

Masteroppgave

NTNU
Norges teknisk- naturvitenskapelige
universitet
Fakultet for samfunnsvitenskap og
teknologiforskning
Institutt for sosiologi og samfunnsvitenskap

Marie Gisetstad Andersen

**Ulik nasjonalitet, ulik mulighet
- om integrering i arbeidslivet**

Masteroppgave i statsvitenskap

Trondheim, våren 2013

Marie Gisetstad Andersen

Ulik nasjonalitet, ulik mulighet – om integrering i arbeidslivet

Masteroppgave i statsvitenskap

Trondheim, mai, 2013

Norges Teknisk-Naturvitenskapelige Universitet
Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse
Institutt for sosiologi og statsvitenskap.



Forord

Denne oppgaven markerer at jeg snart er ferdig med min femårige lektorutdannelse med mastergrad i samfunnsfag ved NTNU. Jeg har hatt en fin studietid på Dragvoll, og har møtt mange flotte og inspirerende mennesker. Jeg vil først og fremst takke min veileder Arne Moe som med engasjement har fulgt meg i prosessen fra oppstart til ferdig produkt. Jeg er takknemlig for alle tilbakemeldingene og støtten jeg har fått i prosessen.

Videre vil jeg takke NSD som har gitt meg tilgang til datamateriale. Jeg vil spesielt rette en takk til min saksbehandler, Trond Pedersen i NSD. Trond Pedersen har vært svært behjelpelig i prosessen med å få tilgang til data og med å besvare mange spørsmål angående dataene, noe jeg setter stor pris på.

Jeg vil også rette en takk til mine medstudenter for gode råd og støtte. Dere har vært utrolig viktig for meg gjennom dette krevende semesteret.

Til slutt vil jeg si takk til min søster Kari Anne for hjelp med figurene i oppgaven, til min kjære Anders for råd og støtte og til mamma og pappa for korrekturlesing.

Marie Gisetstad Andersen

Trondheim 30.mai 2013

Sammendrag

Denne studien tar for seg ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere sine muligheter på arbeidsmarkedet. Studien er bygd på litteratur om inkludering, velferdsmodellen arbeidsmarkedet og tidligere forskning om ulike faktorerers innvirkning på jobbmuligheter. Det empiriske grunnlaget er basert på registerdata jeg har fått tilgang til gjennom Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste. Med dette som grunnlag ser jeg på arbeidsledige ikke-vestlig førstegenerasjonsinnvandrere, med ulikt opphav, sine muligheter for å få seg jobb. Analysen i oppgaven er tredelt hvor den første delen fokuserer på hvor raskt arbeidsledige innvandrere med ulikt opphav kommer i jobb. Den andre delen fokuserer på betydningen av opphav for sannsynlighet for jobb, korrigert for andre forhold. I den tredje og siste delen analyseres i hvilken grad variabler av betydning for jobbmuligheter – for eksempel utdanning og yrkeserfaring – har ulik effekt for ulike innvandrergupper. Hovedfunnene i oppgaven viser at det er store nyanser mellom arbeidsledige innvandrergupper med hensyn til jobbsannsynlighet. Korrigert for andre forhold gjør innvandrere med afrikansk opprinnelse og innvandrere fra Midtøsten det dårligst på arbeidsmarkedet etter henholdsvis kort og lang tid. Variablene alder, familiær status og yrkeserfaring bidrar til å forklare variasjon i ulik jobbsannsynlighet. Avkastningen av utdanning og tidligere yrkeserfaring, human capital, er ulik mellom gruppene, og tendensen er at nordmenn tjener på utdanning og yrkeserfaring mens innvandrere ikke gjør det. I tillegg til observerbare faktorer, blir andre mulige forklaringsfaktorer diskutert, som for eksempel diskriminering i jobbsøkningsprosessen.

Innholdsfortegnelse

Forord.....	II
Sammendrag.....	III
Figurer og tabeller.....	VII
1. Innledning.....	1
1.1 Bakgrunn, tema og oppgavens relevans.....	1
1.2 Problemstilling og avgrensning.....	2
1.3 Studiens særegenhet.....	6
1.4 Begrepsbruk og begrepsavklaring.....	6
1.5 Oppgavens struktur.....	8
2. Teoretisk rammeverk.....	11
2.1 Arbeidsliv og inkludering	11
2.1.1 Arbeidsledighet og konsekvenser av arbeidsledighet.....	11
2.1.2 Velferdsmodellen og situasjonen på det norske arbeidsmarkedet.....	12
2.1.2.1 Insentivteori.....	13
2.1.3 Inkludering som ledd i norsk arbeidsmarkedspolitik.....	14
2.2 Arbeidslivets kjøpere og selgere.....	15
2.2.1 Arbeidslivets selgere.....	15
2.2.2 Arbeidslivets kjøpere.....	17
2.3 Ulike forutsetninger på arbeidsmarkedet.....	18
2.3.1 Forskjeller ut i fra opphavsregion.....	19
2.3.2 Betydningen av andre bakgrunnsfaktorer.....	20
2.3.2.1 Botid.....	20
2.3.2.2 Utdanning.....	21
2.3.2.3 Kjønn og familiær status.....	22
2.3.2.4 Alder.....	23
2.3.2.5 Tidligere yrkeserfaring.....	23
2.3.2.6 Arbeidsledighetsperiode.....	24
2.3.2.7 Deltakelse på tiltak.....	25
2.2.3 Innvandrere i en marginal posisjon.....	26
3. Data og metode.....	29
3.1 Data.....	29
3.1.1 Innsamling, størrelse på utvalg og tid.....	29
3.2 Metode.....	30
3.2.1 Metodisk tilnærming.....	30
3.2.2 Tabellanalyse.....	30

3.2.3 Avhengig variabel og logistisk regresjon.....	31
3.2.4 Uavhengige variabler.....	32
3.2.5 Reliabilitet og validitet.....	33
3.3 Noen metodologiske utfordringer og begrensninger.....	34
3.3.1 Utvalgsstørrelse, uobservert heterogenitet og manglede data.....	34
3.3.2 Begrensningen til kvantitativ analyse.....	35
4. Analyse.....	37
4.1 Muligheter for jobb eller utdanning.....	37
4.1.1 Andel i jobb og aktivitet.....	37
4.2 Forhold av betydning for jobsannsynlighet.....	41
4.2.1 Andel i jobb etter viktige kjente variabler.....	41
4.2.2 Fordelingen på ulike variabler blant innvandregruppene.....	43
4.2.3 Betydningen av opphavsregion for jobsannsynlighet etter to år, korrigert for andre forhold.....	47
4.2.3.1 Betydningen av opphavsregion.....	51
4.2.3.2 Uavhengige variablers effekt på jobsannsynlighet.....	53
4.3 Resultater fra den logistiske regresjonsanalysen med samspillsledd.....	55
4.3.1 Er utdanningseffekten på jobsannsynlighet forskjellig for arbeidsledige med ulikt opphav?.....	56
4.3.2 Er effekten av yrkeserfaring på jobsannsynlighet forskjellig for arbeidsledige med ulikt opphav?.....	58
4.3.3 Er effekten av botid på jobsannsynlighet forskjellig for arbeidsledige med ulikt opphav?.....	59
4.3.4 Er effekten av å ha barn på jobsannsynlighet forskjellig for arbeidsledige med ulikt opphav?.....	60
4.4 Betydning av opphavsregion og mulige implikasjoner.....	62
4.4.1 Ulike forutsetninger på arbeidsmarkedet.....	62
4.4.2 Implikasjoner for velferdsmodellen.....	63
4.4.3 Årsaker til at noen har større vanskeligheter på arbeidsmarkedet enn andre.....	64
4.4.4 Hvis mangfold er målet.....	65
4.4.5 Diskriminering – en faktor til overveielse.....	66
5. Avslutning.....	69
5.1 Tiden det tar for ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere å få seg jobb.....	69
5.2 Variasjon korrigert for andre forhold.....	70
5.3 Variasjon i effekten av uavhengige variabler.....	71
5.4 Veien videre.....	72
Referanseliste.....	A
Appendiks.....	G

A. Forklaringer og utdypninger.....	G
A1. Oversikt over hypotesene og operasjonaliseringene som skal teste dem.....	G
A2. Utdanning.....	H
B. Statistisk sammendrag.....	H
B1. Tabell: Statistikk sammendrag av avhengige variabler, brukt i ulike tabeller, modeller og figurer... ..	H
B2. Tabell: Deskriptiv statistikk avhengige variabler, brukt i ulike tabeller, modeller og figurer.....	I
B3. Tabell: Oversikt over uavhengige variabler.....	I
B4. Krysstabell med botid og opphavsregion.....	J
C. Testede variabler og sammenhenger som ikke hadde signifikant utslag.....	J
C1. Tabell: Oversikt over testede variabler, som ikke er signifikant i analysen.....	K
D. Test av forutsetninger for logistisk regresjon.....	K
D1. Tabell: Test av multikolaritet.....	K
D2. Test av diskriminering.....	N
E. Utregninger for predikerte sannsynligheter.....	O
E1. Jobb 2008.....	O
E2. Jobb 2007.....	Q
E3. Jobb og/eller utdanning 2008.....	Q
F. Figurer og tabeller som blir kommentert i oppgaven.....	T
F1. Figur: Sannsynligheten for jobb 01.01.2007 for personer som var arbeidsledig per 01.01.2006 med ulikt opphav, korrigert for andre forhold.....	T
F2. Figur: Betinget effektplott av effekten av botid på jobsannsynlighet for arbeidsledige 01.01.2006 med ulikt opphav per 01.01.2008.....	T
F3. Regresjonstabeller. Uavhengige variablers innvirkning for arbeidsledige 01.01.2006 sin sannsynlighet for jobb 01.01.2007 og 01.01.2008.....	U

Figurer og tabeller

Figur 1: Visualisering av problemstillingen.....	5
Figur 2: Ulike faktorer som kan ha innvirkning på jobbsannsynlighet.....	19
Figur 3: Forutsetninger for å få jobb.....	27
Figur 4: Andel av de som var arbeidsledig per 01.01.2006 som hadde fått seg jobb per 01.01.2007 og per 01.01.2008, etter opphavsregion.....	38
Figur 5: Andel av de som var arbeidsledige per 01.01.2006 som hadde fått seg jobb og/eller hadde startet utdanning per 01.01.2007 og per 01.01.2008.....	39
Figur 6: Sannsynligheten for jobb 01.01.2008 for personer som var arbeidsledig per 01.01.2006 med ulikt opphav, korrigert for andre forhold.....	52
Figur 7: Betinget effektplott av utdanningseffekten på jobbsannsynlighet for arbeidsledige 01.01.2006 med ulikt opphav per 01.01.2008.....	57
Figur 8: Betinget effektplott av effekten av antall pensjonspoeng på jobbsannsynlighet for arbeidsledige 01.01.2006 med ulikt opphav per 01.01.2008....	59
Figur 9: Betinget effektplott av effekten av antall barn under 11 år på jobbsannsynlighet for arbeidsledige 01.01.2006 med ulikt opphav per 01.01.2008....	61
Tabell 1: Oversikt over data som brukes i analysen.....	29
Tabell 2: Andel av de registrerte arbeidsledige per 01.01.2006 blant kvinner og menn som har fått jobb per 01.01.2007 og per 01.01.2008.....	41
Tabell 3: Andel av de registrerte arbeidsledige per 01.01.2006 i ulike aldersintervall som har fått jobb per 01.01.2007 og per 01.01.2008.....	42
Tabell 4: Andel av de registrerte arbeidsledige per 01.01.2006 etter høyeste fullførte utdanning som er i jobb per 01.01.2007 og per 01.01.2008.....	42
Tabell 5: Andel av de registrerte arbeidsledige per 01.01.2006 etter hvor lang botid (i intervall) som er i jobb per 01.01.2007 og per 01.01.2008.....	43
Tabell 6: Andel kvinner og menn av de registrerte arbeidsledige per 01.01.2006 etter opphavsregion.....	43
Tabell 7: Andel i ulike aldersgrupper av de registrerte arbeidsledige per 01.01.2006 etter opphavsregion.....	44
Tabell 8: Andel gift og ikke gift av de registrerte arbeidsledige per 01.01.2006 etter opphavsregion.....	44

Tabell 9: Andel med barn og antall barn blant de registrerte arbeidsledige per 01.01.2006 etter opphavsregion.....	45
Tabell 10: Andel i botidsintervall blant de registrerte arbeidsledige per 01.01.2006 etter opphavsregion.....	45
Tabell 11: Andel høyeste fullførte utdanning blant de registrerte arbeidsledige 01.01.2006 etter opphavsregion.....	45
Tabell 12: Andel antall pensjonspoeng (0-3 pensjonspoeng) blant de registrerte arbeidsledige per 01.01.2006 etter opphavsregion.....	46
Tabell 13: Andel i tiltak 01.01.2006 blant de registrerte arbeidsledige per 01.01.2006 etter opphavsregion.....	47
Tabell 14: Stegvis logistisk regresjon av variablers påvirkning på jobbsannsynlighet 01.01.2008 med utgangspunkt i personer som var registrert arbeidsledig per 01.01.2006.....	48
Tabell 15: Logistisk regresjonsanalyse med samspill av variablers påvirkning på jobbsannsynlighet 01.01.2008. Utgangspunktet er personer som var registrert arbeidsledig per 01.01.2006.....	56

Antall ord i oppgaveteksten: 19 396

1. Innledning

1.1 Bakgrunn, tema og oppgavens relevans

Ulike forutsetninger gir ulike muligheter på arbeidsmarkedet. Eldre kan ha større vansker på arbeidsmarkedet enn unge. De med utdanning og erfaring kan ha lettere for å finne seg jobb enn de uten. Etnisk bakgrunn kan også være en barriere for å komme ut i arbeidslivet. Sistnevnte handler om at opphavsbakgrunn kan ha påvirkning i jobbsøkerprosessen og derfor muligheten for å få jobb. Hvorfor kan etnisitet betraktes som en barriere? Forskning viser at etnisk bakgrunn ofte påvirker sannsynligheten for å få seg jobb, noe som kan skyldes faktorer som språkkompetanse, utdanning og strukturelle utfordringer som diskriminering og forskjellsbehandling i arbeidsmarkedet (NOU, 2011b; Berg, 1992). Media har de seneste årene satt fokus på diskriminering og fordommer mot etniske minoriteter. Integrering og inkludering har derfor med tiden blitt et viktig politikkområde fra myndighetene sin side (NOU, 2011b, s. 69). Selv om den totale arbeidsledigheten i Norge lenge har vært lav, i gjennomsnitt under 4 % de siste årene, skiller arbeidsledigheten blant innvandrere seg ut. I den samme tiårsperioden har arbeidsledigheten blant innvandrere vært langt høyere og det er store forskjeller mellom grupper innvandrere etter hvor de kommer fra (Tvetter, 2009; Statistisk Sentralbyrå 2012e).

Norge som nasjon er i utvikling og utvikler seg mot et større befolkningsmangfold. ”Befolkningen har blitt stadig mer mangfoldig når det gjelder nasjonal, kulturell og religiøs bakgrunn” (NOU, 2011a, s. 12). Økt internasjonal mobilitet har ført til at den norske befolkningen har blitt mer sammensatt og forsterker samtidig behovet for arbeidskraft med flerkulturell erfaring (NOU, 2011a; Berg, 2002, s. 59).

Likestilling, deltakelse og integrering har altså blitt sentrale mål for norsk innvandringspolitikk. Dette er forutsetninger for at samfunnet skal få nytte godt av innvandreres ressurser og erfaring. Enkelt sagt handler det om å skape et inkluderende samfunn, hvor forskjeller er en ressurs fremfor et problem (Berg, 2002, s. 7). Likevel ser vi at det er langt mellom teori og praksis: innvandrere opplever fortsatt forskjeller i inkludering, segregering og diskriminering på grunnlag av etnisitet.

Tema for denne oppgaven er inkludering av innvandrere med ulikt opphav i arbeidsmarkedet, med fokus på ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere. Forskning viser at det er store sysselsettingsforskjeller blant innvandrerbefolkningen, hvor innvandrere fra ikke-vestlige land gjør det dårligst i sysselsettingsstatistikken (Myklebø, 2007, s. 42).

Jeg ønsker i denne oppgaven å undersøke om det er systematiske forskjeller i sysselsetting basert på opphavsregion over en toårsperiode. Jeg ønsker videre å undersøke hvor raskt innvandrergrupper kommer i arbeid og i hvilken grad forskjeller mellom gruppene skyldes variabler som kjønn, alder, sivilstatus, antall barn, botid, utdanning, yrkeserfaring, år arbeidsledig og tiltaksdeltakelse. Jeg skal altså ikke studere generell sysselsetting blant innvandrere, men hvor raskt ledige innvandrere med ulik bakgrunn får seg jobb, og årsaker til forskjeller de imellom.

Tema for oppgaven er aktuell og relevant fordi:

1. Andelen ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere i Norge øker og det ser ut til at disse i mindre grad enn etnisk norske er representert på arbeidsmarkedet (Statistisk sentralbyrå, 2012a; Statistisk sentralbyrå, 2012b).
2. Det er et prioritert ønske i velferdsstaten om høy sysselsetting (NOU, 2011a, s. 24). Om og hvor fort ulike innvandrergrupper kommer i jobb er et viktig punkt og kan være til hjelp for å analysere sentrale bestanddeler i velferdsstaten.

1.2 Problemstilling og avgrensning

Tidligere forskning tyder på at innvandrere og særlig ikke-vestlige innvandrere har langt større vanskeligheter på arbeidsmarkedet enn etnisk norske. I denne sammenheng er det viktig at ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere ikke blir sett på som en homogen gruppe, men en heterogen sammensatt gruppe av ulike nasjonaliteter, kulturer og tradisjoner (NOU, 2011a, s. 19). I tillegg har den enkelte ulik utdanning, erfaring og botid. Siden gruppen er heterogen, kan en anta at det er store sysselsettingsforskjeller mellom innvandrere med ulikt opphav. Med utgangspunkt i bakgrunn og tema i det foregående har jeg formulert følgende problemstilling i forhold til det å undersøke ikke-vestlige innvandrere fra ulike

opphavsregioner sine muligheter på arbeidsmarkedet. Problemstillingen beskrevet under er visualisert i figur 1.

- *På hvilken måte har opphavsregion innvirkning på jobbsannsynlighet hos ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere i Norge?*

For å underbygge og undersøke problemstillingen belyser jeg følgende delproblemstillinger:

1. *Hvor lang tid tar det før ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere med ulikt opphav får seg jobb?*

Jeg skal i denne oppgaven analysere sysselsettingsforskjeller med utgangspunkt i en gruppe etniske nordmenn og ulike innvandrergupper som var arbeidsledige per 01.01.2006 og studere hvor raskt disse får seg jobb. Tidshorisonten er på to år, og jobbstatus blir derfor testet per 01.01.07 og per 01.01.08. Primært undersøker jeg overgang fra lediggang til jobb, men vil i tillegg inkludere overgang fra ledighet til utdanning. Dette gjøres ved at jeg lager en ny aktivitetsvariabel¹ som måler sannsynligheten for at ledige oppnår overgang til enten jobb eller utdanning i løpet av observasjonsperioden. Tidligere studier tyder på at ikke-vestlige innvandrere bruker lengre tid på å komme i jobb når de er arbeidsledig (Støren, 2002, s. 65), men lite forskning viser nyansene innad i betegnelsen ”ikke-vestlig innvanderer”.

2. *Hvor store variasjoner er det i jobbmuligheter mellom ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere korrigert for andre forhold?*

Jeg forventer å finne forskjeller mellom nordmenn og ulike innvandrergupper med tanke på hvor lang tid det tar for ledige å få seg jobb. Ulikhetene kan skyldes en rekke *observerbare* forhold som kjønn, alder, sivilstatus, antall barn, botid, utdanning, yrkeserfaring, år arbeidsledig og tiltaksdeltakelse. Tidligere forskning har vist sterke sammenhenger mellom slike variabler og jobbmuligheter (NOU, 2011a; Gallie & Paugam, 2000, s. 138 – 139; Berg, 2002; Ellingsen, 2007). I tillegg har tidligere forskning antydnet at etnisk bakgrunn i seg selv har effekt på mulighetene for å få seg jobb. Forskjeller kan også skyldes en rekke forhold som er vanskeligere å observere,

¹ Jeg lager en dikotom avhengig variabel, med ”jobb og/eller utdanning” og ”verken jobb og/eller utdanning” som verdier.

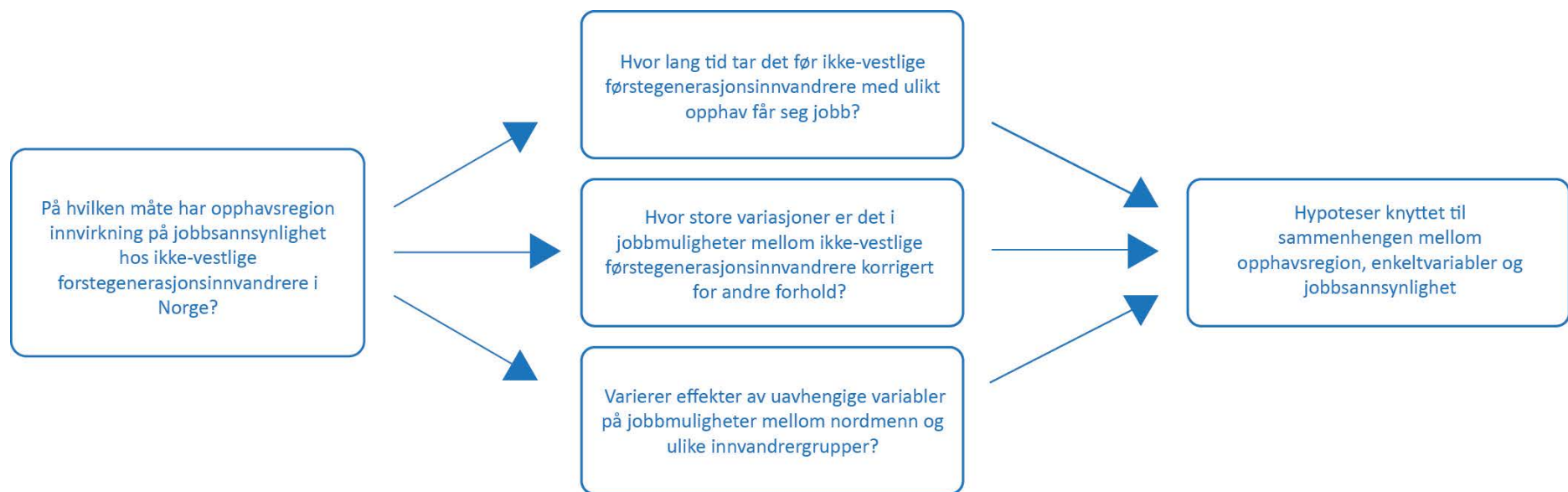
som variasjon i motivasjon blant arbeidssøkere fra ulike deler av verden, dårlig erfaring samt forutinntatthet eller fordommer blant arbeidsgivere.

I denne oppgaven vil jeg i hovedsak studere om opphavsregion forklarer variasjon i jobbsannsynlighet, korrigert for andre uavhengige variabler av betydning for å få seg jobb. Jeg vil studere i hvilken grad ulikheter i observerbare forhold kan forklare variasjoner i jobbsannsynlighet mellom ledige nordmenn og ulike innvandreregrupper. Jeg vil altså undersøke om uavhengige variabler bidrar til forskjellen i jobbsannsynlighet mellom nordmenn og ulike innvandreregrupper. Et sentralt spørsmål i dette bildet er hvor store variasjoner det er i jobbmuligheter mellom innvandreregrupper, korrigert for kjønn, alder, sivilstatus, antall barn, botid, utdanning, yrkeserfaring, år arbeidsledig og tiltaksdeltakelse. Jeg vil også undersøke hvor lang tid det tar før ledige får seg jobb, og belyse jobbsannsynlighet for ledige nordmenn og ulike innvandreregrupper i forhold til andre uobserverbare forklaringsfaktorer.

3. Varierer effekter av uavhengige variabler på jobbmuligheter mellom nordmenn og ulike innvandreregrupper?

I siste del av analysen ønsker jeg å undersøke om effektene av variabler som utdanning, yrkeserfaring, botid og antall barn kan være forskjellig mellom nordmenn og ulike innvandreregrupper med hensyn til jobbsannsynlighet.

Figur 1. Visualisering av problemstillingen



1.3 Studiens særegenhet

Det som gjør mitt studie særegent er for det første at oppgaven ikke tar for seg generelt ledighetsnivå eller sysselsetting mellom innvandrere og nordmenn. Fokuset er på arbeidsledige personer med ulik regional bakgrunn, og hvor raskt disse eventuelt kommer seg i jobb. For det andre undersøker jeg årsakene til variasjon mellom nordmenn og ulike innvandrergupper mer nyansert enn det tidligere forskning har gjort. Esping – Andersen (Bildan, 2013, s 24 – 25) har blant annet uttrykt behov innenfor samfunnsforskning for å identifisere konkrete effekter av å ha innvandrerbakgrunn og å finne faktorer som korrelerer med å ha innvandrerbakgrunn. Variasjonene handler om ulik fordeling med hensyn til kjønn, alder, sivilstatus, antall barn, botid, utdanning, yrkeserfaring, år arbeidsledig og tiltaksdeltakelse. Jeg ønsker å analysere om effekten av disse variablene er av betydning for jobbsannsynlighet, og om disse varierer mellom ulike innvandrergrupper. Her kan flere forhold belyses. Jeg ser på om betydningen av utdanning, yrkeserfaring, botid og antall barn varierer mellom de ulike grupperingene, samt om gevinsten av disse faktorene er forskjellig.

For å besvare problemstillingen på best mulig måte benytter jeg data levert av forløpsdatabasen FD – trygd² gjennom Norsk samfunnsfaglig datatjeneste (NSD). Dette er objektive og nøytrale registerdata. Jeg vil benytte disse dataene til deskriptive og analytiske formål for på best mulig måte å besvare problemstillingen. Analysemetodene som benyttes for å besvare problemstillingen er tabellanalyse og logistisk regresjon, metoder som jeg senere vil redegjøre for.

1.4 Begrepsbruk og begrepsavklaring

Opgavens fokus er ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere. *Førstegenerasjonsinnvandrere* blir gjerne definert som personer født i utlandet av to utenlandske foreldre, og som på et tidspunkt har innvandret til Norge (Regjeringen, udatert; Statistisk Sentralbyrå, 2012a). Ikke-vestlige innvandrere regnes i denne

² FD-Trygd er en forløpsdatabase med opplysninger om trygdeforhold og andre typer statistiske data. Individ er statistisk enhet, og opplysningene i databasen består av registrering av begivenheter i den enkelte persons livsløp (Statistisk sentralbyrå, udatert). Alle trygderelaterte administrative registerdata hentes fra NAV, mens Statistisk sentralbyrå er kilden til demografi og utdanningsopplysninger. Statistisk sentralbyrå står for systematiseringen, konsistensbehandlingen og tilretteleggingen av de ulike registerfilene, slik at forløpsdatabasen kan brukes til forskningsspørsmål (NSD Velferdsdata, 2012).

oppgaven som innvandrere fra opphavsregionene Afrika, Midtøsten inklusive Tyrkia, Afghanistan og Pakistan (Jamfør ”The Great Middle East”³), Asia, Sør – og Mellom-Amerika samt Øst – Europa utenfor EU.

Generelt deles innvandrere inn i to hovedgrupperinger: *arbeidsinnvandrere* og *flyktninger*. Arbeidsinnvandring har i stor grad fulgt konjunktorene på arbeidsmarkedet: de har kommet når det har vært behov for kompensierende arbeidskraft, mens andre innvandrere kommer på grunnlag av humanitære årsaker som flyktninger (Berg, 2002, s. 58). Yrkesdeltakelsen er naturlig høyere for arbeidsinnvandrere enn for flyktninger (Myklebø, 2007, s. 42). De fleste arbeidsinnvandrere kommer fra vestlige land, og de fleste flyktningene kommer fra ikke-vestlige land, noe som utgjør et skille i den generelle innvandrerbefolkningen i Norge.

I faglitteraturen blir begrepene *Inkludering* og *integrering* brukt en del om hverandre. Inkludering blir gjerne sett på som et begrep som favner bredere enn integrering. Inkludering vil si at alle som bor i Norge skal ha like muligheter og plikter, samt at alle skal delta og bidra i fellesskapet. Integrering omhandler i hovedsak nyankomne innvandrere. Det handler om at tilrettelegging og tilpasning blir utført for at disse skal innlemmes i samfunnet (Regjeringen, udatert). Siden førstegenerasjonsinnvandrere ikke nødvendigvis trenger å være nyankomne innvandrere, vil jeg i hovedsak bruke begrepet inkludering. Jeg vil likevel bruke begrepet integrering når det spesifikt handler om nyankomne innvandrere.

Geijerson (2001, s. 7) diskuterer grensegangen mellom begrepene *ekskludering* og *marginalisering*, hvor ekskludering framstår som et mer ekstremt begrep. Ekskludering defineres som utelukkelse fra deltakelse der det forventes deltakelse. I ekstremform innebærer ekskludering ingen tilknytning eller deltakelse i samfunnet. Marginalisering kan ofte være et bedre begrep og kan defineres som partiell deltakelse. Man er del av en struktur, men på en ufullstendig måte – altså en mellomposisjon mellom det å være integrert og utelukket. Det handler om deltakelse på arenaer der det eksisterer forventning om deltakelse, men der deltakelse på en eller

³ Betegnelsen ”The Great Middle East” brukes ofte om den muslimske verden, nær og omkring Midtøsten (Achcar, 2004). Bruken inkluderer noe ulike land. Tyrkia, Afghanistan og Pakistan er ofte med, og det er disse, i tillegg til landene i Midtøsten som går under betegnelsen Midtøsten i denne oppgaven.

annen måte er ufullstendig. I oppgaven vil begrepet marginalisering i hovedsak bli benyttet, siden det etter min mening passer best til innvandreres situasjon på arbeidsmarkedet.

Individene i datasettet er alle arbeidsledige per 01.01.2006. En vanlig definisjon av *arbeidsledighet* basert på ILO – kriteriet er at mennesker er ansett som arbeidsledig hvis de er uten jobb, aktivt ser etter jobb og er disponibel for arbeid (Gallie & Paugam, 2000, s. 111). Arbeidsledige i mine data er de som er registrert av NAV som arbeidssøker. Blant disse finnes de som er registrert helt ledige, de som havner på ordinære arbeidsmarkedstiltak og de som kategoriseres som yrkeshemmede.

1.5 Oppgavens struktur

Denne oppgaven består av fem hovedkapitler oppdelt i ulike underkapitler, hvor første hovedkapittel er innledningskapittelet. I kapittel 2 blir det teoretiske rammeverket presentert med teori og tidligere forskning som er relevant i forhold til problemstillingen. Utvalgt teori og tidligere forskning omhandler inkludering, marginalisering, arbeidsmarkedet og ulike forutsetninger på arbeidsmarkedet. Av sistnevnte formes flere hypoteser for å belyse problemstillingen. Hypotesene er altså problemstillingen operasjonalisert for analysen. I tillegg vil situasjonen på det norske arbeidsmarkedet med relevant statistikk og tall inngå her.

Kapittel 3 er en gjennomgang av datagrunnlaget i oppgaven og de kvantitative metodene jeg har valgt i oppgaven. Kapittel 4 består av analyse og drøfting av analysefunn med grunnlag i problemstillingen, teori og tidligere forskning. Kapittel 4 er bygd opp med grunnlag i delproblemstillingene. Første analysedel er basert på tabellanalyse, andre analysedel er basert på regresjonsanalyse uten samspill mens siste analysedel er bygd på regresjonsanalyse med samspill⁴. Kapittel 5 er oppgavens avslutning med oppsummering og konklusjon av funnene jeg har gjort i løpet av forskningsarbeidet. I tillegg består avslutningen av noen egne refleksjoner om videre forskning på feltet.

⁴ Analysen av om effekt av variabler av betydning for jobbsannsynlighet, er betinget av opphavsregion.

1.6 Studiens resultater

Funn gjort i denne studien viser at det er store nyanser mellom arbeidsledige innvandrergupper med hensyn til jobbsannsynlighet. Korrigert for andre forhold gjør innvandrere med afrikansk opprinnelse og innvandrere fra Midtøsten det dårligst på arbeidsmarkedet etter henholdsvis kort og lang tid. Resultater fra analysen viser at flere variabler som alder og familiær status bidrar til å forklare variasjon i ulik jobbsannsynlighet. Et svært interessant funn er at avkastningen av utdanning og tidligere arbeidserfaring, human capital, er ulik mellom gruppene. Tendensen er at nordmenn tjener på utdanning og yrkeserfaring mens innvandrere ikke gjør det. I tillegg til observerbare faktorer, blir andre mulige forklaringsfaktorer diskutert som årsak til ulik jobbsannsynlighet. Blant annet diskuteres diskriminering i jobbsøkningsprosessen som en mulig forklaringsfaktor.

2. Teoretisk rammeverk

I denne delen vil teori og tidligere forskning bli presentert. Det teoretiske rammeverket er bygd på teori og tidligere forskning omkring arbeidsledighet og inkludering, for deretter å se mer spesifikt på den norske velferdsmodellen og inkluderings- og integreringspolitikk i forhold til innvandrere på arbeidsmarkedet. Teori knyttet til arbeidsmarkedets aktører vil også bli presentert. Teori og tidligere forskning omkring ulike bakgrunnsfaktorens betydning og innvirkning på jobbsannsynlig vil bli belyst. Hypoteser vil utledes med grunnlag i sistnevnte. Hypotesene er problemstillingen operasjonalisert for analysen, basert på kunnskap ervervet gjennom litteraturstudier.

Ulike teorier og tidligere forskning setter lys på innvandreres muligheter på arbeidsmarkedet, og kan således bidra til å forklare innvandreres ulike forutsetninger for å få jobb. De kan også gi en indikasjon på hvor lang tid det tar å få seg jobb.

2.1 Arbeidsliv og inkludering

2.1.1 Arbeidsledighet og konsekvenser av arbeidsledighet

Å være i arbeid er i det store og hele oppfattet som ønskelig, et gode og en naturlig forlengelse av å være del av et samfunn. Å være uten arbeid innebærer mer enn arbeidsledighet i seg selv: Det handler også om marginalisering i det sosiale samfunnet ved ikke å delta i noe meningsfylt *for* samfunnet og *i* samfunnet. Å være arbeidsledig kan derfor føre med seg uønskede konsekvenser både for enkeltindividet og for samfunnet som helhet.

Johada, Lazarfeld og Zeisel (1972) har utviklet en teori om forholdet mellom arbeid, arbeidsledighet samt den psykiske og fysiske tilstand hos den arbeidsledige. I følge denne teorien har lønnsarbeidet i tillegg til de økonomiske aspektene også latente funksjoner som struktur på dagen, definisjon av ens status og identitet og tilknytning til kollektive mål. Arbeidsledige blir fratatt mulighetene for å få fylt disse funksjonene. Mens det økonomiske aspektet fyller behovet for økonomisk selvforsørgelse så fyller de latente funksjonene behovet for god psykisk helse. Arbeidsledighet kan derfor føre til kritiske situasjoner som personlig isolasjon og følelsen av å være marginalisert og i verste fall ekskludert. Følelsen av å være

marginalisert kan tenkes å bli ytterligere forsterket av å tilhøre en annen etnisitet enn majoriteten.

Deltakelse i arbeidslivet er nødvendig og avgjørende for integrering og inkludering (Midtbøen & Rogstad, 2012, s. 31). Arbeidsmarkedet er den viktigste arena for voksne innvandrere å delta i samfunnslivet på. Dette blir sett på som et viktig, om ikke viktigste ledd i integreringsprosessen på grunn av arbeidets ofte gjensidige interaksjon mellom nykommere og mottakersamfunnet (Djuve et.al, 2006; Ray, 2002; Berg, 2002, s. 7; Kaul & Kvande, 1990). Deltakelse i arbeidslivet kan gi et grunnlag for sosiale relasjoner og nettverk utenfor familien, som kan bidra til en effektiv integreringsprosess (Djuve et. al, 2006; Midtbøen & Rogstad, 2012, s. 29). Uheldige konsekvenser av arbeidsledighet kan derfor hemme inkluderings- og integreringsprosessen. Det er derfor et mål i seg selv at innvandrere får innpass på arbeidsmarkedet.

2.1.2 Velferdsmodellen og situasjonen på det norske arbeidsmarkedet

Hvordan fungerer velferdsmodellen og hvordan er situasjonen på arbeidsmarkedet? ”Konsekvensene av migrasjon for velferdsmodellens utvikling er avhengig av hvem som kommer, hvilke ressurser de bringer med seg, og i hvilken grad de integreres i norsk arbeids – og samfunnsliv” (NOU, 2011a, s. 9). Den norske velferdsmodellen er avhengig av høy yrkesdeltakelse og relativt lik inntektsfordeling for å opprettholde et sjenerøst velferdstilbud. Målet om høy yrkesdeltakelse reflekteres blant annet gjennom vektlegging av gratis offentlig utdanning og en aktiv arbeidsmarkedspolitik (NOU, 2011a, s. 24).

Flertallet som kommer i dag er arbeidsinnvandrere fra EØS-området. Det kommer også arbeidsinnvandrere fra ikke-vestlige land. Disse kommer for å arbeide, og bidrar sådan til aktivitet. Mennesker som kommer gjennom humanitære kanaler er derimot ikke gitt opphold for å øke vekst i landet, og har ofte et kompetansenivå langt under gjennomsnittet i befolkningen. Det kreves en stor offentlig innsats for at disse skal integreres i arbeidslivet og i samfunnet for øvrig (NOU, 2011a, s. 13; Brockmann, 2008).

Arbeidsledigheten blant innvandrere har tendert til å være langt høyere enn for etnisk norske. Arbeidsledigheten blant innvandrere har de siste årene vært mellom to og tre ganger høyere enn for befolkningen generelt. Det går et klart skille mellom innvandrere fra Norden og EU og de fra øst – Europa utenfor EU, Asia, Afrika og Sør – og Mellom-Amerika (Berg, 2002, s. 58). Størsteparten av arbeidsinnvandrene kommer fra OECD-land mens størsteparten an flyktingene kommer fra ikke-vestlig land.

Norge er et attraktivt innvandringsland – og for Norge representerer innvandring en mulighet til å øke arbeidsstyrken, og tilføre kompetanse det er knapphet på. Det blir da viktig for velferdsmodellen at våre nye landsmenn realiserer denne muligheten ved å komme i arbeid, på linje med majoritetsbefolkningen. Det er en utfordring av mange grupper har et vanskelig utgangspunkt for deltakelse i det norske arbeidsliv (IMDi, 2008, s. 11). Opprettholdelse av velferdsmodellen vil derfor i fortsettelsen kreve en omstilling for å tilpasse seg nye utfordringer og forutsetninger, hvor innvandring rager høyt blant de nye utfordringene (Brockmann, 2008; Brockmann & Hagelund, 2007).

2.1.2.1 Insentivteori

Insentivteori handler om arbeidslediges kalkulering med tanke på gevinst: velferdsstatens støtte versus det å være i jobb. En sammenpresset lønnsstruktur gir høye terskler inn i arbeidslivet, og godt utbygde velferdsordninger kan svekke insentivene til å ta betalt arbeid (NOU, 2011a, s. 9). Dette kan spesielt tenkes å gjelde ikke-vestlige innvandrere, som kan oppleve velferdsordningene som ”gode nok” sammenlignet med lønn og velferdsordninger i opphavslandet, og sammenlignet med en eventuell dårlig betalt jobb. Insentivteori har bidratt til at det offentlige blant annet har prøvd å svekke velferdsutbetalinger til arbeidsledige, for at det i større grad skal lønne seg å ta arbeid. Den økonomiske avveiningen mellom jobb og trygd, kan altså forklare årsaken til at innvandrere velger å ta jobb eller ikke.

Andre teorier som fokuserer på arbeidets funksjon (Johada et.al, 1972; Berg, 2002) som sosial arena og identitetsskaper impliserer at insentivteori alene ikke kan forklare individers tilpasning i arbeidsmarkedet. I tillegg har annen forskning funnet lite bevis

på at redusering av offentlig stønad øker jobbmotivasjonen, tross insentivteoriens innflytelse (Gallie & Peugam, 2000, s. 109).

2.1.3 Inkludering som ledd i norsk arbeidsmarkedspolitik

”Integrerings- og inkluderingspolitikk” vokste fram som en nødvendig konsekvens av den norske velferdsmodellen: Nykommere med (i utgangspunktet) svakere forutsetninger for likeverdig deltakelse i arbeid og samfunnsliv måtte dyktiggjøres, slik at de kunne bli inkludert i arbeidslivet på lik linje med majoritetsbefolkningen. I Norge har innvandringspolitikken hele veien vært en kombinasjon av særskilte tiltak rettet mot innvandrere og anvendelse av generelle arbeidslivs – og velferdspolitiske virkemidler. Dette for å møte målsetningen om å få de nyankomne fortest mulig inn i arbeidslivet, og i en posisjon der de kan behandles likt med majoritetsbefolkningen. På bakgrunn av dette har et særskilt tiltak blitt lansert: Introduksjonsprogrammet⁵, med formål om å kvalifisere nyankomne til arbeid eller utdanning (NOU, 2011a, s. 19 – 20). Sektoransvarsprinsippet⁶ ligger til grunn for integreringspolitikken, og tilsier at hele forvaltningen har et ansvar for integreringen og for at innvandrerperspektivet blir ivare tatt i de generelle ordningene (NOU, 2011a, s. 24 – 25; Regjeringen, 2010).

Kontroll, likebehandling og integrering har vært tett sammenvevd i den norske stats håndtering av innvandring. Ulike regjeringer har gjort forskjellige forsøk på å utvikle en politikk for å fremme integrering av innvandrere. Utfordringene har bestått i å integrere mennesker med særskilte behov og kulturelle forskjeller og i tillegg forsøke å hindre en marginalisering av denne befolkningsgruppen. Integrerings- og mangfolddirektoratet (IMDi) sin visjon er blant annet like muligheter og like levekår i et flerkulturelt samfunn samt at IMDis virksomhetsidè er å bidra til at minoritetsbefolkningen gis like muligheter, rettigheter og plikter som majoritetsbefolkningen (IMDi, 2008, s. 3 – 5).

⁵ Formålet med introduksjonsordningen er å styrke nyankomne innvandreres mulighet for deltakelse i yrkes – og samfunnsliv samt å oppnå økonomisk selvstendighet. Det er en rett og en plikt til å delta i introduksjonsprogrammet som er et heltidsprogram som inkluderer norskopplæring og samfunnsfagopplæring (Lovdata, 2003).

⁶ Sektoransvarsprinsippet vil si at regjeringen legger prinsippet om sektoransvar til grunn for sin politikk og sitt arbeid i forhold til innvandrerbefolkningen. Det betyr at alle fagmyndigheter, sektorer og forvaltningsnivåer på sine områder har samme ansvar for personer med innvandrerbakgrunn som for den øvrige befolkningen. Det er altså ikke én myndighet som har ansvaret for at innvandrerbefolkningen er inkludert i samfunnet (Regjeringen, 2010).

Et samfunnsargument er at det både er moralske og ideologiske begrunnelser for økt mangfold, blant annet for å utnytte ressurser og kompetanse så godt som mulig (Brandi, Hildebrandt, Nordhaug & Nordhaug, 2004; Berg, 2002, s. 66). Minoriteter kan ha spesiell kompetanse som språklige, kulturelle, og kunnskapsmessige egenskaper og kvalifikasjoner som ikke blir utnyttet til det fulle (Berg, 1992, s. 8). På grunnlag av overnevnte har ”inkluderende arbeidsliv” blitt et kjent begrep.

Det er utfordringer knyttet til innvandringsveksten i Norge, men sammenlignet med andre mottakerland, går det bemerkelsesverdig bra for mange grupper, med høy grad av inkludering i arbeidslivet (NOU, 2011a, s. 22). Dette skal likevel ikke kamuflere at Norge står ovenfor en stadig voksende utfordring med hensyn til inkludering av innvandrere. Dette på grunn av økende innvandring.

2.2 Arbeidsmarkedets kjøpere og selgere

Hvordan opererer så arbeidsmarkedet? For å forstå hvilke muligheter ulike innvandrere med forskjellige opphavsregion har på arbeidsmarkedet, er det hensiktsmessig å se på arbeidsmarkedets to aktører. Arbeidsmarkedet består av de som ”kjøper” arbeidskraft, og de som ”selger” arbeidskraft, altså arbeidstakere og arbeidsgivere. Flere teoretiske perspektiver kan forklare muligheter på arbeidsmarkedet med utgangspunkt i arbeidsmarkedets kjøpere og selgere.

2.1.1 Arbeidsmarkedets selgere

Ifølge teorien om ”human capital” kan sysselsettingsproblemer skyldes mangel på individuelle ressurser, som for eksempel mangel på utdanning og arbeidstrening (Becker, 1962, s. 9). Konseptet om human capital vokste fram som en anerkjennelse om at firma og individer investerer i utdanning på lik linje med andre investeringer, med en forventning om å tjene på det i framtida (Blundell, Dearden, Maghir & Sianesi, 1999, s. 2). Sentralt i human capital teorien er oppfatningen om at et individ kan, ved foregående investering utfylle sin kvalitet for å øke framtidig markedsverdi. Det handler om menneskelig kapital, som er en fellesbetegnelse for egenskaper og ressurser et individ innehar og som kan være et hinder eller en ressurs i jobbsammenheng. En arbeidstakers human capital blir således den samlede verdien av vedkomne på arbeidsmarkedet. For å opprettholde human capital handler det om å

oppretholde yrkespraksis (realkompetanse) eller ta en utdanning for å forbli attraktiv på arbeidsmarkedet. Ut i fra dette kan man etter en lang ledighetsperiode forvente skadevirkninger i form av ”kompetanseslitasje” (Gallie & Paugam, 2000, s. 137 – 138).

Human capital kan ses i sammenheng med tiltak eller opplæringsprogram som er spesielt aktuelt for nyankomne innvandrere, hvor formålet kan være å øke human capital for å kunne inntre i arbeidslivet. Det handler om å tilegne seg kompetanse og kvalifikasjoner som er nødvendig i arbeidslivet, eller å opprettholde graden av human capital, som forventes å svekkes med arbeidsledighet. Human capital-teoretikere har tradisjonelt argumentert for at individer investerer i utdanning helt til den marginale gevinsten av produktivitet er lik den marginale mulighetskostnaden (Riley, 1979). Det er derimot ikke gitt at alle innvandrergupper har insentiver til å investere i human capital med tanke på å få seg jobb senere. Blant annet kan de gode trygdeordningene som tidligere nevnt, ha innvirkning. Dette problematiserer synet på at mennesker ønsker å investere i human capital.

Insider-outsider teorien poengterer at lønn er en del av en forhandlingsprosess mellom de som allerede er i arbeid (insidere) og arbeidsgivere (Gallie & Paugam, 2000, s. 135). Så hva er situasjonen for de arbeidsledige (outsidere)? Insidere kan sies å tilhøre en posisjon med høyere grad av human capital, mens outsiders enten er tvunget til å akseptere lavere betaling, ustabile jobber eller å forbli arbeidsledig (Gallie & Paugam, 2000, s. 135). De som er arbeidsledige oppdaterer ikke sin kompetanse⁷, og jo lengre de er arbeidsledig, jo mer slites human capital. Om man forblir i annenrangs – arbeidsmarkedet (”outsider – arbeidsmarkedet”) avhenger av karakteristikk som utdanning, sosial kapital, kjønn og tid arbeidsledig (Gallie & Paugam, 2000, s. 138 – 139; Berg, 1992, s. 7). Innvandrere kan tenkes å ha mindre sosial kapital enn majoritetsbefolkningen på grunn av at de er kommet fra land med annen kultur til et nytt samfunn med en ny kultur. Hvis arbeidsledighetsperioden blir lang, kan disse i tillegg til en mulig kompetanseslitasje havne i et annenrangs - arbeidsmarked. Disse punktene kan illustrere at innvandrere kan ha store utfordringer på arbeidsmarkedet, som igjen kan føre til et tydelig klasseskille.

⁷ Om vedkommende tar etterutdanning, regnes ikke personen som arbeidsledig i denne teorien.

2.2.2 Arbeidsmarkedets kjøpere

I tillegg til arbeidssøkerperspektivet, er det fruktbart å belyse arbeidsgivere sin innflytelse, da det er disse som til syvende og sist utfører ansettelsen. Tilknyttet rollen som arbeidsgiver, følger en seleksjonsprosess for å finne fram til best mulig kandidat for stillingen som skal besettes (Nowicki & Rosse, 2002, s. 165 – 166). Denne prosessen innebærer at arbeidsgiver har kunnskap om arbeidssøker, og denne informasjonen er gjerne ufullstendig. Spence (1973) brakte bestemmelsesprosessen til arbeidsgiver i fravær av full informasjon om produktivitet i fokus. Arbeidsgiver er ikke sikker på de produktive evnene til individet ved tidspunktet for ansettelse, og trenger et signal om effektivitet (Rutledge, Harris, Thomson & Ingle, 2008, s. 258).

Arbeidsgiver ser på ulike indikatorer for produktivitet når de velger aktuelle arbeidstakere. Spence (1973, s. 357) skiller mellom to former for signalisering. Den første kan manipuleres, mens den andre ikke kan manipuleres.

1. Utdanning gir et mål om hvordan individer med forskjellige talent kan bli skilt ut. Utdanning kan signalisere eller operere som en garanti for arbeidskvalitet. Denne logikken er nærmest identisk til teorien om "screening". Screening handler i korte trekk om en seleksjonsprosess hvor jobbsøkere på en effektiv måte blir rangert (Riley, 1976, s. 254; Rutledge et.al, 2008, s. 258; Nowicki & Rosse, 2002, s. 165 - 166). Siden det er problematisk å si opp lite produktive medarbeidere, blir informasjon om deres produktivitet og evner forut for ansettelse et viktig signal for å "screeene" ut de mest kapable (Taubman & Wales, 1974, s. 154 – 155; Riley, 1976, s. 254). Problemet med screening forekommer når de som har mindre utdanning faktisk er mer produktive, men ekskluderes i arbeidssøkerprosessen på grunn av at de har underkommuniserte kvalifikasjoner. Mange innvandrere har lav eller ingen formell utdannelse eller "vag" utdannelse fra hjemlandet som kan resultere i at disse stiller bak i køen.
2. Den andre formen for signalisering kan ikke manipuleres. Dette handler blant annet om etnisitet og kjønn. Forskjellsbehandling ut i fra etnisitet dreier seg om diskriminering i jobbsøkerprosessen som enten opptrer bevisst eller ubevisst (Midtbøen & Rogstand, 2012). Ut i fra egennavn som tilsier etnisk bakgrunn kan personer med like gode kvalifikasjoner som etnisk norske konkurrenter bli utestengt fra arbeidsmarkedet. Denne formen for

diskriminering kan regnes som *statistisk diskriminering* (Støren, 2002, s. 21). Statistisk diskriminering handler om at innvandrere ikke blir valgt ut til stillinger etter rasjonell overveielse hos arbeidsgiver. Arbeidsgiver rangerer potensielle ansatte og ved hjelp av en rasjonell minimalisering av kostnader velger dem som har de mest foretrukne karakteristika. Denne typen diskriminering forekommer når individ bedømmes på bakgrunn av antatte kjennetegn ved gruppen han eller hun tilhører, snarere enn individets egne personlige egenskaper. Det trenger ikke å handle om bevisst utestenging fra arbeidsmarkedet, men om en rekke vurderinger som gjøres underveis i en sysselsettingsprosess og som nesten systematisk gjør innvandrere diskvalifisert (Berg, 2002, s. 60). I denne sammenheng kan man tenke seg et scenario: Innvandrere er dårligere i norsk språk enn majoriteten, og arbeidsgiver må muligens belage seg på ekstra kostnader knyttet til opplæring (Støren, 2002, s. 22).

Å være innkalt til et jobbintervju kan i seg selv være en barriere og en flaskehals. I tidligere forskning har det kommet fram at ulike forventninger knyttet til intervjusituasjonen påvirker sannsynligheten for ansettelse (Høivik, Bye, Sandal, Hovrerak, Markova, Guribye & Lackland, 2011, s. 3). Dette kan handle om å presentere seg i tråd med norske kulturelle koder - koder som kan være vanskelig å knekke for en ikke-vestlig førstegenerasjonsinnvandrer. En annen problemstilling kan også være hensiktsmessig å illustrere i forhold til statistisk diskriminering: Dersom innvandrere ikke tas i betraktning når arbeidsgivere vurderer ulike arbeidssøkere, vil det kunne redusere effekten av investert human capital for slike grupper.

2.3 Ulike forutsetninger på arbeidsmarkedet

Så hva er utslagsgivende for at noen grupper har lettere for å få seg jobb enn andre? Som tidligere nevnt, er det et betydelig gap mellom innvandreres deltakelse i arbeidslivet og yrkesdeltakelsen i resten av befolkningen. I tillegg er det prosentvis flere arbeidsledige ikke-vestlige innvandrere enn andre grupper innvandrere (Statistisk Sentralbyrå, 2012b). Sammensetningen av gruppene etter alder, botid, bakgrunn og innvandringsgrunn vil påvirke forskjellene i sysselsetting mellom grupper på arbeidsmarkedet (NOU, 2011a, s. 26). Generelt er det rimelig å anta at

flere faktorer har påvirkning på ulike innvandrergruppers jobbsannsynlighet og hvor raskt de kommer i jobb. Dette visualiseres i figur 2, som vil være utgangspunkt for analysen.

Figur 2: Ulike faktorer som kan ha innvirkning på jobbsannsynlighet



2.3.1 Forskjeller ut i fra opphavsregion

Det er viktig at ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere ikke blir sett på som en homogen gruppe, men en heterogen sammensatt gruppe med ulike nasjonaliteter, kulturer og tradisjoner og med ulike forutsetninger for å få jobb (NOU, 2011a, s. 19). Det kan oppstå tydelige skiller innenfor de ulike gruppene gjennom interseksjonalitet, som innebærer at flere forhold som etnisitet, kjønn og klasse kan forsterke hverandre, og lage enda tydeligere grupperinger under paraplybetegnelsen førstegenerasjonsinnvandrer (Midtbøen & Rogstad, 2012, s. 30; Djuve, Kavli & Lund, 2006). Tidligere forskning viser tydelig at det er noen nasjonaliteter som har større arbeidsledighetsprosent enn andre: Nasjonalitetstilhørighet og opphavsregion er sådan viktige faktorer som har betydning for jobbsannsynlighet (Winter & Nielsen, 2010, s. 210; Kvinge & Djuve, 2006, s. 46 -47).

De innvandrergруппene med størst sysselsettingsprosent kommer fra Norden, andre deler av Europa gjennom EØS og fra USA. Disse kommer fort inn i arbeidslivet etter ankomst, mens flyktninger og de som kommer for familiegjenforening er de tregeste ut i arbeidslivet (Olsen, 2010; NOU, 2011a, s. 27). Flere analyser viser at innvandrere fra Asia, Afrika og andre ikke-vestlige land har betydelig lavere yrkesdeltakelse enn majoritetsbefolkningen, selv om det er variasjoner innad i disse grupperingene (NOU, 2011a, s. 18). De som gjør det dårligst på arbeidsmarkedet er innvandrere fra land som Somalia, Irak og Afghanistan. Dette henger trolig sammen med flyktningstatus,

kulturell forskjellighet og botid⁸. Det er også andre nasjonaliteter som gjør det dårlig på arbeidsmarkedet, som Marokko, og her tyder mye på at kvinner drar sysselsettingsprosenten ned (Olsen, 2010, s. 83 – 85). Noen flyktningdominerte nasjonaliteter har sysselsetting på nivå med gjennomsnittet, blant annet flyktninger fra Sri Lanka og Chile, men her er nok nøkkelen botid, da disse kom på 1960 – 70 tallet. Innvandrere fra Sør- og Mellom-Amerika og Øst-Europa utenfor EU ligger også under gjennomsnittet i sysselsettingen sammenlignet med befolkningen som helhet, men forskjellen er mindre enn for innvandrere fra Afrika og Asia (Olsen, 2010). Med grunnlag i overnevnte kan det forventes at ulike innvandregrupper har ulik jobbsannsynlighet. Hovedhypotesen⁹ lyder derfor som følger:

H₁: Opphavsregion har betydning for jobbsannsynlighet.

Den største forskjellen i effekt av opphavsregion forventes å finnes mellom etnisk norske og ikke-vestlige innvandrere. Jeg forventer også å finne forskjell i effekt mellom arbeidsledige med ulikt ikke-vestlige opphav.

2.3.2 Betydningen av andre bakgrunnsfaktorer

Flere bakgrunnsfaktorer kan ha innvirkning på sannsynligheten for å få jobb for ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere.

2.3.2.1 Botid

Forskning viser at botid er en avgjørende faktor i forhold til jobbsannsynlighet. Statistikk viser at innvandrere med lang botid har høyere grad av sysselsetting enn innvandrere med kortere botid (NOU, 2011a, s. 189; Støren, 2002, s. 28). Flyktninger med kort botid er de som skiller seg negativt ut i sysselsettingsstatistikken, men også personer som har kommet til landet gjennom familiejenforening trenger mer tid på å etablere seg i arbeidsmarkedet (Olsen, 2010, s. 79).

Botid ser altså ut til å være en avgjørende faktor som korrelerer positivt med deltakelse i arbeidslivet (Midtbøen & Rogstad, 2012; Djuve & Friberg, 2004, s. 14; Tveter, 2009, s. 7). Altså desto lenger man har bodd i landet, desto mer sannsynlig er

⁸ Mange av disse kom til Norge etter år 2000 og har derfor bodd i landet i kortere tid enn andre ikke-vestlige innvandregrupper som for eksempel de fra Vietnam og India

⁹ For fullstendig oversikt over hypoteser og operasjonalisering av hypoteser, se appendiks A1.

det at man får seg jobb. Dette kan virke naturlig, da innvandring innebærer en overgangsprosess med omstillinger til et nytt samfunn, relatert til blant annet tilegnelse av generell kompetanse. Overnevnte former hypotesen:

H₂: Det er en positiv sammenheng mellom botid og jobbsannsynlighet.

Sannsynligheten for å få jobb øker jo lengre botid.

I analysene korrigeres det for blant annet alder. Det vil si at jeg analyserer variasjoner i jobbsannsynlighet mellom innvandrere med lik botid, men med samme alder. Effekten av botid henger naturlig sammen med alder, ved at de med lengst botid er eldre og har et naturlig større innsalg av uføretrygdede og alderspensjonister og derfor lavere jobbsannsynlighet (Tveter, 2009, s. 7).

2.3.2.2 Utdanning

Utdanning er tidligere pekt på som en viktig forklaringsfaktor. Forskning viser at utdanning reduserer sannsynligheten for å være arbeidsledig i fem ulike europeiske land, deriblant Danmark (Gallie & Paugam, 2000, 143), og det er ingen grunn for å tro det er annerledes i Norge. Å ha utdanning kan derfor bety at det er større sannsynlighet for å få jobb. Utdanningsfaktoren gir et nyansert bilde av landets innvandrerbefolkning. Oppdaterte tall viser at hver tiende innvandrer har høyere utdanning (4 år eller mer), mens andelen i resten av befolkningen er 8 %. Samtidig har minst 8600 innvandrere over 16 år ingen formell utdannelse, hvorav de fleste er kvinner (Statistisk Sentralbyrå, 2012c). Det ser altså ut til å være ”enten eller” med innvandrere og utdanning: De har både høyere utdanning og lavere utdanning sammenlignet med resten av befolkningen. Hypotesen er at utdanning har innvirkning på sannsynligheten for å få jobb:

H₃: Jo høyere fullført utdanning, jo større sannsynlighet for å få jobb

Denne hypotesen er nært tilknyttet teorien om human capital og teorien om screening. Ifølge teorien om human capital er de med utdanning mer attraktive på arbeidsmarkedet enn de uten utdanning, på grunn av at de har en større grad av human capital. Screeningteorien tilsier at de med utdanning gjerne blir ansett som mer produktive, og derfor at disse har større jobbsannsynlighet. På tross av dette viser forskning at innvandrere som har gode norskkunnskaper og høy utdanning har en

større ledighetsprosent enn nordmenn (Berg, 2002, s. 60). Det er også en tendens til at innvandrere er overkvalifiserte for de jobbene de ofte besitter, og må nøye seg med jobbene som til enhver tid er ledig (Berg, 2002, s. 59). Tidligere studier viser at avkastningen av utdanning for ikke-vestlige innvandrere er mindre enn for majoriteten. Likevel poengteres det at disse resultatene må tolkes med varsomhet (Støren, 2002, s. 25). Selv om mye tilsier at utdanning har mindre å si for førstegenerasjonsinnvandrere enn for andre, viser forskning at utdanning uansett har betydning for sannsynligheten for å få jobb. Utdanning har altså en positiv effekt, men *ulik* effekt.

2.3.2.3 Kjønn og familiær status

Flere studier viser at kvinner gjør det dårligere enn menn på arbeidsmarkedet. Mange innvandrere er fra land hvor kjønnsrollemønsteret preges av at mannen har lønnsarbeid mens kvinnen har ansvar for hjem og barn (NOU, 2011b, s. 140; Gallie & Paugam, 2000, s. 110). Dette kan påvirke kvinners egne holdninger til å få seg jobb. Innvandrerkvinner som foretar mer tradisjonelle valg er betinget av deres sosiale bakgrunn og utdanningsnivå (NOU, 2011b, s. 141).

Ut i fra overnevnte kan det forventes å være regionale forskjeller i holdninger til kvinner i jobb. Dette kan føre til at mange innvandrerkvinner vegrer seg mot å registre seg som arbeidsledig, eller at de mindre aktivt ser etter jobb. Blant ikke-vestlige innvandrerkvinner er arbeidsledigheten gjennomgående høyere enn for menn med innvandrerbakgrunn, som kan tyde på at mange ikke-vestlige kulturer vektlegger tradisjonelle kjønnsroller (Berg, 2002, s. 58).

Å ha barn eller å være gift (familiær status) kan også tenkes å påvirke jobbsannsynligheten. En kvinne som tilhører en sosial bakgrunn som vektlegger den tradisjonelle kvinnerollen kan forventes å være gift og hjemme om hun har barn. Russel ([1997] i Gallie & Paugam, 2002, s. 206) påpeker at kvinner med små barn har redusert sjanse for å kultivere brukbare jobbkontakter, noe som kan redusere jobbsannsynligheten. På den andre siden kan det å være gift og ha barn vitne om et stødig familieforhold for begge kjønn, og derfor en god psykisk helse. Dette kan tenkes å ha positiv effekt på jobbsannsynligheten. Selv om overnevnte ikke er klart entydig, formes hypotesen ut i fra at kvinner har større vanskeligheter med å få jobb

enn menn. I tillegg sier hypotesen av jobbsannsynligheten svekkes av å ha barn og å være gift:

H₄: Menn har større sannsynlighet for å få jobb enn kvinner, og de uten barn og de som er ugift har større sannsynlighet for å få jobb enn de som har barn og er gift.

2.3.2.4 Alder

I sin forskning viser Vreyer et. al (i Gallie & Paugam, 2000, s. 143 – 144) at risikoen for arbeidsledighet avtar jo lenger man er i arbeidsmarkedet. Unge går derimot ikke lenge ledig (Ellingsen, 2007). Man kan anta at unge blir ansett for å være mer mottakelige for nye impulser og mer fleksible. Eldre kan ha store vanskeligheter på arbeidsmarkedet om de er arbeidsledig. Eldre kan møte fordommer og diskriminering på grunnlag av alder (Lofotposten, 2013), og de over 50 år kan derfor ha store problemer med å få seg ny jobb.

Sysselsettingsstatistikk fra 4. kvartal 2011 (Statistisk Sentralbyrå, 2012c) tyder på et kurvelineært forhold mellom alder og jobbsannsynlighet. Statistikken viser andel i jobb i de ulike aldersgruppene. Den gruppen med størst andel i jobb er de mellom ca 25 – 55 år, med en svak topp for de mellom 30 – 40 år. Dette kan gi en indikator på hva sannsynligheten er for å få jobb i de ulike aldersgruppene. Hypotesen spår et kurvelineært forhold:

H₅: Sannsynligheten for å få jobb øker jo eldre man blir, helt til en viss alder, da kurven snur og det blir vanskeligere å få ny jobb.

2.3.2.5 Tidligere yrkeserfaring

I tillegg til utdanning bidrar erfaring og praksis fra arbeidslivet til å øke graden av human capital. Dette kalles realkompetanse. Jo mer realkompetanse, jo mer human capital. Ut i fra dette er spådommen at de med arbeidserfaring har lettere for å få seg jobb enn de uten eller med mindre arbeidserfaring. Hypotesen blir:

H₆: De som har yrkeserfaring¹⁰ har større sannsynlighet for å få jobb enn de uten eller med mindre arbeidserfaring.

2.2.2.6 Arbeidsledighetsperiode

Arbeidsledighet fører med seg konsekvenser i form av tapt human capital eller ”kompetanseslitasje”. Jo lengre man er arbeidsledig, jo vanskeligere er det for å få jobb. Forskning viser at de som er arbeidsledig har store vansker på arbeidsmarkedet og at ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere har større sannsynlighet for vedvarende arbeidsledighet enn etnisk norske (Layte, Levin, Hendrickx & Bison i Gallie & Paugam, 2000, s. 169-170; Støren, 2002, s. 97). Å være ikke-vestlig førstegenerasjonsinnvandrer og arbeidsledig kan derfor betraktes som mer kritisk enn arbeidsledighet for etnisk norske.

Lengden på arbeidsledigheten kan forventes å korrelere negativt med jobbsannsynlighet. Det eksisterer to antakelser om hvorfor denne sammenhengen framtrer:

1. Tilstandsavhengighet eller varighetshypotesen handler om at arbeidsløshet er en selvforsterkende prosess som øker sannsynligheten for vedvarende arbeidsløshet (Støren, 2002, s. 14). Den tar sikte på å forklare arbeidsledighetsrisiko blant de som allerede har vært utsatt for arbeidsledighet. Hypotesen er at langvarig lediggang forringer kompetanse (som kan gjøre en utdatert) og skaper uvaner og en måte å leve livet på som reduserer jobbsannsynligheten. Ifølge teorien om tilstandsavhengighet vil variabler som tilsier personers arbeidsledighetshistorie være avgjørende for å forklare vedvarende arbeidsledighet.
2. Heterogenitetshypotesen postulerer at det er forhold *forut* for arbeidsledighetsperioden som avgjør arbeidsledighetsperioden, og at det finnes kjennetegn som gjør noen dårligere eller bedre stilt på arbeidsmarkedet. For eksempel kan noen grupper eller personer ha kjennetegn og egenskaper som lavere utdanning, lavere arbeidsmoral eller svak arbeidserfaring som gjør at

¹⁰ I analysen blir variabelen ”antall pensjonspoeng siste tre år” brukt som indikasjon på tidligere yrkeserfaring.

de stiller dårligere på arbeidsmarkedet. På samme måte vil kjennetegn og egenskaper som høy utdanning, høy arbeidsmoral, lang og relevant arbeidserfaring mest sannsynlig øke jobsannsynligheten. Metodisk er det derfor viktig å kontrollere for heterogenitet, selv om dette er en utfordring (da det er vanskelig å inkludere alle forhold). Heterogenitetshypotesen vil evalueres på grunnlag av variablene kjønn, alder, familiær status, botid, utdanning, arbeidserfaring, år arbeidsledig og tiltaksdeltakelse.

Hypotesen formes med utgangspunkt i antakelsen om at arbeidsledighetsperioden korrelerer negativt med jobsannsynlighet:

H₇: De som har vært arbeidsledig over en lengre tid har større sannsynlighet for å forbli arbeidsledig.

2.3.2.7 Deltakelse på tiltak

Bakgrunnen for arbeidsmarkedstiltak er vektleggingen av arbeid som et gode og som en plikt. For å lette integreringsprosessen er introduksjonsprogrammet igangsatt for å bidra til å kvalifisere innvandrere til jobb (eller utdanning) gjennom språk- og samfunnsfagsopplæring (Djuve et. al, 2006). I tillegg er en stadig større del av deltakermassen i kvalifiseringsprogrammet¹¹ innvandrere (Schafft & Spjelkavik, 2011). Dette kan tyde på at innvandrere trenger mer tid på å kvalifisere seg enn det introduksjonsprogrammet tilbyr. Det kan også være et uttrykk for de vanskelige arbeidsmarkedsvilkårene som de møter i Norge (NOU, 2011b, s. 141).

Hva er effekten av arbeidsmarkedstiltak? Deltakelse i arbeidsmarkedstiltak ser ut til å ha en positiv effekt på jobsannsynlighet. ”Aktivitet som søker å opprettholde arbeidsevne og kontakt med arbeidsmarkedet, medfører store sjanser for å komme i jobb om folk er blitt arbeidsledige” (Kaul & Kvande, 1990, s. 20). Tidligere forskning viser at tiltaksdeltakelse øker varigheten av ledighet samtidig som deltakelse bidrar til å øke overgang til jobb og minske overgang til trygd (Hardoy & Zhang, 2013). Annen forskning viser at sannsynligheten for å få jobb øker etter deltakelse på arbeidsmarkedstiltak (Kvinge & Djuve, 2006, s. 24 – 25).

¹¹ Kvalifiseringsprogrammet er et tilbud om opplæring, arbeidstrening og oppfølging for å komme i arbeid eller i meningsfull aktivitet (NAV, 2013; Schafft & Spjelkavik, 2011).

Overnevnte kan ses i sammenheng med human capital. Å delta i arbeidsmarkedstiltak gjør at tidligere opparbeidet human capital ikke slites ved at individer opprettholder og øker sin human capital gjennom ny kunnskap og erfaring. Hypotesen blir derfor lydende:

H₈: De som har deltatt på arbeidsmarkedstiltak har større sannsynlighet for å få jobb enn de som ikke har deltatt på arbeidsmarkedstiltak.

2.3.3 Innvandrere i en marginal posisjon

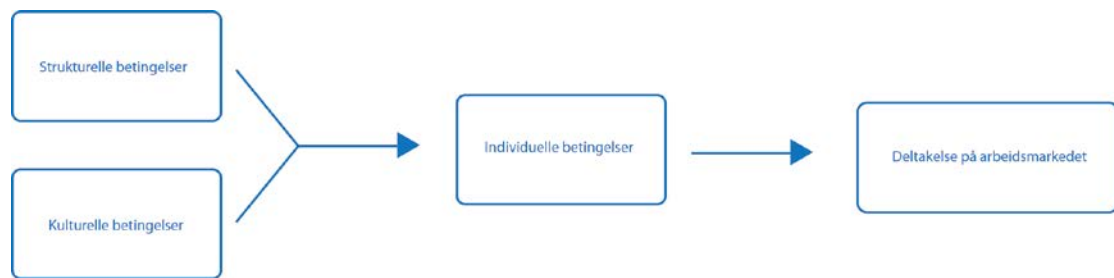
Det er klart at ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere innehar en marginal posisjon i det norske arbeidsmarkedet. Selv om den samlede sysselsettingsraten blant innvandrere trekkes ned av at stadig nye innvandrere kommer til landet, er det også mer varige forskjeller i sysselsetting mellom de ulike innvandrergruppene (NOU, 2011a, s. 27).

I Fordelingsutvalgets innstilling ble det påpekt at innvandringen til Norge øker. Hvis ikke kvalifiseringen og sysselsettingen av disse forbedres, er det en risiko at det etableres en varig minoritetsgruppe utenfor arbeidslivet med potensielle negative følger både for velferdsmodellen og arbeidslivet (NOU, 2011a, s. 20). Siden arbeid er sentralt i velferdsmodellen og gir økonomisk frihet og selvrealisering, representerer enkeltgruppers mulige marginalisering i arbeidslivet et økonomisk og et moralsk problem (Midtbøen & Rogstad, 2012, s. 29).

Oppsummert kan tre overordnede faktorer eller forutsetninger påvirke sannsynligheten for å få jobb. Disse framstilles i figur 3 nedenfor:

1. Individuelle faktorer som kjønn, alder, botid, familie og utdanningsbakgrunn.
2. Kulturelle faktorer som nasjonalitet, tradisjon, religion og språk.
3. Samfunnsmessige betingelser som innvandringspolitikk, arbeidsmarkedssituasjon, hjelpeapparat og diskriminering (Berg, 1992, s. 19 – 21).

Figur 3: Forutsetninger for å få jobb



3. Data og metode

3.1 Data

3.1.1 innsamling, tid og størrelse på utvalg

For å analysere ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere sine muligheter på arbeidsmarkedet er et datagrunnlag som inkluderer både analysegruppe og referansegruppe nødvendig. Utvalget består av personer som var arbeidsledige per 01.01.2006. Analysegruppen blir da arbeidsledige ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere per 01.01.2006, mens referansegruppen blir etnisk norske arbeidsledige ved samme tidspunkt. Suksesskriteriet er arbeidstilknytning, som blir målt ett og to år etter 01.01.2006. Jobbstatus blir med andre ord målt per 01.01.2007 og per 01.01.2008. For å kartlegge om og hvorfor personer kommer i arbeid eller ikke, fordrer det kunnskap om hver enkelt person på en rekke variabler, blant annet variabler av sosioøkonomisk natur. Det er altså nødvendig med data på individnivå. Jeg har fått tilgang på data gjennom FD – trygd, som er en database hvor persondata om personers forløp i arbeidsliv, utdanning og trygdesystem finnes. Nedenfor er en tabell som viser organiseringen av dataene som brukes i analysen¹²:

Tabell 1: Oversikt over data som brukes i analysen

Bakgrunnsdata (konstant)	Data ved uttrekk	Suksessmåling 1 (01.01.07)	Suksessmåling 2 (01.01.08)
Ophavsregion	År med oppholdstillatelse	Jobb 2007	Jobb 2008
Kjønn	Grad fullført utdanning	Aktivitet 2007	Aktivitet 2008
Alder	Pensjonspoeng (indikasjon yrkeserfaring) Sivilstatus (gift eller ikke) Deltakelse på tiltak År arbeidsledig Antall barn under 11		

Endelig analysefil inneholder 51205 individer hvorav 2930 individer er i analysegruppen. Arbeidsdyktig alder regnes som personer mellom 15 – 74 år

¹² For fullstendig variabelliste inklusive variabler som ikke ble med i analysen, se appendiks B3 og C1.

(Regjeringen, 2013b). Siden mange er i utdanning i en alder av 16 – 18 år og pensjonsalder varierer fra 63 – 67 ekskluderes personer som er under 18 år og over 65 år. Ved å ekskludere disse blir det totale antallet individ 20442. Utvalgsstørrelsen er viktig og sier noe om troverdigheten til estimatene. Hvor stort bør et utvalg være hvis analysen skal kunne ut i statistisk generalisering? Hovedregelen er at estimer basert på store utvalg er mer presise enn små utvalg, og det antydes at et utvalg på ca 2700 er tilstrekkelig for presise estimer (Ringdal, 2007, s. 191 – 192). Med andre ord er et utvalg på omkring 20442 individer mer enn stort nok for å oppnå troverdighet til estimatene og tilstrekkelig nok hvis målet er statistisk generalisering.

3.2 Metode

3.2.1 Metodisk tilnærming

I denne delen presenterer jeg det metodiske opplegget jeg har valgt for å belyse problemstillingen. Om man velger kvalitativ eller kvantitativ tilnærming avhenger av problemstillingen og studiens formål (Everett & Furseth, 2012, s. 128). Mens kvalitative metoder vektlegger dybde i personer og situasjoner, vektlegger kvantitativ metode antall, utbredelse og generalisering gjennom statistisk metode. Tall og statistikk er derimot ikke selvforklarende, og derfor inngår fortolkning av tall som en sentral del av kvantitativ metode (De nasjonale forskningsetiske komiteer, 2013).

Siden jeg skal undersøke ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere sine muligheter på arbeidsmarkedet og hvor raskt disse får seg jobb, er det naturlig å velge kvantitativ metode. Formålet er å se det store bildet, med ønske om mulig generalisering. Dersom formålet hadde vært å kartlegge ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere sin personlige opplevelse av arbeidsmarkedet ville kvalitativ forskningsmetode vært et bedre valg.

3.2.2 Tabellanalyse

I første del av analysen benyttes tabellanalyse for å se om det er sammenhenger mellom ulike uavhengige variabler¹³ og avhengige variabler¹⁴. Dette er et vanlig

¹³ En uavhengig variabel er en forklaringsvariabel (X), som hjelper med å beskrive analyseenheter (Ringdal, 2007, s. 473).

formål med tabellanalyse (Ringdal, 2007, s. 271). Ved hjelp av tabellanalyse ønsker jeg å avdekke hvor stor andel av arbeidsledige 01.01.2006 som er i jobb og i utdanning etter opphavsbakgrunn per 01.01.2007 og per 01.01.2008. I tillegg benyttes tabellanalyse for å se fordelingen av ulike uavhengige variabler etter opphavsregion. Dette gjøres for å beskrive utvalget som senere skal benyttes i regresjonsanalysen, og kan ha betydning for funn hvis fordelingen er forskjellig i ulike grupper.

3.2.3 Avhengig variabel og logistisk regresjon

Målet med analysen er å undersøke ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere sine muligheter på arbeidsmarkedet, hvor raskt disse får seg jobb og effekten av uavhengige variabler. I regresjonsanalysen uten samspill¹⁵ er ”jobb 2007” og ”jobb 2008” avhengige variabler¹⁶. Jeg fokuserer på ”jobb 2008” og benytter ”jobb 2007” som sammenligningsgrunnlag. I regresjonsanalysen med samspill blir kun ”jobb 2008” benyttet som avhengig variabel. Dette på grunn av at formålet med denne delen av analysen er å avdekke om det er forskjellig effekt av uavhengige variabler etter opphavsregion, og ikke hvor raskt innvandrere med ulikt opphav får seg jobb.

De avhengige variablene er alle dikotome variabler og lineær regresjon kan ikke benyttes. Logistisk regresjon blir da det åpenbare alternativet. I logistisk regresjon er det logiten, som er logaritmen til oddsen for $Y = 1$ som utgjør avhengig variabel. I logistisk regresjon beregnes sannsynligheten for at individene i analysegruppen kommer i jobb eller ikke ved å beregne regresjonskoeffisientene i forhold til sannsynlighetsmaksimering¹⁷ (Eikemo & Clausen, 2007, s. 83). Med andre ord analyseres effekten av opphavsregion i forhold til sannsynligheten for å få seg jobb. Dette vil si sannsynligheten for å få jobb sammenlignet med etnisk norske. Dette kommer til uttrykk i regresjonsligningen:

$$\hat{L}_i = \beta_0 + \beta_1 X_{i1} + \beta_2 X_{i2} + \beta_3 X_{i3} \dots osv$$

¹⁴ Avhengig variabel (Y) er den variabelen vi ønsker å forklare variasjonen i (Ringdal, 2007, s. 459). De avhengige variablene i tabellanalysen er ”jobb 2007”, ”jobb 2008”, ”jobb og/eller utdanning 2007” og ”jobb og/eller utdanning 2008”.

¹⁵ Samspill eller statistisk interaksjon handler om at en uavhengig variabel er betinget av en annen uavhengig variabel (Ringdal, 2007, s. 470).

¹⁶ De avhengige variablene er alle dikotome, og har verdiene ”i jobb” ”ikke i jobb”.

¹⁷ Sannsynlighetsmaksimering eller ”Maximum Likelihood” er en teknikk som går ut på å finne verdier av koeffisientene som med størst sannsynlighet har skapt resultatene i utvalget.

L_i , etter omregning, angir sannsynligheten for at Y_i jobb har verdien 1 gitt en kombinasjon av ulike uavhengige variabler (X). Konstanten (β_0) viser til gjennomsnittlig logit når alle uavhengige variabler har verdi 0, mens de andre koeffisientene (β_n) viser hvor mye logit endrer seg når en uavhengig variabel øker med en verdi og de andre uavhengige variablene holdes konstante (Tuft, 2000, s. 28; Ringdal, 2007, s. 407 – 409). Logistisk analyse gjør det med andre ord mulig å identifisere ulike uavhengige variablers effekt på den avhengige variabelen. Jeg vil benytte meg av logitskalaen¹⁸ for å belyse de uavhengige variablene sin effekt på den avhengige variabelen.

Odds og sannsynlighet er sentrale begreper i logistisk regresjon. Oddsen (ϕ) defineres som $\phi = P / (1 - P)$, hvor P er sannsynligheten for ”suksess” ($Y = 1$) og $1 - P$ er sannsynligheten for ”fiasko” ($Y = 0$). Er det like mye suksess som fiasko blir oddsen 1 (Eikemo & Clausen, 2007, s. 83 – 84). Sannsynlighet er et mer kjent begrep, og er det begrepet som jeg i hovedsak vil benytte meg av i analysen når jeg undersøker effekten av opphavsregion. Grunnen til dette er at odds, logit og sannsynlighet er tre forskjellige måter å si det samme på samt at sannsynlighet er et kjent og mye brukt begrep (Eikemo & Clausen, 2007, s. 83). Hvis det er like stor sannsynlighet for suksess som for fiasko er sannsynligheten for suksess 0.5 eller 50 %. Hvis det er større sannsynlighet for det ene eller det andre, er sannsynligheten over 50 %.

Jeg benytter meg av programmet *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) som analyseverktøy. SPSS er en av de mest brukte programvarene innenfor statistisk analyse (Eikemo og Clausen 2007: 17). SPSS oppdateres jevnlig. Versjonen brukt i min analyse er versjon 20 for Mac OS.

3.2.4 Uavhengige variabler

I analysen benyttes en rekke uavhengige variabler¹⁹. De uavhengige variablene er uløselig knyttet til problemstillingen og hypotesene. Dummysettet *opphavsregion* er den desidert viktigste uavhengige variabelen, og representerer analysegruppen. En dummyvariabel har to verdier, 0 og 1, og brukes til å representere kategorivariabler i en regresjonsanalyse (Ringdal, 2007, s 461). Et dummysett består av flere

¹⁸ Logitskalaen er retningen på koeffisientene, som enten er positiv eller negativ.

¹⁹ For en detaljert oversikt over uavhengige variabler, se appendiks B3.

dummyvariabler som er kodet om fra én originalvariabel. Analysegruppen er dummykodet i opphavsregionene Afrika, Midtøsten (inklusive Tyrkia, Pakistan og Afghanistan), øvrige Asia og en sammensatt gruppe med Sør og Mellom-Amerika og Øst – Europa utenfor EU. Siste gruppe er sammenslått på bakgrunn av tidligere forskning som viser at personer fra Sør – og Mellom-Amerika samt Øst – Europa gjør det bedre på arbeidsmarkedet enn innvandrere fra andre ikke-vestlige regioner (Myklebø, 2007, s. 42). Referansekategorien er etnisk norske, som vil si at disse blir utelatt i regresjonsanalysen. Referansekategori er kategorien på en uavhengig variabel som kodes $X = 0$ (Hegre, 2011, s. 2). Ved å utelate etnisk norske, blir alle koeffisientene for opphavsregionene et uttrykk for jobbsannsynlighet sett i forhold til etnisk norske (Tarik, Holmøy & Nygaars, 2013, s. 16).

De andre uavhengige variablene som er med i analysen er kjønn, alder, sivilstatus, antall barn, botid, utdanning, pensjonspoeng, år arbeidsledig og tiltaksdeltakelse. Disse variablene benyttes for å kontrollere at effekten av opphavsregion ikke skyldes andre forhold og for å undersøke hypotesene. Alder, antall barn, botid og år arbeidsledig er kontinuerlige variabler, som vil si at variabelverdiene er tall og ikke tallkoder for navngitte kategorier (Ringdal, 2007, s.80). Kjønn, sivilstatus og tiltaksdeltakelse er dummykodet med henholdsvis mann, ikke gift og ikke deltatt på tiltak som referansekategorier. Utdanning og pensjonspoeng er kodet om til dummysett, hvor ingen/uoppgitt utdanning og ingen pensjonspoeng er referansekategorier.

3.2.5 Reliabilitet og validitet

Reliabilitet og validitet er egenskaper som benyttes for å vurdere kvaliteten til et mål. ”Reliabilitet, eller pålitelighet, går på om gjentatte målinger med samme måleinstrument gir samme resultat. Validitet eller gyldighet, går på om en faktisk måler det en vil måle” (Ringdal, 2007, s. 86). Reliabilitet og validitet henger sammen. Høy reliabilitet er en forutsetning for høy validitet.

Reliabilitet påvirkes av tilfeldige målefeil som alltid vil være til stede i en undersøkelse. Den største trusselen mot reliabilitet handler om at individer husker feil ved individuell rapportering eller i spørreundersøkelser. En annen trussel mot reliabilitet handler om at forskeren kan notere feil ved registrering (Ringdal, 2007, s.

86-87). Ved å benytte registerdata unngås i stor grad reliabilitetsproblemer som kan forekomme ved individuell rapportering. Grunnen til dette er at registerdataene er objektive og nøyaktige rapporteringer om personers forløp. Tilfeldige målefeil kan likevel være tilstede i form av registrerings- og skrivefeil.

Validitet er et mer generelt begrep enn reliabilitet. Validiteten påvirkes av systematiske målefeil. Validitet kan inndeles i indre og ytre validitet. Indre validitet handler om å trekke korrekte kausale slutninger mens ytre validitet handler om man kan generalisere funnene utover utvalget (Store Norske Leksikon, udatert). Ved å benytte registerdata basert på tilfeldig utvalgte individ unngås i stor grad validitetsproblemer, og den indre og ytre validiteten styrkes.

3.3 Noen metodologiske utfordringer og begrensninger

3.3.1 Utvalget, uobservert heterogenitet og manglede data

På grunn av begrensninger i NSD sitt regelverk måtte jeg slå sammen Sør- og Mellom-Amerika og Øst-Europa utenfor EU til ei gruppe. NSD kan kun utlevere et utvalg på 10% av den aktuelle populasjonen. I tillegg sier regelverket at utleverte variabler må begrenses til det mest nødvendige på grunn av anonymisering (NSD Velferdsdata, 2012). Et variabeluttak må altså ikke være av en slik størrelse at enkeltindivid står i fare for å bli identifisert. Selv om det er begrensninger i NSD sitt regelverk, vil jeg påpeke at jeg har fått tilgang til et stort og solid datamateriale.

Som nevnt i definisjonskapittelet er datagrunnlaget basert på individer som er registrert i NAV. Det vil derfor være arbeidsledige som ikke er med i mitt datagrunnlag. Blant annet kan det tenkes at mange ikke-vestlige kvinner er hjemme uten ønske eller behov for å delta i arbeidslivet, og som derfor ikke er registrert. En konklusjon som omhandler alle arbeidsledige må derfor dras med varsomhet.

Jeg vil inkludere så mange uavhengige variabler som mulig for å kontrollere for uobservert heterogenitet. Uobservert heterogenitet forekommer når forhold av betydning for jobsannsynlighet ikke er med i analysen. Uobservert heterogenitet bygger på følgende resonnement: En person som er arbeidsledig kan ha individuelle uobserverte egenskaper som innebærer lav jobsannsynlighet (NOU, 2004, s. 154). Dette kan for eksempel være ulik motivasjon for å få seg jobb. Det er vanskelig, om

ikke umulig, å kontrollere for uobservert heterogenitet. På bakgrunn av dette vil jeg i tillegg til analyseresultat og funn diskutere andre forhold som kan ha betydning for jobbsannsynlighet.

De fleste empiriske studier har problemer med manglede verdier, og denne oppgaven er ikke et unntak. Manglede verdier kan skape problemer med å redusere antall observasjoner som kan tas med i analysen eller føre til ugyldige resultater (Ringdal, 2007, s. 233; Intelytics, udatert). I analysen er problemet med manglede verdier håndtert ved å innlemme de manglede verdiene i egne kategorier eller i kategorien ”ikke oppgitt” som er en kategori som allerede finnes i flere variabler. *Høyeste fullførte utdanning i 2006* er det beste eksempelet på en variabel som i utgangspunktet hadde mange manglede verdier (denne hadde desidert flest manglede verdier av variablene innlemmet i analysen). Her ble de manglede verdiene innlemmet i kategorien ”ingen eller uoppgitt utdanning”. Grunnen til at det er mange manglede verdier på denne variabelen er fordi databasen mangler opplysninger om innvandreres utdanning fra hjemlandet. Statistisk sentralbyrå sendte i 2011 ut en spørreundersøkelse angående utdanning fra hjemlandet hvor 64% svarte. Resultatene fra denne spørreundersøkelsen er med i mine data, men på grunn av svarprosenten mangler fortsatt mye data. Siden mange ikke har oppgitt utdanning og at manglede verdier er innlemmet i analysen i egne kategorier er det mulig at det kan oppstå målefeil.

3.3.2 Begrensningen til kvantitativ analyse

Kvantitativ analyse er analyser av modeller og ikke av virkeligheten som er langt mer kompleks (Eikemo & Clausen 2007, s. 313). På grunn av oppgavens omfang inkluderes ikke kvalitativ analyse for å få et mer omfattende bilde av ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandreres situasjon på arbeidsmarkedet. Blant annet kunne kvalitativ analyse i form av intervju og observasjon fanget opp forhold knyttet til holdninger, verdier og preferanser. Det kunne ha vært hensiktsmessig å inkludere kvalitativ analyse i en oppgave av større omfang.

4.0 Analyse

I analysekapittelet ønsker jeg å undersøke problemstillingen: *På hvilken måte har opphavsregion innvirkning på jobbsannsynlighet hos ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere i Norge?* Oppbygningen av analysen tar utgangspunkt i underproblemstillingene presentert i kapittel 1.2. I første del av analysen, kapittel 4.1, skal jeg studere om det er forskjeller mellom ulike innvandrergrupper og nordmenn etter hvor fort de får seg jobb. Dette undersøkes i en tidshorisont på to år, og visualiseres i histogram. I andre delkapittel, kapittel 4.2, undersøker jeg om forskjeller mellom innvandrergrupper kan skyldes observerbare forhold som kjønn, alder, familiær status, botid, utdanning, yrkeserfaring, år arbeidsledig og tiltaksdeltakelse. Her benytter jeg krysstabeller og logistisk regresjon som analyseverktøy. I siste delkapittel, kapittel 4.3, studerer jeg om effekten av slike variabler varierer mellom nordmenn og ulike innvandrergrupper. Her benyttes logistisk regresjon med samspill som analyseverktøy. Analysen avsluttes med en diskusjonsdel hvor funn blir diskutert i lys av teori.

4.1 Muligheter for jobb eller utdanning

I delproblemstilling 1 er formålet å studere hvor raskt arbeidsledige med ulikt opphav får seg jobb. Hensikten er å avdekke eventuelle sammenhenger mellom opphavsregion og sannsynlighet for jobb og utdanning. I histogrammene visualiseres andelen som har fått jobb og jobb og/eller utdanning per 01.01.2007 (etter kort tid) og per 01.01.2008 (etter lengre tid). Dette kan gi en indikasjon på hvor raskt arbeidsledige med ulikt opphav får seg jobb eller starter i utdanning.

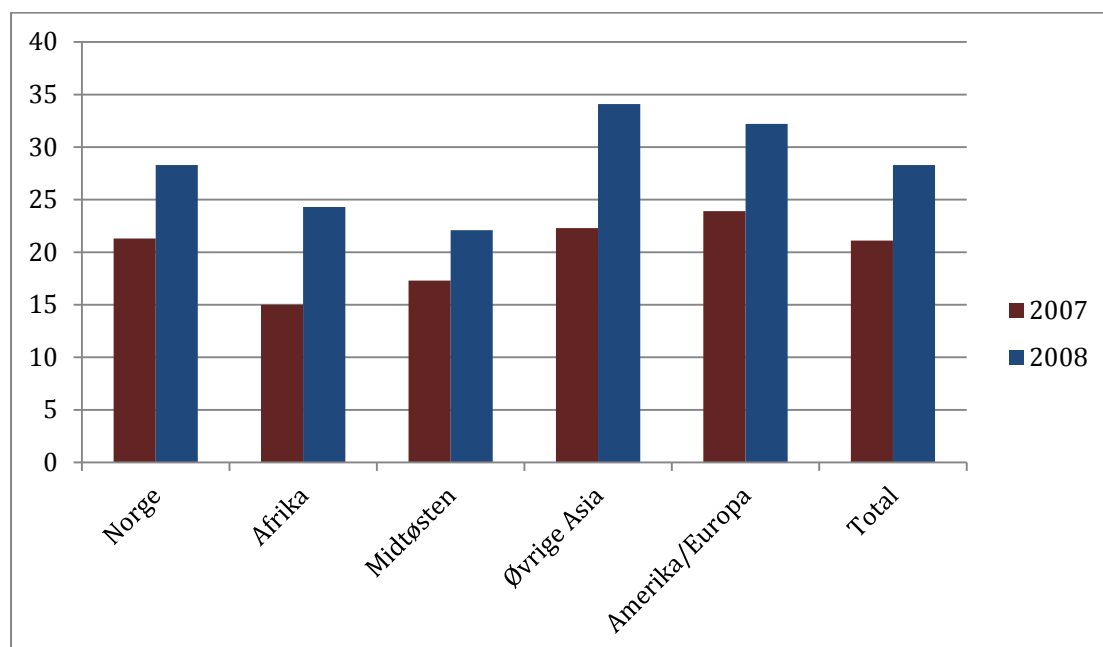
4.1.1 Andel i jobb og utdanning

Figur 4 viser hvor stor andel som er i jobb i 2007 og i 2008 etter opphavsregion. Figuren viser at det er en større andel i jobb i 2008 enn i 2007 for alle opphavsregionene. De med afrikansk opprinnelse hadde den laveste andelen i jobb i 2007. Økningen i andel i jobb for de med afrikansk opphav er derimot på hele 62 % fra 2007 til 2008. Med dette har innvandrere med afrikansk opprinnelse den største prosentøkningen i andel i jobb fra 2007 til 2008. Innvandrere fra Midtøsten har en prosentøkning i andel i jobb på 27.75 % fra 2007 til 2008 som er en langt mer

beskjeden økning enn for innvandrere med afrikansk opprinnelse. Likevel har innvandrere med opphav fra Midtøsten en større andel i jobb i 2007 sammenlignet med innvandrere med afrikansk opprinnelse. Med andre ord kan det se ut til at innvandrere fra Midtøsten har større sannsynlighet for å få seg jobb etter kort tid som arbeidsledig, mens det er større sannsynlighet for at innvandrere med afrikansk opprinnelse får seg jobb etter lengre tid.

Den største andelen i jobb i 2008 har de med opprinnelse fra øvrige Asia. Prosentøkningen fra 2007 til 2008 er på 52.91% for disse. Sør- og Mellom-Amerika samt Øst-Europa hadde i 2007 den største andelen i jobb, men har en mer beskjeden prosentøkning fra 2007 til 2008 enn øvrige Asia. Altså kan det se ut til at de fra Sør- og Mellom-Amerika samt Øst-Europa har større sannsynlighet for å få jobb etter kort tid, mens de med opprinnelse fra øvrige Asia gjør det bedre på arbeidsmarkedet over lengre tid. Norge ligger midt på treet, og har en større andel i jobb enn innvandrere med opphav fra Afrika og Midtøsten og en lavere andel i jobb enn innvandrere med opphav fra øvrige Asia og Sør- og Mellom-Amerika samt Øst- Europa. Dette er tilfelle både i 2007 og i 2008.

Figur 4: Andel av de som var arbeidsledige per 01.01.2006 som hadde fått seg jobb per 01.01.2007 og per 01.01.2008, etter opphavsregion.

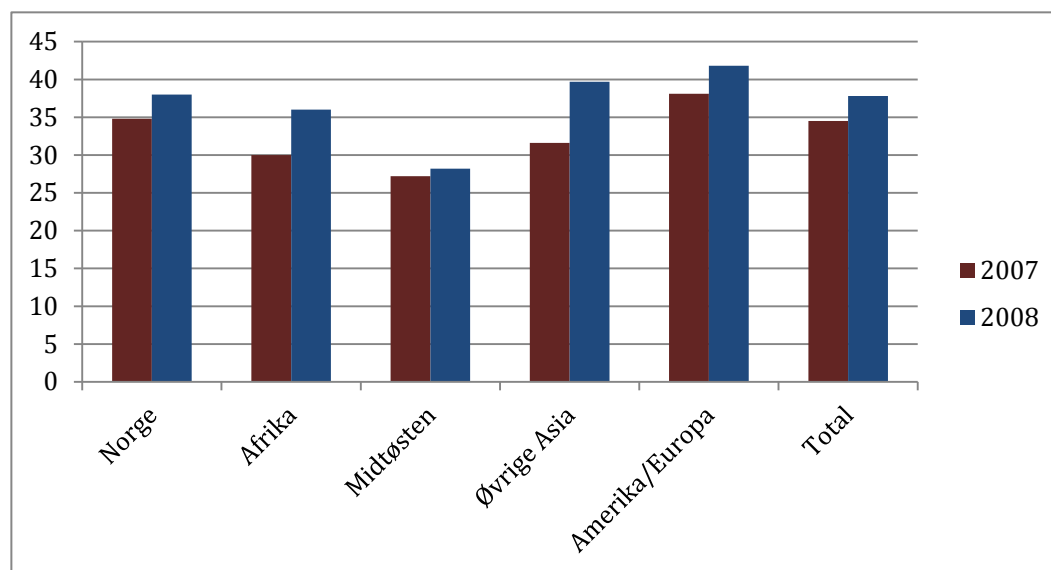


Figur 5 viser andel i aktivitet (jobb og/eller utdanning) i 2007 og 2008 etter opphavsregion på samme måte som figuren over. Denne figuren gir naturlig et større

utslag enn forrige figur, siden utdanning er inkludert. Også denne figuren viser en prosentøkning i andel i aktivitet for alle gruppene fra 2007 til 2008. Prosentøkningen fra 2007 til 2008 er generelt mindre enn i forrige figur, som har årsak i at det er færre i utdanning i 2008 enn i 2007²⁰. Dette kan tyde på at mange tar utdanning kort tid etter at de registreres som arbeidsledig for å øke jobsannsynligheten.

De med opphav fra Sør – og Mellom-Amerika samt Øst-Europa har den største andelen i aktivitet både i 2007 og i 2008, men også innvandrere med opphav fra øvrige Asia har en stor andel i aktivitet begge år. Innvandrere med opphav fra Midtøsten har den laveste andelen i aktivitet begge år, og har en prosentøkning på knappe 3.68 % fra 2007 til 2008. Innvandrere med afrikansk opprinnelse har en relativt stor prosentøkning fra 2007 til 2008, på 20 %. Det er altså en større andel av innvandrerne med afrikansk opprinnelse i aktivitet enn hva tilfelle er for innvandrere fra Midtøsten. I likhet med forrige figur ligger nordmenn midt på treet.

Figur 5: Andel av de som var arbeidsledige per 01.01.2006 som hadde fått seg jobb og/eller hadde startet i utdanning per 01.01.2007 og per 01.01.2008, etter opphavsregion.



Analysen om sammenhengen mellom regional bakgrunn og jobb/utdanningsannsynlighet viser at det ikke er innvandrere med afrikansk opphav, men innvandrere fra Midtøsten som gjør det dårligst på arbeidsmarkedet. Tidligere forskning har vist at det er innvandrere med opphav fra Afrika som har lavest sannsynlighet for å få jobb (Olsen, 2001). Dette ser ikke ut til å være et klart tilfelle i mine analyser. Selv om afrikanske innvandrere har den laveste andelen i jobb i 2007,

²⁰ Se appendiks, A2.

viser tendensen at disse har lettere for å få seg jobb enn innvandrere med opphav fra Midtøsten etter lengre tid. I tillegg har innvandrere med afrikansk opprinnelse en større andel i aktivitet enn innvandrere med opphav fra Midtøsten. Det er likevel disse to gruppene som skiller seg negativt ut i analysen. Innvandrere fra øvrige Asia og Sør – og Mellom-Amerika samt Øst-Europa har en høy andel i jobb og i utdanning, og ser også ut til å gjøre det bedre enn nordmenn på arbeidsmarkedet. Det som er interessant er at funnene tyder på at arbeidsledige med forskjellig opphav har ulik sannsynlighet for å få jobb etter ett og to år. I tillegg tyder funnene på at det er ulik jobbsannsynlighet *fra* ett til to år. Funnene tyder også på at det er ulik sannsynlighet for å komme i aktivitet (jobb og/eller utdanning) etter opphavsregion.

Funnene så langt støtter opp under hypotesen som sier at opphavsregion har betydning for å få jobb (H_1). Dette er i tråd med tidligere forskning. Grunnen til at de med opphav fra Afrika og Midtøsten skiller seg negativt ut i analysen kan ha sammenheng med botid og grunn for innvandring. Mange av disse, spesielt de fra land som Somalia og Afghanistan, har kommet som flyktninger relativt nylig, mens flyktninger fra blant annet Sri Lanka og Chile gjennomgående har bodd i landet lengre. Tidligere forskning har pekt på at botid og årsak til innvandring har stor betydning for jobbsannsynlighet (Olsen 2010, NOU 2011a: 27).

Analysen viser at nordmenn gjør det relativt dårlig på arbeidsmarkedet sammenlignet med funn fra tidligere forskning. Hva kan årsaken til dette være? Kan det skyldes at ledigheten i Norge er så lav at de som registreres som ledige har relativt høye barrierer mot å få seg jobb? I mine data regnes de som er yrkeshemmet som arbeidsledig. Det kan derfor tenkes at det er flere yrkeshemmede blant nordmenn eller at nordmenn har lavere terskel for å anse seg selv som yrkeshemmet sammenlignet med ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere. Avvik fra tidligere forskning i kapittel 4.1 kan skyldes at jeg har sett på sannsynligheten for at arbeidsledige med ulikt opphav får seg jobb. Dette i motsetning til tidligere studier, som i stor grad har sett på generelt sysselsettingsnivå mellom ulike grupperinger.

Aktivitet (jobb og/eller utdanning) som avhengig variabel vil ikke inkluderes videre i analysen. Dette på grunn av at andel i utdanning viser motsatt tendens enn andel i jobb, noe som kan forvirre funnene²¹.

4.2 Forhold av betydning for jobsannsynlighet

I dette delkapittelet skal jeg studere om det er sammenheng mellom den enkelte uavhengige variabel og jobsannsynlighet. Dette skal jeg undersøke ved hjelp av bivariate tabellanalyser²². Dersom det avdekkes betydelige sammenhenger i den bivariate analysen kan det potensielt være en medvirkende årsak til ulik jobsannsynlighet mellom ulike innvandringsgrupper.

4.2.1 Andel i jobb etter viktige kjente variabler

Tabell 2 viser hvor stor andel av kvinner og menn som har fått jobb i 2007 og i 2008. Tabellen inkluderer alle individene i datasettet, og ser ikke på forskjeller ut i fra opphav. Denne er ment for å gi en oversikt over variabelen "kjønn" og fordelingen på denne i forhold til andel i jobb.

Tabell 2: Andel av de registrerte arbeidsledige per 01.01.2006 blant kvinner og menn som har fått jobb per 01.01.2007 og per 01.01.2008.

	Andel blant kvinner	Andel blant menn
Jobb 2007	21.3%	20.9%
Jobb 2008	27.7%	28.8%

Det er omtrent like mange menn og kvinner som har fått jobb i 2007 og i 2008. Tallene kan tyde på at det er noe lettere for kvinner å få jobb etter ett år og noe lettere for menn å få jobb etter to år. Disse forskjellene er likevel svært beskjedne. Denne analysen gir ingen grunn til å tro at kvinner har større vanskeligheter for å få jobb enn menn, og heller ikke motsatt. Det gjenstår å se om kjønn kan ha betydning for jobsannsynlighet i relasjon med flere variabler. Dette kommer jeg tilbake til.

Tabell 3 har den samme funksjonen som forrige tabell, og viser oversikt over andelen i ulike aldersgrupper som har fått jobb i 2007 og i 2008.

²¹ Se A2 for informasjon om andel i utdanning.

²² Bivariate analyser er sammenhengen mellom to variabler.

Tabell 3: Andel av de registrerte arbeidsledige per 01.01.2006 i ulike aldersintervall som har fått jobb per 01.01.2007 og per 01.01.2008.

	18-25	26-35	36-45	46-55	56-65
Jobb 2007	32.3%	31.5%	20.7%	13.8%	5.6%
Jobb 2008	42.9%	41.0%	29.6%	19.1%	6.6%

* Aldersintervall i år gammel.

Yngre ser ut til å ha lettere for å få seg jobb enn eldre mennesker. Dette strider mot hypotesen som sier at jo eldre man blir jo lettere er det å få jobb (H_5). Det finnes heller ingen støtte for at det finnes et kurvelineært forhold mellom alder og jobbsannsynlighet. En mulig forklaring kan være at mitt utvalg består av personer som i utgangspunktet er arbeidsledig. Det kan for eksempel tenkes at en arbeidsledig 40-åring har problemer eller utfordringer som gjør det vanskelig å få jobb, i større grad enn tilfellet er for en arbeidsledig 25-åring. Yngre kan altså ha en større ledighetsprosent enn eldre mennesker, men ha lettere for å få seg jobb når de er arbeidsledige. Aldersintervallene er ikke helt like og i tillegg store, og det kan tenkes at større nyanser kunne ha blitt avdekt med mindre aldersintervall.

Tabell 4 viser sammenhengen mellom høyeste fullførte utdanning og andel i jobb. Hypotese to handler om at de med høyere utdanning har større sannsynlighet for å få jobb enn de med lavere eller ingen oppnådd utdanning. Her må det tas forbehold om at mange innvandrere har savnede verdier på variabelen og faller inn under kategorien ”ikke registrert”.

Tabell 4: Andel av de registrerte arbeidsledige per 01.01.2006 etter høyeste fullførte utdanning som er i jobb per 01.01.2007 og per 01.01.2008.

	Ikke reg*	Grunnskole	VGS	Høy1**	Høy2**
Jobb 2007	18%	18.1%	20.1%	30.5%	27.7%
Jobb 2008	23.8%	24.8%	27.2%	38.7%	35.7%

* Ikke registrert utdanning eller ingen utdannelse.

** Høy1= Universitet/høyskole lavere nivå. Høy2= Universitet/høyskole høyere nivå.

Det er de med universitets – og høyskoleutdanning på lavere nivå som har størst andel i jobb i 2007 og i 2008. De med universitets- og høyskoleutdanning på høyere nivå har også en stor andel i jobb begge år. De som kun har fullført grunnskoleutdanning ser ut til å gjøre det dårligst på arbeidsmarkedet etterfulgt av de med høyeste fullførte utdanning fra videregående skole. Det ser altså ut til at hypotesen om at jo høyere utdanning man har jo lettere er det for å få jobb stemmer til en viss grad (H_3). Unntaket er gruppen med den høyeste fullførte utdanningen, som har en lavere andel i jobb enn de med høy utdannelse, lavere grad.

Neste tabell viser sammenhengen mellom botid og jobbsannsynlighet. Hypotesen er at jo lengre man har bodd i Norge jo lettere er det å få seg jobb (H_0).

Tabell 5: Andel av de registrerte arbeidsledige 01.01.2006 etter hvor lang botid (i intervall) som er i jobb per 01.01.2007 og per 01.01.2008.

	1-10*	11-20*	21-35*	36-50*	51-65*
Jobb 2007	23.8%	28.8%	31.6%	13.8%	6.5%
Jobb 2008	34.0%	38.0%	41.4%	18.9%	9.1%

* Antall år, botid

Tabellen viser en generell økning i andel i jobb fra de som har bodd i Norge i ett til ti år til de som har bodd i Norge i 21-35 år. Deretter faller kurven, noe som kan ha sammenheng med at jo lengre botid jo større sannsynlighet er det for å være eldre. Ut i fra tabellen over kan det observeres en kurvelineær sammenheng, noe jeg vil teste for i de multivariate analysene²³. I dette kapitlet har jeg tatt for meg fordelingen på noen kjente variabler av betydning for jobbsannsynlighet uten å se på fordelingen blant ulike innvandrergupper. Jeg vil nå ta for meg fordelingen på alle variablene brukt i analysen blant de ulike innvandrerguppene og etnisk norske.

4.2.2 Fordelingen på ulike variabler blant innvandrerguppene

Nedenfor undersøker jeg om det er forskjeller mellom ulike innvandrergupper med hensyn til fordelingen på ulike variabler. Dette blir gjort for å få et innblikk i variasjon og i selve sammensetningen av gruppene. Ulik fordeling på disse variablene kan være grunn til ulik jobbsuksess mellom ulike innvandrergupper.

Tabell 6 viser kjønnsfordelingen i de ulike innvandrerguppene.

Tabell 6: Andel kvinner og menn av de registrerte arbeidsledige per 01.01.2006 etter opphavsregion.

	Afrika	Midtøsten	Øvrige Asia	AmEur	Norge
Kvinne	48.5%	50.0%	65.2%	59.5%	51.0%
Mann	51.5%	50.0%	34.8%	40.5%	49.0%
Total	100%	100%	100%	100%	200%

Det er omtrent like mange menn som kvinner blant innvandrere med opphav fra Afrika og Midtøsten. For øvrige Asia og Sør- og Mellom-Amerika samt Øst-Europa er det langt flere kvinner enn menn. Den gruppen som skiller seg mest ut er øvrige Asia, hvor kvinner utgjør 65.2% av gruppen.

²³ Sammenhengen mellom flere variabler.

Neste tabell, tabell 7, viser alderssammensetningen i de ulike gruppene oppgitt i aldersintervall. Den demografiske sammensetningen blant innvandrere er ulik den norske. Innvandrerbefolkningen har en større andel i arbeidsdyktig alder enn etnisk norske (Regjeringen, 2013a).

Tabell 7: Andel i ulike aldersgrupper av de registrerte arbeidsledige per 01.01.2006 etter opphavsregion.

	Afrika	Midtøsten	Øvrige Asia	AmEur	Norge
18-25 år	23.4%	18.6%	14.2%	16.6%	22.9%
26-35 år	27.8%	27.5%	33.4%	30.6%	19.2%
36-45 år	30.2%	28.7%	27.8%	26.2%	18.1%
46-55 år	12.8%	15.9%	17.2%	16.8%	17.2%
56-65 år	5.7%	9.3%	7.4%	9.7%	22.6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Alle innvandrerguppene har lavest andel i aldersintervallet mellom 56 – 65 år. For øvrige Asia og Sør- og Mellom-Amerika samt Øst – Europa er den største andelen innenfor aldersintervallet 26 – 35 år. For innvandrere med opphav fra Afrika og Midtøsten er den største andelen innenfor aldersintervallet 36 – 45 år. Nordmenn har den største andelen i den yngste og den eldste aldersgruppen, som er ulikt innvandrerguppene. At innvandrerguppene har en annen demografisk sammensetning ser altså ut til å stemme overens med mitt datagrunnlag. Tabell 8 viser andelen som er gift og som ikke er gift (sivilstatus) i de ulike gruppene.

Tabell 8: Andel gift og ikke gift av de registrerte arbeidsledige per 01.01.2006 etter opphavsregion.

	Afrika	Midtøsten	Øvrige Asia	AmEur	Norge
Gift	52.2%	73.6%	69.4%	60.4%	38.4%
Ikke gift	47.8%	26.4%	30.6%	39.6%	61.6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Den generelle tendensen er at det er flere som er gift blant innvandrerguppene enn blant etnisk norske. Gruppene med størst andel som er gift er innvandrere med opphav fra Midtøsten og Øvrige Asia.

Tabell 9 viser hvor stor andel som har barn og antall barn i de ulike gruppene. I alle gruppene er den største andelen uten barn. Nordmenn har likevel en større andel uten barn enn innvandrerguppene og også færre barn.

Tabell 9: Andel med barn og med antall barn av de registrerte arbeidsledige per 01.01.2006 etter opphavsregion.

	Afrika	Midtøsten	Øvrige Asia	AmEur	Norge
0 barn	61.5%	52.7%	61.0%	67.6%	77.9%
1-2 barn	28.1%	37.7%	36.2%	26.9%	19.9%
3-4 barn	9.0%	9.5%	2.8%	5.5%	2.1%
5-6 barn	1.1%	0.1%	0%	0%	0%
7-8 barn	0%	0.3%	0%	0%	0%

Tabell 10 viser andelen i ulike botidsintervall i de ulike gruppene.

Tabell 10: Andel i botidsintervall blant de registrerte arbeidsledige per 01.01.2006 etter opphavsregion²⁴.

	Afrika	Midtøsten	Øvrige Asia	AmEur	Norge
0-10år	56.7%	53.7%	43.6%	54.7%	0%
11-20år	31.9%	28.4%	37.6%	35.9%	10.7%
21-35år	9.8%	17.6%	18.8%	8.0%	31.0%
36-50år	1.6%	0.3%	0%	1.4%	51.4%
51-65år	0%	0%	0%	0%	6.4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Den største andelen blant innvandrergruppene har bodd i Norge mellom 0 – 10 år i 2006. Øvrige Asia har en lavere prosentandel i denne gruppen enn de andre gruppene. Svært få har bodd i Norge i over 36 år, og for øvrige Asia gjelder det ingen. Fordelingen på denne variabelen kan henge sammen med innvandrings – og flyktningebølger fra ulike regioner. Botidsintervallene er ikke helt like, og det kan tenkes at det finnes større nyanser enn det tabellen viser.

Tabell 11 viser sammensetningen i de ulike innvandrergruppene og etnisk norske etter høyeste fullførte utdanning.

Tabell 11: Andel høyeste fullførte utdanning blant de registrerte arbeidsledige per 01.01.2006 etter opphavsregion.

	Afrika	Midtøsten	Øvrige Asia	AmEur	Norge
Ikke reg*	26.7%	32.1%	32.9%	34.7%	0.9%
Grunnskole	41.4%	36.4%	32.7%	23.0%	36.7%
VGS	18.8%	18.2%	18.6%	26.5%	43.3%
Høy1**	11.4%	9.7%	11.8%	12.0%	25.6%
Høy2**	1.6%	3.6%	3.9%	3.7%	3.4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

* Ikke registrert utdanning.

** Høy1= Universitet/høyskole lavere nivå. Høy2= Universitet/høyskole høyere nivå.

²⁴ For utfyllende informasjon, se krysstabell med antall individ i ulike botidsintervall, appendiks B4.

Mange har uregistrerte verdier på utdanningsvariabelen. Dette gjelder omkring 30 % av alle innvandrerguppene. Ut over dette har flest kun fullført ungdomsskole, unntatt Sør- og Mellom-Amerika samt Øst – Europa som har flest med høyeste fullførte utdanning fra videregående skole. Sør og Mellom-Amerika samt Øst – Europa og øvrige Asia har flere med høyere utdanning i forhold til de andre gruppene. Midtøsten, øvrige Asia og Sør – og Mellom-Amerika samt Øst – Europa har en høyere andel i høyeste utdanningsnivå enn etnisk norske og færre midt på treet. Dette stemmer overens med tidligere forskning om at mange innvandrere har enten eller med hensyn til utdanning.

Tabell 12 viser sammensetningen i de ulike innvandrerguppene og etnisk norske med hensyn til yrkeserfaring (antall pensjonspoeng).

Tabell 12: Andel antall pensjonspoeng (0-3 pensjonspoeng) blant de registrerte arbeidsledige per 01.01.2006 etter opphavsregion.

	Afrika	Midtøsten	Øvrige Asia	AmEur	Norge
0	58.3%	55.0%	45.0%	45.3%	31.2%
1	7.1%	8.9%	7.2%	19.8%	9.2%
2	8.4%	10.5%	14.2%	12.0%	10.7%
3	26.2%	25.6%	33.6%	31.9%	49.0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Tabellen viser at det er en større andel med yrkeserfaring blant nordmenn enn det er blant innvandrerguppene. Det er innvandrere med opphav fra Afrika som har størst prosentandel uten pensjonspoeng, men også de andre innvandrerguppene har en stor andel uten pensjonspoeng. Innvandrere med opphav fra øvrige Asia og fra Sør – og Mellom-Amerika samt Øst-Europa ser ut til å ha mer yrkeserfaring enn de andre innvandrerguppene.

Til slutt viser tabell 13 sammensetningen i de ulike innvandrerguppene og etnisk norske med hensyn til tiltaksdeltakelse. Tabellen viser at de fra Midtøsten har den største andelen i tiltak per 01.01.2006, men at andelen i tiltak er ganske lik for alle innvandrerguppene. Etnisk norske har den laveste prosentandelen i tiltak. Dette kan henge sammen med at innvandrere må eller ønsker å delta i opplæringstiltak, som for eksempel introduksjonsprogrammet.

Tabell 13: Andel i tiltak 01.01.2006 blant de registrerte arbeidsledige per 01.01.2006 etter opphavsregion.

	Afrika	Midtøsten	Øvrige Asia	AmEur	Norge
I tiltak	20.7%	21.6%	18.6%	19.5%	12.7%
Ikke i tiltak	79.3%	78.4%	81.4%	80.5%	87.3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

I de bivariate analysene har jeg avdekt at det er forskjeller mellom innvandrere med ulikt opphav etter hvor fort de får seg jobb. Jeg har også avdekt sammenhenger mellom uavhengige variabler og jobbsannsynlighet. Blant annet ser alder, utdanning og botid ut til ha innvirkning på jobbsannsynlighet. I tillegg har jeg vist at de ulike innvandrergруппene og etnisk norske har forskjellig sammensetning på uavhengige variabler. Dette kan potensielt være en medvirkende årsak til at enkelte grupper gjør det bedre eller dårligere enn andre på arbeidsmarkedet. Dette skal jeg undersøke nærmere gjennom en multivariat analyse. Jeg skal også undersøke om slike variabler har forskjellig effekt for innvandrere med ulikt opphav ved hjelp av regresjonsanalyse med samspill.

4.2.3 Betydningen av opphavsregion for jobbsannsynlighet etter to år, korrigert for andre forhold

I denne delen av analysen ønsker jeg å undersøke betydningen av opphavsregion korrigert for andre forhold av betydning for jobbsannsynlighet etter to år. Min primære forskningsinteresse er å analysere hvordan sammenhengen mellom opphavsregion og jobbsannsynlighet oppstår. Dette gjør jeg ved å legge til stadig flere uavhengige variabler stegvis, og betrakter hva som skjer i hvert steg med koeffisientene for opphavsregion. Dersom koeffisientene endrer seg i bestemte steg, indikerer det at bestemte variabler skaper den bivariate sammenhengen mellom opphavsregion og jobbsannsynlighet. Rekkefølgen variablene blir lagt til kan ha betydning. Til tross for dette vil analysene gi gode indikasjoner på hvilke variabler som bidrar til å skape ulike jobbmuligheter mellom nordmenn og ulike innvandrergруппer.

Fokuset er ikke å se effekten av de ulike uavhengige variablene på jobbsannsynlighet. Disse variablenes funksjon er primært å forklare hvorfor det er forskjeller i jobbsannsynlighet mellom arbeidsledige med norsk og ikke-vestlig opphav. Estimaten som blir gjengitt i tabell 14 er ustandardiserte koeffisienter β .

Tabell 14: Stegvis logistisk regresjon²⁵ av variabelers påvirkning på jobbsannsynlighet 01.01.2008 med utgangspunkt i personer som var registrert arbeidsledige per 01.01.2006.

Modeller:	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Jobb 2008	β	β	β	β	β	β	β	β	β
Konstant	-0.929*	-0.900*	-1.057*	1.062*	0.965*	0.851*	0.843*	0.845*	0.850*
Opph.reg ¹									
Afrika	-0.206	-0.207	-0.412*	-0.534*	-0.222	-0.189	-0.474*	-0.481*	-0.512*
Midtøsten	-0.333*	-0.333*	-0.449*	-0.647*	-0.341*	-0.300*	-0.578*	-0.583*	-0.638*
Asia	0.271*	0.279*	0.207	0.083	0.384*	0.395*	0.046	0.041	0.016
Am/Eur ²	0.185*	0.190*	0.116	0.021	0.355*	0.320*	-0.059	-0.065	-0.094
Kvinne		-0.058	-0.049	-0.118*	-0.113*	-0.139*	-0.059	-0.060	-0.065
Alder			-0.052*	-0.055*	-0.066*	-0.065*	-0.057*	-0.057*	-0.058*
Gift				0.248*	0.253*	0.220*	0.188*	0.191*	0.201*
Ant.barn				0.277*	0.261*	0.220*	0.134*	0.134*	0.131*
Botid					0.014*	0.008	-0.014*	-0.14*	-0.014*
Utdanning ³									
Grunnskole						-0.038	-0.028	-0.029	-0.057
VGS						0.368*	0.189	0.190	0.177
Høy1 ⁴						0.804*	0.616*	0.618*	0.620*
Høy2 ⁵						0.810*	0.575*	0.580*	0.582*
Pensjonsp. ⁶									
" 1 år							0.415*	0.413*	0.399*
" 2 år							0.502*	0.498*	0.476*
" 3 år							0.955*	0.947*	0.912*
År arb.ledig								0.023	-0.111*
Tiltak ⁷									0.441*

N = 20442

-2LL	28.05*	3.42	2063.01*	149.18*	11.77*	341.95*	459.57*	1.04	50.0*
------	--------	------	----------	---------	--------	---------	---------	------	-------

* p < 0.05

¹ Etnisk norske som referansekategori

² Sør- og Mellom-Amerika samt Øst-Europa utenfor EU

³ Ingen utdanning/ikke registrert som referansekategori

⁴ Høyere utdanning, lavere nivå

⁵ Høyere utdanning, høyere nivå

⁶ Ingen pensjonspoeng som referansekategori

⁷ Deltakelse på tiltak per 01.01.2006.

²⁵ For utfyllende informasjon rundt tabellen, se appendiks F3. Test av forutsetning for logistisk regresjon, multikolaritet og diskriminering, se appendiks D.

Tabellen over viser logistiske regresjonsmodeller hvor variabler stegvis har blitt lagt til. En del enkeltkoeffisienter framstår som ikke signifikant. Dette kan skyldes multikollinearitet. Multikollinearitet betyr at det er høy korrelasjon mellom uavhengige variabler. Hvis dette problemet oppstår kan det være vanskelig å skille variablenes effekt fra hverandre (Eikemo & Clausen, 2007, s. 125). Høy korrelasjon mellom uavhengige variabler medfører at signifikanstesten kan slå feil ut. Det vil si at uavhengige variabler som reelt sett har effekt på avhengig variabel ikke framstår som signifikant gjennom testen. Jeg har derfor brukt kjikvadrat – test hvor jeg har testet om modellenes forklaringskraft gitt ved $-2 \text{ Log Likelihood } (-2LL)^{26}$ faller signifikant ved innføring av nye variabler og dummysett. De fleste modellene blir signifikant forbedret ved innføring av nye variabler.

I modell 2 utvides modellen til å inkludere variabelen *kvinne*. Denne variabelen bidrar ikke til endringer av betydning i koeffisientene for opphavsbakgrunn. Med andre ord er det ikke slik at ulik kjønnsfordeling mellom ulike innvandringsgrupper og etnisk norske arbeidsledige forklarer variasjoner av betydning for ulik jobbsannsynlighet mellom gruppene.

I modell 3 blir variabelen *alder* lagt til. Ved denne variabelens innføring skjer en relativt stor forandring i opphavskoeffisientene, noe som er svært interessant. Regresjonskoeffisientene viser at effekten av å være fra Afrika og Midtøsten blir enda sterkere negativ når alder innføres. Med andre ord: Korrigert for alder framstår det å være fra disse regionene som en enda større ulempe med hensyn til jobbsannsynlighet. Dette betyr at disse to regionene i utgangspunktet har en aldersfordeling som er fordelaktig med tanke på å få jobb, sammenlignet med aldersfordelingen blant ledige nordmenn (referanse-kategorien). Når vi korrigerer for alder, det vil si sammenligner jobbsannsynlighet mellom de med samme alder, avdekkes det at ledige fra Afrika og Midtøsten har enda større problemer med å få

²⁶ $-2LL$ er et mål for å finne modellens forklaringskraft. I logistisk regresjon er det ikke mulig å si noe om forklaringskraften til modellen på samme måte som i OLS – regresjon, og målene som kan indikere noe lignende, må behandles med forsiktighet. Modellen er perfekt om dennes $-2LL$ sin verdi er lik null. Det er derfor ønskelig at dette tallet skal reduseres når en legger til nye variabler i analysen (Ringdal 2007). Reduseres $-2LL$ ved innføring av nye variabler tyder det på at modellens forklaringskraft er signifikant forbedret.

jobb enn nordmenn. Bivariat analyse, som kun ser på sammenhengen mellom opphav og jobbsannsynlighet uten å korrigere for alder, undervurderer derfor effekten av opphavsregion.

I modell 4 blir variablene *gift* og *antall barn under 11 år* lagt til, som til sammen representerer familiær status. Når disse variablene blir lagt til skjer også en interessant forandring. Regresjonskoeffisientene viser nok en gang at effekten av å være fra Afrika og Midtøsten blir sterkere negativ ved innføring av disse variablene. Når det korrigeres for alder og familiær status, altså at vi sammenligner jobbsannsynlighet mellom de med samme alder og lik familiær status, avdekkes det at ledige fra Afrika og Midtøsten har enda større problemer med å få jobb enn nordmenn. Koeffisientene for opphavsregionene Asia og Sør- og Mellom-Amerika samt Øst-Europa får også en større negativ effekt enn i tidligere modeller. Disse har likevel fortsatt større jobbsannsynlighet enn etnisk norske. Sistnevnte er kun en svak indikasjon, siden effekten ikke er signifikant. Bivariat analyse, som kun ser på sammenhengen mellom opphav og jobbsannsynlighet uten å korrigere for sivil status, undervurderer derfor effekten av opphavsregion.

I modell 5 blir *botid* lagt til. Når botidsvariabelen innføres reduseres den negative effekten av å være innvandrere. Dette betyr at innvandrere i utgangspunktet har en botid som er mer ugunstig med tanke på å få jobb, sammenlignet med botiden til etnisk norske, noe som virker rimelig. Likevel er det faktisk ingen signifikant forskjell mellom afrikanske og norske arbeidsledige. Når det korrigeres for lik botid, avdekkes det at ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere har større sjanser for arbeidsmarkedet. Altså forklarer botid en vesentlig del av årsaken til at innvandrere kommer seg senere i jobb enn nordmenn. Selv om det ikke skulle være store forskjeller mellom nordmenn og innvandrere etter å ha korrigert for botid, kan vi stå overfor et problem. Sammenlignet med nordmenn har innvandrere kort botid, og det kan derfor være et problem at for eksempel en afrikansk innvandrere med høy utdanning og kort botid har større problemer på arbeidsmarkedet enn en nordmann med lav utdanning og svak arbeidserfaring. Dette kan dreie seg om diskriminering, som kan være et substansielt problem.

Ved innføring av *Utdanning* i modell 6 skjer ingen store endringer i koeffisientene for opphavsregion. Det kan tyde på at ulik utdanning mellom ulike innvandregrupper og

norske arbeidsledige i begrenset grad forklarer variasjonen i jobbsannsynlighet mellom gruppene.

I modell 7 blir *pensjonspoeng* som indikerer yrkeserfaring lagt til. Regresjonskoeffisientene viser at effekten av å være fra ikke-vestlige opphavsregioner blir sterkere negativ når pensjonspoeng legges til. Med andre ord vil det si at å være fra disse regionene framstår å være en enda større ulempe korrigert for pensjonspoeng med hensyn til jobbsannsynlighet. Mitt funn viser at det er forskjell mellom norske og utenlandske arbeidslediges jobbsannsynlighet selv om andelen med opptjente pensjonspoeng er noenlunde lik i de ulike gruppene.

I modell 8 utvides modellen til å inkludere variabelen *år arbeidsledig* (botid). Ved innføring av denne variabelen skjer ingen store endringer i koeffisientene. Dette vil si at år arbeidsledig i begrenset grad forklarer ulik jobbsannsynlighet mellom gruppene.

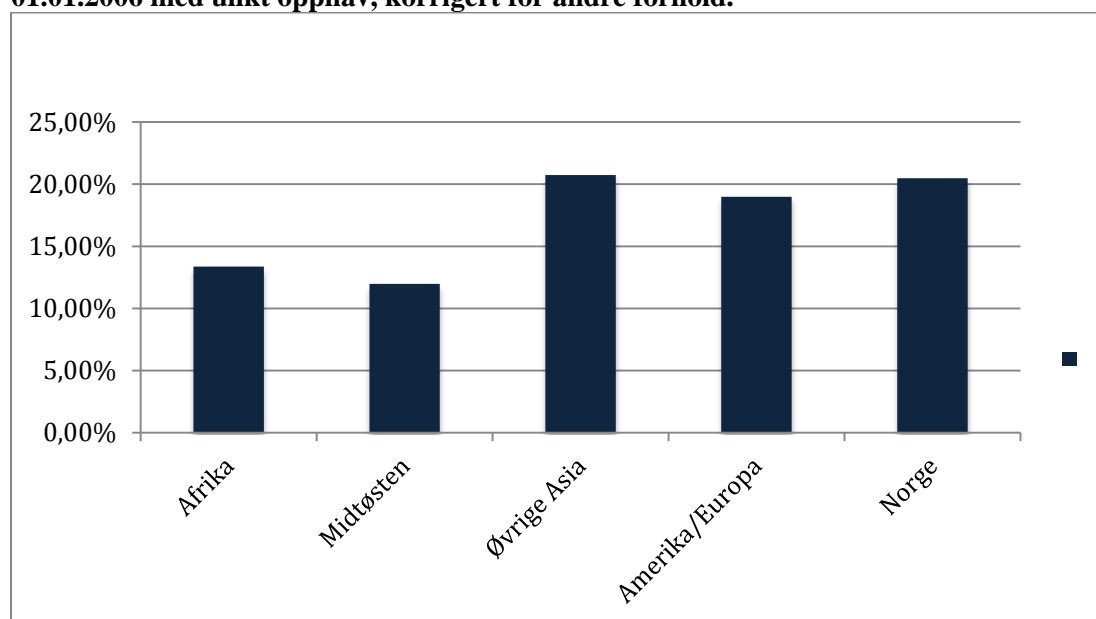
I den siste modellen, modell 9, blir *tiltaksdeltakelse* inkludert og koeffisientene til opphavregion endres noe i negativ retning. Endringen er derimot beskjeden, og tyder på at tiltaksdeltakelse ikke har en veldig stor betydning for ulik jobbsannsynlighet mellom gruppene.

4.2.3.1 Betydningen av opphavsregion

I modell 9 viser koeffisientene for opphavsregion at innvandrere fra øvrige Asia har høyere jobbsannsynlighet enn etnisk norske. Innvandrere fra Afrika, Midtøsten og Sør- og Mellom-Amerika samt Øst-Europa har lavere jobbsannsynlighet enn etnisk norske. Framstillingen av effekten av opphavsregion visualiseres i figuren nedenfor, figur 6. Jeg presenterer denne figuren fordi det er vanskelig å tolke regresjonskoeffisientene fra logistisk regresjon direkte. En omregning til prosent sannsynlighet for $Y=1$ er enklere å forholde seg til. Hver søyle viser sannsynligheten²⁷ for å være i jobb etter to år for arbeidsledige med ulikt opphav, korrigert for andre forhold, $P(Y=1)$. Sannsynlighetene viser jobbsannsynlighet for en arbeidsledig referanseperson per 01.01.2006 fra ulike regioner, med gjennomsnittlig alder, år oppholdstillatelse, antall år arbeidsledig, pensjonspoeng, utdanning og antall barn.

²⁷ For fullstendig utregning, se appendiks, E1.

Figur 6: Sannsynlighet for jobb 01.01.2008 for personer som var arbeidsledige per 01.01.2006 med ulikt opphav, korrigert for andre forhold.



De med opphav fra Midtøsten har lavest jobsannsynlighet etterfulgt av innvandrere med afrikansk opprinnelse. De fra øvrige Asia har i overkant av 20 % sannsynlighet for å få jobb mens de fra Sør- og Mellom-Amerika samt Øst-Europa har litt under 20% sannsynlighet for å få jobb. Etnisk norske har lavere sannsynlighet for å få jobb enn sistnevnte gruppe men større sannsynlighet for jobb enn de øvrige.

Opphavsregion ser altså ut til å ha en effekt på jobsannsynlighet også etter kontroll for andre forhold. Hypotesen som sier at opphavsregion har betydning for jobsannsynlighet finner derfor ytterligere støtte (H_1). De predikerte jobsannsynlighetene i figur 6 er lavere enn i figur 4, noe som kan skyldes at referansepersonene er gitt ulike verdier på uavhengige variabler i disse to framstillingene. Dette har imidlertid ingen betydning for analysens hovedfunn, som belyser relative forskjeller i jobsannsynlighet mellom arbeidsledige fra ulike deler av verden.

Effekten av opphavsregion etter kort tid (per 01.01.2007, se appendiks F2) avviker noe i forhold til effekten av opphavsregion per 01.01.2008 (modell 9, tabell 14). I 2007 har innvandrere med opphav fra Midtøsten større sannsynlighet for å få jobb enn innvandrere med opphav fra Afrika. Altså støttes tidligere funn om at arbeidsledige fra Midtøsten har lettere for å få seg jobb etter ett år, men vanskeligere for å få seg

jobb etter to år som sammenlignet med arbeidsledige innvandrere med afrikansk opphav. Videre har de fra øvrige Asia lavere sannsynlighet for å få seg jobb enn de fra Sør- og Mellom-Amerika samt Øst-Europa i 2007. En lignende konklusjon kan derfor dras for disse: Arbeidsledige innvandrere med opphav fra Sør – og Mellom-Amerika samt Øst-Europa har lettere for å få seg jobb etter kort tid men vanskeligere å få seg jobb etter lengre tid sammenlignet med arbeidsledige med opphav fra øvrige Asia. Etnisk norske gjør det best med hensyn til jobsannsynlighet per 01.01.2007 kontrollert for andre variabler.

4.2.3.2 Uavhengige variablers effekt på jobsannsynlighet

I modell 9, tabell 14 har 11 variabler positivt fortegn, mens seks variabler har negativt fortegn. Dette betyr at variablene påvirker sannsynligheten for jobb i negativ og i positiv retning. I analysen ser vi at menn har høyere jobsannsynlighet enn kvinner. Dette leses ut i fra at koeffisienten for kvinne er negativ. Effekten er likevel svak og heller ikke signifikant.

Aldersvariabelen viser at jo eldre du er, jo vanskeligere er det å få jobb. Dette stemmer overens med tidligere funn. Manglende signifikans kan tenkes å skyldes en kurvelinearitet i sammenhengen mellom alder og jobsannsynlighet. Dette ble testet, men hadde ingen betydelig effekt²⁸.

Å være gift og/eller ha barn ser ut til å ha en positiv effekt på jobsannsynlighet. Grunnen til dette kan tenkes å være at det å være gift å ha barn vitner om et stødig familieforhold som kan påvirke jobsannsynligheten positivt. Siden fordelingen på disse variablene er ulik, vil jeg undersøke om det er samspill mellom opphavsregion og antall barn senere i analysen.

Effekten av botid ser ut til å være negativ. Effekten er også signifikant. Dette tyder på at jo lengre botid jo vanskeligere er det å få seg jobb. Dette er i strid med tidligere forskning. Her kan det tenkes at det finnes en heterogenitetsparallell. Med andre ord kan det tenkes at innvandrere som kom for lang tid siden har kjennetegn som skiller dem fra de som har kommet mer nylig. Altså at det bak denne effekten kan skjule seg en uobservert heterogenitet som ikke har kommet fram i analysene. Som tidligere

²⁸ Se appendiks C1.

nevnt er det nesten umulig å teste fullstendig for heterogenitet. Blant annet kommer det ikke fram i analysen hvem som er flyktninger og hvem som er arbeidsinnvandrere, ulik jobbmotivasjon, språkkompetanse og de ulike sin helsesituasjon. Det er altså ikke nødvendigvis lang botid i seg selv om er årsak til at botid reduserer jobsannsynligheten. Det kan like gjerne være at de med lang botid i utgangspunktet har uobserverte kjennetegn som reduserer jobsannsynlighet – uavhengig av botid.

Samlet sett har de med utdanning større sannsynlighet for å få jobb enn de uten utdanning. Jobsannsynligheten er høyest for de med høyere utdanning, lavere nivå, mens utfordringene er størst for de som kun har fullført grunnskole i sin utdanningsgrad. Dette stemmer overens med tidligere funn.

Variabelen som viser antall oppnådde pensjonspoeng gir en indikator på tidligere opparbeidet yrkeserfaring. Her kan det observeres at jobsannsynligheten øker jo flere pensjonspoeng. Dette viser at jo mer yrkeserfaring, jo større er sannsynligheten er det for å få jobb.

Koeffisientene for år arbeidsledig viser at jo lengre en har vært arbeidsledig, jo vanskeligere er det å få jobb. Ved å være arbeidsledig kan human capital slites (kompetanseslitasje), og medføre større vanskeligheter på arbeidsmarkedet. At år arbeidsledig korrelerer negativt med jobsannsynlighet er også i tråd med teorien om tilstandsavhengighet som sier at arbeidsledighet i seg selv er en selvforsterkende prosess som øker sannsynligheten for vedvarende arbeidsledighet. At koeffisienten for år arbeidsledig er negativ tyder på at teorien om kompetanseslitasje og tilstandsavhengighet kan ha gyldighet.

Effekten av tiltaksdeltakelse er positiv, som tyder på at tiltaksdeltakelse øker sannsynligheten for å få jobb. Dette stemmer overens med tidligere forskning. Å ha deltatt på tiltak kan gi et signal til arbeidstaker om individets kvalifikasjoner, som kan bidra til å øke sjansene for jobb. Dette kan også ses i sammenheng med human capital. Å opprettholde aktivitet gjennom tiltak bidrar til at human capital opprettholdes eller økes.

4.3 Resultater fra den logistiske regresjonsanalyse med samspillsledd

I dette avsnittet presenteres hovedresultatene fra den logistiske regresjonsanalysen med samspillsledd. Her vil jeg belyse om effekter av utdanning, pensjonspoeng, botid og antall barn²⁹ varierer mellom nordmenn og ulike innvandrergupper. Estimatene som blir gjengitt i tabell 15 er ustandardiserte koeffisienter β^{30} . Denne tabellen viser resultatene fra den logistiske regresjonsanalysen av fire modeller. Funnene diskuteres i kapitlene under.

²⁹ I tillegg til disse samspillsleddene ble også samspill mellom de ulike opphavsregionene og år arbeidsledig, alder, kjønn, tiltaksdeltakelse og familiær status testet. Disse gav ikke signifikant endring av modellen, og ble derfor utelatt. Se appendiks C1.

³⁰ For utfyllende informasjon rundt tabellen, se appendiks F3. Test av forutsetning for logistisk regresjon, multikolaritet og diskriminering, se appendiks D.

Tabell 15: : Logistisk regresjonsanalyse med samspill av variablers påvirkning på jobbsannsynlighet 01.01.2008. Utgangspunktet er personer som var registrert arbeidsledige per 01.01.2006.

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
	β	β	β	β
Konstant	0.458***	0.520***	0.378***	0.551***
Opphavsregion ¹				
Afrika	-0.059	-0.266	0.574*	-0.375*
Midtøsten	-0.353*	-0.244	0.174	-0.424**
Asia	0.571**	0.448*	1.138***	0.189
Amerika/Europa	0.420*	0.229	0.992***	0.048
Kvinne	-0.058+	-0.059+	-0.055	-0.053
Alder	-0.058***	-0.056***	-0.066***	-0.055***
Gift	0.193***	0.207***	0.181***	0.209***
Antall barn u.11	0.133***	0.130***	0.124***	0.192***
Botid	-0.013**	-0.016***	-0.001	-0.017***
Utdanning	0.311***	0.271***	0.286***	0.263***
Pensjonspoeng	0.293***	0.324***	0.295***	0.294***
År arbeidsledig	-0.103***	-0.103***	-0.102**	-0.104***
Tiltaksdeltakelse	0.440***	0.430***	0.424***	0.428***
Utdanning*Afrika	-0.277*			
Utdanning*Midtøsten	-0.130			
Utdanning*Asia	-0.345***			
Utdanning*Amerika/Europa	-0.293***			
Pensjon*Afrika		-0.185+		
Pensjon*Midtøsten		-0.287***		
Pensjon*Asia		-0.269**		
Pensjon*Amerika/Europa		-0.194**		
Botid*Afrika			-0.082***	
Botid*Midtøsten			-0.041**	
Botid*Asia			-0.062***	
Botid*Amerika/Europa			-0.072***	
Antallbarn*Afrika				-0.321+
Antallbarn*Midtøsten				-0.385*
Antallbarn*Asia				-0.409*
Antallbarn*Amerika/Europa				-0.343*
N	20442	20442	20442	20442
Endring i -2LL fra originalmodell uten samspill	28.196***	34.198***	62.185***	16.593**

* p <0.05, ** p <0.01, p <0.001.

¹ Etnisk norske som referansekategori

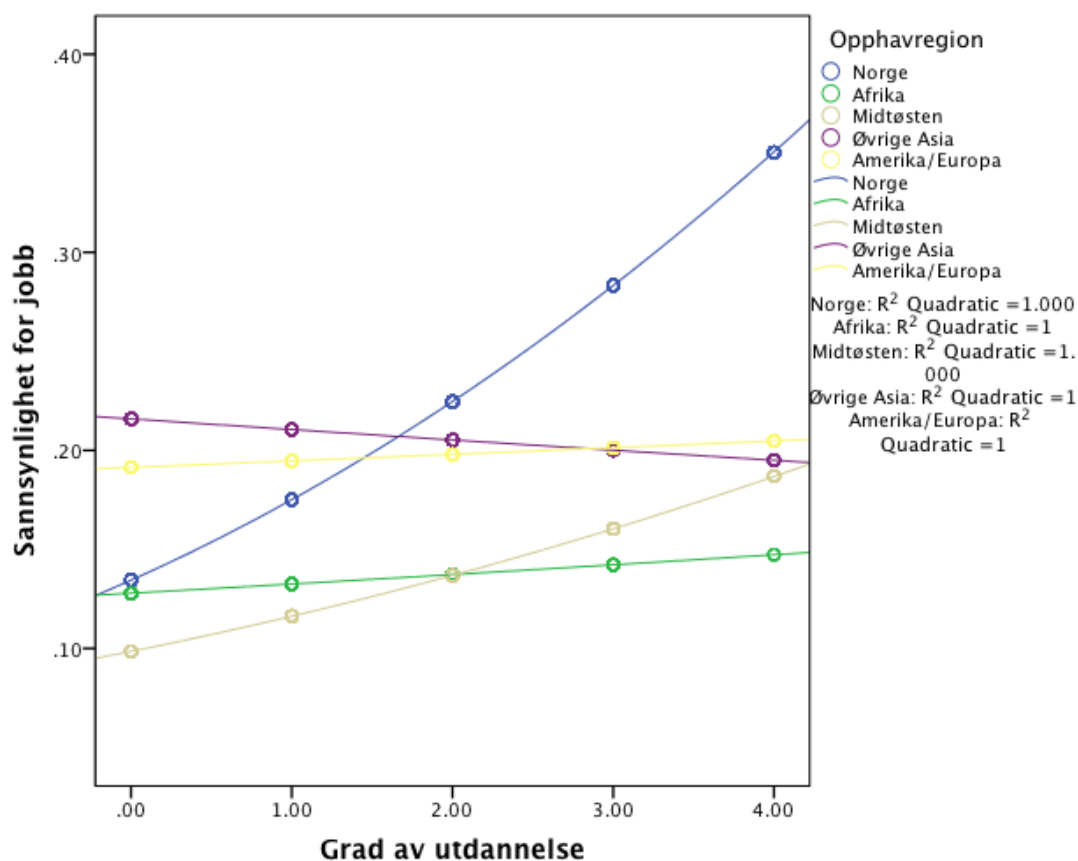
4.3.1 Er utdanningseffekten på jobbsannsynlighet forskjellig for arbeidsledige med ulikt opphav?

I dette delkapitlet er formålet å undersøke om utdanningseffekten på jobbsannsynlighet er forskjellig for arbeidsledige med ulikt opphav. Dette gjøres ved å se om modellen forbedres signifikant ved innføring av et samspillsledd mellom opphavsregion og utdanning (i form av originalvariabelen, ikke dummysettet). Dette

samspillet øker modellens forklaringskraft signifikant. Å inkludere samspillsleddet innebærer derfor en relativ forbedring av modellen.

Resultatene tyder på at utdanning har mindre effekt for ikke-vestlige innvandrere enn for etnisk norske. Utdanning har også forskjellig effekt for arbeidsledige med ulikt ikke-vestlig opphav. Dette visualiseres i det betingede effektplottet nedenfor (figur 7).

Figur 7: Betinget effektplott av utdanningseffekten på jobsannsynlighet for arbeidsledige 01.01.2006 med ulikt opphav per 01.01.2008.



Analysen viser at utdanning har ulik effekt for arbeidsledige innvandrere med ulikt opphav og for etnisk norske arbeidsledige med hensyn til jobsannsynlighet³¹. Det er interessant at effekten av utdanning varierer mellom arbeidsledige med ulikt opphav. Utdanning har en langt mer positiv effekt for nordmenn enn for alle

³¹ Jeg bruker referanseperson bare for å lage et betinget effektplott, som visualiserer effekten av utdanning for hele utvalget. Referansepersonen er gitt 0-verdien på dikotome variabler, og gjennomsnittsverdier på kategorivariabler/dummysett og forholdstallsvariabler (Gjennomsnittlig år med oppholdstillatelse: 34.52, gjennomsnittlig alder 41.21, gjennomsnittlig antall barn: 0.27, gjennomsnittlig antall pensjonspoeng: 1.72 og gjennomsnittlig år arbeidsledig: 0.19.)

innvandrergroppene. For arbeidsledige innvandrere med opphav fra Afrika, øvrige Asia og fra Sør- og Mellom-Amerika samt Øst-Europa ser ikke utdanning ut til å ha noe særlig betydning overhode. Bildet er altså at det er tilnærmet null effekt av utdanning for alle disse. Utdanning har mer å si for innvandrere med opphav fra Midtøsten, men også her er utdanningseffekten langt svakere enn for etnisk norske.

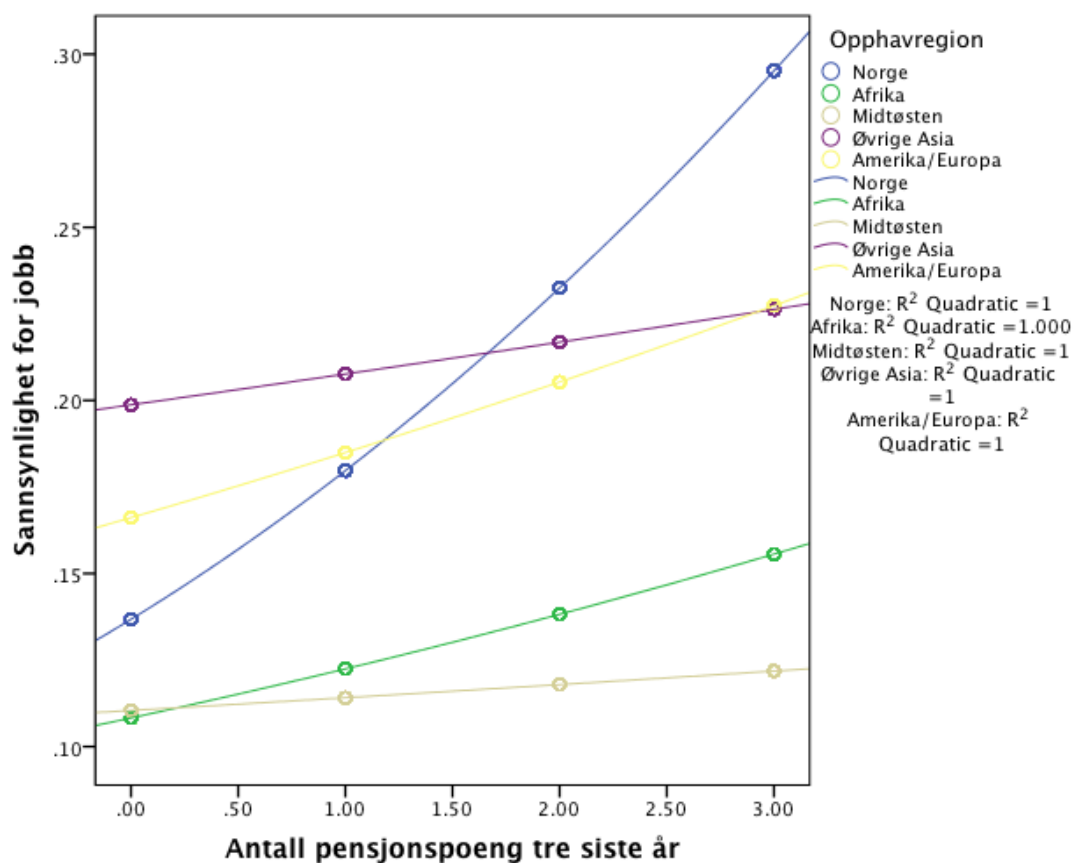
Det kan tenkes at effekten av utdanning hadde fått et større utslag for innvandrergroppene om utdanning fra hjemlandet hadde vært tilstrekkelig dokumentert. Likevel er det oppsiktsvekkende at utdanning ser ut til å ha en så liten effekt for arbeidsledige ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere i forhold til arbeidsledige etnisk norske. Dette kan henge sammen med diskrimineringsfaktoren og ”utscreening” av innvandrere i jobbsøkingprosessen ut i fra antatte kjennetegn. Dette vil jeg komme tilbake til.

Hypotesen som sier at jo høyere utdanning jo større sannsynlighet for jobb (H_3) ser ut til å stemme for etnisk norske. Utdanning har også *noe* å si for innvandrergroppene unntatt de fra øvrige Asia, og derfor kan det konkluderes med at utdanning har en positiv, men ulik effekt på jobbsannsynlighet for de fleste grupper.

4.3.2 Er effekten av yrkeserfaring på jobbsannsynlighet forskjellig for arbeidsledige med ulikt opphav?

Varierer effekten av yrkeserfaring (pensjonspoeng) på jobbsannsynlighet for arbeidsledige med ulikt opphav? Ved å inkludere et samspillsledd mellom opphavsregion og pensjonspoeng blir modell 2 signifikant forbedret med en reduksjon i $-2LL$ på 34.198. Koeffisientene til samspillsvariablene er negative, som viser at pensjonspoeng har mindre betydning for arbeidsledige ikke-vestlig førstegenerasjonsinnvandrere enn for etnisk norske arbeidsledige. Et betinget effektplott avslører forskjellig effekt av yrkeserfaring for arbeidsledige med ulikt opphav²¹.

Figur 8: Betinget effektplott av effekten av antall pensjonspoeng på jobbsannsynlighet for arbeidsledige 01.01.2006 med ulikt opphav per 01.01.2008.



Det interessante i analysen er at yrkeserfaring har en positiv effekt for alle arbeidsledige uansett opphavsregion. Effekten er derimot svært ulik. Arbeidsledige nordmenn har det største utbyttet av oppsamlede pensjonspoeng, mens yrkeserfaring har minst effekt for arbeidsledige innvandrere med opphav fra Midtøsten og Øvrige Asia. Disse funnene støtter hypotesen som sier at de som har yrkeserfaring har større sannsynlighet for å komme i jobb enn de uten eller med mindre yrkeserfaring (H_6).

4.3.3 Er effekten av botid på jobbsannsynlighet forskjellig for arbeidsledige med ulikt opphav?

I dette delkapitlet er formålet å undersøke om effekten av botid på jobbsannsynlighet varierer mellom arbeidsledige med ulikt opphav. Ved å innføre et nytt samspillsledd mellom opphavsregion og botid blir modell tre signifikant forbedret, med en

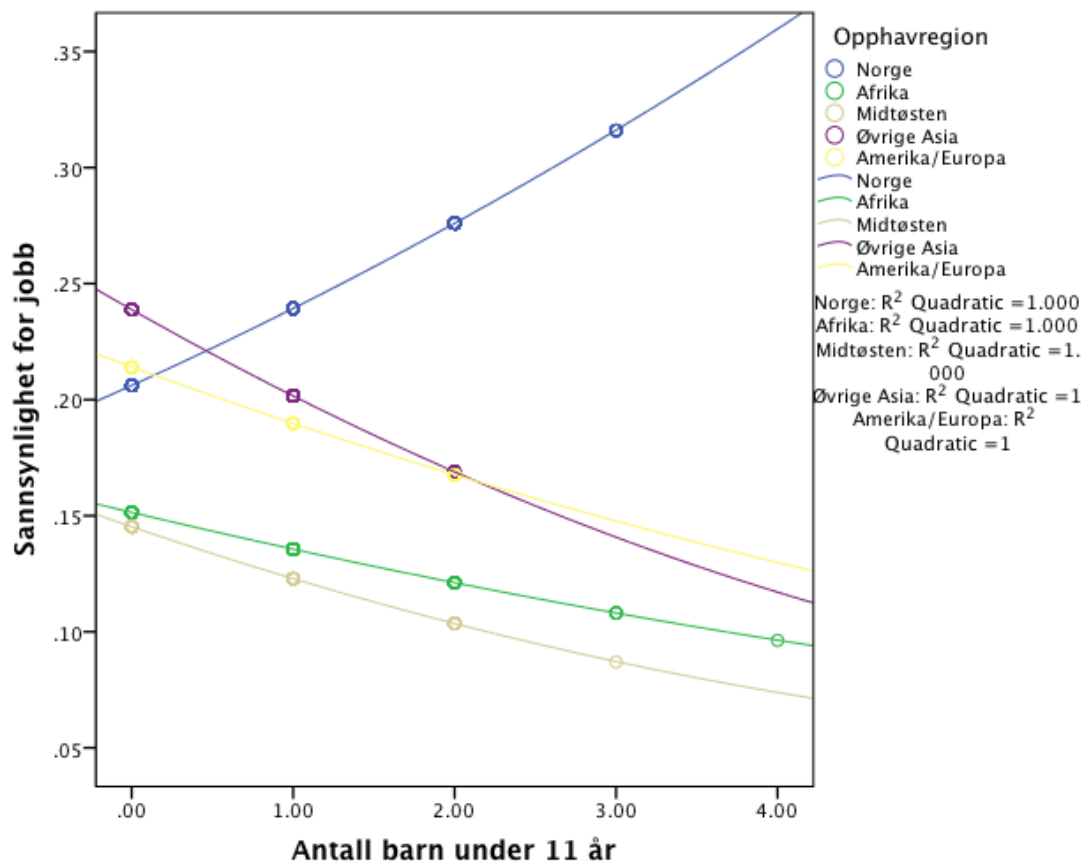
reduksjon i -2LL på 62.185. Effekten av botid ser ut til å være negativ for alle arbeidsledige uansett opphav. Effekten er mer negativ for arbeidsledige innvandrere enn for etnisk norske³². Den sterkeste negative effekten av botid gjelder for arbeidsledige innvandrere med opphav fra Afrika, Midtøsten og øvrige Asia. For arbeidsledige innvandrere fra Sør- og Mellom-Amerika samt Øst-Europa er effekten også negativ, men ikke fullt så negativ som for innvandrere med opphav fra de andre ikke-vestlige regionene. Disse funnene støtter ikke hypotesen som sier at botid korrelerer positivt med jobbsannsynlighet (H_2). En mulig årsak til den negative effekten av botid kan være en heterogenitet som ikke har kommet fram i analysen.

4.3.4 Er effekten av å ha barn på jobbsannsynlighet forskjellig for arbeidsledige med ulikt opphav?

Å ha barn og antall barn sin påvirkning på jobbsannsynlighet kan henge sammen med kjønns – og familieroller i ulike kulturer og tradisjoner. Det er derfor i analysen testet for samspill mellom opphavsregion og antall barn under 11 år. Ved innføring av samspillsleddet blir modellen signifikant bedre, med en reduksjon i -2LL på 16.593. Samspillsvariablene avslører at jo flere barn under 11 år arbeidsledige ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere har, jo lavere jobbsannsynlighet. Denne tendensen kommer tydelig fram i et betinget effektplott.

³² For betinget effektplott se appendiks, F2.

Figur 9: Betinget effektplott av effekten av antall barn under 11 år på jobbsannsynlighet for arbeidsledige 01.01.2006 med ulikt opphav per 01.01.2008.



Det å ha flere barn under 11 år reduserer jobbsannsynligheten for arbeidsledige ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere, mens det å ha flere barn under 11 år øker jobbsannsynligheten for arbeidsledige nordmenn. Dette er et interessant funn, som tydelig viser forskjellig effekt av å ha barn for ikke-vestlige innvandrere og nordmenn på jobbsannsynlighet. At det er ulik effekt kan tenkes å henge sammen med kulturelle betingelser, som kjønnsroller og familietradisjon.

4.4 Betydning av opphavsregion og mulige implikasjoner

4.4.1 Ulike forutsetninger på arbeidsmarkedet

Analysen avslører at arbeidsledige med ulikt opphav har ulik sannsynlighet for å få jobb. Dette viser at innvandrere med ulikt opphav har forskjellig utgangspunkt for å komme ut i arbeidslivet. Et annet interessant funn er at det er forskjeller i jobbsannsynlighet etter kort og lang tid for arbeidsledige med ulikt opphav.

Analysen avslører at det er arbeidsledige innvandrere med opphav fra Midtøsten og Afrika som har de største vanskelighetene på arbeidsmarkedet. Hvorfor har de fra Midtøsten og Afrika større vanskeligheter med å få jobb enn de fra øvrige Asia og de fra Sør- og Mellom-Amerika samt Øst-Europa? Tidligere forskning har pekt på at årsakene til innvandring har innvirkning på jobbsannsynlighet. Etter århundreskiftet har det kommet en jevn flyktningstrøm fra Somalia og Afghanistan. Dette har sikkert effekt på jobbsannsynligheten for opphavsregionene Afrika og Midtøsten. På den andre siden har andre flyktningdominerte land som for eksempel Sri Lanka og Chile sysselsetting på nivå med gjennomsnittet (dette kan henge sammen med botid, da mange av disse har bodd i Norge i relativt lang tid). Dette kan bidra til at øvrige Asia og Sør- og Mellom-Amerika samt Øst-Europa kommer bedre ut i analysen og gjør det bedre på arbeidsmarkedet.

Kjønnsroller kan også bidra til å forklare hvorfor innvandrere fra enkelte regioner gjør det dårlig på arbeidsmarkedet. Blant annet kan kvinner i noen tilfeller dra sysselsettingsnivået ned. Dette kan tenkes å gjelde for muslimske land (og derfor særlig innvandrere med opphav fra Midtøsten og Afrika) på grunn av tradisjon og kultur.

Fremmedfrykt kan også tenkes å ha innvirkning på jobbsannsynlighet. De med opphav fra Afrika og Midtøsten kan tenkes å bli utsatt for fremmedfrykt og diskriminering på grunnlag av fordommer, blant annet knyttet til kriminalitet. Personer fra de andre regionene kan også bli utsatt for diskriminering, men likevel kan Midtøsten og Afrika i større grad bli oppfattet som belastede områder når det kommer til terrorisme og krig, noe som kan påvirke synet på innvandrere som kommer derfra.

4.4.2 Implikasjoner for velferdsmodellen

Velferdsstaten sin generelle målsetningen er å inkludere innvandrere på lik linje med majoritetsbefolkningen. Samtidig er det en ambisiøs målsetning når stadig nye innvandrere kommer til landet. Visjonen om inkludering og integrering innebærer derfor en stadig større innsats og et større omfang.

Ulik jobbsannsynlighet kan få implikasjoner for velferdsmodellen og for enkeltindividet. Ifølge Johada (1972) fører arbeidsledighet med seg fravær av en klar struktur på dagen og mulighet for å forsørge seg selv økonomisk. At ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere er nye, eller relativt nye i Norge kan tenkes å føre til forsterkede effekter av arbeidsledighet. Marginalisering og personlig isolasjon kan tenkes å bli ytterligere forsterket av å komme fra en annen kultur.

Som analysen viser har mange innvandrergrupper, særlig innvandrere med afrikansk opprinnelse og med opphav fra Midtøsten større vanskeligheter på arbeidsmarkedet enn andre. I tillegg har kapitalopptjening i form av utdanning og yrkeserfaring mindre betydning for alle innvandrergrupper i forhold til etnisk norske. At arbeidsledighet kan føre til isolasjon kan ha videre implikasjoner for ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere. Isolasjon kan hemme inkluderings og integreringsprosessen, som igjen kan svekke velferdsmodellen.

Velferdsmodellen er avhengig av høy yrkesdeltakelse og det er derfor viktig at innvandrere oppnår høy yrkesdeltakelse. I lys av dette er ulike forutsetninger på arbeidsmarkedet en mulig trussel mot velferdsmodellens eksistens. Velferdsmodellens fortsettelse er avhengig av at innvandrere blir integrert og inkludert. Tidligere forskning tyder på at arbeidsledigheten er langt høyere for ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere enn for etnisk norske, og analysen tyder på at mange har et dårlig utgangspunkt for å få seg jobb. På den andre siden viser flere analyser at noen grupper ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere gjør det bedre enn etnisk norske på arbeidsmarkedet. Hva kan det skyldes? Innvandrere fra Øvrige Asia og Sør og Mellom-Amerika samt Øst-Europa gjør det bedre enn nordmenn i flere analyser. Bakgrunnen kan være et skille mellom flyktninger og arbeidsinnvandrere, hvor flere arbeidsinnvandrere kan tenkes å komme fra Sør- og Mellom-Amerika samt Øst-Europa og øvrige Asia enn fra de øvrige ikke-vestlige opphavsregionene.

Arbeidsinnvandrere kommer for å jobbe, og man kan anta at disse er svært motivert for å jobbe men også at de representerer arbeidskraft det er behov for. Grunnen til at noen grupper gjør det bedre enn etnisk norske kan altså ligge i årsak til innvandring.

Det kan også tenkes at det er høye terskler for å registrere seg som arbeidsledig blant nordmenn sammenlignet med innvandrergруппene, og at de som registrerer seg arbeidsledig har kjennetegn som gir et dårlig utgangspunkt for å få seg jobb. Som tidligere nevnt kan også helsemessige årsaker ligge bak, siden yrkeshemmede er innlemmet som arbeidsledig i analysen. Kontrollert for andre variabler gjør likevel nordmenn det relativt bra på arbeidsmarkedet, og best av alle gruppene etter kort tid (per 01.01.2007).

Det er viktig å poengtere at arbeidsledige nordmenn har større utbytte av opptjente pensjonspoeng og utdanning enn arbeidsledige ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere. I tillegg er det en positiv sammenheng mellom antall barn og jobbsannsynlighet for arbeidsledige nordmenn. Sistnevnte sammenheng er negativ for arbeidsledige ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere. Disse sammenhengene visualiseres tydelig i de betingede effektplottene i analysen. Altså ser det ut til at høy utdanning, tidligere arbeidserfaring og barn gir nordmenn et langt bedre utgangspunkt på arbeidsmarkedet sammenlignet med innvandrergруппene.

4.4.3 Årsaker til at noen har større vanskeligheter på arbeidsmarkedet enn andre

I analysen ble det gjort funn som tyder på ulike forutsetninger for å få jobb etter opphavsregion. Hva kan årsaken være til ulike forutsetninger og muligheter på arbeidsmarkedet? Handler det om struktur, eller handler det om individ? Et syn på velferdsstaten handler om at arbeidsledige gjør en kalkulering med tanke på gevinst: velferdsstatens støtte versus jobb. Det handler om individets egne kalkuleringer. Velferdsordningene i Norge er svært gode, og derfor kan det tenkes at motivasjonen for å få seg jobb svekkes. Kanskje opplever innvandrere ordningene som ”gode nok”? Likevel er det vanskelig å bruke denne forklaringen som eneste forklaring. Det kan nok gjelde noen, siden mange kommer fra en situasjon som er langt verre enn å gå på trygd i Norge, og derfor at de ikke finner nok insentiv til å ta jobb. På den andre siden gir arbeid mer enn lønn. Jobb er en sosial arena og identitetsskaper. Dette kan regnes

for å være like viktige aspekter som økonomisk avveining. At det er mange arbeidsledige ikke – vestlige førstegenerasjonsinnvandrere, og at mange ser ut til å ha vanskeligheter for å få seg jobb, kan finne forklaring i insentivteori, men ikke ene og alene. Det kanskje viktigste er at jobb fører til deltakelse i samfunnet, og fravær av arbeid dermed fører med seg marginalisering.

Andre årsaker til at mange ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere har vanskeligheter på arbeidsmarkedet kan være en felles gruppemoral, hvor arbeid ikke blir ansett som et ansvar og en plikt, spesielt i et nytt land. Det kan også ha årsak i strukturelle forutsetninger, som diskriminering i jobbsøkningsprosessen eller sviktende integreringstiltak.

Med bakgrunn i dette kan det være nærmest umulig å finne en enkelt forklaring på hvorfor mange ikke-vestlige innvandrere har vanskeligheter med å få jobb. Det kan både ha årsak i eget ønske, trekk ved enkeltindividet, trekk ved gruppen individet tilhører, generelle vanskeligheter på arbeidsmarkedet eller en kombinasjon.

4.4.4 Hvis mangfold er målet

Inkluderings- og integreringspolitikken har ført til at innvandrere på arbeidsmarkedet har kommet i fokus. Hvilke begrunnelser ligger til grunn for økt mangfold, og hvorfor er det fortsatt store forskjeller mellom nordmenn og innvandrere og innvandrerne de imellom?

Det samfunnsmessige argumentet for økt mangfold er ganske så klart. Det handler om å utnytte ressurser og kompetanse så godt som mulig. Hvis samfunnet er sammensatt, bør yrkeslivet også gjenspeile dette. Dette artikuleres i skriv fra myndighetene og i flere rapporter (NOU, 2011a; NOU, 2011b). Myndighetenes satsning på inkludering og integrering har med andre ord fått ettervirkninger i regelverk og visjoner. Jobb er kanskje den viktigste integreringsfaktoren og er derfor helt avgjørende for å nå målet om økt integrering. Analyseresultatene viser store variasjoner i jobbsannsynlighet, som ikke matcher tilstrekkelig grad av integrering.

Et fundamentalt funn i analysen er at faktorer som har betydning for jobbsannsynlighet blant nordmenn, som utdanning og yrkeserfaring, i mindre grad forbedrer ikke-vestlige innvandreres muligheter på arbeidsmarkedet. Med andre ord

kan det se ut til at effekten av investert human capital, som utdanning og kurs, i mindre grad gir avkastning for denne gruppen nye landsmenn. Dette er betenkelige funn sett i lys av inkludering, integrering og samfunnets behov for arbeidskraft. Det er et problem hvis høyt kompetente innvandrere med høy utdanning ikke får jobb, når de representerer en verdifull ressurs for samfunnet. Det kan tenkes at vi står overfor en utfordring hvor norske myndigheter i større grad må etablere systemer som godkjenner og verdsetter utdanning fra utlandet.

Kan det hende at vi må tenke annerledes med hensyn til tiltak for å løfte innvandrere over fra lediggang til yrkesliv enn vi har gjort for arbeidsledige nordmenn? Bør fokuset i opplæringsprogram, som introduksjonsprogrammet og kvalifiseringsprogrammet i større grad være på språkopplæring, kultur – og samfunnskjennskap heller enn utdanning/fagopplæring? Tidligere forskning har blant annet avdekt at jobbintervjuet i seg selv kan være en flaskehals, hvor manglende kunnskap om forventet atferd og presentasjon bidrar til at ikke-vestlige innvandrere blir sett som uaktuelle for stillingen. I tillegg bidrar dårlige norskkunnskaper til at mange har vanskeligheter for å få seg jobb. Å ha dårlige kunnskaper om språket og om den norske kulturen kan derfor tenkes å bidra til at arbeidsgivere ser på å ansette en ikke-vestlig innvandrere som mer kostbart, på grunn av ekstra opplæring og andre mulige språk- og kulturbarrierer.

4.4.5 Diskriminering - en faktor til overveielse

Teorien om human capital handler om at individer investerer i utdanning og arbeidstrening for å øke sin egen markedsverdi. Som funn i analysen viser, er effekten av utdanning og yrkeserfaring svært svak for alle arbeidsledige ikke – vestlige førstegenerasjonsinnvandrere (med noe variasjon mellom gruppene). Teorien om human capital kan derfor sies å ha mindre gyldighet for arbeidsledige ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere enn for etnisk norske arbeidsledige. Dette stiller spørsmålet om arbeidsledige ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere finner insentiv til å investere i human capital. Det er ikke sikkert at innvandrere ønsker å investere i human capital hvis avkastningen er usikker. Årsaken til at utdanning og yrkeserfaring har liten effekt for ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere kan finnes i teorien om statistisk diskriminering. Ut i fra antatte kjennetegn, kan innvandrere bli utestengt fra arbeidsmarkedet uavhengig av utdanning og

yrkeserfaring. En mulig forklaring på ulik avkastning av utdanning og yrkeserfaring kan altså være direkte eller indirekte fordommer hos arbeidsgiver. Dette kan også være en forklaring på hvorfor mange innvandrere generelt gjør det dårlig på arbeidsmarkedet. IMDi sin rapport tyder på at innvandrere møter diskriminering i jobbsøkningsprosessen (IMDi, 2008, s. 19). Diskriminering kan altså være en årsak til at innvandrere gjør det dårlig på arbeidsmarkedet.

Ulik effekt av utdanning og yrkeserfaring, samt dårlige muligheter på arbeidsmarkedet kan føre til at nye ulikhetsmønstre oppstår. At ikke-vestlige innvandrere gjør det dårlig på arbeidsmarkedet får gjerne samfunnskonsekvenser. Hvis mange ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere er arbeidsledig eller jobber i annenrangsarbeidsmarkedet kan det føre til en økt diskriminering på bakgrunn av antatte kjennetegn ved gruppene. På den andre siden påpekes viktigheten av økt mangfold i alle deler av arbeidslivet. Med en stadig sterkere framheving av dette kan det tenkes at skillene også blir mindre tydelige.

5. Avslutning

Det er et stadig større befolkningsmangfold i Norge og økt inkludering og integrering har blitt sentrale mål fra myndighetene sin side. Dette kan betraktes som ambisiøse mål med hensyn til en stadig innstrømming av ikke-vestlige innvandrere hvor en stor andel har vanskeligheter med å få seg jobb.

Inkludering og integrering av ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere i arbeidsmarkedet er en forutsetning for at samfunnet skal få nytte godt av innvandreres ressurser og erfaring. Funn fra analysen kan tyde på at det er langt mellom visjoner og mål om å integrere ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere i arbeidsmarkedet og faktisk situasjon. Analysen tyder på at etnisk opphav kan være en barriere for å få seg jobb. Dette kan betraktes som et moralsk og økonomisk problem, men også som en trussel mot velferdsmodellens eksistens på grunn av velferdsstatens krav om høy sysselsetting. Arbeidsledighet i seg selv kan også få konsekvenser for enkeltindividet i form av personlig isolasjon, integreringssvikt og følelsen av marginalisering. At mange ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere er arbeidsledig og at disse har vanskeligheter på arbeidsmarkedet kan altså føre til negative konsekvenser både for samfunnet og for enkeltindividet.

I denne studien har jeg gjennomført en analyse av arbeidsledige ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere sine muligheter på arbeidsmarkedet, hvor raskt de kommer i jobb, ulik sannsynlighet for å få jobb og ulik betydning av uavhengige variabler på jobbsannsynlighet. Ved hjelp av teori om arbeidsledighet, integrering, velferdsmodellen og arbeidsmarkedet, og ved bruk av kvantitativ metode i form av bivariat og multivariat analyse, har jeg undersøkt og belyst problemstillingen: *På hvilken måte har regionopphav innvirkning på jobbsannsynlighet hos ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere i Norge?*

5.1 Tiden det tar for ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere å få seg jobb

Funn tyder på at det er store nyanser i tiden det tar for arbeidsledige ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere å få seg jobb. Innvandrere med afrikansk opprinnelse og innvandrere fra Midtøsten er de som skiller seg negativt ut i analysen. Dette kan henge sammen med årsak for innvandring, kulturforskjeller eller diskriminering i

jobbsøkningsprosessen. Innvandrere med Afrikansk opprinnelse har lavest jobbsannsynlighet etter kort tid mens de gjør det bedre enn innvandrere med opphav fra Midtøsten etter lengre tid. Det samme er tilfelle for de med opphav fra øvrige Asia og Sør- og Mellom-Amerika samt Øst-Europa, hvor førstnevnte har større jobbsannsynlighet etter ett år, mens sistnevnte har større jobbsannsynlighet etter to år. Arbeidsledige nordmenn ser ut til å ligge midt på treet med hensyn til jobbsannsynlighet i første del av analysen. Årsaken til dette kan være at nordmennene i analysen har kjennetegn som gjør de dårligere stilt på arbeidsmarkedet. Opphavsregion har altså betydning for jobbsannsynlighet, og hypotese 1 bekreftes. Disse funnene er interessante, og viser større nyanser enn det tidligere forskning har vist.

5.2 Variasjon korrigert for andre forhold

I analysen er det kontrollert for observerbare forhold som tidligere forskning har pekt på som viktig med hensyn til jobbsannsynlighet. Disse forholdene er kjønn, alder, sivilstatus, antall barn, botid, utdanning, yrkeserfaring, år arbeidsledig og tiltaksdeltakelse. Ved kontroll for disse forholdene blir forskjellene mellom innvandrergroppene mindre, men den relative forskjellen er fortsatt stor. Det er den relative forskjellen i jobbsannsynlighet som er interessant, og ved kontroll for andre variabler er det fortsatt forskjeller etter opphavsregion. Etnisk norske arbeidsledige gjør det bedre på arbeidsmarkedet kontrollert for andre forhold, noe som stemmer overens med tidligere forskning.

Et annet funn er at sammenhengen mellom opphavsregion og jobbsannsynlighet oppstår når alder, familiær status, yrkeserfaring blir kontrollert for i analysen. Dette tyder på at disse variablene er med på å forklare variasjonen i ulik jobbsannsynlighet mellom gruppene.

Funn tyder på at jo flere år arbeidsledig jo vanskeligere er det for å få jobb, som stemmer overens med hypotesen som sier at år arbeidsledig korrelerer negativt med jobbsannsynlighet (H_7). Dette er i tråd med teorien om tilstandsavhengighet som sier at arbeidsledighet fører med seg en selvforsterkende effekt som svekker jobbsannsynligheten. Dette er også i tråd med teorien om human capital, som sier at arbeidsledighet fører til en gradvis kompetanseslitasje jo lengre man går arbeidsledig. Hypotesen som sier at tiltaksdeltakelse har positiv effekt på jobbsannsynlighet finner

også støtte i analysen, og tyder på at tiltaksdeltakelse blir ansett som positivt av arbeidsgiver, samt at kompetansen opprettholdes eller videreutvikles ved tiltaksdeltakelse.

Hypotesen som sier at kvinner og de som er gift har lavere jobbsannsynlighet (H_4) blir forkastet, da hypotesen ikke fant støtte i analysen. Det samme gjelder hypotesen som sier at jo eldre man blir jo lettere er det for å få jobb (H_5). Heller ikke denne hypotesen fant støtte i analysen. De resterende hypotesene blir besvart nedenfor.

5.3 Variasjon i effekten av uavhengige variabler

I analysen observeres tydelige forskjeller i effekt av ulike uavhengige variabler. Utdanning har langt svakere effekt for ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere enn etnisk norske, som er et svært interessant funn. Belyst i forhold til teorien om human capital, screening og statistisk diskriminering, kan manglede utbytte av utdanning svekke insentivene til å ta utdanning. På bakgrunn av dette kan jobb for ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere bli av en instrumentell dimensjon, der målet er et livsgrunnlag heller enn karriere. Likevel viser analysene at utdanning har *noe* å si. Dette støtter hypotesen som sier at utdanning har positiv innvirkning på jobbsannsynlighet (H_3). En lignende tendens observeres for yrkeserfaring. Tidligere yrkeserfaring har langt mindre å si for ikke-vestlige innvandrere enn for nordmenn. Likevel støttes hypotesen som sier at yrkeserfaring korrelerer positivt med jobbsannsynlighet. Analysen av effekten av botid viser en motsatt tendens enn det hypotesen spår: Jo lengre botid jo lavere sannsynlighet for jobb. Dette kan ha årsak i en uobservert heterogenitet, som uheldigvis ikke er inkludert i analysen. Effekten av å ha barn og antall barn på jobbsannsynlighet er forskjellig mellom etnisk norske og ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere. For etnisk norske arbeidsledige er effekten av å ha barn positiv, mens den er negativ for arbeidsledige ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere. Dette kan henge sammen med ulike kulturer, tradisjoner og kjønnsroller.

Grunnen til at etnisk bakgrunn har effekt på jobbsannsynlighet kan i tillegg til observerbare faktorer skyldes en rekke uobserverbare faktorer. Det kan tenkes at ulik motivasjon og diskriminering i jobbsøkningsprosessen kan bidra til ulik jobbsannsynlighet.

5.4 Veien videre

Denne studien belyser ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere sine muligheter på arbeidsmarkedet med en observasjonsperiode på to år. Målet med oppgaven er å kunne generalisere funnene til befolkningen, noe som er mulig på grunn av utvalgsstørrelsen og tilfeldig uttrekk. Resultater og funn kan likevel kun generaliseres til observasjonsperioden. Arbeidsmarkedet har blitt vanskeligere i årene etter min observasjonsperiode (Regjeringen, 2011, s. 22) og det hadde vært interessant å utføre ytterligere analyser med nyere data. Det hadde også vært interessant å se om andre tilfeldige uttrekk viste samme tendens, blant annet når det gjelder botid.

I oppgaven har jeg fokusert på noen uavhengige variabler som i tidligere litteratur framstår som viktig, men også andre variabler hadde vært interessant å belyst i en utvidet analyse. Det kunne for eksempel ha vært interessant å analysere større nyanser i forhold til i arbeidserfaring, blant annet med tanke på bransje og lønn. I forhold til uobserverbare forklaringsfaktorer hadde det også vært interessant å utføre kvalitativ innsamling, blant annet i form av intervju.

Som Esping-Andersen (Bildan, 2013, s. 24-25) påpeker er det et behov innenfor samfunnsforskning for å identifisere konkrete effekter av å ha innvandrerbakgrunn. Det er altså viktig med mer forskning på feltet som både kan frambringe ny kunnskap om innvandreres muligheter på arbeidsmarkedet og styrke integreringstiltak som allerede er igangsatt av norske myndigheter. I denne studien har jeg ikke sett på generelt sysselsettingsnivå, men arbeidsledige med ulikt opphav sine muligheter på arbeidsmarkedet. Jeg tror at mer nyansert forskning om ulike innvandreres muligheter på arbeidsmarkedet er matnyttig for å sikre velferdsmodellens opprettholdelse og framtid. I denne studien har jeg gjort funn som viser store variasjoner i jobbmuligheter blant arbeidsledige med ulikt opphav og jeg tror det er behov for, og nødvendig å kartlegge ytterligere nyanser mellom ulike innvandrergupper i et samfunn som preges av økt befolkningsmangfold.

Referanseliste

- Achcar, G. (2004, April). Greater Middle East: the US. Plan. *Le Monde Diplomatique*. Hentet 04. April 2013, fra <http://mondediplo.com/2004/04/04world>
- Berg, B. (1992). *Bakerst i køen? Om flyktningers deltakelse på arbeidsmarkedet*. Trondheim: SINTEF IFIM.
- Berg, B. (2002). Mangfold – fra besvær til begjær. I Forseth, U., & Rasmussen B. (Red.). *Arbeid for livet* (1.utg., Kap. 4.). Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analyses. *The Journal of Political Economy*, 70(5), 9 – 49.
- Bildan, K. M. (2013, 12 april). Isolert, snever og anual. *Morgenbladet*, s. 24-25.
- Blundell, R., Dearden, L., Meghir C., & Sianesi B. (1999). Human Capital Investment: The Return From Education and Training to the Individual in the Firm and the Economy. *Fiscal Studies*, 20(1), 1-23.
- Brandi, S., Hildebrandt, S., Nordhaug, I. W., & Nordhaug, O. (2004). *Inkluderingsledelse – utnyttelse av mangfold i arbeidslivet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Brockmann, G. (2008). Immigration, the Welfare State and Working life – the case of Norway *European Review*, 16(4), 529 – 536.
- Brockmann, G., & Hagelund, A. (2007). Velferd og Innvandrere. For mye, feil eller ikke nok. *Tidsskrift for Samfunnsforskning*, 48(2), 267-274.
- Bye, H. H., Mjeldheim, G., Sandal, Jøri., Horverak, G., Markova, V., Guribye, E., & Lackland D. (2011). *Med døren på gløtt: jobbintervjuet som arena for kompetansevurdering i flerkulturelle samfunn*. Bergen: Det psykologiske fakultet.
- De nasjonale forskningsetiske komiteer (2013). *Kvalitative og kvantitative forskningsmetoder – likheter og forskjeller*. Hentet 26. Mars 2013, fra: <http://www.etikkom.no/Forskningsetikk/Etiske-retningslinjer/Medisin-og-helse/Kvalitativ-forskning/1-Kvalitative-og-kvantitative-forskningsmetoder-likheter-og-forskjeller/>.

- Djuve, A. B., & Friberg, J. H. (2004). *Innvandring og det flerkulturelle samfunn*. Fafo-notat 32. Oslo: Fafo.
- Djuve, A. B., Kavli, H. C., & Lund, M. (Red.) (2006). *Integreringskart 2006. På vei mot en kunnskapsstatus ved etableringen av integrerings- og mangfoldsdirektoratet*. Rapport 1, 2006. IMDi.
- Eikemo, T. A. & Clausen, T. H. (Red.). (2007). *Kvantitativ analyse med SPSS*. Trondheim: Tapir Akademiske forlag.
- Ellingsen, D. (2007). Sosiale indikatorer 2007: la meg være ung. *Samfunnsspeilet* 21(5-6), 3 – 7. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Everett, E. L., & Furseth, I. (2012). *Masteroppgaven. Hvordan begynne og fullføre*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Forseth, U., & Rasmussen, B., (red.) (2002). *Arbeid for livet*. Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Gallie, D., & Paugam S. (ed.). (2000). *Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe*. Oxford: OUP Oxford.
- Geijerstam, C. A. (2001). *Tidlig arbeidsledighet og marginalisering*. Rapport 5, 2001. Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning.
- Hardoy, I., & Zhang, T. (2013). Innvandrere i arbeid: hjelper arbeidsmarkedstiltak?. *Søkelys på arbeidslivet* 27(4), 343 – 364.
- Hegre, H. (2011). *Logistisk regresjon: binomisk, multinomisk og rangert*. Hentet 26. April 2013, fra: http://folk.uio.no/hahegre/Papers/Kompendium_v2011.pdf
- Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi). (2008). *Overblikk 2008: Hvordan får det med integreringen*. (IMDi, årsrapport 2008). Oslo: IMDi.
- Intelytics. (Udatert). *SPSS Missing Values*. Hentet 24. April 2013, fra: <http://www.intelytics.no/modmissingvalues.html>
- Jahoda M., Lazarfeld P. F. & Zeisel, H. (1972). *Marienthal – the sosiography of an unemployed community*. Great Britain: Tavistock Publications Ltd.
- Kaul, H., & Kvande, E. (1990). *Mestring av arbeidsledighet*. SINTEF-notat 4, 1990. Trondheim: SINTEF.

- Kvinge, T. & Djuve, A. B. (2006). *Bruk av arbeidsmarkedstiltak for ikkevestlige innvandrere. Hvem deltar, og hvordan er sysselsettingseffektene?* Rapport 517, 2006. Fafo.
- Lofotposten. (2012). *Eldre får ikke jobb*. Hentet 25. Mars 2013, fra www.lofotposten.no/naeringsliv/article6522800.ece.
- Lovdata (2003). *Lov om introduksjonsordningen og norskopplæringen for nyankomne innvandrere*. Hentet 26. Mars 2013, fra www.lovdata.no
- Midtbøen, A. H. & Rogstad, J. (2012). *Diskrimineringens omfang og årsaker*. Rapport 1, 2012. Institutt for samfunnsforskning.
- Myklebø, S. (2007). Innvandrere på arbeidsmarkedet. *Arbeid og Velferd*, 4, 2007. Arbeids- og velferdsdirektoratet.
- NAV. (2013). *Kvalifiseringsprogrammet*. Hentet 16. Mai 2013, fra: <http://www.nav.no/Sosiale+tjenester/Kvalifiseringsprogrammet>
- NOU. (2004). *En ny arbeids – og velferdsforvaltning. Om samordning av Aetat, trygdeetaten og sosialtjenestens oppgaver*, 13, 2004. Departementenes servicesenter, Informasjonsforvaltningen.
- NOU. (2011a). *Velferd og migrasjon – den norske modellens framtid*, 7, 2011. Departementenes servicesenter, Informasjonsforvaltning.
- NOU. (2011b). *Bedre integrering. Mål, strategier, tiltak*, 14, 2011. Departementenes servicesenter, Informasjonsforvaltning.
- Nowicki, M. D., & Rosse, J. G. (2012). Managers views of how to hire. Building bridges between science and practice. *Journal of Business and Psychology*, 17(2), 157-169.
- NSD, Velferdsdata. (2012). *FD – Trygd – 20 prosentutvalg*. Hentet 26. April 2013, fra: <http://www.nsd.uib.no/velferd/trygdedata/fd-trygd-20pst.html>
- Olsen, B. (2010). *Arbeid*. I K. Henriksen, L. Østby og D. Ellingsen (Red.), *Innvandring og innvandrere 2010* (s 79 – 104). Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Ray, B. (2002). *Immigrant Integration: Bouilding to Opportunity*. Hentet 01. Oktober 2012, fra: <http://www.migrationinformation.org/feature/display.cfm?ID=57>.

- Regjeringen. (2010). *Hvem har ansvar for integrerings- og inkluderingspolitikken?*. Hentet 13. Mai, fra:
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/tema/integrering/midtspalte/ansvar.html?id=504192>
- Regjeringen. (2011). *Proposisjon 1. til Stortinget, for budsjettåret 2011*. Hentet 27. Mai 2013, fra:
http://www.regjeringen.no/pages/14272002/PDFS/PRP201020110001_ADDD DPDFS.pdf
- Regjeringen. (2013a). *Perspektivmelding 2013*. Hentet 15. April 2013, fra:
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/fin/dok/regpubl/stmeld/2012-2013/meld-st-12-20122013/3/3/1.html?id=714084>
- Regjeringen. (2013b). *Proposisjon 1. til Stortinget for budsjettåret 2013*. Hentet 02. Februar 2013, fra:
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/regpubl/prop/2012-2013/prop-1-s-20122013/3.html?id=701375>
- Regjeringen. (Udatert). *Sentrale begreper*. Hentet 31. Januar 2013, fra:
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/tema/integrering/midtspalte/sentrale-begreper.html?id=566423>
- Reich, M., Gordon, D. M., & Edwards R. C. (1973). Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation. *Economics Department Faculty Publications*, 63(2), 359 – 365.
- Riley, J. G. (1976). Information, Screening and Human Capital. *The American Economic Review*, 66(2), 254 – 260.
- Riley, J. G. (1979). Testing the educational Screening Hypothesis” i *Journal of Political Economy*, 87(2), 227 – 252.
- Ringdal, K. (2007). *Enhet og Mangfold*. Bergen: Bokforlaget.
- Rutledge, S. A., Harris, D. N., Thomson, C. T., & Ingle, K. W. (2008). Certify, Blink, Hire: an examination of the Process and Tools of Teacher Screening and Selection. *Leadership and Policy in Schools*, 7(3), 237 – 263. doi: 10.1080/15700760701822132

- Schafft, A., & Spjelkavik, Ø. (2011). *Evaluering av kvalifiseringsprogrammet*. AFI – rapport 4, 2011. Oslo: AFI.
- Spence, M. (1973). Job marked Signaling. *The Quarterly Journal of Economics* 87(3), 355 - 374.
- Statistisk Sentralbyrå (2012a). *Innvandring og innvandrere*. Hentet 20. September 2012, fra: <http://ssb.no/innvandring/>
- Statistisk Sentralbyrå. (2012b). *Registrerte helt arbeidsledige, etter innvanderbakgrunn, landbakgrunn (verdensdel) og kjønn. Absolutte tall og i prosent av arbeidsstyrken. Utgangen av mai 2011 og 2012*. Hentet 20. September 2012, fra: <http://www.ssb.no/emner/06/03/innvarbk/tab-2012-08-23-01.html>
- Statistisk Sentralbyrå. (2012c). *Sentrale begreper*. Hentet 31. Januar 2013, fra: www.ssb.no/vis/samfunnsspeilet/utg/201205/05/art-2012-12-11-01-html
- Statistisk Sentralbyrå. (2012d). *Syssetting, registerbasert, 2011. 4 kvartal*. Hentet 25. Mars 2013, fra www.ssb.no/regsys.
- Statistisk Sentralbyrå. (2012e). *Arbeidsledige i prosent av arbeidsstyrken. Utvalgte land*. Hentet 04. April 2013, fra: <http://www.ssb.no/a/aarbok/tab/tab-221.html>
- Statistisk Sentralbyrå. (Udatert). *Forløpsdatabasen Trygs (FD-Trygd)*. Hentet 13. Mai 2013, fra <http://www.ssb.no/a/fd-trygd/>
- Store Norske Leksikon. (Udatert). *Validitet*. Hentet 08. April 2013, fra: <http://snl.no/validitet>
- Støren, L. A. (2002). *De første årene av karrieren. Forskjeller og likheter mellom minoritet og majoritet med høyere utdanning*. Rapport 7, 2002. NIFU.
- Taubman, P., & Wales, T. (1974). *Higher Education and Earnings: Collage as an Investment and Acreening Device*. Massachusetts: National Bureau of Economic Research.
- Tufte, P. A. (2000). *En Intuitiv innføring i logistisk regresjon*. Hentet 10. November 2012, fra: <http://people.plan.aau.dk/~mortenn/courses/statistik1BEM042010/Literatur/Tu>

fte%20(2000)%20En%20intuitiv%20innf%F8ring%20i%20logistisk%20regre
sjon.pdf

Tveter, E. (2009). *Arbeidsledighet blant innvandrere – en prognosemodell*. Hentet 9.
Januar 2013, fra:

http://www.ssb.no/emner/06/03/rapp_200951/rapp_200951.pdf.

Winter, S. C., & Nielsen, V. L. (2010). *Implementering af politikk*. Århus:
Academica.

Appendiks

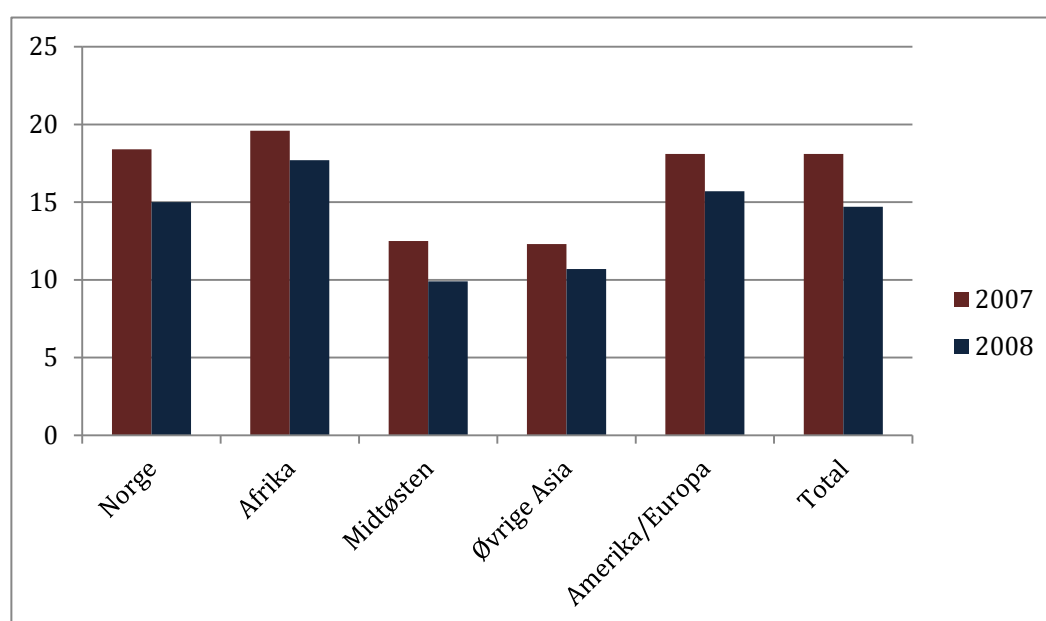
A. Forklaringer og utdypninger

A1. Oversikt over hypotesene og operasjonaliseringene som skal teste dem

Hypoteser	Indikatorer
Hovedhypotese, H₁: <i>Opphavsregion har betydning for jobbsannsynlighet</i>	Variabler som informerer om individers opphavsregion (dummysett). Med og uten kontroll for andre variabler. Andel i jobb og jobbsannsynlighet per 01.01.2007 og per 01.01.2008 av arbeidsledige per 01.01.2006. Signifikant forbedring av modellen i regresjonsanalysen.
H ₂ : <i>Det er en positiv sammenheng mellom botid og jobbsannsynlighet. Sannsynligheten for å få jobb øker jo lengre botid</i>	Antall år siden individer fikk oppholdstillatelse, <i>botid</i> , inngår som variabel i modeller og tabeller. I samspill med opphavsregion i regresjonsanalysen med samspill. Signifikant forbedring av modell.
H ₃ : <i>Jo høyere fullført utdanning, jo større sannsynlighet for å få jobb</i>	Variabelen <i>høyeste fullførte utdanning i 2006</i> i regresjonsanalysen viser utdanningseffekten på jobbsannsynlighet. Dummykodet i regresjonsanalysen uten samspill og inngår som originalvariabel og i samspill i regresjonsanalysen med samspill. Signifikant forbedring av modell.
H ₄ : <i>Menn har større sannsynlighet for å få jobb enn kvinner, og de uten barn og de som er ugift har større sannsynlighet for å få jobb enn de som har barn og er gift.</i>	De dikotome variablene <i>kjønn, gift og antall barn under 11 år</i> sine koeffisienter viser til effekten av kjønn og familiær status i regresjonsanalysene. Signifikant forbedring av modell.
H ₅ : <i>Sannsynligheten for å få jobb øker jo eldre man blir, helt til en viss alder, da kurven snur og det blir vanskeligere å få ny jobb.</i>	Koeffisientene til aldersvariabelen i regresjonsanalysen viser effekt av alder på jobbsannsynlighet. Alder kvadrert hadde svært liten innvirkning og er ikke med i analysen. Signifikant forbedring av modell.
H ₆ : <i>De som har yrkeserfaring har større sannsynlighet for få jobb enn de uten eller med mindre yrkeserfaring.</i>	Antall pensjonspoeng er indikator på tidligere yrkeserfaring. Variabelen viser antall pensjonspoeng siste tre år. Dummykodet i regresjonsanalysen uten samspill mens originalvariabelen brukes i regresjonsanalysen med samspill. Inngår i samspill i sistnevnte. Signifikant forbedring av modell.
H ₇ : <i>De som har vært arbeidsledig over en lengre tid har større sannsynlighet for å forbli arbeidsledig.</i>	<i>Antall år arbeidsledig</i> inngår som variabel i regresjonsanalysene. Signifikant forbedring av modell.
H ₈ : <i>De som har deltatt på arbeidsmarkedstiltak har større sannsynlighet for å få jobb enn de som ikke har deltatt på arbeidsmarkedstiltak.</i>	<i>Tiltaksdeltakelse</i> viser om individene deltar i tiltak i 2006 eller ikke. Denne variabelen inngår i regresjonsanalysen som indikator på effekten av å ha deltatt i tiltak. Signifikant forbedring av modell.

A2. Utdanning

Under visualiseres sannsynligheten for at arbeidsledige per 01.01.2006 er i utdanning per 01.01.2007 og per 01.01.2008. Figuren viser at det er større sannsynlighet for å være i utdanning i 2007 enn å være i utdanning i 2008. Dette er motsatt av tendensen for å være i jobb 01.01.2007 og 01.01.2008. Utdanning er inkludert i variabelen *aktivitet* sammen med jobb. Figuren viser årsaken til at variabelen *aktivitet* ikke ble inkludert i regresjonsanalysene. Siden tendensen for å være i utdanning ett og to år etter 01.01.2006 er motsatt av tendensen for å være i jobb i samme periode, kan dette forstyrre resultatene, og gi mindre klare og entydige funn.



B. Statistisk sammendrag

B1. Tabell: Statistisk sammendrag av avhengige variabler, brukt i ulike tabeller, modeller og figurer

Variabel	Beskrivelse	Gj.snitt	Min	Max	N
Jobb 2007	Jobb i 2007. Dummykodet til 1= i jobb i 2007 og 0 = ikke i jobb i 2007	0.21	0	1	20442
Jobb 2008	Jobb i 2008. Dummykodet til 1= i jobb i 2008 og 0 = ikke i jobb i 2008	0.28	0	1	20442
Jobb og/eller utdanning 2007	Jobb eller utdanning i 2007. Dummykodet til 1= i aktivitet i 2007 og 0 = ikke i aktivitet i 2007.	0.34	0	1	20442
Jobb og/eller utdanning 2008	Jobb eller utdanning i 2008. Dummykodet til 1= i aktivitet i 2008 og 0 = ikke i aktivitet i 2008.	0.38	0	1	20442

B2. Tabell: Deskriptiv statistikk avhengige variabler, brukt i ulike tabeller, modeller og figurer

Variabel		Frekvens	prosent
Jobb 2007	I jobb i 2007	4316	21.1
	Ikke i jobb i 2007	16126	78.9
	Total	20442	100
Jobb 2008	I jobb i 2008	5775	28.3
	Ikke i jobb i 2008	14667	71.7
	Total	20442	100
Aktivitet 2007	I aktivitet i 2007	7044	34.5
	Ikke i aktivitet i 2007	13398	65.5
	Total	20442	100
Aktivitet 2008	I aktivitet i 2008	7724	37.8
	Ikke i aktivitet i 2008	12718	62.2
	Total	20442	100

B3. Tabell: Oversikt over uavhengige variabler

Variabel	Beskrivelse	Gj.snitt	Min	Max	Total (N)
Norge	Dummykodet ut av originalvariabelen opphavsregion med 5 verdier (0-4). Opphavsregion Norge=1, ikke fra Norge=0. Referansekategori i analysen	0.90	0	1	
Afrika	Dummykodet ut av originalvariabelen opphavsregion med 5 verdier (0-4). Opphavsregion Afrika=1, ikke fra Afrika=0.	0.02	0	1	20442
Midtøsten inklusive Tyrkia, Afghanistan og Pakistan	Dummykodet ut av originalvariabelen opphavsregion med 5 verdier (0-4). Opphavsregion Midtøsten=1, ikke fra Midtøsten=0.	0.03	0	1	20442
Øvrige Asia	Dummykodet ut av originalvariabelen opphavsregion med 5 verdier (0-4). Opphavsregion Asia=1, ikke fra Asia=0.	0.02	0	1	20442
Sør-og Mellom-Amerika samt Øst-Europa utenfor EU	Dummykodet ut av originalvariabelen opphavsregion med 5 verdier (0-4). Opphavsregion Amerika/Europa =1, ikke fra Amerika/Europa=0.	0.03	0	1	20442
Kvinne	Dummykodet ut av originalvariabelen kjønn. 1=kvinne og 0 = mann	0.51	0	1	20442
Botid	Omkodet fra originalvariabelen "dato oppholdstillatelse" til år siden oppholdstillatelse.	34.52	0	65	20442
Utdanning	Omkodet fra originalvariabelen bunivaa (høyeste fullført utdanning	1.78	0	4	20442

	i 2006). Manglede verdier er innlemmet med 0 = ingen fullført utdanning eller uoppgitt. 1 = grunnskole, 2 = VGS 3= høyere utdanning, lavere nivå, 4 = høyere utdanning, høyere nivå. Variabelen er dummykodet i regresjonsanalysen uten samspill med ingen/uoppgitt utdanning som referansekategori. I regresjonsanalysen med samspill benyttes originalvariabelen <i>høyeste fullførte utdanning i 2006</i> .				
Alder	Omkodet fra fødselsår til år gammel i 2006.	41.21	18	65	20442
Gift	Omkodet fra originalvariabelen sivstand hvor 1 = gift, separert eller registrert partner og 0 = Ugift, skilt, enke(mann)	0.41	0	1	20442
Antall barn under 11 år	Omkodet fra originalvariabelen antall barn til 0 = ingen barn, 1 = 1 - 2 barn, 2 = 3 - 4 barn og 4 = 7 - 8 barn.	0.27	0	4	20442
Tiltaksdeltakelse	Omkodet fra dato tiltak, til i tiltak 2006. 1 = i tiltak i 2006, og 0 = ikke i tiltak i 2006.	0.13	0	1	20442
Antall år arbeidsledig	Omkodet fra dato registrert arbeidsledig til tid siden registrert arbeidsledig. Deretter avrundet til år.	0.19	0	5	20442
Pensjonspoeng	Antall pensjonspoeng siste tre år. Dummykodet i første regresjonsanalyse med ingen pensjonspoeng som referansekategori. Originalvariabel brukt i regresjonsanalyse med samspill.	1.72	0	3	20442

B4. Krysstabell med botid og opphavsregion

Opphavsreg.	Botid i år							Total
	0 -10	11 - 20	21 - 30	31 - 40	41 - 50	51 - 65		
Norge	0	1956	4024	3549	7684	1168	18381	
Afrika	208	117	26	16	0	0	367	
Midtøsten	375	198	75	50	0	0	698	
Asia	188	162	73	8	0	0	431	
Amerika/	309	203	35	16	2	0	565	
Europa								
Total	1080	2636	4233	3639	7686	1168	20442	

C. Testede variabler og sammenhenger som ikke hadde signifikant utslag

C1. Tabell: oversikt over testede variabler, som ikke er signifikant i analysen

Testede variabler	
Bosted/landregion	Ikke signifikant
Tid siden sosialhjelpforhold	Ikke signifikant
Testede ikke-lineære sammenhenger	
Alder * Alder	Svært lite utslag. B = 0.000032
Botid * Botid	Ikke signifikant
Testede samspillvariabler	
Afrika * År arbeidsledig	Ikke signifikant
Midtøsten * År arbeidsledig	Ikke signifikant
Asia * År arbeidsledig	Ikke signifikant
Amerika/Europa * År arbeidsledig	Ikke signifikant
Afrika * Alder	Ikke signifikant
Midtøsten * Alder	Ikke signifikant
Asia * Alder	Ikke signifikant
Amerika/Europa * Alder	Ikke signifikant
Afrika * Kjønn	Ikke signifikant
Midtøsten * Kjønn	Ikke signifikant
Asia * Kjønn	Ikke signifikant
Amerika/Europa * Kjønn	Ikke signifikant
Afrika * Tiltaksdeltakelse	Ikke signifikant
Midtøsten * Tiltaksdeltakelse	Ikke signifikant
Asia * Tiltaksdeltakelse	Ikke signifikant
Amerika/Europa * Tiltaksdeltakelse	Ikke signifikant
Afrika * Gift	Ikke signifikant
Midtøsten * Gift	Ikke signifikant
Asia * Gift	Ikke signifikant
Amerika/Europa * Gift	Ikke signifikant

D. Test av forutsetninger for logistisk regresjon

D1. Tabell: Test av multikolineraritet

Regresjonsmodell uten samspill:

	Kolinearitet	
	Toleranse	VIF
Afrika	0.676	1.480
Midtøsten	0.520	1.924
Asia	0.649	1.541
Amerika/Europa	0.536	1.866
Kvinne	0.948	1.054
Botid	0.108	9.229
Grunnskole	0.122	8.197
Videregående skole	0.114	8.783
Høyere utdanning, lavere nivå	0.194	5.144
Høyere utdanning, høyere nivå	0.482	2.075
Ett pensjonspoeng siste tre år	0.843	1.187
To pensjonspoeng siste tre år	0.812	1.231
Tre pensjonspoeng siste tre år	0.602	1.662
Alder	0.150	6.676

Gift	0.666	1.501
Antall barn under 11 år	0.821	1.218
Tiltaksdeltakelse	0.536	1.867
Tid arbeidsledig	0.546	1.831

Regresjonsanalyse med samspill utdanning*opphavsregion

	Kolinearitet	
	Toleranse	VIF
Afrika	0.337	2.964
Midtøsten	0.306	3.272
Asia	0.338	2.955
Amerika/Europa	0.302	3.314
Kvinne	0.951	1.051
Botid	0.109	9.179
Utdanning	0.725	1.380
Pensjonspoeng	0.776	1.288
Alder	0.151	6.621
Gift	0.665	1.504
Antall barn under 11 år	0.823	1.216
Tiltaksdeltakelse	0.537	1.864
Tid arbeidsledig	0.547	1.830
Utdanning*Afrika	0.404	2.473
Utdanning*Midtøsten	0.443	2.256
Utdanning*Asia	0.446	2.240
Utdanning*Amerika/Europa	0.432	2.312

Regresjonsanalyse med samspill pensjonspoeng*opphavsregion

	Kolinearitet	
	Toleranse	VIF
Afrika	0.474	2.111
Midtøsten	0.381	2.623
Asia	0.378	2.646
Amerika/Europa	0.352	2.838
Kvinne	0.952	1.050
Botid	0.111	9.042
Utdanning	0.870	1.149
Pensjonspoeng	0.724	1.382
Alder	0.152	6.651
Gift	0.668	1.498
Antall barn under 11 år	0.822	1.216
Tiltaksdeltakelse	0.537	1.861
Tid arbeidsledig	0.546	1.831
Pensjonspoeng*Afrika	0.610	1.639
Pensjonspoeng*Midtøsten	0.581	1.721
Pensjonspoeng*Asia	0.485	2.064
Pensjonspoeng*Amerika/Europa	0.498	2.006

Regresjonsanalyse med samspill botid*opphavsregion

Kolinearitet		
	Toleranse	VIF
Afrika	0.302	3.307
Midtøsten	0.225	4.440
Asia	0.233	4.300
Amerika/Europa	0.247	4.042
Kvinne	0.954	1.049
Botid	0.094	10.301
Utdanning	0.858	1.266
Pensjonspoeng	0.778	1.285
Alder	0.142	7.048
Gift	0.664	1.505
Antall barn under 11 år	0.819	1.216
Tiltaksdeltakelse	0.537	1.222
Tid arbeidsledig	0.546	1.830
Botid*Afrika	0.395	2.530
Botid*Midtøsten	0.355	2.820
Botid*Asia	0.305	3.276
Botid*Amerika/Europa	0.385	2.597

Regresjonsanalyse med samspill antallbarn*opphavsregion

Kolinearitet		
	Toleranse	VIF
Afrika	0.516	1.937
Midtøsten	0.396	2.523
Asia	0.486	2.058
Amerika/Europa	0.448	2.231
Kvinne	0.953	1.049
Botid	0.110	9.057
Utdanning	0.872	1.147
Pensjonspoeng	0.777	1.287
Alder	0.152	6.589
Gift	0.668	1.497
Antall barn under 11 år	0.692	1.446
Tiltaksdeltakelse	0.537	1.862
Tid arbeidsledig	0.546	1.830
Antallbarn*Afrika	0.646	1.548
Antallbarn*Midtøsten	0.542	1.845
Antallbarn*Asia	0.616	1.623
Antallbarn*Amerika/Europa	0.679	1.472

Merk: det er et problem å inkludere variabler i logistisk regresjon dersom verdien av toleransen går under 0.1. Videre bør man vurdere å fjerne variabelen dersom toleransen er under 0.2. Problemet med multikolinearitet dukker som regel opp når vi har samspillsledd eller kvadratledd (Hamilton, Eikemo og Clausen 2007: 125). Disse korrelerer fordi de er konstruert med utgangspunkt i variabler som allerede er i modellen. Denne typen multikolinearitet bør ikke ses på som særlig problematisk, og det er viktig å understreke at vi vinner mer på å inkludere slike gjennom økt forklaringskraft, enn det vi taper på høy korrelasjon. I logistisk regresjon bør man

benytte en -2LL – test for å avgjøre om de korrelerte variablene bør beholdes (Eikemo og Clausen: 128).

D2 Test av diskriminering

Problemer med diskriminering i denne analysen oppstår dersom 100 % er i samme kategori på de kategoriske variablene. Problemet gjelder i hovedsak for dummykodede variabler. Eventuell diskriminering kan oppdages ved å se på frekvensfordelingen. Jeg ser kun på de dummykodede variablene som viser at det ikke er tilfeller av diskriminering blant de uavhengige variablene.

Tabell: krysstabell, andel med ulik høyeste fullførte utdanning av arbeidsledige 01.01.2006 i jobb 01.01.2008.

		Utdanning					total
		Ingen utd/ikke reg.	Gr.skole	VGS	Uni/høysk. lavere nivå	Uni/høysk, høyere nivå.	
Jobb 2008	I jobb	198	1845	2283	1896	1199	5775
	Ikke i jobb	635	5586	6100	1896	450	14667
	Total	833	7431	8383	3095	700	20442

Tabell: krysstabell, andel med ulikt opphav av arbeidsledige 01.01.2006 i jobb 01.01.2008.

		Opphavsregion					total
		Norge	Afrika	Midtøsten	Asia	Amerika/ Europa	
Jobb 2008	I jobb	5203	89	154	147	182	5775
	Ikke i jobb	13178	278	544	284	383	14667
	Total	833	7431	8383	3095	700	20442

Tabell: krysstabell, andel med ulikt antall pensjonspoeng av arbeidsledige 01.01.2006 i jobb 01.01.2008

		Antall pensjonspoeng				
		0	1	2	3	total
Jobb 2008	I jobb	1488	537	606	3144	5775
	Ikke i jobb	5286	1336	1586	6459	14667
	Total	6774	1873	2192	9603	20442

E. Utregninger for predikerte sannsynligheter

E1. Jobb 2008

Afrika:

$\hat{L}_1 = 0.850 + (-0.512 * Afrika) + (-0.638 * Midtøsten) + (0.016 * Asia) + (-0.094 * Amerika/Europa) + (-0.065 * kvinne) + (-0.014 * \text{\AA}r siden opph.tillatelse) + (-0.057 * grunnskole) + (0.177 * Videregående skole) + (0.620 * Uni.h\o{y}sk, lavere niv) + (0.582 * Uni.h\o{y}sk, h\o{y}ere niv) + (0.399 * 1 \text{\AA}r m. pensjonspoeng) + (0.476 * 2 \text{\AA}r m. pensjonspoeng) + (0.912 * 3 \text{\AA}r m. pensjonspoeng) + (-0.058 * alder) + (0.201 * gift) + (0.131 * antall barn u. 11) + (0.441 * tiltaksdeltakelse) + (-0.111 * \text{\AA}r arbeidsledig)$

I den praktiske bruken av likningen benytter jeg gjennomsnittsverdien blant respondentene p\aa de kontinuerlige variablene, for de dikotome variablene verdien 0 og for de dummykodede settene benytter den verdien n\aaermest gjennomsnittsverdien. For utdanning er dette videreg\aaende skole (1.8, hvor 2 er VGS) og for pensjonspoeng er dette 2 pensjonspoeng (1.7).

$\hat{L}_1 = 0.850 + (-0.512 * Afrika) + (-0.638 * 0) + (0.016 * 0) + (-0.94 * 0) + (-0.065 * 0) + (-0.014 * 34.52) + (-0.057 * 0) + (0.177 * 1) + (0.620 * 0) + (0.582 * 0) + (0.399 * 0) + (0.476 * 1) + (0.912 * 0) + (-0.058 * 41.21) + (0.201 * 0) + (0.131 * 0.24) + (0.441 * 0) + (-0.11 * 0.16)$

$\hat{L}_1 = -1.35662 + (-0.512 * Afrika)$

Videre finner jeg de predikerte logitene for de fra Afrika de som er fra Norge:

$\hat{L}_{Afrika} = -1.35662 + (-0.512 * 1) = -1.86862$ $\hat{L}_{Norge} = -1.35662 + (-0.512 * 0) = -1.35662$

De predikerte sannsynlighetene for \aa f\aa jobb i 2008 for de fra Afrika og de som er fra Norge kommer i arbeid blir da:

$P_{Afrika} = 1/(1 + e^{1.86862}) = 0.1337$

Norge:

$$P_{Norge} = 1/(1+e^{1.35662}) = 0.2048$$

Midtøsten:

$$\hat{L}_1 = 0.850 + (-0.512 * 0) + (-0.638 * \text{Midtøsten}) + (0.016 * 0) + (-0.094 * 0) + (-0.065 * 0) + (-0.014 * 34.52) + (-0.057 * 0) + (0.177 * 1) + (0.620 * 0) + (0.582 * 0) + (0.399 * 0) + (0.476 * 1) + (0.912 * 0) + (-0.058 * 41.21) + (0.201 * 0) + (0.131 * 0.24) + (0.441 * 0) + (-0.11 * 0.16)$$

$$\hat{L}_1 = -1.35662 + (-0.638 * \text{Midtøsten})$$

$$\hat{L}_{\text{Midtøsten}} = -1.35662 + (-0.638 * 1) = -1.99462$$

De predikerte sannsynlighetene for å få jobb i 2008 for de fra Midtøsten blir da:

$$P_{\text{Midtøsten}} = 1/(1+e^{1.99462}) = 0.11977$$

Øvrige Asia:

$$\hat{L}_1 = 0.850 + (-0.512 * 0) + (-0.638 * 0) + (0.016 * \text{ASIA}) + (-0.094 * 0) + (-0.065 * 0) + (-0.014 * 34.52) + (-0.057 * 0) + (0.177 * 1) + (0.620 * 0) + (0.582 * 0) + (0.399 * 0) + (0.476 * 1) + (0.912 * 0) + (-0.058 * 41.21) + (0.201 * 0) + (0.131 * 0.24) + (0.441 * 0) + (-0.11 * 0.16)$$

$$\hat{L}_1 = -1.35662 + (0.016 * \text{ASIA})$$

$$\hat{L}_{\text{ASIA}} = -1.35662 + (0.016 * 1) = -1.34062$$

De predikerte sannsynlighetene for å få jobb i 2008 for de fra Asia blir da:

$$P_{\text{ASIA}} = 1/(1+e^{1.34062}) = 0.2074$$

Sør – og Mellom-Amerika og Øst – Europa:

$$\hat{L}_1 = 0.850 + (-0.512 * 0) + (-0.638 * 0) + (0.016 * 0) + (-0.094 * \text{Amerika/Europa}) + (-0.065 * 0) + (-0.014 * 34.52) + (-0.057 * 0) + (0.177 * 1) + (0.620 * 0) + (0.582 * 0) + (0.399 * 0) + (0.476 * 1) + (0.912 * 0) + (-0.058 * 41.21) + (0.201 * 0) + (0.131 * 0.24) + (0.441 * 0) + (-0.11 * 0.16)$$

$$\hat{L}_1 = -1.35662 + (-0.094 * \text{Amerika/Europa})$$

$$\hat{L}_{\text{Amerika/Europa}} = -1.35662 + (-0.094 * 1) = -1.45062$$

De predikerte sannsynlighetene for de fra Sør og Mellom-Amerika samt Øst - Europa får jobb i 2008 blir da:

$$P_{\text{Amerika/Europa}} = 1/(1+e^{1.45062}) = 0.1899$$

E2. Jobb 2007

$$\hat{L}_I = 0.364 + (-0.810 * Afrika) + (-0.634 * Midtøsten) + (-0.327 * ØvrigeAsia) + (-0.255 * Amerika/Europa) + (0.012 * 0) + (-0.018 * 34.52) + (-0.140 * 0) + (0.049 * 1) + (0.530 * 0) + (0.489 * 0) + (0.501 * 0) + (0.552 * 1) + (0.951 * 0) + (-0.050 * 41.21) + (0.181 * 0) + (0.124 * 0.24) + (0.340 * 0) + (-0.116 * 0.16)$$

$$\text{Afrika: } \hat{L}_I = -1.70566 + (-0.810 * Afrika)$$

$$\hat{L}_{Afrika} = -1.70566 + (-0.810 * 1) = -2.51566$$

$$\text{Norge: } \hat{L}_{Norge} = -1.35662 + (Ikke-vestlig region * 0) = -1.70566$$

De predikerte sannsynlighetene for jobb i 2007 for de fra Afrika og Norge blir da:

$$P_{Afrika} = 1/(1+e^{2.51566}) = 0.07476 \quad P_{Norge} = 1/(1+e^{1.70566}) = 0.1537$$

$$\text{Midtøsten: } \hat{L} = -1.70566 + (-0.634 * 1) = -2.33966$$

$$P_{Midtøsten} = 1/(1+e^{2.33966}) = 0.08789$$

$$\text{Øvrige Asia: } \hat{L} = -1.70566 + (-0.327 * 1) = -2.03266$$

$$P_{ØvrigeAsia} = 1/(1+e^{2.03266}) = 0.1158$$

$$\text{Sør- og Mellom-Amerika: } \hat{L} = -1.70566 + (-0.255 * 1) = -1.96066$$

$$P_{Amerika/Europa} = 1/(1+e^{1.96066}) = 0.1408$$

E3. Jobb og/eller utdanning 2008

Afrika:

$$\hat{L}_I = 2.404 + (0.848 * Afrika) + (1.113 * 0) + (-0.501 * 0) + (-0.492 * 0) + (0.010 * 0) + (-0.032 * 34.52) + (0.256 * 0) + (1.187 * 0) + (0.996 * 0) + (0.114 * 0) + (0.399 * 0) + (0.084 * 0) + (0.452 * 0) + (-0.074 * 41.21) + (0.143 * 0) + (-0.034 * 0.24) + (0.416 * 0) + (-0.19 * 0.16)$$

$$\hat{L}_I = -1.78874 + (0.848 * Afrika)$$

$$\hat{L}_{Afrika} = -1.78874 + (0.848 * 1) = -0.94074 \quad \hat{L}_{IkkeAfrika} = -1.78874 + (-0.016 * 0) = -1.78874$$

De predikerte sannsynlighetene for de fra Afrika og de som ikke er fra Afrika får jobb og/eller starter i utdanning blir da:

$$P_{Afrika} = 1/(1+e^{0.94074}) = 0.28075 \quad P_{Norge} = 1/(1+e^{1.78874}) = 0.143227$$

Effekten av å komme fra Afrika på sannsynligheten for jobb og/eller utdanning, kontrollert for at personen har hatt oppholdstillatelse i 34.52 år, er mann, ikke har utdanning, ikke har pensjonspoeng, er 41.21 år, ikke er gift, har 0.24 barn, ikke har deltatt på tiltak og har vært arbeidsledig i 0.16 år er gitt ved:

$$0.28075 - 0.143227 = 0.14$$

$$\text{Norge: } P_{\text{Norge}} = 1/(1+e^{1.78874}) = 0.143227$$

Midtøsten:

$$\hat{L}_1 = 2.404 + (0.848 * 0) + (1.113 * \text{Midtøsten}) + (-0.501 * 0) + (-0.492 * 0) + (0.010 * 0) + (-0.032 * 34.52) + (0.256 * 0) + (1.187 * 0) + (0.996 * 0) + (0.114 * 0) + (0.399 * 0) + (0.084 * 0) + (0.452 * 0) + (-0.074 * 41.21) + (0.143 * 0) + (-0.034 * 0.24) + (0.416 * 0) + (-0.19 * 0.16)$$

$$\hat{L}_1 = -1.78874 + (1.113 * \text{Midtøsten})$$

$$\hat{L}_{\text{Midtøsten}} = -1.78874 + (1.113 * 1) = -0.67574 \quad \hat{L}_{\text{IkkeMidtøsten}} = -1.78874 + (1.113 * 0) = -1.78874$$

De predikerte sannsynlighetene for de fra Midtøsten og de som ikke er fra Midtøsten får jobb og/eller starter i utdanning blir da:

$$P_{\text{Midtøsten}} = 1/(1+e^{0.67574}) = 0.337213$$

$$P_{\text{IkkeMidtøsten}} = 1/(1+e^{1.78874}) = 0.143227$$

Effekten av å komme fra Midtøsten på sannsynligheten for jobb og/eller utdanning, kontrollert for at personen har hatt oppholdstillatelse i 34.52 år, er mann, ikke har utdanning, ikke har pensjonspoeng, er 41.21 år, ikke er gift, har 0.24 barn, ikke har deltatt på tiltak og har vært arbeidsledig i 0.16 år er gitt ved:

$$0.337213 - 0.143227 = 0.19$$

Øvrige Asia:

$$\hat{L}_1 = 2.404 + (0.848 * 0) + (1.113 * 0) + (-0.501 * \text{ASIA}) + (-0.492 * 0) + (0.010 * 0) + (-0.032 * 34.52) + (0.256 * 0) + (1.187 * 0) + (0.996 * 0) + (0.114 * 0) + (0.399 * 0) + (0.084 * 0) + (0.452 * 0) + (-0.074 * 41.21) + (0.143 * 0) + (-0.034 * 0.24) + (0.416 * 0) + (-0.19 * 0.16)$$

$$\hat{L}_1 = -1.78874 + (-0.501 * \text{ASIA})$$

$$\hat{L}_{\text{Asia}} = -1.78874 + (-0.501 * 1) = -2.28974 \quad \hat{L}_{\text{IkkeAsia}} = -1.78874 + (-0.501 * 0) = -1.78874$$

De predikerte sannsynlighetene for de fra øvrige Asia og de som ikke er fra øvrige Asia får jobb og/eller starter i utdanning blir da:

$$P_{\text{Asia}} = 1/(1+e^{2.28974}) = 0.091976$$

$$P_{\text{IkkeAsia}} = 1/(1+e^{1.78874}) = 0.143227$$

Effekten av å komme fra øvrige Asia på sannsynligheten for jobb og/eller utdanning, kontrollert for at personen har hatt oppholdstillatelse i 34.52 år, er mann, ikke har utdanning, ikke har pensjonspoeng, er 41.21 år, ikke er gift, har 0.24 barn, ikke har deltatt på tiltak og har vært arbeidsledig i 0.16 år er gitt ved:

$$0.091976 - 0.143227 = -0.05$$

Sør – og Mellom-Amerika og Øst – Europa:

$$\hat{L}_1 = 2.404 + (0.848 * 0) + (1.113 * 0) + (-0.501 * 0) + (-0.492 * \text{Amerika/Europa}) + (0.010 * 0) + (-0.032 * 34.52) + (0.256 * 0) + (1.187 * 0) + (0.996 * 0) + (0.114 * 0) + (0.399 * 0) + (0.084 * 0) + (0.452 * 0) + (-0.074 * 41.21) + (0.143 * 0) + (-0.034 * 0.24) + (0.416 * 0) + (-0.19 * 0.16)$$

$$\hat{L}_1 = -1.78874 + (-0.492 * \text{Amerika/Europa})$$

$$\hat{L}_{\text{Amerika/Europa}} = -1.78874 + (-0.492 * 1) = -2.28074 \quad \hat{L}_{\text{IkkeAmerika/Europa}} = -1.78874 + (-0.492 * 0) = -1.78874$$

De predikerte sannsynlighetene for de fra Sør – og Mellom-Amerika samt Øst - Europa får jobb og/eller starter i utdanning blir da:

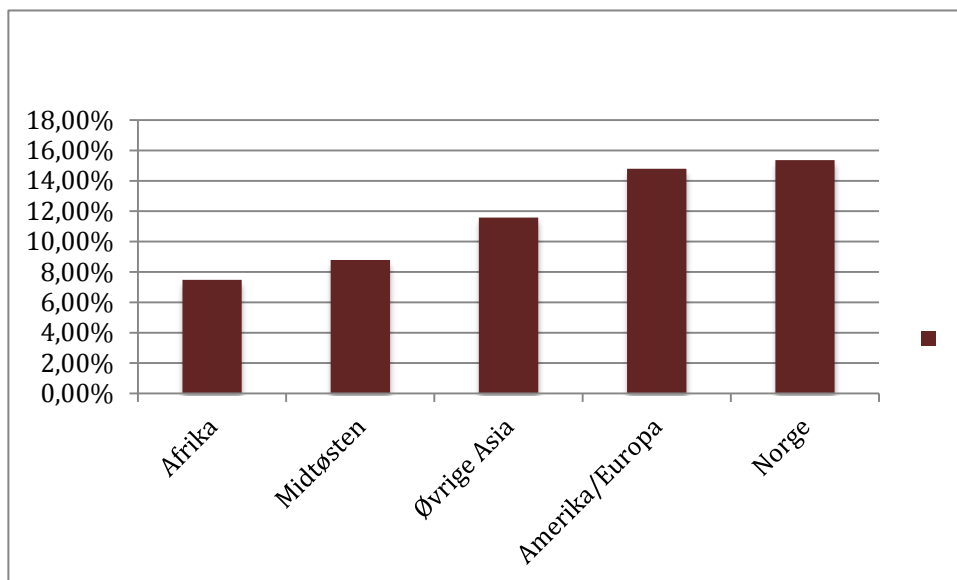
$$P_{\text{Amerika/Europa}} = 1/(1+e^{2.28074}) = 0.09273 \quad P_{\text{IkkeAmerika/Europa}} = 1/(1+e^{1.78874}) = 0.143227$$

Effekten av å komme fra øvrige Asia på sannsynligheten for jobb og/eller utdanning, kontrollert for at personen har hatt oppholdstillatelse i 34.52 år, er mann, ikke har utdanning, ikke har pensjonspoeng, er 41.21 år, ikke er gift, har 0.24 barn, ikke har deltatt på tiltak og har vært arbeidsledig i 0.16 år er gitt ved:

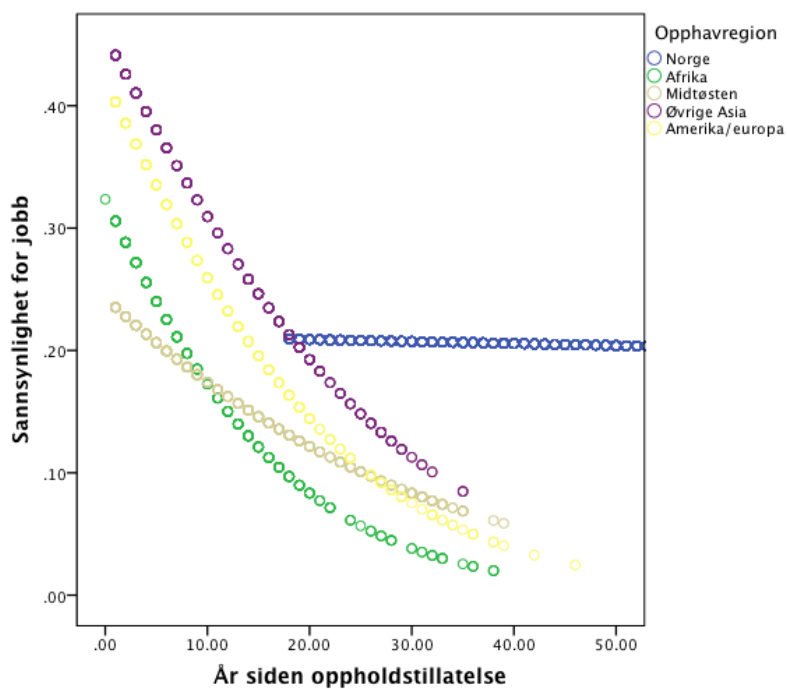
$$0.09273 - 0.143227 = -0.05$$

F. Figurer og tabeller som blir kommentert i oppgaven

F1. Figur: Sannsynligheten for jobb 01.01.2007 for personer som var arbeidsledig per 01.01.2006 med ulikt opphav, korrigert for andre forhold.



F2. Figur: Betinget effektplott av effekten av botid på jobbsannsynlighet for arbeidsledige per 01.01.2006 med ulikt opphav per 01.01.2008.



F3. Regresjonstabeller. Uavhengige variabelers innvirkning for arbeidsledige 01.01.2006 sin sannsynlighet for jobb 01.01.2007 og 01.01.2008.

JOBBS 2007	Modell 1			Modell 2			Modell 3			Modell 4			Modell 5		
	B	S.E	Exp(B)	B	S.E	Exp(B)	B	S.E	Exp(B)	B	S.E	Exp(B)	B	S.E	Exp(B)
Konstant	-1.389***	0.018	0.270	0.333**	0.123	1.395	0.314*	0.126	1.369	0.361**	0.126	1.435	0.364**	0.127	1.439
Region ¹															
Afrika	-0.424**	0.147	0.655	-1.804***	0.158	0.165	-1.984***	0.160	0.138	-0.789***	0.187	0.454	-0.810***	0.187	0.445
Midtøsten	-0.253*	0.102	0.776	-1.531***	0.116	0.216	-1.727***	0.119	0.178	-0.592***	0.152	0.553	-0.634***	0.153	0.531
Asia	0.059	1.117	1.061	-1.160***	0.130	0.314	-1.414***	0.133	0.243	-0.307	0.161	0.736	-0.327*	0.161	0.721
Amerika/Europa	0.150	0.100	1.162	-1.255***	0.116	0.285	-1.529***	0.119	0.217	-0.232	0.157	0.793	-0.255	0.158	0.775
Kvinne				-0.014	0.036	0.986	0.055	0.036	1.056	0.015	0.037	1.015	0.012	0.037	1.112
År siden opph.tillatelse				-0.061***	0.002	0.941	-0.076***	0.002	0.927	-0.018***	0.005	0.982	-0.018***	0.005	0.982
Utdanning ²															
Grunnskole				0.122	0.112	1.130	0.094	0.113	1.098	-0.119	0.115	0.888	-0.140	0.115	0.870
Videregående skole				0.520***	0.112	1.682	0.262*	0.115	1.300	0.059	0.116	1.061	0.049	0.117	1.050
Uni.høysk, lavere niv				1.028***	0.115	2.795	0.752***	0.118	2.122	0.529***	0.119	1.697	0.530***	0.120	1.700
Uni.høysk, høyere niv				1.040***	0.138	2.830	0.705***	0.141	2.024	0.489***	0.142	1.630	0.489**	0.143	1.630
Pensjonspoeng ³															
1 år m. pensjonspoeng							0.540***	0.060	1.716	0.511***	0.069	1.667	0.501***	0.069	1.651
2 år m. pensjonspoeng							0.603***	0.067	1.827	0.567***	0.067	1.764	0.552***	0.068	1.736
3 år m. pensjonspoeng							1.093***	0.050	2.984	0.975***	0.051	2.650	0.951***	0.052	2.588
Alder										-0.050***	0.004	0.951	-0.050***	0.004	0.951
Gift										0.175***	0.049	1.191	0.181***	0.049	1.198
Antall barn u. 11										0.127***	0.037	1.135	0.124***	0.037	1.132
Tiltaksdeltakelse													0.340***	0.067	1.405
År arbeidsledig													-0.116***	0.033	0.891
N	20442			20442			20442			20442			20442		
Endring i -2LL	-18.240***			-1526.894***			-525.284***			-208.161***			-25.647***		

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

¹ Etnisk norske som referansekategori

² Ingen utdanning som referansekategori

³ Ingen pensjonspoeng som referansekategori.

JOB 2008	Modell 1			Modell 2			Modell 3			Modell 4		
	B	S.E	Exp(B)	B	S.E	Exp(B)	B	S.E	Exp(B)	B	S.E	Exp(B)
Konstant	-0.929***	0.016	0.395	0.900***	0.023	0.407	1.057***	0.049	2.877	1.062***	0.054	2.892
Region ¹												
Afrika	-0.206+	0.123	0.814	-0.207+	0.123	0.813	-0.412**	0.126	0.662	-0.534***	0.127	0.586
Midtøsten	-0.333***	0.093	0.717	-0.333***	0.093	0.717	-0.449***	0.095	0.638	-0.647***	0.097	0.524
Asia	0.271**	0.103	1.311	-0.279**	0.103	1.322	0.207+	0.106	1.230	0.083	0.108	1.087
Amerika/Europa	0.185*	0.016	1.204	0.190*	0.092	1.210	0.116	0.095	1.123	0.021	0.096	1.021
Kvinne				-0.058+	0.031	0.944	-0.049	0.033	0.952	-0.118***	0.033	0.888
Alder							-0.052***	0.001	0.950	-0.055***	0.001	0.946
Gift										0.248***	0.043	1.281
Antall barn u.11										0.277***	0.033	1.320
Botid												
Utdanning ²												
Grunnskole												
Videregående skole												
Uni.høysk, lavere niv												
Uni.høysk, høyere niv												
Pensjonspoeng ³												
1 år m. pensjonspoeng												
2 år m. pensjonspoeng												
3 år m. pensjonspoeng												
År arbeidsledig												
Tiltaksdeltakelse												
N	20442			20442			20442			20442		
Endring i -2LL	-28.051***			- 3.421+			-2063.010***			- 149.182***		

+p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

¹ Etnisk norske som referansekategori

² Ingen utdanning som referansekategori

³ Ingen pensjonspoeng som referansekategori

JOBBS 2008 Fortsettelse	Modell 5			Modell 6			Modell 7			Modell 8			Modell 9		
	B	S.E	Exp(B)	B	S.E	Exp(B)	B	S.E	Exp(B)	B	S.E	Exp(B)	B	S.E	Exp(B)
Konstant	0.965***	0.061	2.625	0.851	0.113	2.342	0.843***	0.115	2.323	0.845***	0.115	2.329	0.850**	0.116	2.341
Region ¹															
Afrika	-0.222	0.156	0.801	-0.189	0.158	0.828	-0.474**	0.161	0.622	-0.481**	0.161	0.618	-0.512**	0.161	0.600
Midtøsten	-0.341	0.132	0.711	-0.300*	0.134	0.741	-0.578***	0.138	0.561	-0.583***	0.138	0.558	-0.638***	0.139	0.528
Asia	0.384**	1.139	1.468	0.395**	0.141	1.485	0.046	0.144	1.047	0.041	0.144	1.042	0.016	0.144	1.016
Amerika/Europa	0.355**	0.137	1.426	0.320*	0.139	1.378	-0.059***	0.034	0.943	-0.065	0.143	0.937	-0.094	0.144	0.910
Kvinne	-0.113**	0.033	0.893	-0.139***	0.034	0.871	-0.059+	0.034	0.043	-0.060+	0.034	0.942	-0.065+	0.034	0.937
Alder	-0.066***	0.003	0.936	-0.065***	0.004	0.937	-0.057***	0.004	0.944	-0.057***	0.004	0.944	-0.058***	0.004	0.944
Gift	0.253***	0.043	1.287	0.220***	0.044	1.246	0.188***	0.045	1.207	0.191***	0.045	1.211	0.201***	0.045	1.222
Antall barn u. 11	0.261***	0.033	1.299	0.220***	0.033	1.246	0.134***	0.034	1.143	0.134***	0.034	1.143	0.131***	0.034	1.140
Botid	0.014**	0.004	1.014	0.008+	0.004	1.008	-0.014**	0.005	0.986	-0.014**	0.005	0.986	-0.024**	0.005	0.986
Utdanning ²															
Grunnskole				-0.038	0.103	0.963	-0.028	0.105	0.973	-0.029	0.105	0.971	-0.057	0.105	0.944
Videregående skole				0.368***	0.104	1.445	0.189+	0.106	1.208	0.190+	0.106	1.209	0.177+	0.106	1.193
Uni.høysk, lavere niv				0.804***	0.108	2.234	0.616***	0.109	1.852	0.618***	0.109	1.855	0.620***	0.109	1.859
Uni.høysk, høyere niv				0.810***	0.130	2.248	0.575***	0.131	1.777	0.580***	0.132	1.786	0.582***	0.132	1.790
Pensjonspoeng ³															
1 år m. pensjonspoeng							0.415***	0.064	1.514	0.413***	0.064	1.511	0.399***	0.065	1.491
2 år m. pensjonspoeng							0.502***	0.062	1.653	0.498***	0.062	1.646	0.476***	0.062	1.610
3 år m. pensjonspoeng							0.955***	0.046	2.600	0.947***	0.047	2.578	0.912***	0.047	2.488
År arbeidsledig										0.023	0.022	1.023	-0.111***	0.030	0.895
Tiltaksdeltakelse													0.441***	0.062	1.554
N	20442			20442			20442			20442			20442		
Endring i -2LL	-11.773**			-341.948***			-459.565***			-1.038			-50.032***		

+p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

¹ Etnisk norske som referansekategori

² Ingen utdanning som referansekategori

³ Ingen pensjonspoeng som referansekategori

JOB 2008 m. samspill	Modell 1			Modell 2			Modell 3			Modell 4			Modell 5		
	B	S.E	Exp(B)	B	S.E	Exp(B)	B	S.E	Exp(B)	B	S.E	Exp(B)	B	S.E	Exp(B)
Konstant	0.555***	0.068	1.741	0.458***	0.113	1.582	0.520***	0.069	1.682	0.378***	0.072	1.460	0.551***	0.068	1.735
Region ¹															
Afrika	-0.488**	0.161	0.614	-0.059	0.225	0.942	-0.266	0.190	0.766	0.574*	0.250	1.775	-0.375*	0.181	0.688
Midtøsten	-0.603***	0.138	0.547	-0.353*	0.180	0.702	-0.244	0.160	0.783	0.174	0.214	1.190	-0.424**	0.163	0.655
Asia	0.054	0.143	1.056	0.571**	0.196	1.769	0.448*	0.184	1.565	1.138***	0.242	3.122	0.189	0.155	1.208
Amerika/Europa	-0.047	0.142	0.954	0.420*	0.185	1.522	0.229	0.172	1.258	0.992***	0.219	2.698	0.048	0.034	1.049
Kvinne	-0.050	0.034	0.951	-0.058+	0.034	0.943	-0.059+	0.034	0.043	-0.055	0.034	0.947	-0.053	0.034	0.949
Alder	-0.056***	0.004	0.945	-0.058***	0.004	0.944	-0.056***	0.004	0.945	-0.066***	0.004	0.936	-0.055	0.004	0.947
Gift	0.209***	0.045	1.233	0.193***	0.045	1.213	0.207***	0.045	1.230	0.181***	0.045	1.198	0.209***	0.045	1.232
Antall barn u. 11	0.136***	0.034	1.146	0.133***	0.034	1.142	0.130***	0.034	1.139	0.124***	0.034	1.132	0.192***	0.037	1.212
Botid	-0.016**	0.004	0.984	-0.013**	0.004	0.987	-0.016***	0.004	0.984	-0.001	0.005	0.999	-0.017***	0.004	0.983
Utdanning	0.265***	0.020	1.303	0.311***	0.022	1.365	0.271***	0.020	1.311	0.286***	0.020	1.331	0.263***	0.020	1.301
Pensjonspoeng	0.296***	0.015	1.345	0.293***	0.015	1.340	0.324***	0.016	1.382	0.295***	0.015	1.343	0.294***	0.015	1.342
År arbeidsledig	-0.106***	0.030	0.899	-0.103**	0.030	0.902	-0.103**	0.030	0.903	-0.102**	0.030	0.903	-0.104***	0.030	0.901
Tiltaksdeltakelse	0.428***	0.062	1.534	0.440***	0.062	1.553	0.430***	0.062	1.538	0.424***	0.062	1.528	0.428***	0.062	1.534
Utdanning*Afrika				-0.227*	0.130	0.758									
Utdanning*Midtøsten				-0.130	0.088	0.878									
Utdanning*Asia				-0.345***	0.097	0.708									
Utdanning*Amerika/Europa				-0.293***	0.084	0.746									
Pensjon*Afrika							-0.185+	0.096	0.831						
Pensjon*Midtøsten							-0.287***	0.074	0.751						
Pensjon*Asia							-0.269**	0.081	0.764						
Pensjon*Amerika/Europa							-0.194**	0.072	0.824						
Botid*Afrika										-0.082***	0.022	0.922			
Botid*Midtøsten										-0.041**	0.013	0.960			
Botid*Asia										-0.062***	0.014	0.940			
Botid*Amerika/Europa										-0.072***	0.015	0.930			
Antbarn*Afrika													-0.321+	0.180	0.726
Antbarn*Midtøsten													-0.385*	0.152	0.681
Antbarn*Asia													-0.409*	0.198	0.665
Antbarn*Amerika/Europa													-0.343*	0.068	0.710
N	20442			20442			20442			20442			20442		
Endring i -2LL	-3070.810***			-28.196***			-34.198***			-62.185***			-16.593**		

