuer mellom de to typene søknader. I alle de fiktive jobbsøknadene står det at kandidatene er født i Norge og har gått gjennom et utdanningsforløp her. Derfor gjelder forskningen diskriminering

blant norskfødte med innvandrereforeldre. Forfatteren finner at kandidater med et norsk navn har 25 prosent høyere sannsynlighet for å bli innkalt til intervju enn kandidater med et typisk pakistansk navn. Studien viser at resultatene varierer med kjønn og yrke. Midtbøen finner diskriminering av både kvinner og menn med innvandringsbakgrunn, men større diskriminering av menn. Mannlige søkere med et norsk navn har 41 prosent høyere sannsynlighet for å bli innkalt til intervju, mens kvinner med et norsk navn har 17 prosent høyere sannsynlighet.

Videre finner Midtbøen at interaksjon mellom yrker og kjønn er viktig. Når yrker som er kjønnssegregerte, holdes utenfor, blir forskjellen i graden av diskriminering mellom innvandrer menn og innvandrer kvinner ikke statistisk signifikant. Han finner også at kvinner diskrimineres mer enn menn i kjønnsbalanserte bedrifter i privat sektor. Studien viser sterke indikatorer på at pakistanske innvandrer kvinner i andre generasjon diskrimineres, og på at omfanget av diskrimineringen varierer mellom yrker.

Birkelund et al. (2014) utvidet felteksperimentet beskrevet ovenfor fra Oslo til Stavanger, Bergen og Trondheim. De brukte en lignende tilnærming og sendte ut jobbsøknader med typisk norske og pakistanske navn. De fant noe mindre diskriminering i Stavanger, Bergen og Trondheim enn det som ble funnet i Oslo. Funnene støtter hovedkonklusjonen til Midtbøen (2016) og viser statistisk signifikant mer diskriminering blant innvandrer menn enn blant innvandrer kvinner (26 versus 19 prosent) i Oslo. Kjønnsforskjellen er mindre i andre byer enn Oslo (15 prosent for menn versus 13 prosent for kvinner). Selv om disse eksperimentelle studiene fant forskjellige grader av diskriminering mellom menn og kvinner og mellom de ulike byene, fant alle bevis for diskriminering i vurderingen av jobbsøknader fra norskfødte kvinner med innvandringsbakgrunn fra Pakistan.

Det er uklart hvorfor denne typen diskrimineringseksperimenter finner kjønnsforskjeller. Én grunn kan være knyttet til forskjeller i kravene til formell kompetanse mellom yrker og næringer. Et premiss for konstruksjonen av de fiktive jobbsøkerne var at kandidatene skulle møte alle formelle utdanningskrav som ble nevnt i utlysningsteksten. Siden typiske stillinger for kvinner hadde høyere krav til utdanning, hadde også de fiktive kvinnelige søkerne mer utdanning. Det kan bety at det var mer sannsynlig at mannlige søkere ville bli vurdert som «på marginen» kvalifikasjonsmessig, mens de kvinnelige søkerne ofte var så godt kvalifisert at en eventuell forskjellsbehandling mellom kandidatene ikke engang ble vurdert (Midtbøen & Rogstad, 2012). Likevel kan vi ikke sikkert vite årsaken til forskjellene i arbeidsgiverens evaluering av jobbsøknadene fra søkere med norske og pakistanske navn.

Forskning som bruker registerdata, støtter funnet som viser at formell kompetanse og utdanning er viktige dimensjoner ved diskriminering blant etterkommere av innvandrere. Birkelund, Rogstad, et al. (2014a) analyserer overgangen fra utdanning til sysselsetting blant etterkommere av indiske og pakistanske innvandrere, separat for kvinner og menn, og undersøker tiden det tar fra de er ferdig utdannet, til de finner arbeid. Resultatene sammenlignes med resultater for et utvalg av majoritetsbefolkningen. De finner for begge kjønn at norskfødte med innvandrerforeldre har en sterkere positiv sysselsettingseffekt av høyere utdanning (universitets- eller høyskoleutdanning) enn majoritetsbefolkningen. Det kan være mange forklaringer på den sterkere positive effekten for norskfødte med innvandrerforeldre, men analysene i studien tyder på at en viktig forklaring er mindre diskriminering for mer spesialiserte og sterkt etterspurte yrker. For de spesialiserte og etterspurte yrkene er det mer sannsynlig at det å finne den mest kvalifiserte kandidaten oppveier faktorer som kan føre til diskriminering. Denne diskrimineringsteorien er imidlertid ikke testet direkte.

Likevel tyder forskning på at også høyt utdannede innvandrerkvinner kan oppleve diskriminering. Traavik (2010) ser på karriereløp blant høyt utdannede innvandrerkvinner i Norge. Hun undersøker både objektive og subjektive mål på karrieresuksess blant 125 norskfødte og 168 utenlandsfødte kvinner ved hjelp av en spørreundersøkelse. Traavik finner at norske kvinner i gjennomsnitt oppnår høyere objektiv karrieresuksess enn utenlandsfødte kvinner. Hun finner ikke signifikante forskjeller mellom norsk- og utenlandsfødte kvinner blant dem som har mer utdanning, bedre engelskspråklig kompetanse og mer subjektiv motivasjon. Studien konkluderer med at både norskfødte kvinner og innvandrerkvinner møter diskriminering og utfordringer på arbeidsplassen, og at det å være både kvinne og innvandrer kan føre til en dobbel ulempe. Mer utdanning og bedre språk og kommunikasjonskompetanse kan til en viss grad motvirke denne negative effekten.

Ved å spørre innvandrere om deres subjektive opplevelse av diskriminering kan man få et innblikk i innvandrerens møte med det norske arbeidslivet (Tronstad, 2009; Tynes & Sterud, 2009). For å få en bedre forståelse av situasjonen for innvandrere på arbeidsmarkedet er det viktig å trekke inn arbeidsgivernes erfaringer, vurderinger og holdninger (Rogstad, 2001). Tronstad (2009) ser på subjektive opplevelser av diskriminering blant innvandrere i Norge. Han bruker SSBs levekårsundersøkelse som ble gjennomført blant innvandrere (LKI) i 2005 og 2006, til å se på opplevd diskriminering fordelt etter innvandrerens landbakgrunn og kjønn. Utvalget hans består av personer med minst to års botid i Norge med bakgrunn fra Bosnia-Hercegovina, Serbia og Montenegro, Tyrkia, Irak, Iran, Pakistan, Sri Lanka, Vietnam, Somalia og Chile. 20 prosent av alle

innvandrerne som var i utvalget og i arbeidsstyrken, oppga at de hadde opplevd diskriminering ved ansettelse. En større andel menn enn kvinner rapporterte diskriminering (24 versus 16 prosent). For noen landgrupper var andelen som rapporterte diskriminering, veldig høy. For eksempel svarte over 60 prosent av innvandrerne med bakgrunn fra Somalia, Irak og Iran at de hadde opplevd forskjellsbehandling. Studien viser også at en betydelig andel innvandrere har opplevd trakassering på arbeidsplassen. Blant respondentene oppga 11 prosent at de hadde blitt utsatt for trakassering, med en litt høyere andel menn (12 prosent) enn kvinner (8 prosent).

Kjønnsdelte arbeidsmarkeder

Norges arbeidsmarked er kjønnssegregert, med en stor andel yrker som er dominert av enten menn eller kvinner (Østbakken, Reisel, Schøne & Barth, 2017). Det er mange faktorer som kan forklare det segregerte arbeidsmarkedet. En del av forklaringen kan være at kvinner og menn har forskjellige preferanser for lønn og karriere. Likevel tyder mye av forskningen på en mer komplisert sammenheng mellom individenes ferdigheter og valg av karriere.

Basert på 36 dybdeintervjuer studerer Orupabo (2016) overgangen fra utdanning til arbeid for norskfødte med innvandrerforeldre og en typisk kvinne- eller mannsdominert utdanning (sykepleiere, bioingeniører og datateknologer). Et viktig begrep i forskningen er «interseksjonalitet», som i denne sammenhengen er et samspill mellom kjønn og etnisitet. Orupabo gir kvalitative innsikter i mekanismene som bidrar til segregering langs kjønns- og etnisitetsdimensjonen. Hun finner at diskriminering, inkludering, kjønn og etnisitet er avgjørende for hvem som får hvilke jobber, og at de uformelle formene for kompetanse spiller en viktig rolle. Noen av informantene til Orupabo var villige til å tilpasse seg uformelle krav eller forventninger. For eksempel valgte en kvinnelig informant å ta av seg hijaben for å øke sine muligheter for å få jobb i en arbeidslivskontekst der det var fordommer knyttet til kvinner med hijab. Orupabo finner imidlertid at barrierene for å få arbeid kan være subtile og skjulte for minoritetskvinner. For dem som ikke klarer å identifisere disse barrierene, kan vanskeligheter med å få jobb være knyttet til en følelse av diskriminering.

Samtidig viser forskning at etterkommere av innvandrere velger mer utradisjonelle utdanningsløp enn unge med majoritetsbakgrunn. Dette annerledes mønstret i både utdannings- og yrkesvalg har bidratt til å endre kjønnsfordelingen i noen yrker (Reisel, 2014). Enkelte grupper av innvandrer menn er overrepresentert i en del lavstatusyrker, blant annet kvinnedominerte yrker innenfor pleie og

omsorg og renhold. Slike nye sysselsettingsmønstre kan påvirke kjønnssegeringen i arbeidsmarkedet (Reisel, 2014). Tidligere forskning har også påpekt at det er forskjeller i yrkesvalg mellom høyt utdannede etterkommere av innvandrere og norskfødte med samme utdanningsnivå. I. Drange (2011) viser hvordan kvinner med innvandringsbakgrunn og høyere utdanning ikke foretar mer tradisjonelle valg enn kvinner i resten av befolkningen. Hun argumenterer for at sosial bakgrunn og utdanningsnivå, men også et arbeidsmarked med store krav til kompetanse, forklarer hvorfor noen minoritetskvinner med lav utdanning tar mer tradisjonelle valg enn dem med høy utdanning.

Oppsummering

Litteraturen på feltet viser til mange ulike barrierer som kan hindre innvandrerkvinner i å komme seg inn på arbeidsmarkedet. Mye forskning tyder på at det for kvinner, og særlig innvandrerkvinner, er en negativ sammenheng mellom det å stifte egen familie og tilknytning til arbeidsmarkedet. Innvandrerkvinner fra enkelte land har en høyere sannsynlighet for å være lenger hjemme med barna sine enn kvinner fra resten av befolkningen.

Likevel tyder forskningen på at innvandrerkvinner har en tendens til å tilpasse seg norske kulturelle normer for lønnet arbeid. Det er særlig tilfellet for norskfødte med innvandrerforeldre. Denne tilpasningen kan være kompleks og kombinere ideer fra kulturen i Norge og i opprinnelseslandet. Denne kompleksiteten betyr at det fortsatt er potensial for mer forskning som kan bidra til forståelse av de mekanismene som ligger bak noen av de identifiserte barrierene. Det ville også være interessant å få med flere landbakgrunner i forskningen.

Litteraturen om helse og arbeidsmarkedsdeltakelse blant innvandrerkvinner viser til en dårligere objektiv og subjektiv helse blant innvandrerkvinner enn blant majoritetskvinner. Det er mer sannsynlig at innvandrerkvinner jobber i yrker der de er mer utsatt for fysiske og psykiske skader. Vi vet også at helseproblemer blant noen grupper av innvandrerkvinner fører til at de har lengre perioder utenfor arbeidsmarkedet enn hva norskfødte har. Mangelen på en utvidet familie og et nettverk av venner i Norge gjør det vanskeligere å komme seg igjen etter sykdom. Det er rom for mer forskning på hva som gjør at en høyere andel innvandrerkvinner er utenfor arbeidsmarkedet på grunn av sykdom. Vi vet også relativt lite om hva slags tiltak som kunne hjelpe innvandrerkvinner med helseproblemer til å komme tilbake på jobb, og hva slags spesielle behov de har sammenlignet med andre kvinner med helseproblemer.

Diskriminering kan også være en barriere mot arbeidsmarkedet for innvandrerkvinner. Felteksperimenter med jobbsøknader beviser at norskfødte kvinner med innvandringsbakgrunn fra Pakistan blir diskriminert. Disse funnene gjelder for den første fasen av ansettelsesprosessen. Det finnes mye god kvalitativ forskning om hvordan innvandrerkvinner opplever diskriminering i den norske konteksten. Et viktig funn er at innvandrerkvinnene kan oppleve diskrimineringen som mangefasettert og subtil. Litteratur som forsøker å estimere arbeidsmarkedsdiskriminering blant norskfødte kvinner med innvandrerforeldre, dreier seg imidlertid hovedsakelig om den første delen av ansettelsesprosessen. Vi vet mindre om hvordan diskriminering påvirker karriereutvikling, lønn og arbeidsledighetsperioder.

Litteratur om arbeidsgiversiden har identifisert typiske bekymringer knyttet til det å ansette innvandrerkvinner. Denne litteraturen påpeker manglende språkkunnskaper i norsk og manglende kompetanse som viktige hindringer for å ansette innvandrere. Samtidig vet vi mindre om fordommer mot og stereotyping av innvandrere blant arbeidsgivere.

4 Tiltak som bidrar til yrkesdeltakelse

Integreringspolitikken i Norden har endret seg betydelig de siste ti årene (Djuve, Kavli & Hagelund, 2011). Som i velferdspolitikken generelt anses kvalifisering som et sentralt virkemiddel for å øke yrkesdeltakelsen blant sårbare grupper (Djuve & Kavli, 2007). Sentrale spørsmål i litteraturen er hvordan man får flere innvandrerkvinner til å delta i arbeidslivet, og hvordan innvandrerkvinner fra forskjellige bakgrunner opplever det norske velferdssystemet. Mens mye tyder på positive effekter av noen tiltak rettet mot arbeidsledige innvandrerkvinner, er ikke alle tiltak for alle grupper vurdert som like vellykkede. Både kvantitative og kvalitative studier som ser på erfaringer og konsekvenser av å delta på ulike tiltak, finner at effekten av tiltakene varierer. Noen studier har også avdekket negative effekter for individer som har deltatt på arbeidsmarkedstiltak.

I dette kapitlet beskriver vi litteratur om arbeidsrettede tiltak, introduksjonsordningen for nyankomne flyktninger, foreldrestønader og permisjon, og hvordan disse tiltakene påvirker arbeidsmarkedsdeltakelsen blant innvandrerkvinner. Som vi har sett i de to første kapitlene, har innvandrerkvinner varierende arbeidsmarkedserfaringer. Dette er et viktig tema også i dette kapitlet. Litteraturen tyder på at erfaringer med arbeidsmarkedstiltak i Norge varierer betydelig mellom kvinner med forskjellig landbakgrunn, utdanningsnivå og innvandringskategori. Videre er erfaringene til innvandrerkvinner og til kvinner født i Norge med to innvandrerforeldre svært forskjellige.

Arbeidsrettede tiltak

Andelen individer utenfor arbeidsmarkedet er større blant ikke-vestlige innvandrere enn blant norskfødte. For å motvirke de negative effektene av arbeidsledighet fører Norge en aktiv arbeidsmarkedspolitik (Hardoy & Zhang, 2010). Ulike tiltak skal kvalifisere og/eller bidra med arbeidstrening slik at de arbeidsledige lettere kan komme i jobb eller i utdanning. I dette avsnittet omtaler vi studier som ser på hvordan ordinære arbeidsrettede tiltak påvirker innvandrerkvinner, i tillegg til tiltak som har innvandrerkvinner som målgruppe.

NAV-tiltak

Hardoy og Zhang (2010) analyserer effektene av å delta i ulike arbeidsrettede tiltak i perioden 1993–2007. De ser på både norskfødte og innvandrere og kontrollerer for både observerbare og uobserverbare kjennetegn ved individene. De måler effektene på fire ulike overganger (jobb, utdanning, trygd og utenfor arbeidsstyrken). Resultatene viser at det å delta på arbeidsmarkedsopplæringskurs (AMO-kurs) og få lønnstilskudd³ har positive effekter på senere jobbsannsynlighet for ikke-vestlige innvandrere⁴. De viser ingen positive sysselsettingseffekter av å delta på tiltaket arbeidspraksis. For ikke-vestlige innvandrere avdekker studien ingen kjønnsforskjeller når det gjelder effekter av tiltak på jobbsannsynlighet. Dette tyder på at AMO-kurs og lønnstilskudd har positive effekter for ikke-vestlige innvandrerkvinner. Videre viser studien at det er mindre sannsynlighet for at kvinner, både innvandrere og norskfødte, tar utdanning etter at de har deltatt på tiltak, enn for at menn gjør det. Kvinner (både innvandrere og norskfødte) er mer tilbøyelige til å gå over på trygd enn menn er. Hardoy og Zhang finner at høyere utdanningsnivå øker jobbmulighetene til dem som deltar på tiltak. Den positive utdanningseffekten er mye sterkere for norskfødte enn for innvandrere.

Hardoy og Zhang (2013) viderefører arbeidet i Hardoy og Zhang (2010) ved å bruke en metode som beregner de totale effektene av tiltak – både effektene mens man deltar på et tiltak, og effektene etter at tiltaket er avsluttet. Forfatterne finner naturlig nok at varigheten av ledighet øker for både innvandrere og den øvrige befolkningen når de inkluderer tiden personene er på tiltak, i beregningene sine. Men de viser at denne negative effekten er sterkere for innvandrere og for kvinner. Med andre ord bruker kvinner og innvandrere mer tid på tiltak enn menn og norskfødte individer gjør. Dette betyr at de er utenfor arbeidsmarkedet i lengre tid. Samtidig bidrar deltakelse på tiltak til å øke overgangen til jobb og til å minske overgangen til trygd for alle grupper. Effektene er her generelt sterkere for innvandrere enn for norskfødte. Studien tyder på at språkkurs som komponent i opplæringstiltak kan være særlig viktig når det gjelder ikke-vestlige innvandrere.

I tillegg til å evaluere konkrete tiltak ser en del kvalitative studier på hvordan innvandrere opplever kontakten med NAV når de deltar på forskjellige tiltak. (Friberg & Elgvin, 2016) har undersøkt hvordan møtet med NAV bidrar til å forme opplevelsen av tillit og medborgerskap blant innvandrere fra Somalia.

3 Formålet med lønnstilskudd er å bidra til å øke mulighetene for å få jobb. Individer på tiltak får ordinær lønn og ansettelse i hel- eller deltidsstilling, mens arbeidsgiveren får et tilskudd til lønnen.

4 Ikke-vestlige innvandrere er definert som personer født i andre land enn Vest-Europa (unntatt Tyrkia), Nord-Amerika og Oseania av to utenlandsfødte foreldre.

Dette har de gjort ved å gjennomføre fokusgruppeintervjuer med mellom fire og seks personer i hver gruppe. De har inkludert grupper med bare menn, grupper med bare kvinner og grupper med både menn og kvinner. Forfatterne konkluderer med at somaliske kvinner generelt sett vurderer sin opplevelse med NAV-ansatte negativt. Studien nevner at flere kvinnelige respondenter har opplevd kontakten med NAV som meningsløs, ydmykende og vilkårlig med betydelige negative konsekvenser for selvtillit, motivasjon og tiltro til storsamfunnets institusjoner. Studien tyder på at den negative erfaringen skyldes et misforhold mellom de virkemidlene NAV har til rådighet, og de særskilte behovene som mange somaliske innvandrere har som følge av Somalias nyere historie. Forfatterne vektlegger at de fleste av informantene deres er fullt klar over at de mangler de kvalifikasjonene som skal til for å lykkes på arbeidsmarkedet, og at de har et sterkt ønske om mer formell kvalifisering og norskopplæring. Men mange anser tiltakene de går på, som lite relevante og nyttige. Grødem og Aspøy (2013), som ser på NAVs arbeid med AMO-kurs for minoritetsspråklige, konkluderer også med at NAV har et forbedringspotensial når det gjelder prosedyrer og praksiser for kursutvalg og matching av brukere til kurs i NAV.

Også svenske forskere har sett på effekten av arbeidsmarkedstiltak for innvandrerkvinner. Andersson (2011) finner at lønnstilskudd ikke har signifikant effekt på arbeidsmarkedsdeltakelse for gjennomsnittet av alenemødre blant innvandrere i Sverige. Hun finner at lønnstilskudd i gjennomsnitt ikke har noen effekt på arbeidsmarkedsdeltakelse etter tiltakets slutt. Derimot viser studien hennes at kvinner med lav lønn øker antallet timer de jobber etter tiltaket. Resultatene tyder på at lønnstilskudd kan hjelpe innvandrerkvinner med svakere arbeidsmarkedstilknytning, men gjennomsnitteffekten er ikke signifikant. I Norge fant Hardoy og Zhang (2010) at lønnstilskudd har positive effekter på arbeidsmarkedsdeltakelsen blant innvandrere.

Åslund og Johansson (2011) har evaluert et tiltak i Sverige som ga tett og kvalifisert oppfølging til innvandrere med høy risiko for å bli langtidsledige. Målet med tiltaket var å hjelpe deltakerne til å få seg jobb og klare å bli i et jobbforhold. Studien viser at tiltaket hadde en positiv virkning. Det økte antallet overganger fra ledighet til arbeidspraksis. Et sentralt funn var at det bare var positive effekter blant innvandrerkvinner og ikke blant menn. Det tyder på at en tett og skreddersydd tilnærming var velegnet til innvandrerkvinnene i denne konteksten.

Talentprogrammet

Talentprogrammet drives av kvinnelige sosiale entreprenører med etnisk minoritetsbakgrunn og tilbyr minoritetskvinner med høy utdanning et opplæringsprogram som skal kvalifisere dem til å innta lederposisjoner i næringslivet. Programmets formål er å fremme mangfold i næringslivet. Programmet skiller seg slik fra NAVs ordinære arbeidsmarkedstiltak ved at det er rettet mot og skreddersydd for en gruppe, nemlig minoritetskvinner, og gjennom å være initiert og driftet av private aktører (I. Drange & Orupabo, 2018).

Gjennom kvalitative intervjuer viser I. Drange og Orupabo (2018) at talentprogrammet fyller to funksjoner for denne gruppen kvinner. For det første representerer programmet en mulighet til å utvikle kvinnenens selvopplevde attraktivitet på arbeidsmarkedet. Underveis i programmet lærer de å omdefinere sitt syn på sin egen kompetanse og sine muligheter i arbeidsmarkedet ved å promotere sin etnisitet som en ressurs og styrke. For det andre fremstår talentprogrammet som en arena der deltakerne kan oppleve inkludering og støtte. Opplevelsen av å bli sett som kompetente av programledelsen og andre deltakere bidrar til å styrke den enkelte deltakers aspirasjoner og motivasjon underveis i programmet. Drange og Orupabo viser samtidig at talentprogrammet gir deltakerne verktøy som bygger på individualiserte forståelser av suksess og ansettbarhet. Studien deres konkluderer med at en risiko med den individualiserte forståelsen er at arbeidsledighet de-politiseres, og at individet blir (ene)ansvarlig for sin skjebne i arbeidsmarkedet.

Jobbsjansen og Ny sjanse

Et tiltak som er relevant for en del innvandrerkvinner, er Jobbsjansen. Formålet med ordningen er å øke sysselsettingen blant innvandrere som er uten tilknytning til arbeidslivet, og som ikke fanges opp av andre ordninger. Jobbsjansen ble etablert i 2013 og er en videreføring av forsøksordningen Ny sjanse, som var en del av regjeringens fattigdomspolitikkk frem til 2005. Innholdselementene i Jobbsjansen er norskopplæring, tiltak som kan forberede deltakerne på videre opplæring eller arbeid, og stønad som deltakerne skal motta. Med dette som utgangspunkt har kommunene likevel i alle år hatt et stort rom for å gjøre lokale tilpasninger av programinnhold og metodikk (Lerfaldet & Skutlaberg, 2018).

I de senere årene har kvinner i større grad blitt en målgruppe i Jobbsjansen. I en evaluering av tiltaket fra kommunenes perspektiv konkluderer Lerfaldet og Skutlaberg (2018) med at kommunene vurderer kvalifiseringsprosjekter for hjemmeværende innvandrerkvinner til å være en særlig vellykket del av Jobbsjansen. Evalueringen peker på at prosjektene har et mål om å øke kunnskapen

om det norske samfunnet og arbeidslivet og å gi deltakerne mer selv tillit. Videre er det påpekt at tiltaket har stor betydning for hjemmeværende innvandrerkvinner, fordi det ellers er mangel på tilbud for denne målgruppen.

I en kvalitativ studie av både medarbeidere og deltakere på Jobbsjansen i Drammen finner Bredal og Orupabo (2014) at deltakerne er motiverte til å benytte seg av tiltaket for å øke sine muligheter for å få seg jobb i Norge. Forfatterne påpeker at en endring over livssyklusen står sentralt i respondentenes selvforståelse og i deres motivasjon for og forventning til kvalifisering og arbeid. Studien viser at respondentene identifiserer omsorgsforpliktelser som en vesentlig barriere for å sysselsette innvandrerkvinner. Men et interessant bidrag i studien er at denne barrieren er aldersspesifikk. Bortsett fra i de første årene av barnas liv føler ikke respondentene at familieforpliktelser er blant hovedutfordringene for sysselsetting. Deltakerne nevner diskriminering og høye krav til norsk og utdanning som hovedbarrierer for lønnet arbeid. Et videre funn fra studien er at det er en viss avstand mellom deltakernes motivasjon for og ambisjoner om utdanning og arbeid på den ene siden og Jobbsjansen-medarbeidernes forståelse av deres forutsetninger og muligheter på den andre siden. Medarbeiderne som ble intervjuet, vektla at «deltakerne ikke har tilstrekkelig kjennskap til yrkes- og utdanningsmuligheter i Norge, og at deres ønsker i forhold til arbeid ikke er realistiske nok i forhold til deres forutsetninger og alder» (Bredal & Orupabo, 2014, s. 110). Forfatterne identifiserer denne avveiningen av medarbeidernes «realitetsorientering» og deltakernes motivasjon og mestringstillit som en sentral utfordring i prosjektet.

Introduksjonsordningen

Introduksjonsloven ble innført i 2003 og pålegger kommunene å tilby flyktninger som er bosatt i kommunen, et kvalifiseringsprogram som skal styrke deres mulighet for å delta i yrkes- og samfunnsliv og deres økonomiske selvstendighet (introduksjonsloven, 2003). Etter godkjent asylsøknad har flyktninger og familie-medlemmer som er mellom 18 og 55 år, rett og plikt til å delta i introduksjonsprogrammet. Andelen kvinner som deltar i introduksjonsprogrammet, har variert over tid. I 2014 var litt under halvparten av deltakerne (49 prosent) kvinner. Denne andelen var redusert til 46 prosent i 2015 (SSB, 2015). I 2018 var 41 prosent av deltakerne i introduksjonsprogrammet kvinner. Kvinneandelen varierer betydelig mellom ulike kategorier for oppholdsgrunnlag. For eksempel var 78 prosent av de familiegjenforente som deltok i introduksjonsordningen

mellom 2004 og 2012, kvinner, mens bare 38 prosent av asylsøkerne var kvinner (Røed et al., 2019).

Studier som ser på hvordan introduksjonsordningen har bidratt til arbeidsmarkedsdeltakelse blant kvinner, tyder på at effekten varierer betydelig over tid og mellom grupper. Alle studiene som ser på temaet, finner at kvinner i gjennomsnitt har lavere overgangsprosent fra kurs til arbeid eller utdanning (Djuve & Kavli, 2015; Djuve, Kavli & Hagelund, 2011; Røed et al., 2019). Djuve et al. (2011) peker på at en viktig grunn til lavere arbeidsmarkedsdeltakelse blant kvinner er at flertallet kommer via familiegjennforening. Når familiene gjennforenes, er det mange som får barn. Dette reduserer naturligvis andelen kvinner som får jobb ett eller to år etter programmets slutt. Studien påpeker at fødselspermisjon kan skape utfordringer for kommunenes arbeid med å tilrettelegge et godt program. Dette er særlig en utfordring for kvinner som føder flere barn innenfor en kort tidsperiode (Djuve et al., 2011).

Flere studier har sett på arbeidsmarkedsstatus ett år etter fullføring av introduksjonsordningen. En nyere studie viser at rundt syv av ti menn og fem av ti kvinner var i arbeid eller utdanning ett år etter avsluttet program i 2015 (Lunde & Lysen, 2018). Videre finner Lunde og Lysen at denne forskjellen i menns og kvinners status på arbeidsmarkedet etter introduksjonsprogrammet har vært relativt stabil i perioden 2011–2015.

Landbakgrunn har stor betydning for arbeidsmarkedsdeltakelse etter introduksjonsordningen. Studier har påpekt at kvinner med bakgrunn fra Afghanistan, Irak, Somalia og Russland har lav overgang til arbeid og utdanning sammenlignet med både menn fra samme landgruppe og kvinnelige deltakere i introduksjonsprogrammet sett under ett. Derimot har kvinner fra Eritrea, Etiopia, Iran og Sudan relativt høy overgangsrate til arbeid eller utdanning (Djuve et al., 2011; Enes, 2014; Lunde & Lysen, 2018).

Det er vanskelig å påvise en kausal vurdering av effektene av introduksjonsordningen på arbeidsmarkedsdeltakelse. At sammensetningen av flyktninger endres betydelig over tid, og at alle har rett og plikt til å delta, betyr at det ikke finnes en naturlig sammenligningsgruppe som har like kjennetegn, men ikke deltar på tiltaket. Med denne begrensningen i tankene har forskningen antydnet at introduksjonsordningen sett under ett har enten ingen eller moderat positive effekter på det langsiktige arbeidsmarkedsutfallet (Djuve & Kavli, 2015; Røed et al., 2019). Røed et al. (2019) sammenligner flyktninger som kom før og etter innføringen av introduksjonsordningen. En utfordring for analysen er at det i praksis var en del flyktninger som kom et par måneder før den offisielle

innføringen av programmet, som også gjennomførte programmet. Etter å ha ekskludert flyktninger som kom rett før introduksjonsordningen ble innført, finner Røed et al. at tiltaksgruppen på kort sikt har lavere sysselsettingssannsynlighet enn kontrollgruppen. Dette er forventet siden tiltaksgruppen i større grad er opptatt av å delta på tiltak i den første perioden. Resultatene på lengre sikt tyder på at det enten ikke er noen statistiske forskjeller mellom tiltaks- og kontrollgruppen, eller at det er positive effekter på sysselsetting og årslønn, avhengig av estimeringsstrategi (Røed et al., 2019).

Kvalitative vurderinger av introduksjonsordningen viser at kvaliteten på tilbudet til kvinner varierer. Djuve og Kavli (2015) finner at kvaliteten på kursene ved introduksjonsordningen varierer betydelig mellom kommunene. Studien viser til at manglende relevante kurstilbud i noen kommuner og særlig mangel på norskopplæringskurs reduserer kvaliteten på programmet for innvandrerkvinner. Djuve (2011) finner at kvinner med lite utdanning og store omsorgsoppgaver har lange perioder der lite intensiv norskundervisning er det eneste innholdet i programmet. Dette betyr at deltakerne bruker opp retten til et program på et tilbud som ikke utgjør et heldagstilbud. Mens andre deltakere opplever «hull» i programmet, blir deltakere med lite utdanning og store omsorgsoppgaver identifisert av kommunene som en gruppe som det kan være særlig vanskelig å sette sammen et heldagsprogram for.

Noen kommuner er bedre enn andre til å bistå de kvinnene som trenger mest hjelp til å komme seg i arbeid eller utdanning. Her skiller for eksempel Tromsø og Molde seg ut. Over 70 prosent av innvandrerkvinnene som avsluttet introduksjonsprogrammet i 2011, gikk over til arbeid og utdanning året etter. Fredrikstad og Sarpsborg er eksempler på kommuner med en lav andel i arbeid og utdanning. I disse to kommunene var under halvparten i arbeid eller utdanning året etter at de avsluttet programmet (Enes, 2014). Lillegård og Seierstad (2013) påpeker at de «beste» kommunene har en tendens til å være best på flere av målene, mens de «dårligste» kommunene har en tendens til å være dårligst på flere av målene, også når det er kontrollert for variabler som går på flyktingenes kjennetegn og kommunens forutsetninger.

På grunnlag av dybdeintervjuer med innvandrerkvinner i introduksjonsordningen i Drammen identifiserer Bredal og Orupabo (2014) et tilfredsstillende tilbud om barnehageplass som avgjørende for at særlig kvinner skal komme raskere i gang med introduksjonsprogrammet. Studien beskriver situasjonen til flere informanter som har fått tilbud om plass i barnehager som ligger langt unna både hjem og Introduksjonssenteret, noe som i praksis gjør det umulig å benytte seg av plassen. De etterlyser mer fleksibilitet i barnehagetilbudet for deltakere som

bosettes utenom hovedopptakene, ettersom de mener dette er viktig for effektiv deltakelse i ordningen. Det er denne gruppen som har mest behov for opplæring for at de skal øke sannsynligheten for senere deltakelse i arbeidsmarkedet.

Norskopplæring har blitt identifisert som en særlig viktig del av programmet både blant programrådgivere og blant lærere. Dette gjelder både for menn og for kvinner. I en kvalitativ evaluering av introduksjonsordningen i storbyer i Norge påpeker Skutlaberg, Drangslund & Høgestøl (2014) at informantgrupper i flere av storbyene vektlegger at arbeidsmarkedet stiller økte norskkrav til deltakerne. På tvers av alle storbyene i Norge identifiserte evalueringen tre hovedtemaer som sentrale blant informantene, nemlig kvalitet i norskundervisningen, gode læringsmiljøer og integrering av de ulike kvalifiseringstiltakene.

Sverige og Danmark har også lignende introduksjonsordninger for nyankomne flyktninger. Integreringen av kvinnelige flyktninger i arbeidsmarkedet følger også et lignende mønster i disse landene. I Danmark øker sysselsettingen relativt raskt de første åtte til ni årene. Etter dette flater den ut til rundt 50 prosentpoeng lavere enn nivået for de danskfødte (Schultz-Nielsen, 2017). For Sverige finner Olof Åslund et al. (2017) en sysselsettingsrate på 40 prosent blant flyktningkvinner etter fem års botid og en sysselsettingsrate på 60 prosent etter ti års botid i Sverige. De finner lite endring i sysselsettingsraten etter ti års botid.

Hernes og Tronstad (2014) sammenligner introduksjonsordningene i de skandinaviske landene. De påpeker at oversikten fra Sverige viser at kvinner med en etableringsinnsats i mye mindre grad enn menn får arbeidsrettede tilbud. Forfatterne viser at i Danmark er kvinner overrepresentert blant dem som ikke har fått noen arbeidsrettede tiltak. Tallene fra Norge tyder på at det er små forskjeller i tiltak som tilbys henholdsvis kvinner og menn, men at tilbudene som skreddersys kvinner, ikke er særlig yrkesrettet (Hernes & Tronstad, 2014).

En studie av Joonas og Nekby (2012) er den eneste studien av et introduksjonsprogram for flyktninger hvor man har brukt et kontrollleksperiment for å identifisere kausale sammenhenger. Joonas og Nekby studerer et tiltak som legger stor vekt på veiledning og individuell tilrettelegging i introduksjonsordningen i Sverige. Personene i deltaker- og kontrollgruppene ble tilfeldig trukket blant flyktninger som var kvalifisert for introduksjonsprogrammet. Studien viser signifikante positive effekter av ekstratiltaket på sannsynligheten for å finne en jobb blant menn. Derimot viser studien ingen signifikante arbeidsmarkeds-effekter for kvinner. Forfatterne klarer ikke å identifisere årsaken til kjønnsforskjellen i resultatene.

Kontantstøtte

Kontantstøtte er en velferdsordning som gis til foreldre med barn som ikke går full dag i barnehage. Formålet med ordningen er å gi familien mulighet til å velge om de selv vil ha heltidsomsorg for barnet, om de vil bruke dagmamma, eller om de vil ha barnet i barnehage. Kontantstøtteordningen ble først introdusert i Norge i 1998, og i den første perioden var deltakelsen høy, med 91 prosent (Bungum & Kvande, 2013). Det er hovedsakelig mødre med en marginal posisjon i arbeidsmarkedet som bruker ordningen. Innvandrerkvinner har vært overrepresentert blant dem som bruker kontantstøtte (Sandvik & Gram, 2019).

Det har vært en kraftig reduksjon i bruken av kontantstøtte over tid og særlig blant innvandrerkvinner. En viktig grunn til dette er de endringene i regelverket for ordningen som trådte i kraft fra 2017. Den mest relevante endringen for innvandrerkvinner er botidskravet, som innebærer at mottakerne må ha vært bosatt i Norge i minst fem år. Formålet med å innføre botidskrav var å stimulere nyankomne innvandrere til raskt å komme seg ut i arbeid og bli økonomisk selvstendige (Sandvik & Gram, 2019).

Regelverksendringen bidro til at det fra 2016 til 2018 var en sterk nedgang i andelen kontantstøttemottakere blant foreldre til barn med innvandrerbakgrunn. I 2018 ble det utbetalt kontantstøtte til 28 prosent av foreldrene med barn med innvandrerbakgrunn. Til sammenligning var det 43 prosent i 2016 (Sandvik & Gram, 2019).

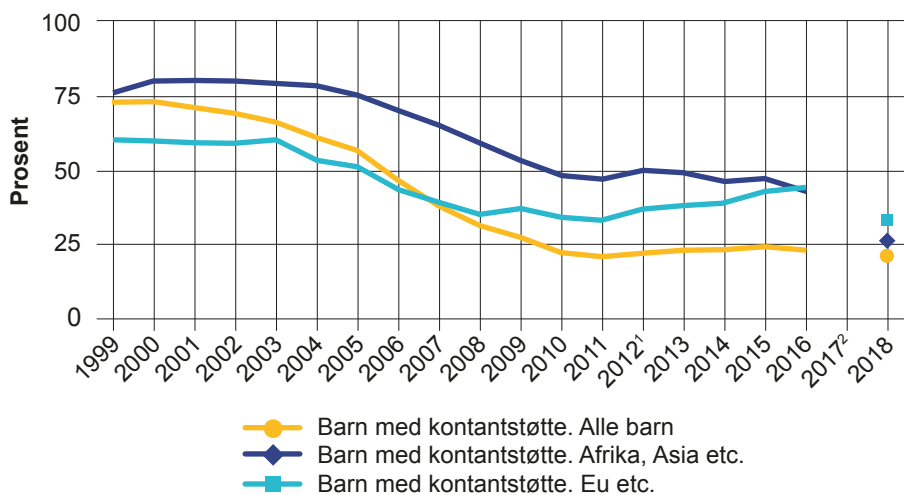
Sandvik og Gram (2019) beskriver hvordan bruken av kontantstøtte blant foreldre til barn fra forskjellige landgrupper har endret seg over tid. Forfatterne viser at personer fra landgruppen Afrika, Asia etc.⁵ har blitt berørt av botidskravet i større grad enn personer fra EU etc.⁶. Det skyldes at innvandrere fra flere av landene i den førstnevnte gruppen har kort botid i Norge. De er heller ikke omfattet av regelverket som gir rett til kontantstøtte uten botid over fem år, i motsetning til innvandrere fra EØS-land, som kan ha opparbeidet seg rettigheter i hjemlandet. I 2018 var det 17 prosentpoeng færre kontantstøttemottakere i landgruppen Afrika, Asia etc. sammenlignet med i 2016. På tross av EØS-regelverket har nedgangen i andelen mottakere vært relativt stor også i landgruppen EU etc., med en reduksjon på elleve prosentpoeng. Nedgangen i denne gruppen kan skyldes at det stilles krav om at begge foreldrene skal ha trygderettigheter fra hjemlandet.

5 Omfatter Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania utenom Australia og New Zealand, og Europa utenom EU/EØS.

6 Omfatter EU/EØS, USA, Canada, Australia og New Zealand.

Som vist i figur 4.1 har flere innvandrere fra landene innenfor EU etc. brukt kontantstøtte enn innvandrere fra Afrika, Asia etc. har gjort siden 2016. Tidligere brukte flere innvandrere fra Afrika, Asia etc. kontantstøtten. I 2018 ble det utbetalt kontantstøtte til 26 prosent av alle foreldre med ettåringer med innvandrerbakgrunn fra Afrika, Asia etc. og tilsvarende til 33 prosent av dem fra EU etc. (Sandvik & Gram, 2019).

Figur 4.1 Andel med kontantstøtte etter barnas innvandrerbakgrunn og landbakgrunn



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

I den offentlige debatten om kontantstøtten i Norge var de opprinnelige argumentene hovedsakelig rettet mot foreldrenes mulighet for å velge å passe barna hjemme versus bekymring for at kontantstøtten ville føre til redusert yrkesdeltakelse blant mødrene. I senere år har kritikken av kontantstøtten forskjøvet oppmerksomheten noe over til argumentet om arbeidsmarkedsintegrasjon av innvandrerkvinner. For eksempel har flere offentlige utvalg anbefalt å fjerne ordningen og lagt særlig vekt på argumentet om at den er et hinder for integrasjon og likestilling (Østbakken, 2016).⁷

En rekke studier har observert at jo tidligere utsatte barn begynner i barnehage, jo bedre blir arbeidsmarkedsmulighetene for mødrene deres. Barn av innvandrerkvinner utgjør en betydelig del av kategorien «utsatte barn». N. Drange (2015) finner at kontantstøtten hadde en negativ effekt på yrkesdeltakelsen og lønnen til mødre med lav inntekt (lavere enn medianen) og mødre uten universitetsutdanning.

⁷ Se for eksempel (NOU, 2011: 14) og (NOU, 2011: 7).

Denne negative effekten varte i to år etter at mødrene fikk kontantstøtte. Videre viser Drange at den negative lønnseffekten for mødrene ikke ble utlignet av økt arbeidstid eller lønn til faren. Disse studiene ser ikke på innvandrerkvinner som en separat kategori, men gitt at innvandrerkvinner er overrepresentert blant dem med lav lønn og lav utdanning, er resultatene relevante for denne gruppen også.

Hardøy og Schøne (2010) inkluderer innvandrerkvinner som en egen kategori i sin analyse av kontantstøtte. De bruker introduksjonen av kontantstøtteordningen i 1998 til å studere hvordan kontantstøtten påvirker mødrenes arbeidsmarkedsdeltakelse. Som de fleste andre studier konkluderer også denne med at kontantstøttereformen påvirket mødrenes arbeidsmarkedsdeltakelse negativt. Hardøy og Schøne finner også at effektene er sterkere for ikke-vestlige innvandremødre enn for norskfødte mødre. Studien deres viser at kontantstøtteordningen har hatt en betydelig påvirkning på innvandrerkvinneres arbeidsmarkedsdeltakelse. Forfatterne argumenterer for at resultatene tyder på at det er mer sannsynlig at ikke-vestlige innvandrerkvinner ikke jobber som resultat av økt kontantstøtte. Videre viser de at det reduserte arbeidstilbudet blant innvandrerkvinner i hovedsak kommer av et redusert antall som er i jobb, og mindre fra redusert arbeidstid blant dem som fortsatt jobber.

En kvalitativ studie tyder på at Norges «to foreldre i arbeid»-modell har betydning for fordelingen av forsørgerroller hjemme for både polske og norske foreldre (Bjørnholt & Stefansen, 2018). Studien sammenligner polske og norskfødte foreldres oppfatning av hva som er en rettferdig fordeling av oppgaver i hjemmet og på arbeid. Studien finner at flere polske kvinnelige respondenter oppfatter den norske modellen som en mulighet til å endre kjønnsroller i hjemmet. Artikkelen tar opp det synspunktet at innvandrerfamilier nødvendigvis er imot den norske «to foreldre i arbeid»-modellen. Forfatterne argumenterer med at selv om polske familier har en mer fleksibel oppfatning av kjønnsroller, vil de uansett sette pris på at mødrene får mulighet til å kombinere barn og husarbeid med karriere.

De siste ti årene har ulike former av kontantstøtteordninger vært brukt i alle de nordiske landene. Ellingsæter (2012) sammenligner kontantstøtteordningene i Norge, Sverige og Finland. Han finner noen likheter og noen ulikheter i bruken og implementeringen av kontantstøtte i de tre landene. I Norge og Sverige går en høy andel av barna mellom to og fem år i barnehagen, noe som ikke er tilfellet i Finland, hvor det er færre subsidierte barnehageplasser. Ellingsæter påpeker at kontantstøtten har en særlig negativ effekt på mødrenes arbeidsdeltakelse i de to landene med et godt barnehagetilbud. Studien tyder også på at den negative effekten er sterkere for innvandrerkvinner og særlig for dem fra

Asia og Afrika. Kontantstøttens negative effekt på arbeidsmarkedsdeltakelse er svakere i Finland, hvor det er færre alternativer for organisert barnepass. Dette fremhever den betydningen tilgang til barnehageplass har på effekten av endringer i kontantstøtten. Det tilnærmet universelle barnehagetilbudet i Norge betyr at endringer i kontantstøtteordningen kan ha en betydelig effekt på mødrenes arbeidsmarkedsdeltakelse.

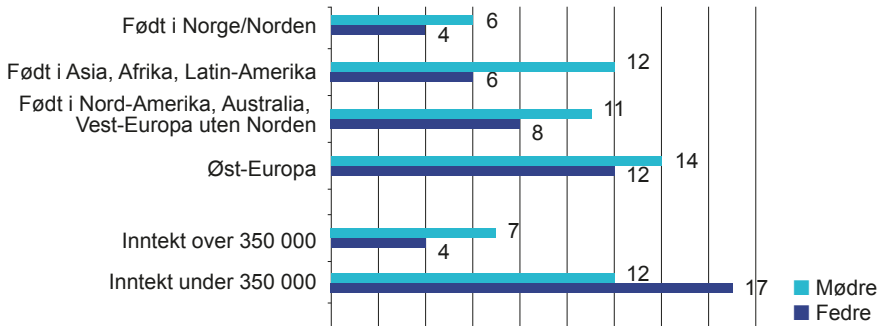
Giuliani og Duvander (2017) bidrar med en oppdatert evaluering av kontantstøtten i Sverige. De bruker variasjonen i kontantstøtteordningen mellom svenske kommuner for å identifisere effekten på mødrenes arbeidsdeltakelse. Et relevant funn er at kontantstøtteordningen blant innvandrerkvinner hadde negative arbeidsmarkedseffekter i distriktene, men ikke i byene. Studien tyder på at et mindre fleksibelt arbeidsmarked i distriktene bidrar til den negative effekten. Kontantstøtteordningen ble opphevet i Sverige i 2016.

Foreldrepermisjonsordningen

Tidligere forskning har identifisert fordelingen av arbeid i hjemmet, inkludert omsorg for barn, som en viktig faktor for å øke kvinnelig yrkesdeltakelse, og har vist at foreldrepermisjonsordningen spiller en viktig rolle i denne sammenhengen. Både i Norge og i andre land finner man klare statistiske sammenhenger mellom fars permisjonsbruk og likedeling av arbeidet ute og i hjemmet også når barna er større. I tillegg viser kvalitative studier at far gjennom foreldrepermisjonen får bedre omsorgskompetanse og lærer å ta et mer helhetlig og selvstendig ansvar for arbeidet i hjemmet (Østbakken, Halrynjo & Kitterød, 2018).

Når det gjelder innvandrere, viser flere studier at det er mindre sannsynlig at de vil ta ut fedrekvoten (Schou, 2017) og mer sannsynlig at de vil bruke engangsstønad, enn at norskfødte foreldre gjør det (Naper, 2010). I 2017 var det cirka dobbelt så stor sannsynlighet for at foreldre hvor mor var født i utlandet, ikke ville ta ut hele fedrekvoten, enn for at norskfødte foreldre ikke ville gjøre det (se figur 4.2). I tillegg var nesten halvparten av kvinnene som fikk engangsstønad, født i utlandet, og disse kvinnene skilte seg fra de norskfødte kvinnene som mottok engangsstønad, ved at de i snitt var eldre og hadde en svakere tilknytning til arbeidslivet (Schou, 2017). Statistikk fra 2014 viser at landbakgrunn har stor betydning. Grambo og Nicolaisen (2015) viser for eksempel at 64 prosent av foreldrene som er født i Afrika, fikk engangsstønad, mens dette bare gjaldt 16 prosent av foreldrene fra Vest-Europa (figur 4.3). En betydelig andel av innvandrerforeldrene har ikke rett på foreldrepenger.

**Figur 4.2 Foreldre som ikke tok ut hele fedrekvoten i 2017.
Utvalgte grupper med lavt uttak i prosent**

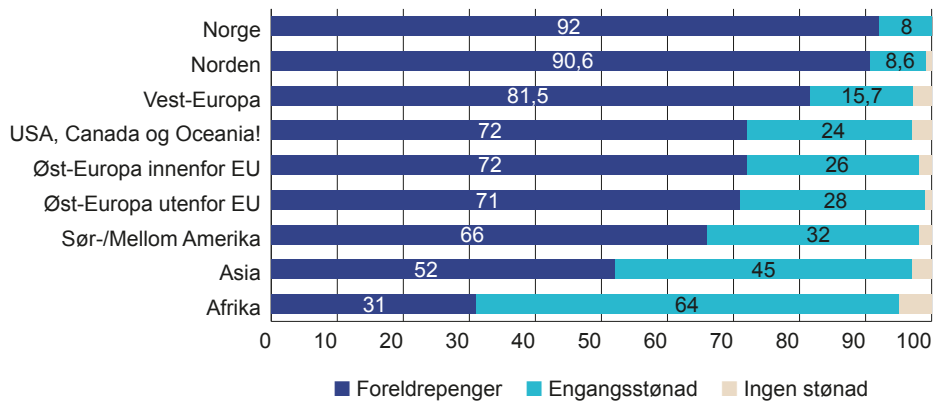


Kilde: Schou, 2017.

Østbakken et al. (2018) viser at 15 prosent av fedrene som fikk barn i 2011, ikke hadde rett til fedrekvoten – i stor grad fordi mor eller begge foreldrene ikke hadde opparbeidet seg rettigheter til foreldrepenger. 10 prosent av fedrene som var norskfødte, hadde ikke rett på fedrekvoten, mens det samme var tilfellet for nesten 50 prosent av fedrene som var innvandret fra det globale sør.

Hvordan mindre bruk av foreldrepenger blant innvandrerforeldre påvirker kvinners arbeidsmarkedsdeltakelse, er mindre tydelig i litteraturen. Studier som undersøker den kausale effekten av innføring og utvidelse av fedrekvoten, har funnet små og til dels motstridende effekter på foreldres yrkesdeltakelse, inntekt og hus- og omsorgsarbeid i Norge (Østbakken et al., 2018). Et viktig bidrag til dette temaet kommer fra Cools, Fiva & Kirkebøen (2015), som ser på effekten av innføringen av fedrekvoten i 1993. I motsetning til hva man skulle forvente, avdekket studien deres at økning i fedrekvoten hadde ingen signifikant effekt på mødrenes arbeidsmarkedsutfall. Studien viser også at innføringen av fedrekvoten har ført til at barns skoleprestasjoner forbedres i familier der faren har høyere utdanning enn moren. Innføringen har imidlertid ikke påvirket fordelingen av lønnet arbeid blant foreldrene.

Figur 4.3 Andelen kvinner som fikk foreldrepenger eller engangsstønad i 2014, etter fødeland, i prosent



Kilde: (Grambo & Nicolaisen, 2015).

Oppsummering

Litteratur om arbeidsrettede tiltak fra NAV viser at tiltak som hjelper norsk-fødte, generelt også hjelper innvandrere. Det ser ut til at arbeidsmarkedsopp-læringskurs (AMO-kurs) og lønnstilskudd gir de beste resultatene med tanke på senere jobbsannsynlighet for innvandrere og kvinner. Tiltak som har en språk-opplæringskomponent, kan være særlig viktige for innvandrere. Selv om det finnes mye god forskning om effektiviteten av arbeidsrettede tiltak, finnes det få studier som studerer kvinnelige innvandrere og barn av innvandrere i egne analyser. Det ville være en fordel å studere disse gruppene separat.

Tiltak som er spesielt rettet mot en gruppe innvandrerkvinner, kan ha en positiv effekt på arbeidsmarkedsdeltakelsen. Talentprogrammet bygger på individualiserte forståelser av suksess og ansettbarhet og kan slik sett være et viktig verktøy for innvandrerkvinner med høy utdanning. Jobbsjansen har også blitt vurdert som et nyttig tiltak for innvandrerkvinner uten tilknytning til arbeidslivet. De studiene som evaluerer talentprogrammet og Jobbsjansen, gir viktig innsikt i hvordan disse programmene kan bidra til arbeidsmarkedsdeltakelse. Forskningen på feltet mangler imidlertid en mer overordnet vurdering av hvordan effekten av programmene kan sammenlignes med effekten av andre offentlige tiltak som har samme mål.

Introduksjonsordningen er et eksempel på et målrettet program for nyankomne flyktninger. Resultatene fra programmet varierer betydelig over tid, mellom

grupper og mellom kommuner hvor programmet er organisert. Studier viser at en lavere prosentandel av kvinner enn av menn i introduksjonsprogrammet tar steget fra kurs til arbeid eller utdanning. Det er stor variasjon mellom kommunene når det gjelder hvor mange kvinnelige flyktninger som finner arbeid etter å ha gjennomført programmet. Forskjeller i programmets innhold og kvalitet mellom kommuner kan være en del av forklaringen på dette.

Studier som ser nærmere på de tilbudte kursene, konkluderer med at kvaliteten varierer. Særlig kvinner med lav eller ingen utdanning opplever å få et dårlig kurstilbud i introduksjonsprogrammet. Videre kan det være vanskelig å koordinere kurset med fødselspermisjon. Det finnes mye forskning som tar for seg forskjellige sider ved introduksjonsordningen. De fleste studiene ser på kvinner i programmet, enten ved at kvinner inngår i analysen, eller ved at de står eksplisitt i sentrum. Forskningen kan imidlertid si mindre om effektene av programmet sammenlignet med effektene av andre mulige tiltak som kan tenkes å bidra. Her kan en randomisert studie være nyttig. Et eksempel fra Sverige er Joona og Nekby (2012), som bruker et kontrollleksperiment som går ut på at en del av deltakerne i det svenske introduksjonsprogrammet får et ekstra, tilpasset tiltak. Dette gjør det mulig å identifisere den kortsiktige og den langsiktige effekten av det ekstra tiltaket.

Innvandrerkvinner har vært overrepresentert blant dem som bruker kontantstøtte i Norge. Dette har vakt bekymring fordi kontantstøtte kan ha en negativ effekt på yrkesdeltakelse og lønn blant mødre med lav inntekt og mødre uten universitetsutdanning. Likevel viser kvalitative studier at innvandrerkvinner ikke nødvendigvis er imot den nordiske «to foreldre i arbeid»-modellen, men at de har en mer fleksibel oppfatning av hvordan man bør fordele husarbeid og karriere foreldrene imellom. Det er forsket mindre på grunnene til de forskjellige mønstrene i bruken av kontantstøtten over tid i de ulike gruppene av innvandrerkvinner.

Innvandrerfamilier har mindre sannsynlighet for å ta ut foreldrepermisjon enn det resten av befolkningen har. Forskningen har imidlertid vist delvis motstridende resultater når det gjelder effekten av foreldrepermisjon på arbeidsmarkedsdeltakelsen blant kvinner. Videre er det rom for mer forskning om hvordan bruken av fedrekvoten påvirker senere tilknytning til arbeidsmarkedet for ulike grupper av kvinnelige innvandrere og kvinner født i Norge med utenlandske foreldre.

5 Konklusjoner og kunnskapshull

Offentlige utredninger og offentlig diskurs om innvandrere retter oppmerksomheten mot hvordan innvandrere blir integrert i det norske arbeidsmarkedet. Forskning tyder på at det blant innvandrere og barn av innvandrere er kvinner som har de største utfordringene med å bli integrert i det norske arbeidsmarkedet. Samtidig er det mye variasjon i arbeidsmarkedsdeltakelse etter landbakgrunn, utdanningsnivå, språkferdigheter og tidligere arbeidserfaring blant innvandrerkvinner i Norge. Denne variasjonen kan skyldes mange faktorer. En del av disse er basert på individuelle valg, mens andre er eksterne faktorer som kan virke inn på kvinnes sysselsetting.

I denne rapporten har vi beskrevet forskningslitteratur om deltakelse i arbeidslivet blant kvinner med innvandrerbakgrunn. Vi har tatt for oss forskning om kvinner som er født i utlandet, og kvinner som er født i Norge med utenlandske foreldre. Rapporten omtaler studier fra de siste ti årene (2009–2019) med vekt på norsk og nordisk forskning. I de tre foregående kapitlene har vi gjennomgått forskning om sysselsettingsmønstre, barrierer som hindrer arbeidsmarkedsdeltakelse, og tiltak som bidrar til yrkesdeltakelse blant innvandrerkvinner. I dette kapitlet oppsummerer vi det som har vært hovedtemaene i resten av rapporten, og identifiserer hvilke tematiske og metodiske mangler og kunnskapshull som er mest fremtredende.

Hva vet vi om deltakelse i arbeidslivet blant kvinner med innvandrerbakgrunn?

Sammenlignet med hva som er situasjonen i mange andre land, vet vi i Norge relativt mye om arbeidsmarkedsdeltakelse blant innvandrerkvinner. Forskere i de nordiske landene har tilgang til registerdata som gjør det mulig å forske på arbeidsmarkedstilknytning i ulike samfunnsgrupper på et detaljert nivå. Siden vi har tilgang til individdata, er det mulig å følge innvandrerkvinner over tid, slik at vi kan studere botidseffekter. Tilgang til data om landbakgrunn, sysselsetting, lønn og deltakelse i ulike offentlige tiltak gjør at vi har god oversikt over hvor mange innvandrerkvinner som er i jobb, i utdanning eller på trygd, eller som deltar på tiltak.

Et fellestrekk ved forskningen som kartlegger arbeidsmarkedssituasjonen blant innvandrerkvinner, er at den finner stor variasjon i arbeidsmarkedstilknytningen til disse kvinnene. Mens innvandrerkvinner fra de andre nordiske landene og fra EU-land som ble medlem før 2004, har ganske lik sysselsettingsgrad som resten av den kvinnelige befolkningen i Norge, gjør kvinner med en annen landbakgrunn det i gjennomsnitt dårligere på det norske arbeidsmarkedet. Kvinnelige flyktninger har spesielt lav sysselsettingsgrad. At den lave sysselsettingsraten fortsetter etter mange års botid, er noe som vekker bekymring ifølge litteraturen. Innvandrerkvinner fra de nye EU-landene⁸ har en betydelig sterkere tilknytning til arbeidsmarkedet enn kvinnelige flyktninger. De er også relativt høyt utdannet. Likevel har forskning vist at en betydelig del av dem er overkvalifisert for arbeidet de gjør, og at mange av dem jobber i yrker som krever lite eller ingen utdanning.

Over generasjoner reduseres forskjellene mellom kvinner med innvandringsbakgrunn og resten av befolkningen. Kvinnelige etterkommere av innvandrere gjør det bedre på arbeidsmarkedet enn sine foreldre. Her er det imidlertid stor variasjon mellom kvinner med innvandrerbakgrunn fra forskjellige land. Etterkommere av innvandrere med asiatisk opprinnelse gjør det spesielt bra. Likevel viser forskning at det fortsatt er et lønnsgap mellom norskfødte kvinner med innvandringsbakgrunn og andre kvinner.

Mens registerdata gir oss et detaljert bilde av arbeidsmarkedssituasjonen, er det vanskeligere å forstå hva som ligger bak forskjellene i arbeidslivserfaringer blant innvandrerkvinner. Det er mye god forskning som tar for seg dette spørsmålet. Studier av barrierer for å komme inn på arbeidsmarkedet har blant annet undersøkt betydningen av kultur, manglende formell kompetanse, svake norsk-kunnskaper, dårlig helse og diskriminering. Blant kvinner generelt og innvandrerkvinner spesielt er det en negativ sammenheng mellom det å stifte familie og tilknytning til arbeidsmarkedet. Innvandrerkvinner fra noen land har høyere sannsynlighet for å være lenger hjemme med barna enn kvinner i resten av befolkningen. I tillegg er det avdekket en tendens til at innvandrerkvinner tilpasser seg norske kulturelle normer, og at de ønsker å jobbe mer enn de gjør i dag. Avstanden i holdninger mellom majoritets- og minoritetskulturen reduseres betraktelig blant barn av innvandrere. For barn av innvandrere kan likevel tilpasningen til norske normer være kompleks. Forskning viser at noen kvinner med innvandrerbakgrunn kombinerer ideer om kjønnsroller fra henholdsvis den norske kulturen og kulturen i opprinnelseslandet.

8 Landene som ble medlem av EU etter 2004.

For en del innvandrerkvinner er helse en annen vesentlig barriere for å delta i arbeidsmarkedet. Innvandrerkvinner sett under ett har dårligere helse enn resten av befolkningen. En del av forklaringen på dette kan være at innvandrerkvinner har større sannsynlighet for å jobbe i yrker der de er spesielt utsatt for fysiske og psykiske skader. Diskriminering kan også være en barriere for arbeidsmarkedsdeltakelse for disse kvinnene. Felteksperimenter med jobbsøknader viser at norskfødte kvinner med bakgrunn fra Pakistan diskrimineres i den første fasen av ansettelsesprosessen. Det er vanskelig å si i hvilken grad dette kan generaliseres til resten av arbeidskarrieren og til andre innvandrergrupper. Når det gjelder subjektive vurderinger, viser studier at en betydelig del av innvandrerkvinnene rapporterer at de har blitt diskriminert på arbeidsmarkedet.

Offentlige tiltak kan hjelpe innvandrerkvinner til å bli integrert i det norske arbeidsmarkedet. Litteraturen viser til positive sysselsettingseffekter av noen av tiltakene. Blant NAV-tiltak er det særlig arbeidsmarkedsopplæringskurs (AMO-kurs) og lønnstilskudd som er forbundet med forbedret arbeidsmarkedsdeltakelse. Programmer som er rettet mot spesifikke grupper av innvandrerkvinner, har også blitt vurdert som positive. For eksempel har talentprogrammet for høyt utdannede innvandrerkvinner og Jobbsjansen, som retter seg mot dem som er helt utenfor arbeidsmarkedet, hjulpet kvinner med å komme seg inn i arbeidsstyrken og utvikle karrieren sin.

Det har vært mange evalueringer og studier som ser på introduksjonsordningen for nyankomne flyktninger. Kvinnelige flyktninger har et lavere gjennomsnittlig utdanningsnivå enn andre innvandrerkvinner, og generelt har de en lengre vei å gå for å komme seg inn på det norske arbeidsmarkedet. Generelt har forskning på introduksjonsprogrammet vurdert det slik at programmet hjelper kvinnelige flyktninger med å integreres i det norske arbeidsmarkedet. Kvaliteten på kursene varierer imidlertid sterkt fra kommune til kommune. Det er også mye variasjon når det gjelder hvor mange av flyktningkvinnene som finner arbeid etter at de har gjennomført programmet.

Forskning på bruk av kontantstøtte viser at innvandrerkvinner er overrepresentert blant dem som har brukt ordningen. Likevel har forskjellen mellom innvandrerkvinner og norskfødte kvinner blitt betydelig redusert over tid, delvis på grunn av at ordningen har blitt strammet inn.

Hva trenger vi mer kunnskap om?

I de følgende avsnittene legger vi frem vår vurdering av kunnskapshullene når det gjelder forskning på de individuelle temaene identifisert i kapittel 2 til 4.

Vi avslutter rapporten med en mer overordnet vurdering av litteraturen vi har omtalt, og foreslår noen retninger for videre forskning.

Deskriptiv statistikk om sysselsetting

Denne litteraturen utnytter norske registerdata som muliggjør en detaljert og analyse av arbeidsmarkedsdeltakelse over tid. Siden de fleste studier baserer seg på tall frem til 2014 eller tidligere, kunne det være nyttig å gjennomføre en del av analysene igjen med mer oppdaterte tall. Det kan være spesielt interessant å se på tall etter den dramatiske økningen i antallet flyktninger som kom til Norge i 2015. Hvordan har det gått på arbeidsmarkedet for de nyere innvandrerne? Følger de det samme mønstret som tidligere innvandrerkvinner?

Videre har det vært forsket lite på svart arbeid. Noe forskning tyder imidlertid på at noen innvandrerkvinner med svake kunnskaper i norsk jobber svart. Men vi vet lite om omfanget av dette arbeidet eller hva slags arbeid det er snakk om.

Siden 2004 har det blitt betydelig flere innvandrerkvinner fra EØS-land i Norge. Likevel er det forsket mye mindre på denne gruppen av innvandrere enn på innvandrere fra andre verdensregioner. Det trengs flere studier av langtids arbeids-tilknytning i denne gruppen. Statistikk viser at det har vært en liten reduksjon i sysselsettingsgraden i gruppen. Vil denne trenden fortsette? Hva kan forklare endringen for denne gruppen, som har vært relativt vellykket med hensyn til sysselsetting?

Det er relativt enkelt og lite kostnadskrevende for innvandrerkvinner fra EU-land å reise frem og tilbake mellom Norge og hjemlandet mens de bor i Norge. Betydningen av dette har ikke blitt utforsket. Hvilke innvandrerkvinner velger å flytte tilbake? Hvor mange deler tiden mellom Norge og hjemlandet? Og hva betyr dette for valg av karriere og for integrasjon i det norske arbeidsmarkedet?

Det er også forsket mindre på diskriminering i denne gruppen innvandrerkvinner. Hvor mye og hvilken type diskriminering opplever kvinner fra EØS-landene, og hvordan skiller dette seg fra hva kvinner fra Afrika og Asia opplever?

Barrierer som hindrer arbeidsmarkedsdeltakelse

Utdanning og språk

Mange studier tyder på at språkkunnskaper er viktige for sysselsetting og karriereutvikling. Det er imidlertid mindre klart hvordan forbedringer i språkkunnskaper over tid forbedrer arbeidsmarkeds situasjonen. I de fleste studier er språkferdigheter selvrapportert, og det finnes lite forskning på hvordan objektive språkkunnskaper påvirker arbeidsmarkedsdeltakelse og lønnsutvikling. I hvilken grad er språkkunnskaper i seg selv en verdi på det norske arbeidsmarkedet, og i hvilken grad er det et signal om at man har intensjoner om å bli integrert?

Familieliv

Innvandrerkvinner fra noen land har høyere sannsynlighet for å være lenge hjemme med barna enn kvinner i resten av befolkningen. Likevel tyder mye forskning på at flertallet av innvandrerkvinner er positivt innstilt til å være yrkesaktive, og at noen grupper av innvandrerkvinner har en tendens til å tilpasse seg norske kulturelle normer for lønnet arbeid. Dette er særlig tilfellet for norskfødte kvinner med innvandrerforeldre. Denne tilpasningen kan være kompleks, og den kan kombinere ideer fra både norsk kultur og kulturen i opprinnelseslandet. Her har særlig kvalitativ forskning vært veldig nyttig. Selv om det ikke er et kunnskapshull på dette området, er det viktig å fortsette med forskning av denne typen. Integrering i arbeidsmarkedet er en komplisert prosess for mange innvandrerkvinner, og derfor er det særlig viktig at vi får en bedre forståelse av disse kvinnenes erfaringer og opplevelser.

I de fleste studier fra Norge tas det for gitt at målet for samfunnet er at innvandrerkvinner skal ha samme sysselsettingsgrad som majoritetskvinner. Spørsmålet om dette er et riktig mål i alle tilfeller, har ikke blitt problematisert nok i den eksisterende litteraturen. Dette ble også påpekt i den forrige litteraturogjøennomgangen, i 2015, men fortsatt er det et tema som ikke er nok diskutert i litteraturen (Orupabo & I. Drange, 2015). Kan det være hensiktsmessig å operere med en bredere tilnærming til hva som teller som integrering, utover arbeidsmarkedsintegrering? Skal innvandrerkvinner som bidrar på mange andre arenaer i samfunnet, men ikke er yrkesaktive, alltid bli kategorisert som mislykkede i et integreringsperspektiv?

Helse og arbeidsmiljø

I litteratur om helse vises det til at innvandrerkvinner har dårligere objektiv og subjektiv helse enn majoritetskvinner. En del av forklaringen kan være at innvandrerkvinner jobber i yrker hvor man er mer utsatt for fysiske og psykiske skader. Vi vet også at helseproblemer blant noen grupper av innvandrerkvinner fører til lengre perioder utenfor arbeidsmarkedet enn hva tilfellet er blant norskfødte. Mangel på utvidet familie og nettverk av venner i Norge gjør det vanskeligere å komme seg igjen etter sykdom. Det er imidlertid stor variasjon i forekomsten av langtidssykefravær og uføretrygd mellom ulike grupper av innvandrerkvinner, noe som tyder på at kjennetegn ved yrkene ikke er den eneste forklaringen.

Det er rom for mer forskning på hva som ligger bak den store andelen innvandrerkvinner som er sykemeldt og utenfor arbeidsmarkedet på grunn av sykdom. Vi vet også relativt lite om hva slags tiltak som kunne hjelpe innvandrerkvinner med helseproblemer til å komme tilbake på jobb, og hva slags spesielle behov de har sammenlignet med andre kvinner med helseproblemer. Det er også lite forskning på innvandrerkvinner med kroniske sykdommer som fortsatt jobber. Hvordan kan arbeidsgivere legge til rette for ansatte som er syke?

Diskriminering

Studier basert på felteksperimenter tyder på at diskriminering foregår i en del av ansettelsesprosessen. Denne typen studier dekker imidlertid en veldig smal del av arbeidsmarkedserfaringen. Hvordan påvirker diskriminering karriereutvikling, lønn og arbeidsledighetsperioder for innvandrerkvinner? Forskning basert på offisielle registre viser at innvandrerkvinner gjør det dårligere i arbeidsmarkedet enn majoritetskvinner med samme utdanning, alder og arbeidserfaring, men litteraturen klarer ikke å skille diskriminering fra andre faktorer.

Det finnes mye god kvalitativ forskning om hvordan innvandrerkvinner opplever diskriminering i den norske konteksten. Et viktig funn er at diskriminering kan være mangefasettert og subtil. Det er derfor viktig å gjennomføre flere studier som ser på hvordan forskjellige grupper av innvandrerkvinner og etterkommere av innvandrere opplever diskriminering på arbeidsmarkedet. Det er forsket lite på systematisert diskriminering og forskjeller i diskriminering mellom ulike typer jobber. I løpet av det neste tiåret vil mange etterkommere av innvandrere fra de nye EU-landene begynne arbeidskarrieren sin. Et viktig forskningsspørsmål blir i hvilken grad denne gruppen vil oppleve diskriminering på arbeidsmarkedet.

Litteratur om arbeidsgiversiden har identifisert typiske bekymringer rundt det å ansette innvandrerkvinner. Disse studiene påpeker at mangel på norskkunnskaper og mangel på egnet kompetanse er viktige hindringer. Likevel har det vært mindre forskning i den norske konteksten som har vært rettet mot å identifisere fordommer mot og stereotypering av innvandrere blant arbeidsgivere.

Tiltak som bidrar til yrkesdeltakelse

Arbeidsrettede tiltak

Litteratur om arbeidsrettede tiltak fra NAV viser at arbeidsmarkedsopplæringskurs (AMO-kurs) og lønnstilskudd gir de beste resultatene med tanke på senere jobbsannsynlighet for innvandrere og kvinner. Tiltak som har en språkopplæringskomponent, kan være særlig viktige for innvandrere. De fleste kvantitative studier som sammenligner effektiviteten av de ulike NAV-tiltakene, ser på innvandrere og kvinner separat. Vi har mindre kunnskap om innvandrerkvinner som en egen gruppe. Det er mye som tyder på at innvandrerkvinner har spesielle utfordringer og behov når det gjelder arbeidsmarkedsintegrering. Studier som tar spesielt for seg innvandrerkvinner, ville være et nyttig bidrag til forskningen.

Kvalitativ forskning på hvordan innvandrerkvinner opplever møtet med NAV, har vært veldig informativ. Så langt har mye av denne forskningen konsentrert seg om innvandrere fra Somalia og Pakistan. Det vil være lærerikt å utvide forskningen på kontakt mellom innvandrerkvinner og NAV til kvinner med bakgrunn fra andre land. Har kvinner fra de nye EU-landene de samme erfaringene med NAV? Hvordan skiller innvandreres erfaringer seg fra erfaringene til etterkommerne deres? Hvilken rolle spiller utdanningsnivå og familiesituasjon når det gjelder kontakt med det offentlige?

Litteratur om programmer som talentprogrammet for høyt utdannede innvandrerkvinner og Jobbsjansen viser at et tilpasset tiltak kan fungere bra. Talentprogrammet bygger på individualiserte forståelser av suksess og ansettbarhet og kan slik sett være et viktig verktøy for innvandrerkvinner med høy utdanning. Jobbsjansen har også blitt vurdert som et nyttig tiltak for innvandrerkvinner uten tilknytning til arbeidslivet.

I vurderinger av de to målrettede programmene mangler det en mer detaljert diskusjon om forholdet mellom kostnad og nytte. Hvordan sammenlignes disse programmene med andre offentlige tiltak som har samme mål? Når man har et begrenset budsjett, hvilke programmer eller deler av programmer gir da best

resultater? Det ville gi oss mer innsikt om de kvalitative evalueringene kunne kombineres med en kvantitativ analyse av de langsiktige effektene på målbare utfall som sysselsetting og lønn.

Kontantstøtte

Innvandrerkvinner har vært overrepresentert blant brukere av kontantstøtte i Norge. Som på andre områder er det stor variasjon mellom innvandrerkvinner med forskjellig landbakgrunn. Det finnes en god del kvantitative studier som ser på hvordan bruk av kontantstøtte henger sammen med arbeidsmarkedsdeltakelse blant kvinner og innvandrere, men det finnes mindre forskning som forteller noe om mekanismene bak sammenhengen.

Statistikk har vist at bruken av kontantstøtte blant innvandrere fra Afrika og Asia har gått mye raskere ned de siste tjue årene enn den har blant norskfødte og andre innvandrergupper. Hvorfor har det vært forskjellige mønstre i bruken av kontantstøtte over tid i de ulike gruppene av innvandrerkvinner? Hva kan vi lære av hvordan de forskjellige gruppene har respondert på endringer i kontantstøtteordningen over tid?

Foreldrepermisjon

Forskning viser at det er en sammenheng mellom fars bruk av foreldrepermisjon og likedeling av arbeidet ute og i hjemmet. Derfor kan det være en bekymring at innvandrerfamilier har mindre sannsynlighet for å ta ut foreldrepermisjon. Forskning har imidlertid vist delvis motstridene resultater når det gjelder effekten på arbeidsmarkedsdeltakelse blant kvinner. Hvordan bruk av fedrekvoten påvirker senere tilknytning til arbeidsmarkedet for ulike grupper av innvandrerkvinner, bør studeres nærmere.

Introduksjonsordningen

Studiene av introduksjonsordningen viser gjennomgående at en lavere prosentandel av kvinner enn av menn i programmet tar steget fra kurs til arbeid eller utdanning. Resultatene varierer imidlertid betydelig over tid, mellom grupper og mellom kommuner hvor programmet er organisert. Det er vanskelig å vurdere totaleffekten av programmet. Siden nesten alle nyankomne flyktinger har rett og plikt til å delta, finnes det ikke en kontrollgruppe som ikke har deltatt i introduksjonsprogrammet, men som ellers er lik.

Bortsett fra kunnskapen vi har fått fra kvalitative evalueringer, vet vi lite om hvilke sider ved introduksjonsordningen som har størst effekt på senere

arbeidsmarkedstilknytning. Her kan randomiserte kontrollerte studier være nyttige. Et eksempel fra Sverige er Joonas og Nekby (2012), hvor det brukes et kontrolleksperiment som går ut på at en del av deltakerne i Sveriges ekvivalent til introduksjonsprogrammet får et ekstra tiltak, mens kontrollgruppen bare får det vanlige programmet. Dette gjør det mulig å identifisere den kortsiktige og langsiktige effekten av det ekstra tiltaket.

En overordnet vurdering og oppsummering

Forskning på innvandrerkvinnens deltakelse i arbeidslivet de siste tjue årene har dekket mange temaer, gitt mange interessante funn og bidratt positivt til den offentlige diskursen i Norge. Som vi har nevnt flere ganger i rapporten, er innvandrerkvinner i Norge en veldig heterogen gruppe. Det brede spektriet av opplevelser blant innvandrerkvinner gjenspeiles både i det store utvalget av temaer og i de mange metodene som er brukt i forskningen.

Litteraturen består av en god kombinasjon av kvantitativ og kvalitativ forskning. Generelt bidrar de kvantitative studiene mest til å identifisere sammenhenger mellom ulike tiltak og arbeidsmarked utfall for ulike grupper av innvandrerkvinner. I noen tilfeller avdekker litteraturen også kausale sammenhenger ved hjelp av eksperimentelle eller kvasi-eksperimentelle metoder. På den andre siden er kvalitative studier bedre egnet til å identifisere mekanismene som ligger bak de identifiserte sammenhengene og effektene.

En betydelig del av forskningen innenfor feltet presenteres som rapporter. En relativt liten del er publisert i internasjonale, fagfelle-vurderte publikasjoner. Det i seg selv er ikke negativt, men det betyr at mer oppmerksomhet vies den særskilte norske konteksten, hvor det ofte prioriteres å vurdere spesielle tiltak. De internasjonale publikasjonene innenfor feltet legger oftere mer vekt på metodologien, og de er mer opptatt av kausalitetsspørsmål og problemstillinger som er lettere å generalisere til andre land og kontekster.

Som tidligere gjennomganger om temaet har vist, er det noen kunnskapshull i litteraturen. Avslutningsvis vil vi foreslå noen retninger for videre forskning.

Vi mangler forskning på langtidseffekter av tiltak for innvandrerkvinner. Dette kunnskapshullet ble identifisert i litteraturgjennomgangen i 2015 (Orupabo & I. Drange, 2015). Noen studier etter 2015 ser riktignok på langtidseffekter, men de fleste gjør ikke det. Det kan være viktig å undersøke langtidseffekter, siden forskning tyder på at arbeidsmarked integreringen kan endre seg over tid. For

eksempel viser studier at for kvinnelige flyktninger kan integreringen gå i revers etter at de har bodd mange år i Norge.

Det finnes mye god forskning om innvandrere som ikke ser på innvandrerkvinner separat. Det er mye som tyder på at kvinner har andre erfaringer med arbeidsmarkedet enn menn, og at det vil være nyttig å ha et kjønnsperspektiv i studier av arbeidsliv og innvandrere.

Det er også rom for flere kvantitative kausale studier. Kausale studier kan enten bruke randomiserte eksperimenter eller utnytte endringer som påvirker bare en del av populasjonen, i en kvasi-eksperimentell design. Noen få studier i denne litteraturgjennomgangen bruker slike metoder, men det er potensial for å bruke dem på flere forskningstemaer.

Litteratur

- Andersen, A.S. (2018). *Fra stønad til arbeid? Innvandrere med langvarig sykefravær, sosialhjelp eller arbeidsavklaringspenger*. Oslo: SSB-rapport 2018/25
- Andersson, L. (2011). The Female Immigrant Labour Supply: The Effect of an In-work Benefit. *LABOUR*, 25(2), 198–227.
- Birkelund, G.E., Lillehagen, M., Ekre, V.P. & Ugreninov, E. (2014). Fra utdanning til sysselsetting. En forløpsanalyse av indiske og pakistanske etterkommere i Norge. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 55(04), 386–414.
- Birkelund, G.E., Rogstad, J., Heggebø, K., Aspøy, T.M. & Bjelland, H.F. (2014). Diskriminering i arbeidslivet. Resultater fra randomiserte felteksperiment i Oslo, Stavanger, Bergen og Trondheim. *Sosiologisk tidsskrift*, 22(04), 352–382.
- Bjørnholt, M. & Stefansen, K. (2018). On the Move: Transnational Family Practices among Polish Parents Working and Caring for Children in Norway. I K. Slany, P. Pustulka, M. Slusarczyk & E. Guribye (red.), *Transnational Polish Families in Norway*, (151–168). Berlin: Peter Lang.
- Bore, L., Djuve, A.B. & Tronstad, K.R. (2012). National report from Norway for the EMN study «Immigration of international students to the EU». *The European Migration Network (EMN)*.
- Bore, L., Djuve, A.B. & Tronstad, K.R. (2013). *Etnisk mangfold og likestilling i arbeidslivet. En kunnskapsstatus*. Oslo: Fafo-rapport 2013:11.
- Bratsberg, B., Raaum, O. & Roed, K. (2017). Immigrant labor market integration across admission classes. *IZA Journal of Labor Policy*, IZA.
- Bredal, A. & Orupabo, J. (2014). *Drammen som introduksjonsarena. En gjennomgang av kommunens introduksjons- og kvalifiseringsarbeid for nyankomne innvandrere*. Oslo: ISF-rapport 2014:04.
- Brekke, I. & Rogstad, J. (2011). Godt gift? Betydningen av ektefellens landbakgrunn for kvinnelige etterkommeres arbeidsdeltakelse. *Søkelys på arbeidslivet*, 28(01-02), 107–123.
- Brekke, I. & Schøne, P. (2014). Long sickness absence differences between natives and immigrant workers: the role of differences in self-reported health. *Journal of International Migration and Integration*, 15(2), 217–235.
- Bungum, B. & Kvande, E. (2013). The rise and fall of «cash for care» in Norway: changes in the use of child-care policies. *Nordic Journal of Social Research*, 4, 32–54.

- Bø, T.P. (2013). *Innvandrere på arbeidsmarkedet. Data fra Arbeidskraftundersøkelsen*. Oslo: SSB-rapport 2013/49.
- Cappelen, C. & Muriaas, R.L. (2018). Polish Labour Migrants and Undeclared Work in Norway. *Scandinavian Political Studies*, 41(2), 167–187.
- Cools, S., Fiva, J.H. & Kirkebøen, L.J. (2015). Causal effects of paternity leave on children and parents. *The Scandinavian Journal of Economics*, 117(3), 801–828.
- Cools, S. & Schøne, P. (2019). Overgang fra utdanning til arbeid blant høyt utdannede etterkommere av innvandrere. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 60(02), 140–165.
- Dagsvik, J., Kornstad, T. & Skjerpen, T. (2019). Motløshet og barrierer mot sysselsetting blant gifte kvinner som er innvandrere og gifte kvinner født i Norge. *Søkelys på arbeidslivet*, 36, 177–193.
- Djuve, A.B. (2011). *Introduksjonsordningen for nyankomne innvandrere. Et integreringspolitisk paradigmeskifte? Doktorgradsavhandling*. Oslo: Fafo-rapport 2011:19.
- Djuve, A.B. & Kavli, H.C. (2015). *Ti års erfaringer. En kunnskapsstatus om introduksjonsprogram og norskopplæring for innvandrere*. Fafo-rapport. 2015:26.
- Djuve, A.B., Kavli, H.C. & Hagelund, A. (2011). *Kvinner i kvalifisering. Introduksjonsprogram for nyankomne flyktninger med liten utdanning og store omsorgsbehov*. Oslo: Fafo-rapport 2011:02.
- Drange, I. (2009). Sysselsatt eller tilsidesatt? Heltidstilpasning blant høyt utdannede minoritetskvinner. I A. Mastekaasa & G.E. Birkelund (red.), *Integrert? Innvandrere og barn av innvandrere i utdanning og arbeidsliv*, (s. 163–178). Oslo: Abstrakt forlag.
- Drange, I. (2011). Forskjellige, men likevel like: Arbeidsmarkedstilknytning blant minoritetskvinner med og uten barn. I H.E. Næss & T.H. Eriksen (red.), *Kulturell kompleksitet i det nye Norge*, (s. 121–132). Oslo: Unipub forlag.
- Drange, I. & Orupabo, J. (2018). Lær meg å bli ansettbar. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 2(02), 111–126.
- Drange, N. (2015). Crowding out dad? The effect of a cash-for-care subsidy on family time allocation. *Nordic Journal of Political Economy*, 40(2), 1–29.
- Dæhlen, M., Danielsen, K., Strandbu, Å. & Seippel, Ø. (2013). *Voksne i grunnskole og videregående opplæring*. NIFU-rapport 2013:7.
- Ellingsæter, A.L. (2012). *Cash for Childcare. Experiences from Finland, Norway and Sweden*. Germany: Friedrich-Ebert-Stiftung. International policy analysis.
- Enes, A.W. (2014). *Tidligere deltakere i introduksjonsprogrammet 2007–2011 – arbeid, utdanning og inntekt*. Oslo: SSB-rapport 2014/15.
- Fossland, T. & Aure, M. (2011). Når høyere utdanning ikke er nok: Integrasjon av høyt utdannede innvandrere på arbeidsmarkedet. *Sosiologisk tidsskrift*, 19(02).

- Friberg, J.H. & Elgvin, O. (2016). Når velferdsstaten bryter tilliten ned: Somaliske innvandrere i møte med NAV. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 57(3), 257–284.
- Friberg, J.H. & Midtbøen, A.H. (2019). The making of immigrant niches in an affluent welfare state. *International Migration Review*, 53(2), 322–345.
- Früh, E.A., Lidén, H., Gardsjord, R., Aden, P. & Kvarme, L.G. (2016). Innvandrerfamilier med barn med spesielle behov – mødres tilknytning til arbeidslivet. *Søkelys på arbeidslivet*, 33(03), 269–290.
- Giuliani, G. & Duvander, A.Z. (2017). Cash-for-care policy in Sweden: An appraisal of its consequences on female employment. *International Journal of Social Welfare*, 26(1), 49–62.
- Grambo, A.-C. & Nicolaisen, H. (2015). Engangsstønad ved fødsel. *Arbeid og velferd*, 3, 135–152.
- Grødem, A.S. & Aspøy, T.M. (2013). *Konkurransetsatt kompetanse. Om NAVs arbeid med AMO-kurs for minoritetsspråklige*. Oslo: Fafo-rapport 2013:26.
- Hansen, H.-T., Holmås, T.H., Islam, M.K. & Naz, G. (2014). Sickness absence among immigrants in Norway: does occupational disparity matter? *European Sociological Review*, 30(1), 1–12.
- Hardoy, I. & Schøne, P. (2010). Incentives to work? The impact of a «Cash-for-Care» Benefit for immigrant and native mothers labour market participation. *Labour Economics*, 17(6), 963–974.
- Hardoy, I. & Zhang, T. (2010). Innvandrere i arbeid: Hjelper arbeidsmarkedstiltak? *Søkelys på arbeidslivet*, 27 ER(04).
- Hardoy, I. & Zhang, T. (2013). *Rapportering fra prosjektet Innvandrere i arbeid: Hjelper arbeidsmarkedstiltak?* Oslo: Notat.
- Hauge, K.E. & Ulvestad, M.E. (2017). Having a bad attitude? The relationship between attitudes and sickness absence. *IZA Journal of Labor Policy*, 6(1), 11.
- Hermansen, A.S. (2016). Moving up or falling behind? Intergenerational socioeconomic transmission among children of immigrants in Norway. *European Sociological Review*, 32(5), 675–689.
- Hernes, V. & Tronstad, K.R. (2014). *Komparativ analyse av introduksjonsprogram i Norge, Sverige og Danmark*. Oslo: NIBR-rapport 2014:19.
- Horgen, E.H. (2014). Innvandrere med svak tilknytning til arbeidsmarkedet. Hva vet vi om innvandrere som verken jobber, studerer eller mottar ytelser? *Samfunnsspeilet* (2014/3).
- Huang, L., Krzaklewska, E. & Pustulka, P. (2016). Young Polish migrants in Norway: Education, work and settlement choice. *Tidsskrift for ungdomsforskning*, 16(1), 63–78.

- Huschek, D., de Valk, H.A.G. & Liefbroer, A.C. (2011). Gender-role behavior of second-generation Turks: The role of partner choice, gender ideology and societal context. *Advances in Life Course Research*, 16(4), 164–177.
- Introduksjonsloven (2003). Lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere (LOV-2003-07-04-80). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2003-07-04-80?q=introduksjonsloven>
- Joona, P.A. & Nekby, L. (2012). Intensive Coaching of New Immigrants: An Evaluation Based on Random Program Assignment. *Scandinavian Journal of Economics*, 114(2), 575–600.
- Kaupang, A. (2015). *Utdanning på vei mot integrering i Norge: Hva opplever innvandrere som utfordrende?* Høgskolen i Buskerud og Vestfold.
- Kavli, H. (2014). Adapting to the Dual Earner Family Norm? The Case of Immigrants and Immigrant Descendants in Norway. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41(5), 835–856.
- Kavli, H.C. & Nadim, M. (2009). Familiepraksis og likestilling i innvandrede familier. Oslo: Fafo.
- Kavli, H.C. & Nicolaisen, H. (2016). Integrert eller marginalisert? Innvandrede kvinner i norsk arbeidsliv. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 57(4), 339–369.
- Kitterød, R.H. & Rønsen, M. (2013). Opting Out? Who are the Housewives in Contemporary Norway? *European Sociological Review*, 29(6), 1266–1279.
- Kitterød, R.H., Rønsen, M. & Seierstad, A. (2013). Mobilizing female labour market reserves: What promotes women's transitions between part-time and full-time work? *Acta Sociologica*, 56(2), 155–171.
- Kolsrud, D., Røed, M., Schøne, P. & von Simson, K. (2016). Bidrag og belønning: Om innvandrere i det norske arbeidsmarkedet. ISF-rapport 2016:04.
- Lerfaldet, H. & Skutlaberg, L.S. (2018). *Verdifull sjanse, omskiftelig kurs. Følgeevaluering av Jobbsjansen 2017–2019. Andre delrapport.*
- Lillegård, M. & Seierstad, A. (2013). *Introduksjonsordningen i kommunene. En sammenligning av kommunenes resultater.* Oslo: SSB-rapport 2013/15.
- Lunde, H. & Lysen, J. (2018). *Tidligere deltakere i introduksjonsordningen 2011–2015.* Oslo. SSB-Rapport 2018/38.
- Midtbøen, A.H. (2016). Discrimination of the second generation: Evidence from a field experiment in Norway. *Journal of International Migration and Integration*, 17(1), 253–272.
- Midtbøen, A.H. & Rogstad, J.C. (2012). *Diskrimineringens omfang og årsaker: Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv.* Oslo: ISF-Rapport: 2012:1

- Nadim, M. (2014). Reinterpreting the relation between motherhood and paid work: second-generation immigrant women in Norway. *Sociological Review*, 62(3), 494–511.
- Nadim, M. (2015). Undermining the Male Breadwinner Ideal? Understandings of Women's Paid Work among Second-Generation Immigrants in Norway. *Sociology*, 50(1), 109–124.
- Nadim, M. & Fjell, L.K. (2019). Kjønn, arbeid og innvandring. *ISF Rapport 2019*.
- Naper, S.O. (2010). Kvinner som får engangsstønad ved fødsel. Oslo: *Arbeid og velferd*, 2. 2012–2030
- Nortvedt, L., Hansen, H.P., Kumar, B.N. & Lohne, V. (2015). Caught in suffering bodies: A qualitative study of immigrant women on long-term sick leave in Norway. *Journal of Clinical Nursing*, 24(21-22), 3266–3275.
- NOU (2011: 7). *Velferd og migrasjon. Den norske modellens framtid*. Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2011-07/id642496/>
- NOU (2011: 14). *Bedre integrering Mål, strategier og tiltak*. Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2011-14/id647388/>
- NOU. (2017: 2). *Integrasjon og tillit. Langsiktige konsekvenser av høy innvandring*. Justis- og beredskapsdepartementet. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2017-2/id2536701/>
- NOU (2019: 7). *Arbeid og inntektssikring. Tiltak for økt sysselsetting*. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-7/id2637967/>
- Olsen, B. (2016). *Innvandrerkvinner fra EU-landene (ekskl. Norden) og deres tilknytning til arbeidsmarkedet*. SSB-rapport 2016/22
- Olsen, B. (2018a). *Norskfødte barn av innvandrere har lavere sysselsetting*. SSB-rapport 2018/21
- Olsen, B. (2018b). *Unge med innvandrerbakgrunn i arbeid og utdanning 2016*. SSB-rapport 2018/4
- Onsøyen, L.E., Mykletun, R.J. & Steiro, T.J. (2009). Silenced and invisible: The work-experience of room-attendants in Norwegian hotels. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 9(1), 81–102.
- Orupabo, J. (2016). *Kvinnejobber, mannjobber og innvandrersjobber*. Cappelen Damm akademisk.
- Orupabo, J. & Drange, I. (2015). *Kvinner med innvandrerbakgrunn i arbeidsmarkedet. Effekten av tiltak og stønad for arbeidsmarkedstilknytting*. Norges forskningsråd, 2015:07.

- Reisel, L. (2014). Kjønnsdelte utdanningsvalg. I L. Reisel & M. Teigen (red.) *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Oslo: Gyldendal Akademisk, 119–145.
- Røed, M., Schøne, P. & Umblijs, J. (2019). *Flyktingers deltagelse i arbeid og utdanning, før og etter introduksjonsordningen*. ISF-rapport 2019:8.
- Sarvimäki, M. (2017). *Labor market integration of refugees in Finland*. VATT forskningsrapport, 185.
- Schou, L. (2017). Fedrekvoten – uttak og holdninger. *Arbeid og velferd*, 3, 81–95.
- Schultz-Nielsen, M.L. (2017). Labour market integration of refugees in Denmark. *Nordic Economic Policy Review*, 7, 55–90.
- Skutlaberg, L.S., Drangslund, K.A.K. & Høgestøl, A. (2014). *Evaluering av introduksjonsprogrammene i storbyene*. Bergen: Ideas2Evidence rapport 09:2014.
- Statistisk sentralbyrå (2015). *Introduksjonsordningen for nyankomne innvandrere. Årlig, tidligere deltakere*. Hentet fra: <https://www.ssb.no/introinnv>
- Statistisk sentralbyrå (2018). *Flere innvandrere i arbeid*. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/flere-innvandrere-i-arbeid>
- Statistisk sentralbyrå (2019). *Landbakgrunn for innvandrere i Norge. 2019*. Hentet fra <https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/faktaside/innvandring>
- Steinkellner, A. (2015). *Befolkningens utdanningsnivå og arbeidsmarkedsstatus*. SSB-rapport 2015/11.
- Steinkellner, A. (2017). *Hvordan går det med innvandrere og deres barn i skolen?* SSB-rapport 2017/26
- Søholt, S. (2016). Innvandrere: Muligheter og barrierer for sysselsetting i regionene. *Plan(02)*, 22–27.
- Tronstad, K.R. (2009). *Opplevd diskriminering blant innvandrere med bakgrunn fra ti ulike land*. SSB-rapport 2009:47.
- Tronstad, K.R. (2010). *Mangfold og likestilling i arbeidslivet. Holdninger og erfaringer blant arbeidsgivere og tillitsvalgte*. Fafo-rapport 2010:39.
- Tynes, T. & Sterud, T. (2009). *Arbeidsmiljø blant innvandrere: slik et utvalg innvandrere fra Asia, Afrika, Sør-Amerika og Sørøst-Europa opplever det*. STAMI-rapport 2009:6.
- Tønseth, H. (2014). Enslige mødre med sosialhjelp som hovedinntekt. Flere alenemødre avhengige av sosialhjelp. *Samfunnsspeilet*, 2014(1).
- Vrålstad, S. & Wiggen, K.S. (2017). *Levekår blant innvandrere i Norge 2016*. SSB-rapport 2017/13.
- Walstad, A. & Wiggen, K.S. (2016). *Tidligere deltakere i introduksjonsprogrammet 2009–2013*. SSB-rapport 2016/4

- Østbakken, K.M. (2016). *Kontantstøtteordningen: Omfang og effekter på sysselsetting i Norge og Norden*. ISF-rapport 2016:0
- Østbakken, K.M., Halrynjo, S. & Kitterød, R.H. (2018). *Foreldrepermisjon og likestilling: Foreldrepengeordningens betydning for likestilling i arbeidslivet og hjemme*. ISF-rapport 2018:5.
- Østbakken, K.M., Reisel, L., Schøne, P. & Barth, E. (2017). *Kjønnssegregering og mobilitet i det norske arbeidsmarkedet*. ISF-rapport 2017:09
- Åslund, O., Forslund, A. & Liljeberg, L. (2017). Labour market entry of refugees—Swedish evidence. *Nordic Economic Policy Review*.
- Åslund, O. & Johansson, P. (2011). Virtues of SIN: can intensified public efforts help disadvantaged immigrants? *Eval Rev*, 35(4), 399–427.

Kunnskapsoppsummering om deltakelse i arbeidslivet for kvinner med innvandrerbakgrunn

Formålet med denne litteraturgjennomgangen er å undersøke hva vi vet om innvandrerkvinneres tilknytning til arbeidslivet i Norge med utgangspunkt i forskning publisert de siste tiårene. Rapporten tar for seg studier som ser på kvinner født i utlandet og kvinner født i Norge med utenlandske foreldre. Vi konsentrerer oss mest om forskning om det norske arbeidsmarkedet, men inkluderer også studier fra de andre nordiske landene, i tillegg til forskning fra andre land som det er relevant å sammenligne Norge med. Spesifikt undersøker vi hvordan sysselsetting blant innvandrerkvinner har utviklet seg over tid og mellom grupper, hvilke barrierer som hindrer arbeidsmarkedsdeltakelse for denne gruppen, og hvordan tiltak kan bidra til å øke yrkesdeltakelse. Etter en gjennomgang av litteraturen om disse tre forskningstemaene oppsummerer vi hovedfunnene og identifiserer videre kunnskapsbehov.

Institutt for
samfunnsforskning

Institute for
Social Research

Munthes gate 31
Postboks 3233 Elisenberg
0208 Oslo
Tlf.: 23 08 61 00
samfunnsforskning.no

ISBN (trykk): 978-82-7763-662-7
ISBN (digital): 978-82-7763-663-4
ISSN (trykk): 0333-3671
ISSN (digital): 1891-4314