

Kristian Rose Tronstad

# Mangfold og likestilling i arbeidslivet

Holdninger og erfaringer blant arbeidsgivere  
og tillitsvalgte





Kristian Rose Tronstad

## **Mangfold og likestilling i arbeidslivet**

Holdninger og erfaringer blant arbeidsgivere  
og tillitsvalgte

© Fafo 2010

ISBN 978-82-7422-764-4 (papirutgave)

ISBN 978-82-7422-765-1 (nettutgave)

ISSN 0801-6143

Omslagsfoto: © Regin Hjertholm / Samfoto

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

# Innhold

Forord .....	5
Sammendrag .....	7
<b>1 Innledning .....</b>	<b>9</b>
Bakgrunn og tema .....	9
Problemstillinger .....	10
Metode .....	11
Utvalget .....	11
Svarprosent og frafall .....	13
Vekt for trekksannsynlighet og frafall .....	15
<b>2 Kjennetegn ved virksomhetene i undersøkelsen .....</b>	<b>17</b>
Bedriftsdemografi .....	17
Virksomheter fra hele landet .....	17
<b>3 Hva er problemet? .....</b>	<b>23</b>
Kjennetegn ved det norske arbeidsmarkedet .....	23
Økt innvandring – hvem er de, og hvordan går det med dem? .....	24
Lav arbeidsledighet i Norge .....	24
... men betydelig høyere for innvandrere .....	25
Sysselsettingen blant innvandrere øker, men forskjellene for enkelte grupper vedvarer .....	26
Hvor og med hva jobber innvandrere? .....	28
<b>4 Situasjonen på arbeidsmarkedet .....</b>	<b>31</b>
Får de tak i kvalifisert arbeidskraft? .....	33
Kriterier for ansettelse .....	34
<b>5 Erfaringer med og holdninger til innvandrere .....</b>	<b>37</b>
Rekruttering av innvandrere og vurdering av kompetanse .....	42
Virksomhetenes interesse for ekstern rådgivning .....	46

<b>6 Aktivitets- og rapporteringsplikt .....</b>	<b>49</b>
Kjønnslikestilling .....	49
Personer med redusert funksjonsevne .....	51
Etnisitet.....	52
Kjennskap til aktivitets- og rapporteringsplikten .....	54
<b>7 Tiltak for mangfold og likestilling .....</b>	<b>55</b>
<b>8 Tillitsvalgtes erfaringer.....</b>	<b>61</b>
Organisasjonsgrad .....	62
Innvandrere på arbeidsplassen .....	62
Håndtering av diskrimineringssaker .....	64
<b>9 Konklusjon og oppsummering .....</b>	<b>67</b>
<b>10 Veien videre.....</b>	<b>73</b>
Referanser .....	74
Vedlegg 1 Spørreskjema arbeidsgivere .....	77
Vedlegg 2 Spørreskjema tillitsvalgte .....	86

# Forord

Regjeringen la i april 2009 fram Handlingsplan for å fremme likestilling og hindre etnisk diskriminering 2009–2012. Innsatsen i planen er rettet mot å bekjempe den diskriminering som særlig innvandrere og deres barn, samer og nasjonale minoriteter kan oppleve på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. Regjeringen samarbeider med de åtte hovedorganisasjonene i arbeidslivet om felles tiltak som inngår i planen for å fremme likestilling og motvirke diskriminering i arbeidslivet. Et av hovedmålene med handlingsplanen er å bidra til en god implementering av de nye aktivitets- og rapporteringspliktene. Et annet hovedmål er å øke kunnskapen om art, omfang og årsaker til diskriminering for å kunne sette i verk mer treffsikre tiltak. Denne rapporten er skrevet på oppdrag fra Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet og hovedorganisasjonene i arbeidslivet (Akademikerne, NHO, HSH, Spekter, KS, Unio, LO og YS) og er ett av tiltakene i handlingsplanen for å bedre kunnskapen om art og omfang av etnisk diskriminering.

I løpet av de siste ti årene har mangfoldet i arbeidslivet økt, og i dag er det mer enn 250 000 innvandrere i norsk arbeidsliv. Hvordan er arbeidsgiveres og tillitsvalgte erfaringer med denne utviklingen? Og hva gjøres for å hindre etnisk diskriminering? Denne rapporten kartlegger hvilke tiltak tillitsvalgte og arbeidsgivere har satt i verk for å fremme mangfold og likestilling på arbeidsplassen. Vi undersøker også hvilken betydning arbeidsgivere og tillitsvalgte tillegger den nylig innførte aktivitets- og rapporteringsplikten i diskrimineringsloven.

Representanter for alle oppdragsgiverne, i tillegg til Likestillings- og diskrimineringsombudet, har vært referansegruppe for prosjektet. Takk for godt samarbeid og nyttige innspill i ulike deler av prosessen.

Forskningsjef Anne Britt Djuve har vært prosjektleder og kvalitetssikrer i prosjektet. Kristian Rose Tronstad har hatt ansvar for utvikling av spørreskjema, bearbeiding og analyser av data og har skrevet rapporten. Respons Analyse ved Idar Eidset har hatt ansvar for innsamling av data. Takk til kollega Hanne Kavli for nyttige innspill i utforming av spørreskjema og til Fafos informasjonsavdeling for ferdigstillelse av rapporten.

Oslo, november 2010

Kristian Rose Tronstad





## Sammendrag

Formålet med dette prosjektet er å gi et bedre kunnskapsgrunnlag om arbeidsgiveres og tillitsvalgtes erfaringer med og holdninger til mangfold og likestilling på arbeidsplassen. Hvordan er kjennskapen til aktivitets- og rapporteringsplikten, og hvilken betydning har den lovpålagte plikten hatt i virksomhetene etter et års virke? Hovedvekten i denne rapporten er på etnisitet, men også andre diskrimineringsgrunnlag er trukket inn i analysen der det har vært hensiktsmessig.

Høy innvandring og stor etterspørsel etter arbeidskraft de senere år har ført til at mange innvandrere er blitt inkludert i arbeidslivet. Siden årtusenskiftet har antallet innvandrere i arbeidslivet økt med om lag 10 000 hvert år. Undersøkelsen viser at to av tre virksomheter har én eller flere ansatte med ikke-vestlig bakgrunn. Språk- og kulturkunnskaper, men også kreativitet og nytenkning, høyere arbeidsmoral og et mer internasjonalt og mangfoldig arbeidsmiljø trekkes fram av arbeidsgivere og tillitsvalgte som fordeler med å ha innvandrere ansatt. Dårlige norskkunnskaper og kulturforskjeller oppgis hyppigst som ulempene med å ha innvandrere ansatt. Formell utdanning er et viktig kriterium i ansettelsesprosesser i både offentlig og privat sektor, og funn i denne undersøkelsen tyder på at arbeidsgiverne har problemer med å vurdere ikke-vestlige innvandreres utdanning og kompetanse. Dette reduserer innvandreres sjanser for å bli innkalt til intervju og dermed få jobb.

Rapporten viser at mer enn halvparten av virksomhetene har fastlagt konkrete mål for likestilling. Det er innenfor offentlig administrasjon og helse- og sosialtjenester at virksomhetene hyppigst har slike planer, mens bygg og anlegg, hotell og restaurant og transportnæringen er de bransjene hvor slike planer er minst vanlige. Funnene i denne analysen indikerer at mangfoldsarbeidet *er* en trinnvis prosess, hvor et lite mindretall har høye ambisjoner, omfattende planer og et knippe av ulike tiltak. For de fleste ser mangfoldsarbeidet ut til å være koblet til mer enkeltstående tiltak, og da gjerne tiltak som kan kvalifisere og forberede innvandrerne på utfordringene i det norske arbeidslivet.

Mens aktivitets- og rapporteringsplikten har vært virksom i åtte år når det gjelder kjønnslikestilling, er plikten til å rapportere bare ett år gammel når det gjelder etnisitet og redusert funksjonsevne. I undersøkelsen svarer en av tre arbeidsgivere at aktivitets- og rapporteringsplikten har hatt betydning for virksomhetens arbeid for å fremme likestilling mellom majoritet og etniske minoriteter.

Med finanskrisen sank sysselsettingen, og i enkelte næringer (bygg og anlegg) har arbeidsledigheten steget betydelig. For innvandrere medførte dette at ledigheten økte spesielt blant polske mannlige arbeidsinnvandrere. Foreløpig ser det ikke ut til at andre etablerte innvandrergupper har blitt skjøvet ut i ledighet i større grad enn befolkningen for øvrig. Men gruppen av innvandrere forandrer seg raskt, og det kommer nye innvandrere til Norge fortløpende. Tidligere forskning tyder på at *når* man kommer, påvirker mulighetene framover. De som kommer i oppgangstider kommer lettere inn i arbeidslivet enn de som kommer i en nedgangsperiode. Dette innebærer at tiden vi nå er inne i er en viktig fase for partene i arbeidslivet og for politikere til aktivt å jobbe for likestilling og mot diskriminering i arbeidslivet.

# 1 Innledning

## Bakgrunn og tema

Dette prosjektet omhandler arbeidsgiveres og tillitsvalgte erfaringer med og holdninger til å rekruttere arbeidstakere med innvandrerbakgrunn.

Motivene for å drive aktiv rekruttering og mangfoldsledelse kan grovt sett deles i tre: penger, moral og lovpålegg. Det er ikke noen hovedproblemstilling for dette prosjektet å kvantifisere betydningen av de tre. Derimot ønsker vi å kartlegge erfaringene som er gjort med mangfold og hvilke konsekvenser disse kan tenkes å ha for lønnsomhetsvurderinger, hvilke typer som vurderer det som en samfunnsoppgave å henholdsvis rekruttere og kompetanseutvikle ulike grupper av arbeidstakere, og hvordan lovpålegg (rapporteringsplikt) implementeres.

Eksisterende forskning peker på at lønnsomhetsvurderinger har betydelige konsekvenser for private selskapers rekrutterings- og kompetanseutviklingsinnsats, mens et mindretall av virksomhetene opplever det som sitt ansvar å sørge for etnisk mangfold i arbeidsstokken. Noe flere opplever det som et ansvar å sørge for økt sysselsetting blant seniorer (Djuve 2005, IMDi 2006, Midtsundstad 2007).

I offentlig sektor er situasjonen en annen, både som følge av direkte instruksjonsmuligheter og at 70 prosent av stillingene i statlig sektor krever akademisk utdanning. Innvanderes andel av ansatte i staten er lavere enn i privat sektor, men innvandrere med «ikke-vestlig» bakgrunn og mer enn fire års botid er relativt godt representert i yrker med høye kompetansekrav i staten. I privat sektor er det ansatt flere innvandrere, men mange av disse er ansatt i yrker uten krav til utdanning (Olsen 2009). Disse ulikhetene får konsekvenser for både rekrutteringsstrategi og lønnsomhetsvurderinger. Ulikhetene mellom privat og offentlig sektor tilsier at analysene som skal gjennomføres må være sektorspesifikke.

Tidligere forskning om innvandrere og arbeidsmarkedet har gjerne søkt å finne forklaringer på den lave yrkesdeltakelsen i individuelle kjennetegn hos innvandrerne (Djuve og Hagen 1995, Blom og Ritland 1997, Blom 1998), mangler ved det offentlige virkemiddelapparatet (Djuve og Pettersen 1997, Djuve m.fl. 2001). Ved å spørre innvandrere om deres subjektive opplevelse av diskriminering, kan man få et innblikk i innvandrernes møte med det norske arbeidslivet og erfaringer fra arbeidslivet (Tronstad 2009, Tynes og Sterud 2009). For å få en bedre forståelse av situasjonen for innvandrere på arbeidsmarkedet er det viktig å trekke inn arbeidsgivernes erfaringer, vurderinger og holdninger (Rogstad 2001).

## Problemstillinger

Tre hovedproblemstillinger skal belyses i denne rapporten:

1. Arbeidsgiveres og tillitsvalgtes holdninger til og erfaringer med (etnisk) mangfold på alle nivåer i virksomheten.
2. Arbeidsgiveres og tillitsvalgtes holdninger til tiltak og erfaringer med å fremme likestilling og hindre diskriminering på ulike grunnlag.
3. Arbeidsgiveres kjennskap til aktivitets- og rapporteringsplikten i diskrimineringslovgivningen samt deres behov for råd og veiledning for å fremme likestilling og mangfold.

Den offentlige mangfoldspolitikken er bredt definert og omfatter kjønn, etnisitet, alder, seksuell orientering og nedsatt funksjonsevne. Dette prosjektet har hovedvekten på etnisk mangfold, men kjønnslikestilling og tiltak for inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne er omfattet av spørsmålene knyttet til rapporteringsplikten. I tillegg er kjønn, seksuell orientering, nedsatt funksjonsevne og det å ha vært straffedømt tatt med som sammenlikningsgrupper i et av spørsmålene om rekruttering. Et slikt komparativt perspektiv øker etter vår oppfatning nytten av dataene.

Begrepet «mangfold» er antakelig lite egnet til å bruke i spørsmålsformuleringer. Når det gjelder erfaringer med mangfold må det konkretiseres hva slags type mangfold det siktes til, og på hvilken måte mangfold har vært opplevd som en styrke og eller en utfordring for arbeidsmiljø og produksjon. Det er for eksempel god grunn til å anta at mangfold har ulike konsekvenser for rutinearbeid, saksbehandling, ledelse og mer kreativt arbeid. Konsekvensene kan dessuten være ulike på kort og lengre sikt, og avhenge av hvem som er virksomhetens kunder/brukere.

Kartleggingen av erfaringer med ulike tiltak for mangfold knyttes opp mot John Wrench (2007) sin seksdelte typologi for mangfoldsledelse. Hensikten med å benytte denne typologien er å systematisere ulike tiltak og strategier for mangfold. Typologien gjør det enklere å analysere og sammenlikne hvilke trinn i prosessen ulike virksomheter befinner seg på. Den er utviklet for etnisk mangfold, men kan med visse tilpasninger også anvendes for andre typer mangfold. Typologien skiller mellom 1) kvalifiserings-tiltak (når det gjelder minoriteter er dette typisk norskkurs), 2) kulturell sensitivitet, 3) erkjennelse av og utfordringer med rasistiske holdninger, 4) konkrete tiltak mot diskriminering, 5) positive tiltak for like muligheter: bevisst rekruttering for å oppnå mangfold/og eller spesielle traineeprogrammer for minoritetsgrupper, og 6) helhetlig mangfoldsledelse på alle nivåer i organisasjonen.

## Metode

Ambisjonen om å frambringe representative data om arbeidsgiveres og tillitsvalgtes holdninger til og erfaringer med rekruttering av innvandrere, samt deres kjennskap til og vurdering av rapporteringsplikt, tilsier at det måtte velges en kvantitativ tilnærming. Denne typen data er ikke tilgjengelig i eksisterende datakilder, og vi måtte derfor utføre en spørreundersøkelse spesialdesignet for formålet. Undersøkelsen ble gjennomført i perioden 12. april – 30. juni 2010, og formålet var å intervju private og offentlige virksomheter, samt tillitsvalgte i disse virksomhetene, om mangfold og likestilling i arbeidslivet. Selve intervjuingen ble delt på to adskilte undersøkelser. Vi intervjuet først daglig leder eller HR-ansvarlig for virksomheten. På slutten av intervjuet med disse ble det spurt om virksomheten hadde en tillitsvalgt, og om hvordan vi kunne komme i kontakt med vedkommende. I de tilfellene der det var flere tillitsvalgte for ulike forbund/organisasjoner, ba vi om å få kontaktinformasjon til den som representerte flest organiserte i virksomheten. Dersom bedriften ikke hadde tillitsvalgt, ba vi om å få kontaktinformasjon til verneombud i bedriften/virksomheten. Vi registrerte deretter deres kontaktinformasjon, og la dem over i et eget utvalg som ble ringt opp parallelt med at vi fortsatte intervjuingen med arbeidsgivere/HR-ansvarlige.

## Utvalget

Utvalget er trukket fra Brønnøysundregistrene og er avgrenset til virksomheter med 50 ansatte eller mer, siden det er de som omfattes av rapporteringsplikten. Utvalget omfatter både privat og offentlig sektor, og er stratifisert etter følgende bransjer:

C: Industri

D: Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning

E: Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet

F: Bygge- og anleggsvirksomhet

G: Varehandel, reparasjon av motorvogner

H: Transport og lagring

I: Overnattings- og serveringsvirksomhet

J: Informasjon og kommunikasjon

K: Finansierings- og forsikringsvirksomhet

L: Omsetning og drift av eiendom

M: Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting

N: Forretningsmessig tjenesteyting

O: Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning

Q: Helse- og sosialtjenester

Uttrekket som ble levert av Brønnøysundregistrene bestod i alt av 4992 virksomheter. Vi ønsket å sitte igjen med cirka 1000 intervju, for å kunne bryte ned resultatene på bransje, sektor og bedriftsstørrelse. Vi la oss på et mål om 50 prosent svar fra virksomhetsledere/HR-ansvarlige, noe som er svært ambisiøst for denne typen undersøkelser. Det tilsa at det måtte lages en utvalgsplan på rundt 2000. Det ble sendt ut informasjonsbrev til virksomhetene i forkant av undersøkelsen. Utsendingen ble gjort den 26. mars 2010, altså like før påske. Selve intervjuingen startet 12. april og ble avsluttet 28. juni (30. juni for tillitsvalgte).

Tabell 1.1 Utvalgsplan stratifisert etter bedriftsstørrelse og næring

Næring	50-99 ansatte	100 +	I alt
CDE Industri/bergverk/vannforsyning	100	100	200
F - Bygge- og anleggsvirksomhet	100	100	200
G - Varehandel, reparasjon av motorvogner	100	100	200
H - Transport og lagring	100	100	200
I - Overnattings- og serveringsvirksomhet	106	67	173
J-K-L -M-N - Forretningsmessig tjenesteyting	200	200	400
O - Offentlig administrasjon	172	200	372
Q - Helse- og sosialtjenester	100	100	200
I alt	978	967	1945

Antall virksomheter i hver bransje er svært ulikt, og i noen av bransjene var det for få til å kunne trekke et like stort antall som i de andre bransjene; blant annet var det få innen bransje I – Overnattings- og serveringsvirksomhet. Erfaringsmessig vet vi også at dette er kanskje den vanskeligste bransjen å gjennomføre undersøkelser i, siden svarvilligheten er lavere enn i andre bransjer.

Det viste seg at i enkelte av bransjene ble det vanskelig å nå det ønskede antall intervju i løpet av intervjuperioden. Spesielt gjaldt dette innen bransje I – Overnattings- og serveringsvirksomhet, men også innenfor bransjene F – Bygge- og anleggsvirksomhet, G – Varehandel etc. og H – Transport og lagring. For å oppnå det ønskede antall intervju gjorde vi et tilleggsutvalg i bransjene F, G og H. Innen bransje I hadde vi imidlertid ikke flere å legge inn, så vi valgte å foreta et tilleggsutvalg også i de øvrige bransjene, for å oppnå til sammen 1000 intervju. Til sammen la vi inn 461 nye virksomheter mot slutten av intervjuingen. Det totale bruttoutvalget til intervjuing ser dermed ut som vist i tabell 1.2.

Det ble utformet to relativt like spørreskjema rettet mot henholdsvis virksomhetsledere og tillitsvalgte (se vedlegg). Holdningsundersøkelser er metodisk krevende og stiller store krav til god spørsmålsformulering. Holdningsspørsmål viser seg å være

Tabell 1.2 Revidert utvalgsplan stratifisert etter bedriftsstørrelse og næring

Næring	50-99 ansatte	100 +	I alt
CDE Industri/bergverk/vannforsyning	156	162	318
F - Bygge- og anleggsvirksomhet	179	105	284
G - Varehandel, reparasjon av motorvogner	212	188	400
H - Transport og lagring	116	118	234
I - Overnattings- og serveringsvirksomhet	106	67	173
J-K-L -M-N - Forretningsmessig tjenesteyting	200	200	400
O - Offentlig administrasjon	172	200	372
Q - Helse- og sosialtjenester	100	125	225
I alt	1241	1165	2406

særlig utsatt for såkalte målefeil. Dette er feil som gjør at man ikke måler det man tror man måler, eller hadde tenkt å måle. Den ene typen målefeil har sammenheng med at utvalget som intervjues er skjevt og ikke representativt for den gruppen vi ønsker å uttale oss om. Slike skjevheter kan variere fra spørsmål til spørsmål i én og samme undersøkelse, og holdningsspørsmål har vist seg spesielt utsatt for skjevheter (man kan treffe godt på f.eks. stemmegivning i en undersøkelse, men samtidig bomme på holdninger). Den andre typen målefeil oppstår når vi får feil svar, fordi den som svarer enten misforstår, tipper eller lyver.

## Svarprosent og frafall

Erfaringsvis er det vanskelig å oppnå gode svarprosenter i denne typen undersøkelser. Mye arbeid ble derfor nedlagt i å utforme et godt informasjonsbrev, som ble formidlet til de utvalgte virksomhetene på forhånd. Det ble satt av mye tid til gjennomføringen av undersøkelsen, slik at respondenter som ikke hadde tid eller ikke var til stede når de ble kontaktet, kunne kontaktes igjen. Lengden på hvert enkelt intervju var planlagt til ikke å overstige ti minutter, slik at kostnadene (i form av tid) ved å delta kunne holdes på et lavt nivå. Respons Analyse gjennomførte intervjuene, og vi hadde et godt samarbeid underveis, blant annet når det gjaldt å begrense hvor stor del av bruttoutvalget det ble ringt til om gangen, slik at vi sikret at alle i utvalget ble forsøkt kontaktet inntil ti ganger.

Samlet oppnådde vi en svarprosent på 43 i undersøkelsen rettet mot virksomhetsledere/HR-ansvarlige, varierende mellom 23 prosent i hotell og restaurant og 59 prosent i offentlig administrasjon. Dette må betraktes som en tilfredsstillende svarprosent

samlet sett, men det er variasjon mellom bransjer, og resultatene for hotell og restaurant og varehandel er klart mindre pålitelige enn resultatene for servicenæringen og offentlig administrasjon. Det gjør også at sammenlikninger mellom bransjer blir usikker. Nedenfor har vi satt opp en oversikt over gjennomføringen og over hvordan frafallet fordelte seg på ulike årsaker og etter næring.

Det ble altså gjennomført til sammen 1001 intervju med HR-ansvarlige/virksomhetsledere. Selv om intervjuperioden strakk seg over tolv uker, var det likevel 617 virksomheter som havnet i frafallskategorien ubesvart i intervjuperioden.

Tabell 1.3 Frafall fordelt på ulike næringer

Næring	Ubessvart	Nekt	Annet	Intervju	Brutto-utvalg	Svarprosent
Industri	71	107	11	129	318	41 %
Bygg og anlegg	64	108	11	95	284	35 %
Varehandel	118	166	16	100	400	25 %
Transport	44	86	15	86	234	39 %
Hotell og restaurant	69	57	7	38	173	23 %
Servicenæringen	52	116	6	225	400	57 %
Offentlig administrasjon	122	30	0	220	372	59 %
Helse- og sosialtjenester	77	35	5	108	225	48 %
Totalt	617	705	71	1001	2406	43 %

Det betyr ikke nødvendigvis at vi ikke oppnådde kontakt med rette vedkommende, men heller at vi ble enige om å ringe tilbake på et senere tidspunkt, hvorpå vedkommende likevel ikke var til stede/tilgjengelig. De fleste av virksomhetene som havnet i denne frafallskategorien, ble forsøkt ringt opp 12–25 ganger. Unntaket er de virksomhetene som ble lagt inn i utvalget den siste halvannen uken, som ble kontaktet noe færre ganger. I 29 tilfeller opplevde vi at nummeret vi hadde fått oppgitt eller funnet var feil eller ikke lenger i bruk. I 705 tilfeller nektet HR-ansvarlige eller daglig leder å delta i undersøkelsen. 27 virksomheter var nedlagt. Tolv falt utenfor målgruppen. Det kan være ulike grunner til å havne utenfor målgruppen. Språkproblemer kan være én årsak, dersom den som er ansvarlig er lokalisert i et annet land. Dette siste forekommer for eksempel innen bygg- og anleggsbransjen. I noen tilfeller havnet de som oppga at de hadde vesentlig færre enn 50 ansatte i denne kategorien. Det var også 15 som svarte at de allerede var intervjuet. Dette kan naturligvis være en måte å unngå å svare på, noe som derfor burde vært registrert under nekt, men det kan også være unøyaktigheter i registrene som gjør at samme virksomhet kan stå oppført i flere bransjer uten at vi har klart å identifisere dette (en rekke slike tilfeller ble oppdaget og ryddet opp i).



Dette gir en fordeling av antall intervju som vist i tabell 1.4 innenfor de enkelte strataene i bedriftsdelen av prosjektet.

Tabell 1.4 Antall intervjuede fordelt på ulike næringer

Næringer	Antall	Andel
Industri	129	12,9
Bygg og anlegg	95	9,5
Detaljhandel	100	10,0
Transport	86	8,6
Hotell og restaurant	38	3,8
Tjenesteyting	225	22,5
Offentlig administrasjon	220	22,0
Helse- og sosialtjenester	108	10,8
Total	1001	100,0

43 prosent svar er som nevnt en svært høy svarprosent sammenliknet med de fleste andre bedriftsundersøkelser som ikke er lovpålagte. Likevel gjør frafallet samlet sett, og særlig variasjonen i frafall mellom bransjer, at ulikheter mellom bransjer med høy og lav svarprosent må tolkes med en viss varsomhet. Når vi sammenholder våre surveydata med registerdata om antall ansatte med innvandrerbakgrunn, finner vi likevel godt samsvar. Dette tyder på at det ikke er store skjevheter på dette området. Vi vet likevel at i holdningsundersøkelser kan det oppstå skjevheter nettopp i holdningsspørsmålene, selv om det ikke er skjevheter i demografiske kjennetegn ved respondentene. Det er grunn til å tro at skjevheter i denne typen holdningsundersøkelser oppstår særlig på grunn av nekt, og i mindre grad fordi det ikke oppnås kontakt med respondenten. Dette tilsier at vi bør være spesielt skeptiske til resultatene innenfor varehandel, der en stor andel av frafallet skyldtes nekt.

## Vekt for treksannsynlighet og frafall

Utvalget i denne undersøkelsen er ikke et tilfeldig utvalg, men et disproporsjonalt stratifisert utvalg. Det er to hovedgrunner til å velge en slik utvalgsstrategi. For det første sikrer vi et tilstrekkelig antall observasjoner innenfor de undergruppene i utvalget vi ønsker å kunne sammenlikne (bransje og bedriftsstørrelse). For det andre reduserer stratifiserte utvalg variansen i det samlede utvalget (under visse forutsetninger) og gir dermed noe sikrere resultater.

Et disproporsjonalt stratifisert utvalg medfører at virksomhetene som er intervjuet har hatt ulik sannsynlighet for å bli trukket ut til undersøkelsen. For å kunne presentere mest mulig representative funn, justerer vi for dette i analysene ved hjelp av vekter. Siden vi kjenner til hvor mange virksomheter som finnes i Norge fordelt etter næring og antall ansatte, og hvor mange som deltok i undersøkelsen, har vi mulighet til å korrigere for de skjevhetene som finnes i utvalget vårt ved å vekte opp bransjer og bedriftstørrelser som er underrepresenterte.

## 2 Kjennetegn ved virksomhetene i undersøkelsen

I dette kapitlet vil vi presentere noen kjennetegn ved virksomhetene i undersøkelsen. I den videre analysen vil det være nyttig å relatere erfaringer med og holdninger til mangfold og likestilling til ulike bedriftskjennetegn. Antakelsen er at det kan være forskjeller mellom offentlig og privat sektor, mellom ulike næringer, etter hvor bedriften ligger i landet, og etter hvor mange innvandrere med ikke-vestlig bakgrunn som bor i området. I tillegg til å gi en beskrivelse av bedriftsdemografien vil vi kort redegjøre for virksomhetenes situasjon på arbeidsmarkedet. Regner bedriften med å måtte ansette flere neste år, eller ser de for seg at de må nedbemanne? Er det vanskelig å rekruttere kvalifisert arbeidskraft? Har bedriften aktivt forsøkt å rekruttere utenlandsk arbeidskraft eller innvandrere?

### Bedriftsdemografi

I denne undersøkelsen er det intervjuet arbeidsgivere eller HR-ansvarlige i 1000 norske virksomheter med minst 50 ansatte. Årsaken til at de minste virksomhetene er utelatt, er at denne undersøkelsen skal kartlegge virksomhetenes erfaringer med aktivitets- og rapporteringsplikten i diskrimineringsloven. Aktivitets- og rapporteringsplikten pålegger alle offentlige og alle private med mer enn 50 ansatte å jobbe planmessig for å bidra til at underrepresenterte grupper i arbeidslivet skal inkluderes og gis like muligheter.

### Virksomheter fra hele landet

Virksomheter fra hele landet er representert i undersøkelsen. Cirka 25 prosent av virksomhetene holder til i Oslo, og tar vi med Østlandet for øvrig, er om lag halvparten av virksomhetene lokalisert i Oslo-området. En fjerdedel av virksomhetene holder til på Vestlandet, og de resterende virksomhetene fordeler seg på de nordligste og sørligste fylkene.

Tabell 2.1 Virksomheter etter landsdel

Landsdeler	Antall	Andel
Oslo	238	23,8%
Østlandet for øvrig	303	30,4%
Sørlandet	50	5,0%
Vestlandet	256	25,7%
Midt-Norge/Trøndelag	83	8,3%
Nord-Norge	68	6,8%
Total	998	100,0%

Av de 1000 virksomhetene som deltok i undersøkelsen er to av tre private virksomheter og en av tre i offentlig sektor. I offentlig sektor utgjør kommunal og fylkeskommunal sektor en større del enn statlig sektor. Fordelingen mellom privat og offentlig sektor i denne undersøkelsen skiller seg noe fra det vi finner dersom vi ser på alle virksomheter med mer enn 50 ansatte.

Tabell 2.2 Virksomheter etter sektor

Sektor	Antall	Andel
Statlig sektor	66	6,6%
Fylkeskommunal/kommunal	249	24,9%
Privat sektor	686	68,5%
Total	1001	100,0%

Dersom vi teller alle virksomhetene i Norge, er det en klar overvekt av private, men blant virksomheter med mer enn 50 ansatte er det omtrent like mange offentlige som private. Det innebærer at privat sektor er noe overrepresentert i utvalget hvis vi bare tar hensyn til antall virksomheter.

Skjevheten i utvalget med hensyn til privat og offentlig sektor må ses i sammenheng med utvalgsplanen og stratifiseringen av næringer, jamfør forrige kapittel. I undersøkelsen har vi etterstrebet å få tilstrekkelig med observasjoner innenfor ulike næringer for å kunne si noe både om forskjeller mellom næringer og om situasjonen innenfor én næring. Industri utgjorde 13 og detaljhandel 10 prosent av utvalget, men utgjør henholdsvis 19 og 17 prosent av alle virksomheter med mer enn 50 ansatte i Norge. I de videre analysene har vi vektet for ulikhet i trekkssannsynlighet og frafall (se tabell 2.3).

Noen undersøkelser av folks holdninger til innvandrere tyder på at det å være i kontakt med innvandrere, det vil si å bo og jobbe på et sted med mange innvandrere,

Tabell 2.3 Virksomheter etter næring

Næringer	Uvektet		Vektet	
	Antall	Andel	Antall	Andel
Industri	129	12,9	187	18,7
Bygg og anlegg	95	9,5	65	6,5
Detaljhandel	100	10,0	174	17,4
Transport	86	8,6	56	5,6
Hotell og restaurant	38	3,8	46	4,6
Tjenesteyting	225	22,5	187	18,7
Offentlig administrasjon	220	22,0	219	21,9
Helse- og sosialtjenester	108	10,8	67	6,7
Total	1001	100,0	1001	100,0

bidrar til mer positiv innstilling til innvandrere og innvandring (Blom 2007). Disse funnene støtter opp om det som gjerne kalles kontakthypotesen, som i korthet går ut på at kontakt mellom mennesker reduserer konflikt. Andre undersøkelser (Putnam 2007) tyder på at etnisk heterogenitet kan bidra til redusert tillit innad i og mellom grupper. Kunnskap om betydningen av etnisk heterogenitet på arbeidsplassen for holdningene til videre rekruttering av innvandrere, er så langt begrenset, men det er grunn til å anta at innvanderandel ved virksomhetene er et kjennetegn som kan påvirke holdningene til både rekruttering og mangfoldsarbeid.

For å finne ut av hvor stor andel innvandrere, vestlige og ikke-vestlige, som er ansatt i en bedrift, stilte vi spørsmål både om hvor mange innvandrere med ulik bakgrunn som er sysselsatt og om antall ansatte totalt. Det er åpenbart noen feilkilder ved et slikt mål. Har den som blir intervjuet en klar formening om hvem som regnes som ikke-vestlig og vestlig? Selv om definisjonen av for eksempel ikke-vestlig blir klargjort i intervjusituasjonen, er det ikke enkelt å ha oversikt over alle de ansattes fødeland.

Det er imidlertid grunn til å tro at målet er omtrent like presist (eller upresist) i alle virksomhetene, og at forskjellene mellom virksomheter i ulike næringer derfor gjenspeiler reelle forskjeller. Tabell 2.4 illustrerer at det totalt var 4,5 prosent sysselsatte med ikke-vestlig bakgrunn i de 1000 virksomhetene. Andelen ikke-vestlige innvandrere i virksomhetene i undersøkelsen er dermed marginalt lavere enn andelen ikke-vestlige innvandrere blant alle sysselsatte i Norge ved utgangen av 2009. Da utgjorde ikke-vestlige innvandrere 5,3 prosent av alle sysselsatte i Norge (SSB 2010).

Det er i statlig sektor vi finner den laveste andelen sysselsatte med ikke-vestlig bakgrunn, 2,2 prosent, sammenliknet med henholdsvis 4,8 og 4,6 i kommunal/fylkeskommunal og privat sektor. Hotell og restaurant utmerker seg med at hele 15 prosent

Tabell 2.4 Gjennomsnittlig andel ikke-vestlige og vestlige innvandrere etter sektor og næring

		Andel ikke-vestlige innvandrere	Andel vestlige innvandrere	Innvandrersandel
<b>Totalt</b>		4,5	6,8	11,3
<b>Sektor</b>	Statlig sektor	2,2	4,4	6,6
	Fylkeskommunal/ kommunal	4,8	4,7	9,6
	Privat	4,6	7,7	12,3
<b>Næring</b>	Offentlig administrasjon	4,3	3,9	8,2
	Detaljhandel	3,4	5,3	8,7
	Bygg og anlegg	1,8	8,1	9,9
	Helse- og sosialtjenester	5,1	5,2	10,3
	Transport	3,6	7,3	10,9
	Industri	3,2	8,3	11,5
	Tjenesteyting	5,8	8,2	14,0
	Hotell og restaurant	15,4	11,6	27,1

har ikke-vestlig bakgrunn. Hotell og restaurant er en næring hvor vi har relativt få intervju og dermed noe større usikkerhet, men offisiell statistikk underbygger at dette er en næring hvor mange ikke vestlige innvandrere er sysselsatt. I de andre næringene er andelen ikke-vestlige betydelig lavere. Lavest er den i bygg og anlegg. Her er til gjengjeld andelen vestlige innvandrere relativt høy.

Det er stor variasjon mellom ulike sektorer og næringer når det gjelder hvor mange ikke-vestlige innvandrere som bor i området hvor bedriften befinner seg, og som dermed kan tenkes å bli sysselsatt. Ved å koble til registerdata om andel ikke-vestlige innvandrere i kommunen hvor bedriften er plassert, kan vi få et inntrykk av hvor stor den ikke-vestlige arbeidsstyrken er. Ved å se på andel ikke-vestlige innvandrere bosatt i den kommunen hvor virksomheten hører hjemme, kan vi få et inntrykk av hvilket potensial en virksomhet har for å rekruttere innvandrere. Målsetningen i mangfoldsarbeidet er gjerne at arbeidsstokken skal speile befolkningen i området. For enkelte virksomheter er det naturlig å bruke kommunen som målestokk, mens for andre virksomheter rekrutteres det fra hele landet. Å se på andel ikke-vestlige innvandrere i kommunen kan være et egnet mål for enkelte virksomheter, mens for andre vil dette være et mindre egnet mål. Poenget her er å illustrere at det er geografiske forskjeller i hvor innvandrere med ikke-vestlig bakgrunn er bosatt og hvor virksomheter med mer 50 ansatte er lokalisert.

Tabell 2.5 illustrerer at andelen ikke-vestlige innvandrere utgjør 7,7 prosent i de kommunene hvor virksomhetene i dette utvalget er lokalisert. Mange statlige institusjoner

Tabell 2.5 Gjennomsnittlig andel ikke-vestlige innvandrere bosatt i kommuner etter sektor og næring

		Andel
<b>Total</b>		7,7
<b>Sektor</b>	Statlig sektor	11,3
	Fylkeskommunal/kommunal	4,1
	Privat	8,7
<b>Næring</b>	Offentlig administrasjon	4,8
	Industri	6,2
	Transport	6,5
	Bygg og anlegg	6,9
	Helse- og sosialtjenester	7,3
	Hotell og restaurant	10,0
	Detaljhandel	10,0
	Tjenesteyting	10,8

er plassert i Oslo og andre store byer. Tabellen viser også at her er andelen ikke-vestlige innvandrere høy (11 prosent). For kommunal og fylkeskommunal sektor er imidlertid bildet et annet. Mange av arbeidsplassene i kommunal og fylkeskommunal sektor er lokalisert i kommuner med relativt lav andel ikke-vestlige innvandrere.

De private virksomhetene, med 50–100 ansatte, befinner seg i kommuner med en gjennomsnittlig andel ikke-vestlige innvandrere på om lag 9 prosent. Det er forskjeller mellom næringene med hensyn til hvor innvandrer tette områder de befinner seg i. Dette må ses i sammenheng med innvandrernes bosettingsmønster og norsk næringsstruktur. Mange ikke-vestlige innvandrere bor i Oslo og omegn. Både industri og offentlig administrasjon har en betydelig andel virksomheter i de minst sentrale kommunene.

For (fylkes)kommunal sektor og industri kan altså den lave andelen ikke-vestlige arbeidstakere i noen grad skyldes at de er lokalisert i områder med lav innvandrerandel. For statlig sektor må man lete etter andre forklaringer, som for eksempel høye krav til formell kompetanse og språkferdigheter.





### 3 Hva er problemet?

Formålet med dette kapittelet er å redegjøre for kjennetegn ved det norske arbeidsmarkedet og forskjeller i yrkesdeltakelse mellom innvandrere, i hovedsak med ikke-vestlig bakgrunn, og befolkningen for øvrig. Hva er egentlig problemet man ønsker å løse med å ha mangfolds- og likestillingstiltak?

Hvor stor del av innvandrerne er arbeidsledige, og hvor mange er i jobb? Hvilken sektor, næring og yrke er de fleste ansatt i? Svar på disse spørsmålene og analysen i dette kapittelet er ment å fungere som et empirisk bakteppe for senere analyse av arbeidsgiveres og tillitsvalgte erfaringer med og holdninger til mangfold og likestilling. Det at innvandrere i mindre grad er i jobb, er overrepresentert i enkelte bransjer og innehar stillinger med lavere kvalifikasjonskrav enn utdanningen skulle tilsi er ikke alene et bevis på at diskriminering forekommer. Forskjeller i utfall på arbeidsmarkedet mellom innvandrere og befolkningen for øvrig kan ha mange årsaker, men store forskjeller kan være en indikasjon på at innvandrere møter spesielle barrierer.

### Kjennetegn ved det norske arbeidsmarkedet

Inkludering av innvandrere i arbeidsmarkedet må tolkes i lys av kjennetegn ved det norske arbeidsmarkedet og den norske (nordiske) velferdsmodellen. Arbeidsmarkedet og trygdesystemet er preget av en høy grad av lønnskomprimering, og lønn er i stor grad bestemt av sentraliserte forhandlinger. For personer og husholdninger med lave inntekter og med mange barn er ytelsene «sjenerøse» sammenliknet med i mange andre land. Offentlig sektor er stor, og myndighetene fører en aktiv arbeidsmarkedspolitikk (OECD 2009).

Egenskapene ved det norske arbeidsmarkedet peker i minst to retninger når det gjelder innvandreres muligheter. På den ene siden har den høye veksten i BNP det siste tiåret ført til etterspørsel etter arbeidskraft. Dermed indikerer den generelle tilstanden til det norske arbeidsmarkedet gode utsikter for innvandrere. På den annen side er det trekk ved arbeidsmarkedet som peker i en annen retning. En smal lønnsbredning knyttet til sentraliserte lønnsforhandlinger kan skape barrierer for mindre produktive jobbsøkere. I et regulert arbeidsmarked som det norske er det å tilby sin arbeidskraft til lavere pris i liten grad en mulighet. Sterkt stillingsvern innebærer at både ansettelser

og oppsigelser er kostbare, og arbeidsgivere er derfor mindre risikovillige. Under slike betingelser blir informasjon om ulike arbeidssøkeres produktivitet viktig i rekrutteringen. Hvis innvandrere er mindre produktive, eller oppfattes å være mindre produktive, vil arbeidsgivere være tilbakeholdne med å ansette dem (OECD 2009).

## **Økt innvandring – hvem er de, og hvordan går det med dem?**

Spørsmålet om integrering og likebehandling av innvandrere i arbeidsmarkedet har fått økt oppmerksomhet i forbindelse med den rekordhøye innvandringen til Norge de siste årene. Innvandrerbefolkningen teller 11,4 prosent av befolkningen, mer enn dobbelt av tallet i 1991. Ifølge offisiell statistikk nådde innvandringen en topp i 2008. Dette året bidro nettoinnvandring alene til at befolkningen i Norge vokste med 1 prosent. Dette er den høyeste nettoinnvandringen registrert i Norge noensinne, og av de høyeste i OECD (OECD 2009).

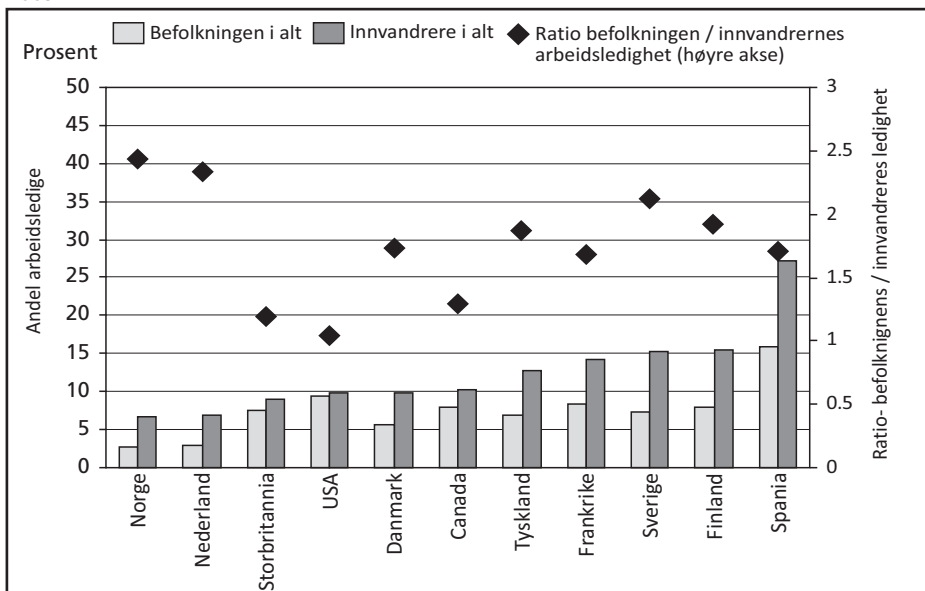
På begynnelsen av 1970-tallet bodde det drøyt 60 000 personer med innvandrerbakgrunn i Norge, og disse utgjorde om lag 1,5 prosent av befolkningen. Den gang hadde 85 prosent av de med innvandrerbakgrunn sin bakgrunn fra Norden, Vest-Europa og Nord-Amerika. Ved inngangen til 2009 bodde det 508 000 personer med innvandrerbakgrunn i Norge, dette var litt over 10 prosent av hele befolkningen. I 2009 hadde andelen med bakgrunn fra Norden, Vest-Europa og Nord-Amerika sunket til 25 prosent. I 1970 hadde innvandrere i Norge bakgrunn fra 131 land – og i 2009 hadde dette tallet økt til mer enn 200 (Aalandslid og Trønstad 2010).

## **Lav arbeidsledighet i Norge...**

I mai 2010 var det i overkant av 70 000 registrerte arbeidsledige i Norge, en økning på om lag 3000 fra året før. Arbeidsledigheten utgjorde 2,7 prosent av arbeidsstyrken, og Norge er dermed det landet i OECD med lavest arbeidsledighet. Tall fra OECD viser også at innvandrere i Norge har lavere ledighet enn innvandrere i land vi pleier å sammenlikne oss med (se figur 3.1).

Selv om arbeidsledigheten er lav i Norge, så viser tallene fra OECD at forskjellen i ledighet mellom befolkningen i alt og blant innvandrere er relativt stor. Ved å se på forholdet mellom andel arbeidsledige i befolkningen og andel arbeidsledige innvandrere (høyre akse), ser vi at det i Norge er om lag 2,5 ganger så stor sjanse for at en innvandrer er arbeidsledig som at en uten innvandrerbakgrunn er det. I Storbritannia,

Figur 3.1 Arbeidsledighet i utvalgte OECD-land i prosent av arbeidsstyrken etter landbakgrunn, 2009



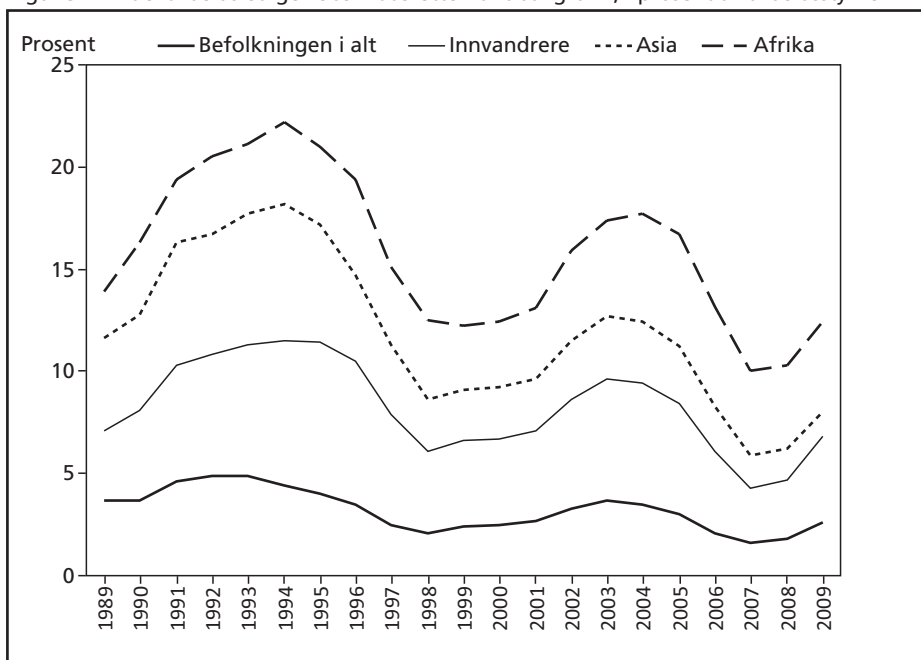
Kilde: OECD, International Migration Outlook 2010.

USA og Canada er ledigheten betydelig høyere enn i Norge, men her er forskjellen mellom innvandrere og innfødte mindre.

### ... men betydelig høyere for innvandrere

Vi har vist ovenfor at ledigheten i Norge i 2009 var på et svært lavt nivå i internasjonal sammenheng. Forskjellen i ledighet mellom innvandrere og befolkningen var likevel stor. Følger vi utviklingen over de siste 20 årene, ser vi at dette bildet har vedvart (se figur 3.2). Samlet har arbeidsledigheten i Norge ikke oversteget 5 prosent av arbeidsstyrken på noe tidspunkt mellom 1989–2009. For innvandrere har andelen arbeidsledige vært om lag dobbelt så høy eller mer i hele perioden. For innvandrere med bakgrunn fra Asia og Afrika er forholdet ganske stabilt; innvandrere med bakgrunn fra Asia og Afrika har cirka tre til fem ganger så stor sjanse for å være arbeidsledig som befolkningen for øvrig. Arbeidsledigheten var i denne perioden høyest omkring 1993 og i 2002, men ledigheten ser ut til å starte tidligere for innvandrere med asiatisk og afrikansk bakgrunn enn for befolkningen for øvrig. Når ledigheten synker i befolkningen, synker den også for innvandrere, men på et senere tidspunkt. Dette tyder på at innvandrere er de første

Figur 3.2 Andel arbeidsledige 1989–2009 etter landbakgrunn, i prosent av arbeidsstyrken



Kilde: SSB

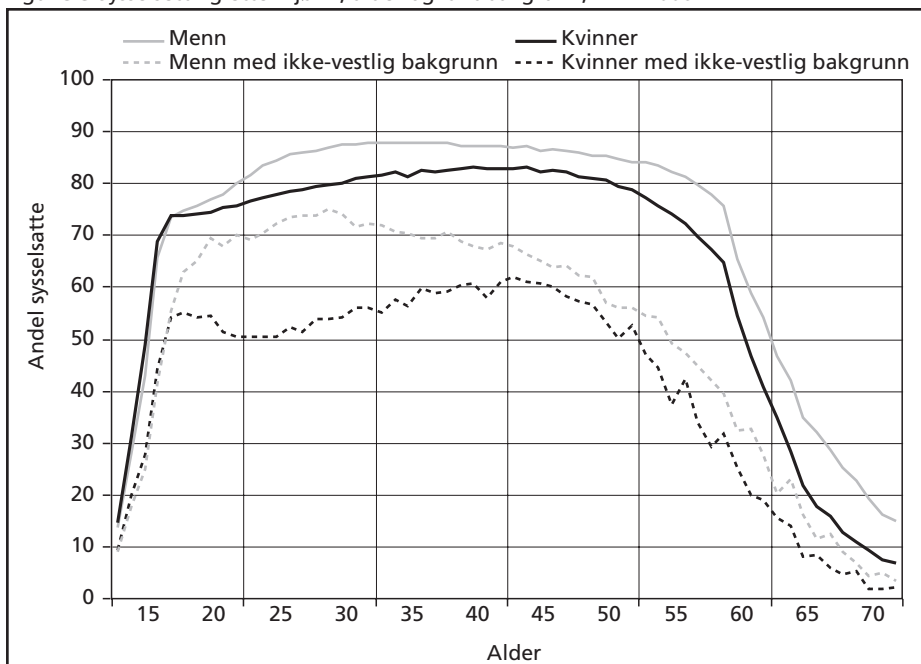
som blir skjøvet ut av arbeidslivet under økonomiske nedgangsperioder og de siste som kommer inn når oppgangen kommer (Rogstad og Raaum 1998).

## Syssettingen blant innvandrere øker, men forskjellene for enkelte grupper vedvarer

Høy arbeidsinnvandring fra Øst-Europa siden 2004 har bidratt til en økning i syssettingen for innvandrerbefolkningen som helhet, men mer etablerte innvandrergupper har også bedret sin situasjon på arbeidsmarkedet i årene før den økonomiske nedgangen (OECD 2009). For en del innvandrergupper vedvarer likevel forskjellene i yrkesdeltakelse.

Sammenliknet med andre land kan ulikheten i syssetting mellom innvandrere og befolkningen for øvrig til en viss grad forklares med sammensetningen av innvandrere i Norge. Norge har en høy andel flyktninger og familiegjenforente til flyktninger. Deltakelsen på arbeidsmarkedet, spesielt blant flyktninggrupper og kvinner med

Figur 3.3 Sysselsetting etter kjønn, alder og landbakgrunn, 4. kv 2008



Kilde: SSB, registerbasert sysselsettingsstatistikk

ikke-vestlig innvandrerbakgrunn, er lav (Aalandslid og Tronstad 2010, Aalandslid 2009, OECD 2009).

I Norge er yrkesdeltakelsen svært høy både blant kvinner og menn (se figur 3.3). De heltrukne linjene i figuren viser at forskjellen i yrkesaktivitet mellom kvinner og menn er liten. På det meste er differansen i yrkesfrekvens 5–10 prosentpoeng i menns favør, i alle aldersgrupper fra 15–74 år. Yrkesdeltakelsen er også jevnt høy fram mot pensjonsalder (ca. 60 år). Selv om en del kvinner i etableringsfasen (25–35 år) jobber deltid, er likevel tilknytning til arbeidsmarkedet svært høy også i den fasen av livet hvor mange får barn. For innvandrere med ikke-vestlig bakgrunn er situasjonen en annen. Sysselsettingen (illustrert med stiplede linjer i figur 3.3) er lavere, og kjønnsforskjellene større. Menn med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn ser ut til å nå en topp i yrkesdeltakelsen omkring 30 år, og deretter faller sysselsettingen med økende alder. For kvinner med ikke-vestlig bakgrunn likner sysselsettingen mye på slik norske kvinner hadde det for 30 år siden. I 20-årsalderen, når mange etablerer familie, er sysselsettingen lav, og fram mot 45-årsalderen stiger deltakelsen i arbeidslivet svakt.

Blant etniske minoriteter er det større kjønnsforskjeller i yrkesdeltakelse enn i majoritetsbefolkningen, og med økende alder synker deltakelsen i arbeidslivet. En annen faktor som er viktig for å forstå innvandreres deltakelse i arbeidslivet, er botid.

Mange ikke-vestlige innvandrere kommer til Norge som flyktninger eller for å etablere eller gjenforenes med familie. For mange av disse er yrkesdeltakelsen svært lav de første årene etter innvandring. Det skyldes at mange deltar i det obligatoriske introduksjonsprogrammet med norskopplæring og samfunnskunnskap. Med økende botid kommer mange flere ut i arbeid. Botid reduserer differansen mellom majoritet og minoritet, men yrkesdeltakelsen blant flyktninger og familieinnvandrere forblir likevel lavere enn i befolkningen for øvrig.

## Hvor og med hva jobber innvandrere?

Ifølge en rapport fra Statistisk sentralbyrå utgjorde innvandrere litt over 9 prosent av alle lønntakere i Norge i 2007. I privat sektor utgjorde innvandrere 10 prosent av de ansatte, mot 7,4 prosent i statlig sektor og 7,3 prosent i kommunal og fylkeskommunal sektor. De sektorvise forskjellene i andel innvandrere må ses i sammenheng med de svært forskjellige utdanningskravene vi finner innenfor de ulike sektorene. Nesten 70 prosent av yrkene i statlig sektor er klassifisert som akademiske yrker eller høyskoleyrker, mot 25 prosent i privat og 44,5 prosent i kommunal/fylkeskommunal sektor. Blant lønntakere totalt var denne andelen på 34 prosent, altså det halve av det vi finner i staten. Hovedkonklusjonen i rapporten er dermed at den lavere andelen innvandrere i staten for en stor del skyldes at innvandrergruppen som helhet har et utdanningsnivå og en faglig spesialisering som er mindre tilpasset kravene til yrker i staten enn det den øvrige befolkningen har. Arbeidsinnvandringen vi har hatt de siste årene fra nye EU-land, har forsterket skjevheten mellom privat og offentlig sektor (Olsen 2009).

Ved å se nærmere på hvilke næringer ikke-vestlige innvandrere arbeider i, finner vi at de, sammenliknet med befolkningen for øvrig, er sterkt overrepresentert innen rengjøring, som utleid arbeidskraft, innen hotell og servering og transport (buss og trikk). De er i langt mindre grad sysselsatt innen primærnæringer, finansiell tjenesteyting som bank og forsikring, og offentlig administrasjon og forsvar.

Vestlige innvandrere er i større grad enn befolkningen for øvrig sysselsatt i bygg og anlegg, i hotell- og restaurantnæringsen og innen utleid arbeidskraft. Dette må ses i sammenheng med at polakkene, etter 2004, utgjør en stadig større del av alle innvandrere med vestlig bakgrunn. Polakkene jobber for en stor del innen bygg og anlegg og som utleid arbeidskraft. Innen for eksempel oljeutvinning er det flere vestlige enn ikke-vestlige innvandrere (SSB 2009).

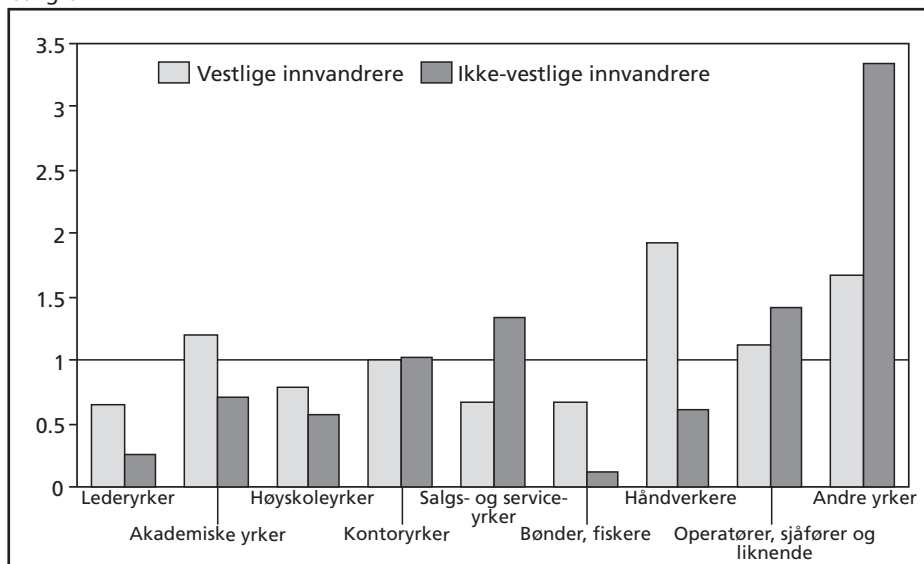
Fra den registerbaserte sysselsettingsstatistikken vet vi at innvandrere er underrepresentert i yrker med høye kompetansekrav, slik som lederyrker og akademiske yrker. I akademiske yrker er det spesielt innvandrere med ikke-vestlig bakgrunn som utgjør en liten andel, mens vestlige er godt representert. I yrker uten noen formelle utdan-

ningskrav – andre yrker – er det mer enn tre ganger så stor sjanse for en ikke-vestlig innvandrere å være sysselsatt enn for ansatte i alt (jf figur 3.4).

Yrkesfordelingen kan skyldes at innvandrere med bakgrunn fra disse landene har lavere utdanning og større problemer med å omsette sine «kvalifikasjoner» (godkjenning av utdanning, større språkbarriere), men analyser av sysselsatte i yrker etter formell utdanning, viser at innvandrere med bakgrunn fra Afrika, Asia, Øst-Europa og Latin-Amerika i større grad er overkvalifiserte enn arbeidstakere for øvrig (Villund 2008). Med overkvalifisert menes at man er ansatt i et yrke med lavere kompetansekrav enn det man har av formell utdanning.

Figur 3.4 viser den relative yrkesfordelingen for innvandrere med vestlig og ikke-vestlig bakgrunn sammenliknet med ansatte i alt. At yrkesfordelingen er relativ innebærer at yrkesfordelingen for alle sysselsatte er 1,0. En score mellom 0 og 1,0 viser at gruppen er underrepresentert, mens score over 1,0 angir en overrepresentasjon

Figur 3.4 Relativ yrkesfordeling mellom ansatte i alt og ansatte med vestlig og ikke-vestlig bakgrunn



Vestlige innvandrere er ut fra et slikt mål mest overrepresentert i håndverkeryrker, men har ellers en yrkesfordeling som skiller seg mindre fra majoritetsbefolkningen enn blant ikke-vestlige innvandrere. Ikke-vestlige er sterkt underrepresentert i lederyrker og sterkt overrepresentert i «andre yrker», det vil si yrker uten krav til utdanning.





## 4 Situasjonen på arbeidsmarkedet

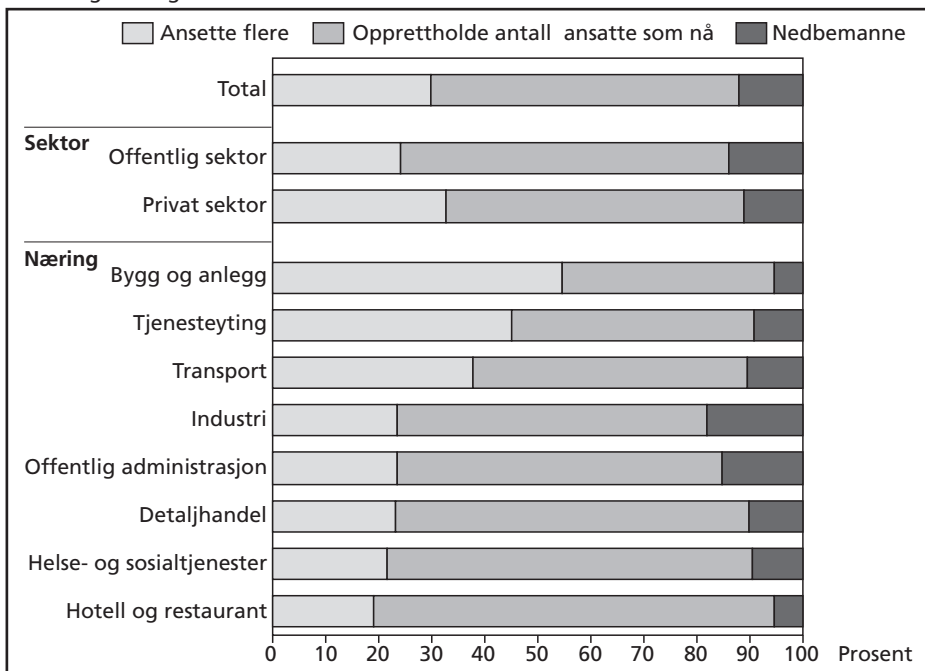
Finanskrisen som inntraff sensommeren 2008 førte til kraftige fall i etterspørsel, vekst, handel, produksjon og sysselsetting, og til økende ledighet verden over. I Norge har konsekvensene av finanskrisen vært mindre enn for de fleste andre land, og ledigheten i det norske arbeidsmarkedet har holdt seg på et forholdsvis lavt nivå. Siden krisen inntraff, har den norske arbeidsledigheten økt med i overkant av 1 prosentpoeng, fra 2,4 til 3,5 prosent. Til sammenlikning har økningen vært langt større i de andre nordiske landene, der ledigheten nå er rundt 9 prosent i Sverige og Finland, og i underkant av 8 prosent i Danmark (Berge 2009 og Berge m.fl. 2009). Finanskrisen her i landet førte likevel til en betydelig økning av oppsigelser og permitteringer i 2009, men allerede i begynnelsen av 2010 var situasjonen i arbeidsmarkedet i ferd med å snu i en positiv retning.

Denne undersøkelsen ble gjennomført våren 2010. På dette tidspunktet var finanskrisen i ferd med å bli avblåst for Norges vedkommende. Mange private og offentlige var imidlertid i gang med omstillinger som følge av krisen. Det er derfor interessant å se hva slags framtidsutsikter virksomhetene gir uttrykk for med hensyn til å ansette nye, nedbemanne eller opprettholde antall ansatte. Har virksomhetene problemer med å rekruttere kvalifisert arbeidskraft? Forsøker de å finne kvalifisert arbeidskraft i utlandet eller aktivt å rekruttere innvandrere i Norge? Hva slags kriterier tillegges mest vekt når virksomhetene skal ansette nye medarbeidere? Alle disse faktorene kan bidra til å forstå hvorfor enkelte grupper opplever barrierer i arbeidslivet.

Det hevdes gjerne at oppgangstider er det mest effektive arbeidsmarkedstiltaket for utsatte grupper som for eksempel etniske minoriteter. Motsatt er økonomiske nedgangstider verst for de som kom sist inn i høykonjunkturen. Hvordan virksomhetene ser på muligheten for å ansette flere, nedbemanne eller opprettholde, gir en pekepinn på hvor stramt eller slakt arbeidsmarkedet er i ulike næringer. Dersom virksomhetene regner med å nedbemanne eller opprettholde antall ansatte, blir det vanskelig for personer utenfor arbeidsmarkedet å komme inn.

Figur 4.1 viser at om lag 30 prosent av virksomhetene planla å ansette flere i året som kommer, mens om lag 12 prosent regnet med å nedbemanne. Over halvparten av virksomhetene regnet med å opprettholde antall ansatte. Å opprettholde antall ansatte innebærer i praksis å erstatte de som slutter fordi de for eksempel bytter jobb og eller går av med pensjon. Det store bildet er dermed at virksomhetene i langt større grad regner med å ansette flere eller opprettholde antall ansatte enn å nedbemanne. Privat

Figur 4.1 Andel som vil nedbemanne, ansette flere eller opprettholde antall ansatte, etter sektor og næring



sektor synes noe mer optimistisk med hensyn til å ansette nye enn offentlig sektor, men de største forskjellene finner vi mellom ulike næringer.

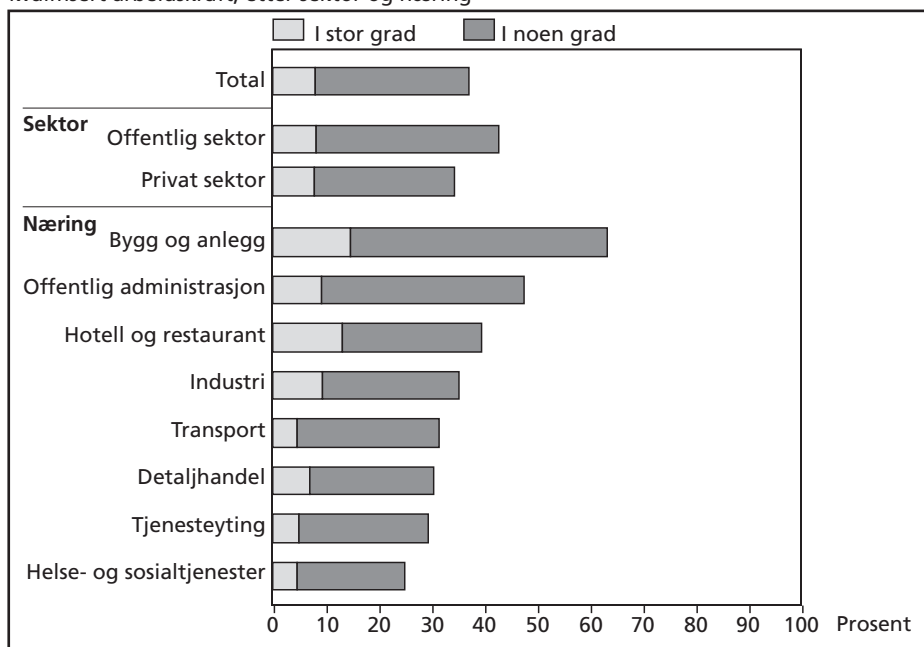
Bygg og anlegg utmerker seg ved at mer enn 50 prosent av arbeidsgiverne oppgir at de planlegger å ansette flere, og det er arbeidsgivere innen denne næringen som i minst grad (5 prosent) oppgir at de vil nedbemanne. En av grunnene til dette kan være at næringen var en av de som ble hardest rammet da finanskrisen slo til, og som dermed nedbemannet raskest. Noe av optimismen i bygg og anlegg med hensyn til oppdrag er trolig tilbake igjen. Bygg og anlegg sysselsetter mange arbeidsinnvandrere fra Polen, men ellers er dette en næring som i liten grad sysselsetter etablerte innvandrergupper med ikke-vestlig bakgrunn.

Industrien er minst optimistisk med hensyn til ansettelser. Det er riktignok en noe høyere andel (23 prosent) som oppgir at de forventer å ansette nye enn som oppgir at de vil nedbemanne (18 prosent). Hotell og restaurant er den næringen som i størst grad oppgir å ville opprettholde bemanningen.

## Får de tak i kvalifisert arbeidskraft?

Ved siden av virksomhetenes framtidsutsikter for nedbemanning eller økt rekruttering, er virksomhetenes mulighet til å rekruttere kvalifisert arbeidskraft viktig. Det hjelper virksomhetene lite om de ønsker å ansette flere, dersom de ikke får tak i kvalifiserte. På spørsmål om de har problemer med å rekruttere kvalifisert arbeidskraft, svarte en av tre virksomheter at de i stor eller noen grad fant det vanskelig å få tak i arbeidstakere med riktige kvalifikasjoner. Høyest andel fant vi i byggebransjen. Her svarte nær to av tre arbeidsgivere at det i stor eller noen grad var vanskelig å få tak i kvalifiserte folk.

Figur 4.2 Andel som oppgir at de i stor grad eller i noen grad har problemer med å rekruttere kvalifisert arbeidskraft, etter sektor og næring

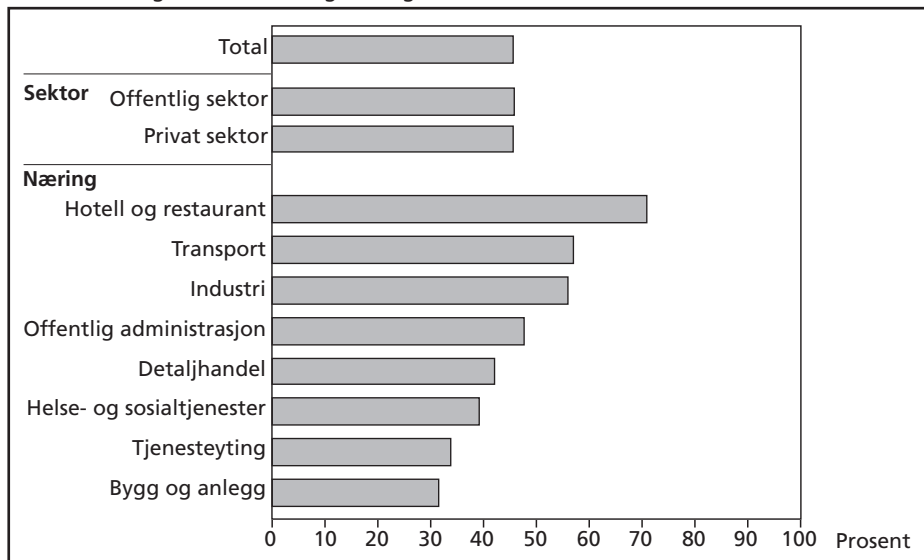


Blant virksomhetene i undersøkelsen har om lag 45 prosent forsøkt å rekruttere innvandrere i Norge eller importere utenlandsk arbeidskraft. Det er bare en liten andel av de som aktivt ønsker å rekruttere innvandrere eller utenlandsk arbeidskraft som bare har forsøkt seg blant innvandrere i Norge. Det er liten forskjell mellom offentlig og privat sektor, men offentlig sektor har i noe større grad lett etter kvalifisert arbeidskraft kun blant ikke-norske arbeidstakere som allerede er i landet.

Litt overraskende er det bygg- og anleggsnæringen, som er den bransjen som i størst grad oppgir å ha problemer med å rekruttere kvalifisert arbeidskraft, som i minst grad har forsøkt å rekruttere innvandrere eller utenlandsk arbeidskraft. Bare omkring 30

prosent i bygg- og anleggsnæringen oppgir at de har forsøkt å rekruttere innvandrere eller utenlandsk arbeidskraft. Hotell og restaurant, industri og transportnæringen er de næringene som har høyest andel virksomheter som forsøker å rekruttere i utlandet eller blant personer med utenlandsk bakgrunn i Norge.

Figur 4.3 Andel virksomheter som har forsøkt å rekruttere utenlandsk arbeidskraft eller innvandrere i Norge, etter sektor og næring



## Kriterier for ansettelse

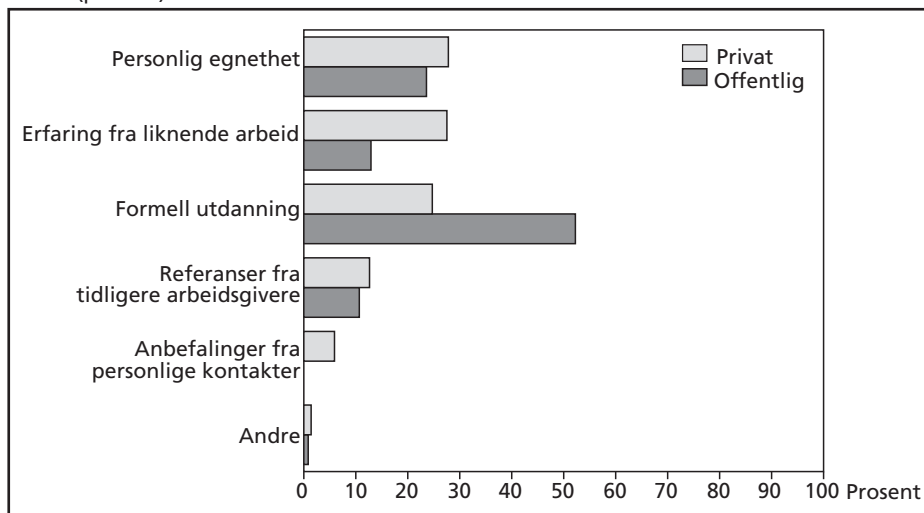
Etter norsk arbeidsrett ligger det innenfor arbeidsgivers styringsrett å velge hvem han eller hun ønsker å ansette. Ved offentlige ansettelser er det imidlertid et krav om saklighet ved avgjørelsene, som ikke uten videre gjelder i det private. I staten gjelder også et kvalifikasjonsprinsipp, som går ut på at den best kvalifiserte søker til stillingen skal tilsettes hvis det ikke foreligger særskilt grunn til å fravike dette prinsippet. Ved ansettelser i staten skal også alle stillinger utlyses.

Actat (Navs forløper) estimerte for noen år siden at om lag 60 prosent av alle ledige stillinger aldri utlyses offentlig. Virksomhetene finner med andre ord kvalifiserte kandidater i egne rekker eller gjennom andre kanaler enn annonser i media. For innvandrere uten omfattende nettverk og arbeidserfaring kan denne rekrutteringsmåten innebære at kandidater ansettes i en nærmest lukket verden. Mye tyder på at virksomheter i enda større grad velger å benytte lukkede kanaler i sin søken etter nye medarbeidere i

økonomiske nedgangstider. Grunnen er enkel: personalsjefene velger det trygge ved å rekruttere mennesker internt, som man kjenner, eller kjenner noen som kjenner. Dessuten er flere tilgjengelige i virksomhetenes egne nettverk, og arbeidstakere søker seg i mindre grad ut av bedriften enn hva de gjør i gode tider. Dessuten er kostnadene med rekruttering gjennom disse kanalene lavere enn ved å annonsere i media.

I denne undersøkelsen har vi spurt bedriftslederne og/eller personalsjefene om hvilke kriterier som er de viktigste når de rekrutterer nye medarbeidere. Ikke uventet er det forskjeller mellom offentlig og privat sektor. I offentlig sektor vektlegges formell utdanning langt mer enn i privat sektor. Dette må ses i sammenheng med kvalifikasjonsprinsippet i offentlige ansettelser, hvor formell utdanning er et etterprøvbart kriterium. En annen årsak er at de fleste stillinger i statlig sektor har høye krav til utdanning. I privat sektor er det flere stillinger med lavere kvalifikasjonskrav, og det bidrar trolig til at andre egenskaper som for eksempel personlig egnethet og relevant erfaring tillegges noe mer vekt ved ansettelser enn i det offentlige. En av fem arbeidsgivere i offentlig sektor framhever likevel personlig egnethet som viktigste kriterium ved ansettelser.

Figur 4.4 Hvilket av følgende kriterier er viktigst når det rekrutteres nye medarbeidere? Etter sektor (prosent)





## 5 Erfaringer med og holdninger til innvandrere

I løpet av de neste årene vil de store kullene født etter andre verdenskrig gå ut av arbeidslivet, og behovet for arbeidskraft forventes å øke i årene framover. For å bøte på den demografiske utviklingen vil det være viktig å sysselsette grupper av befolkningen i arbeidsdyktig alder som så langt har hatt lav deltakelse i arbeidslivet. I mange land innebærer dette å få kvinner ut i arbeidslivet. I Norge har mesteparten av økningen i arbeidsstyrken de siste 30 årene skjedd som følge av kvinners økte yrkesdeltakelse. Den kvinnelige arbeidskraftreserven er dermed for en stor del utnyttet i Norge. Blant innvandrere i Norge er det stor variasjon i sysselsettingen etter landbakgrunn, kjønn og botid, men det generelle bildet er at ikke-vestlige innvandrere har betydelig lavere yrkesdeltakelse enn personer uten innvandrerbakgrunn (OECD 2009). Lav yrkesdeltakelse i disse gruppene medfører høy andel husholdninger med vedvarende lav inntekt og dårligere levekår (Blom og Henriksen 2008). Det er med andre ord mange grunner og motiver for å få flere ikke-vestlige innvandrere i arbeid.

Selv om sysselsettingen blant mange innvandrergrupper er lavere enn i befolkningen for øvrig, har likevel 10 prosent av alle sysselsatte, eller om lag en kvart million sysselsatte, innvandrerbakgrunn (SSB 2010). Det innebærer at mange virksomheter har innvandrere med vestlig og ikke-vestlig bakgrunn ansatt. I dette kapittelet skal vi beskrive hvilke erfaringer norske virksomheter har med ansatte med innvandrerbakgrunn. Hvilke deler av arbeidsmarkedet har lite eller ingen erfaring med ikke-vestlige innvandrere som ansatte? Hvilke erfaringer har virksomheter med ikke-vestlige innvandrere ansatte? Innebærer det å ha ikke-vestlige innvandrere ansatt i hovedsak fordeler eller ulemper?

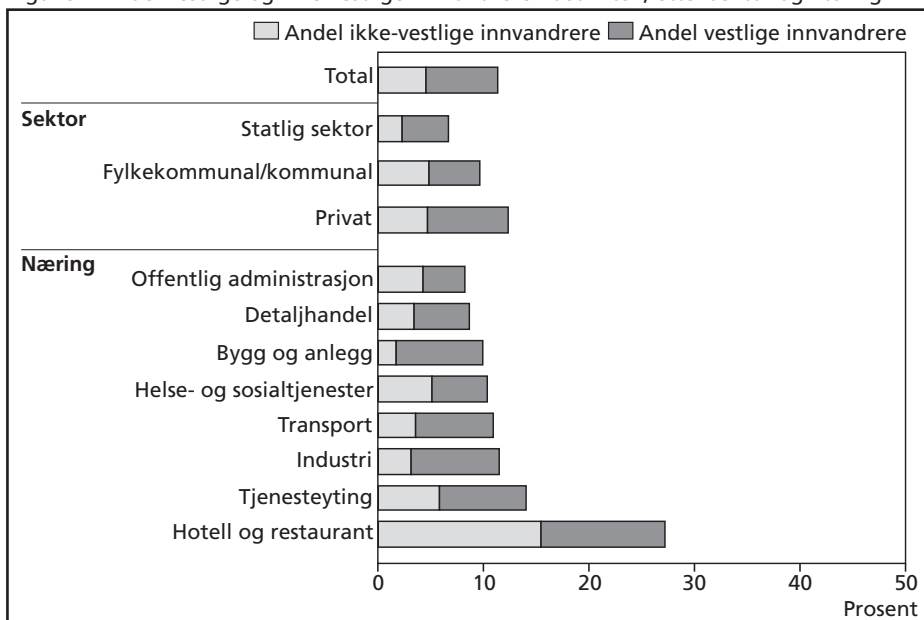
I henhold til registerbasert statistikk utgjør innvandrere som nevnt ovenfor om lag 10 prosent av alle sysselsatte i Norge (SSB 2010). Fordelingen mellom vestlige og ikke-vestlige innvandrere er identisk, med om lag 5 prosent hver. I vår undersøkelse er andelen arbeidstakere med innvandrerbakgrunn i virksomhetene om lag 11 prosent, og andelen vestlige innvandrere er noe høyere enn andelen ikke-vestlige innvandrere. Forskjellen i prosentandel til offisiell statistikk er altså liten. De forskjellene vi finner kan skyldes flere ting. En forklaring er at vårt utvalg omfatter mellomstore og store virksomheter. Innvandrerandelen er noe høyere i mellomstore og store virksomheter enn de er i små virksomheter med under 50 ansatte (OECD 2009). Våre data baserer

seg dessuten på en intervjuundersøkelse med et utvalg som innebærer en viss usikkerhet. Tallene baserer seg videre på arbeidsgiveres og personalsjefers anslag over ansatte med ikke-vestlig bakgrunn. Anslagene gir imidlertid gjennomsnittandeler med innvandrere som altså skiller seg nokså marginalt fra offisiell statistikk.

I privat sektor er andelen innvandrere høyere enn innenfor offentlig sektor, og spesielt når vi skiller ut statlig sektor. Noe av forskjellen mellom statlig og privat sektor skyldes at statlig sektor har mange stillinger med høye krav til formell utdanning (Olsen 2009). Det er en høyere andel ikke-vestlige innvandrere som har lav eller ukjent utdanning enn i befolkningen for øvrig (Blom og Henriksen 2008). I tillegg viser det seg at medbrakt utdanning fra ikke-vestlige land ofte er vanskelig å omsette i det norske arbeidsmarkedet. Det innebærer at ikke-vestlige innvandreres vei inn i arbeidsmarkedet i stor grad kommer i privat sektor og i yrker uten høye formelle krav til utdanning (Olsen 2009).

Forskjellen mellom sektorene illustreres ved at andelen ikke-vestlige innvandrere er høy i næringer med mange jobber uten høye kvalifikasjonskrav. Mange innvandrere jobber innenfor hotell og restaurant, og fra tidligere studier kjenner vi til at ikke-vestlige innvandrere er overrepresentert innen rengjøring. Rengjøring faller inn under service og tjenesteyting. Denne næringen er imidlertid svært sammensatt, og det er ikke mulig å skille ut rengjøringsbransjen spesielt her. Bygg og anlegg skiller seg ut med lav andel ikke-vestlige innvandrere. Til gjengjeld har næringen mange vestlige

Figur 5.1 Andel vestlige og ikke-vestlige innvandrere i bedriften, etter sektor og næring



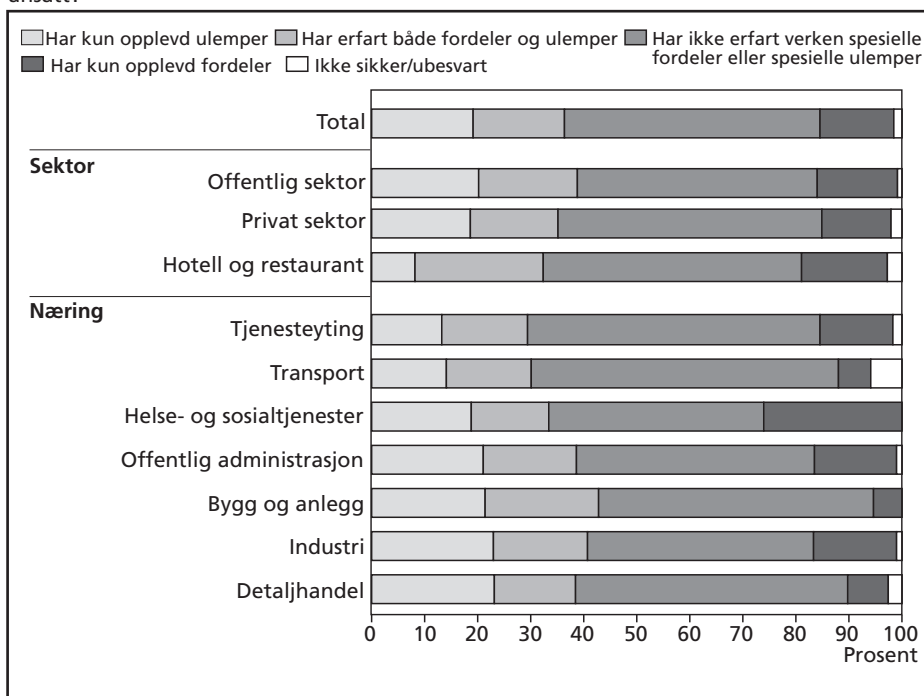


innvandrere sysselsatt. Etter utvidelsen av EU og EØS i 2004 er det mange polske og baltiske håndverkere som er sysselsatt i denne bransjen.

I løpet av de siste ti årene er antallet innvandrere i det norske arbeidsmarkedet blitt doblet, fra en kvart til en halv million sysselsatte. Utviklingen skyldes at Norge har hatt stor innvandring, og ikke minst bidro den økonomiske høykonjunkturen som preget deler av siste tiår til stor etterspørsel etter arbeidskraft. Mange innvandrere fikk dermed en sjanse til å komme inn i arbeidslivet. Med mange nye innvandrere med ulik kulturell bakgrunn, arbeidserfaring og norskkunnskaper kan man forvente at arbeidsgiverne vil ha varierte erfaringer med dem som ansatte. Det er vanskelig å kartlegge denne variasjonen av erfaringer i detalj, og vi har her forsøkt å gi et overblikk over de mer generelle erfaringene.

På spørsmål om arbeidsgivernes erfaringer med å ha ikke-vestlige innvandrere ansatt, svarte halvparten at de verken hadde erfart spesielle ulemper eller spesielle fordeler. 17 prosent svarte at de hadde opplevd både fordeler og ulemper. Det vil si at til sammen to av tre arbeidsgivere hadde erfaringer som må kunne betraktes som nøytrale. Med nøytrale mener vi at erfaringene ikke i overveiende grad var positive eller negative.

Figur 5.2 Har din virksomhet erfart spesielle fordeler, spesielle ulemper, eller verken spesielle fordeler eller spesielle ulemper knyttet til det å ha innvandrere med ikke-vestlig bakgrunn ansatt?



Om lag 20 prosent svarte at de hadde opplevd spesielle ulemper ved det å ha ikke-vestlige innvandrere ansatt, mot 14 prosent som svarte at de hadde opplevd spesielle fordeler. Det er liten forskjell mellom sektorene med hensyn til positive eller negative erfaringer, men fordelt på ulike næringer, trer noen forskjeller fram. Innen helse og sosial er det flest som oppgir å ha utelukkende positive erfaringer. Innen bygg og anlegg og detaljhandel er det høyest andel som oppgir å ha negative erfaringer og færrest som har opplevd spesielle fordeler.

Spørsmålet om erfaring med ikke-vestlige innvandrere ble også stilt til tillitsvalgte i virksomhetene. Her fant vi at en noe større andel blant de tillitsvalgte (62 prosent) enn blant arbeidsgiverne (48 prosent) hadde et nøytralt standpunkt, de hadde verken positive eller negative erfaringer. Tilsvarende hadde en noe mindre andel av de tillitsvalgte enn av arbeidsgiverne både positive og negative erfaringer, men i alt hadde også om lag to av tre tillitsvalgte ganske nøytral erfaring til det å ha ikke-vestlige kollegaer.

Ser vi på alle tillitsvalgte under ett, er det omtrent like mange som har overveiende negative erfaringer (14 prosent) som positive erfaringer (13 prosent). Bryter vi tallene ned på tillitsvalgte etter ulike næringer, finner vi at tillitsvalgte innen offentlig administrasjon sammen med tillitsvalgte innen transport er de som har mest negative erfaringer med ikke-vestlige innvandrere. En av fire tillitsvalgte innen disse næringene har kun opplevd ulemper med det å ha ikke-vestlige kollegaer.

Arbeidsgiverne og tillitsvalgte som hadde spesifisert at de hadde erfart spesielle fordeler og/eller ulemper med ikke-vestlige innvandrere ansatt, fikk videre spørsmål om hvilke fordeler eller ulemper dette var. Arbeidsgiverne og de tillitsvalgte hadde mulighet til å velge flere fordeler, og trengte derfor ikke å redusere svaret til én fordel eller ulempe. Over halvparten (57 prosent) av de tillitsvalgte rapporterte at språk- og kulturkompetanse er det fortrinnet ikke-vestlige ansatte i størst grad bidrar med. Også arbeidsgiverne framhevet språk- og kulturkunnskap som den største fordelen med ikke-vestlige ansatte. Den store gruppen som svarer «annet» ble bedt om å spesifisere hvilke fordeler de tenkte på. Ved å gå igjennom svarene her viser det seg at en stor del av de som svarer «annet» mener at ikke-vestlige innvandrere bidrar til kreativitet og nytenkning, høyere arbeidsmoral og et mer internasjonalt og mangfoldig arbeidsmiljø. Dette gjelder både for arbeidsgivere og tillitsvalgte.

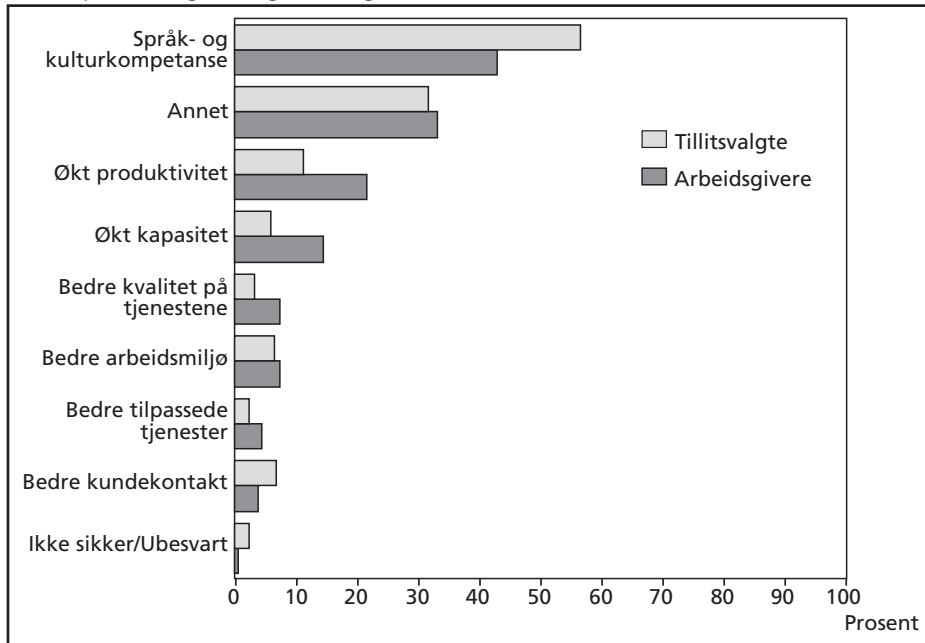
Andre fordeler som kan trekkes fram er økt produktivitet og større kapasitet. Disse positive aspektene ved å ha ikke-vestlige ansatte er arbeidsgiverne noe mer opptatt av enn de tillitsvalgte. Bedre kundekontakt og bedre arbeidsmiljø er andre fordeler som trekkes fram, selv om andelene her er relativt små.

Det er først og fremst arbeidsgivere i Oslo-området og andre kommuner med høy andel ikke-vestlige innvandrere og innenfor helse- og sosialtjenester som oppgir språk- og kulturkompetanse som en fordel.

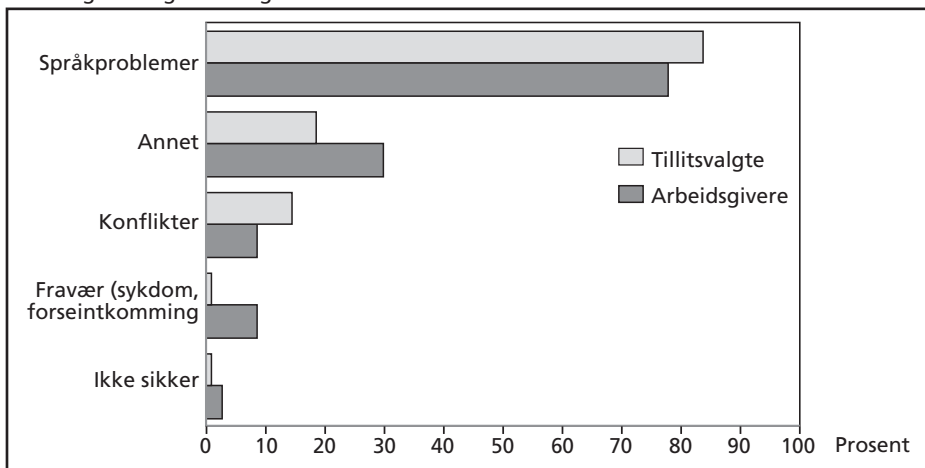
Mens språk- og kulturkompetanse anses å være den største fordelen ved å ha ikke-vestlige innvandrere ansatt, så viser figur 5.4 at språk, eller mangel på språkkunnskap,

også er den største ulempen arbeidsgivere rapporterer. Åtte av ti arbeidsgivere og tillitsvalgte oppgir språkproblemer som viktigste ulempe med å ha ikke-vestlige innvandrere i bedriften.

Figur 5.3 Hvilke fordeler har dere med ikke-vestlige innvandrere ansatte/kolleger? Andel fordelt på arbeidsgivere og tillitsvalgte



Figur 5.4 Hvilke spesielle ulemper har dere hatt med ikke-vestlige innvandrere ansatt/kolleger? Arbeidsgivere og tillitsvalgte



Det er ingen store forskjeller mellom sektor og bransje når det gjelder fordelingen av svarene angående språkproblemer. Når vi kontrollerer for sektor, bransje og ikke-vestlig innvandrerandel, finner vi likevel at det er størst sannsynlighet for at virksomheter i kommuner med lav andel med ikke-vestlige innvandrere oppgir språkproblemer som spesiell ulempe. Utfordringene med språk, det vil si hvor gode norskkunnskaper som trengs, avhenger mye av hva slags jobb man har, men også av situasjonen på arbeidsmarkedet (Seeberg og Dahle 2006). Det norske arbeidsmarkedet er spesialisert og har høye krav til produktivitet. Det innebærer at stillinger innen for eksempel rengjøring, som man kan anta krever relativt lite utdanning, også krever et minimum av norskkunnskaper for eksempel for å kunne følge instruksjoner og helse-, miljø- og sikkerhetskrav. Høye krav til norskkunnskaper og relativt få stillinger med lave kvalifikasjonskrav innebærer en barriere for mange ikke-vestlige innvandrere i det norske arbeidsmarkedet (OECD 2009).

I tillegg til å rapportere om språkproblemer var det en stor andel arbeidsgivere (30 prosent) og tillitsvalgte (19 prosent) som oppga «annet». Ved å gå nærmere inn på svarene her, ser vi at «annet» for en stor del handler om kulturforskjeller.

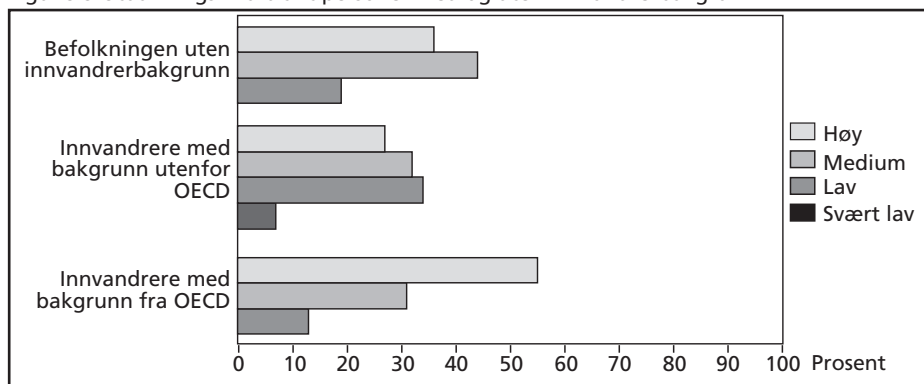
15 prosent av de tillitsvalgte rapporterte at ikke-vestlige innvandrere bidro til økt konfliktnivå. Konfliktene kunne være mellom innvandrere og andre ansatte, innvandrere og ledelsen, men også mellom innvandrere i bedriften. Arbeidsgiverne rapporterer i noe større grad at fravær (sykdom, forseinkomming og annet fravær) er en ulempe enn det tillitsvalgte gjør.

Det kan være vanskelig å dra noen entydige konklusjoner når det gjelder arbeidsgiveres og tillitsvalgtes erfaringer med arbeidstakere med innvandrerbakgrunn, men i virksomheter som yter tjenester (f.eks. helse- og sosialtjenester) i de mest innvandrer-tette områder ser det ut til at språk- og kulturkompetansen verdsettes mest. Samtidig er ikke-vestlige innvandreres mangelfulle beherskelse av språk, det vil si norsk, det som trekkes fram som den største ulempen av arbeidsgiverne, men også av tillitsvalgte med innvandrere som ansatte og kollegaer.

## **Rekruttering av innvandrere og vurdering av kompetanse**

Vi har tidligere vist at formell utdanning er et viktig kriterium ved ansettelser både i privat og offentlige sektor. Mange av innvandrerne som kommer til Norge har utdanning fra hjemlandet, men utdanningsnivået varierer mye mellom ulike grupper av innvandrere (Blom og Henriksen 2008). Anslagsvis 40 prosent av ikke-vestlige innvandrere har utdanning på videregående nivå eller lavere, mens om lag 20 prosent av befolkningen for øvrig har utdanning fra videregående eller lavere. Blant innvandrere

Figur 5.5 Utdanningsnivå blant personer med og uten innvandrerbakgrunn



Kilde: OECD 2009

med vestlig bakgrunn er utdanningsnivået høyere, og mer enn halvparten har lengre universitetsutdanning. Det er en høyere andel enn i befolkningen for øvrig (OECD 2009).

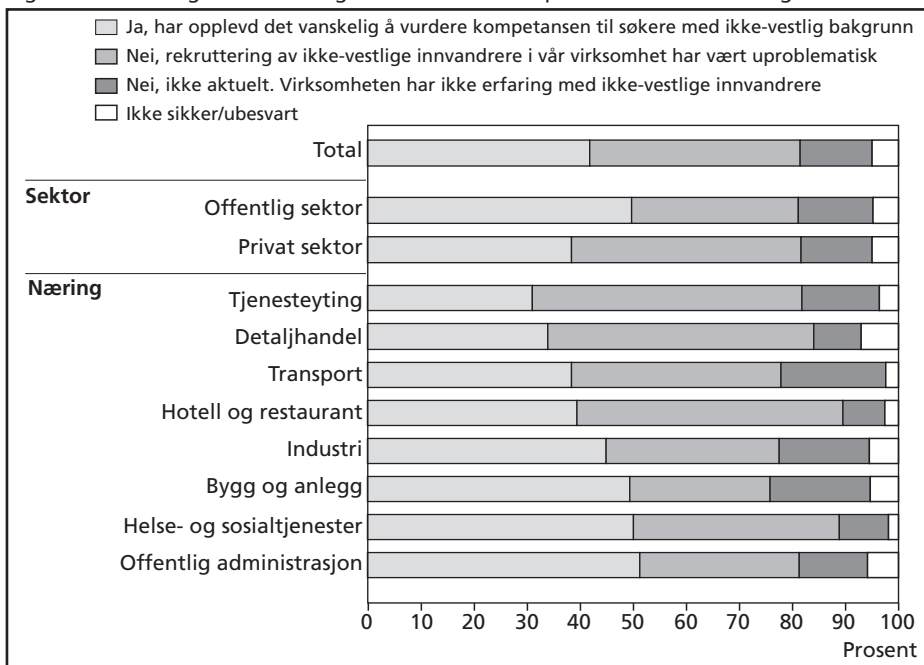
Det kan være en utfordring å få utenlandsk utdanning godkjent eller anerkjent i Norge. Godkjenningsprosedyrene er kompliserte og tidkrevende, og selv etter godkjenning kan det være vanskelig for arbeidsgivere å forstå hva som er innholdet i den utenlandske utdanningen.

I boka *Informations and Organizations* (1990) presenterer Stinchcombe et relevant perspektiv på denne usikkerheten i virksomheter. Et av poengene hans er at en bedrift kan forstås som en arena for informasjonsinnhenting. Informasjon vil imidlertid alltid være heftet med usikkerhet. På forhånd kan ingen vite med sikkerhet om en person har evne til å utføre en viss type jobb. Stinchcombes poeng er at usikkerhet gradvis kan omformes til risiko når informasjon innhentes, og mer eller mindre gode kalkyler av risiko utgjør beslutningsgrunnlaget for arbeidsgivere (Rogstad 2001). Det er liten grunn til å tro at arbeidsgivere bevisst velger bort den mest produktive kandidaten, likevel vil problemer med å vurdere ikke-vestlige kandidaters produktivitet føre til at deres sjanser i arbeidsmarkedet svekkes (Djuve 2005).

I en rekrutteringssituasjon kan man tenke seg at to eller flere kandidater står ganske likt med hensyn til formell utdanning. En søker har norsk bakgrunn og mastergrad fra Norge, en annen har norsk bakgrunn og mastergrad fra Australia, en tredje har ikke-vestlig innvandrerbakgrunn og mastergrad fra hjemlandet. Med mindre arbeidsgiveren tidligere har ansatt kandidater med liknende utenlandsk utdanning eller landbakgrunn, så er det lett å tenke seg hvilken rangering en arbeidsgiver vil gjøre med begrenset informasjon, tid og ressurser.

Eksempelet over er hypotetisk, men er det slik at arbeidsgivere i realiteten opplever at det er vanskelig å vurdere kompetansen til søkere med ikke-vestlig bakgrunn? Vi har spurt arbeidsgiverne om dette. Figur 5.6 illustrerer at fire av ti arbeidsgivere har

Figur 5.6 Vurdering av ikke-vestlige innvandreres kompetanse ved rekruttering



opplevd vurderingen av kompetansen blant ikke-vestlige innvandrere som vanskelig. Andelen arbeidsgivere som har hatt denne utfordringen er høyere i offentlig sektor enn i privat sektor. Dette må ses i sammenheng med at man i det private næringsliv i hovedsak kan ansette hvem man vil som er egnet for jobben, mens man i det offentlige i større grad må kunne dokumentere hvem som er best kvalifisert, fordi søkere kan kreve innsyn i prosessen.

Det er forskjeller mellom ulike næringer når det gjelder hvor vanskelig arbeidsgiverne synes det er å vurdere ikke-vestlige innvandreres kompetanse. Forskjellene gjenspeiler mye av forskjellen som vises mellom sektorene. Virksomheter i næringer dominert av offentlig sektor oppgir i større grad å ha vanskeligheter med vurderingen av kompetansen blant ikke-vestlige søkere. Blant de som svarte at de hadde hatt utfordringer med hensyn til vurdering av kompetanse hos ikke-vestlige arbeidssøkere, var det i overveiende grad vurderingen av utdanning som var problemet. Også vurdering av arbeidserfaring og språkferdigheter ble oppgitt som problematisk, men i mindre grad enn vurdering av utdanning.

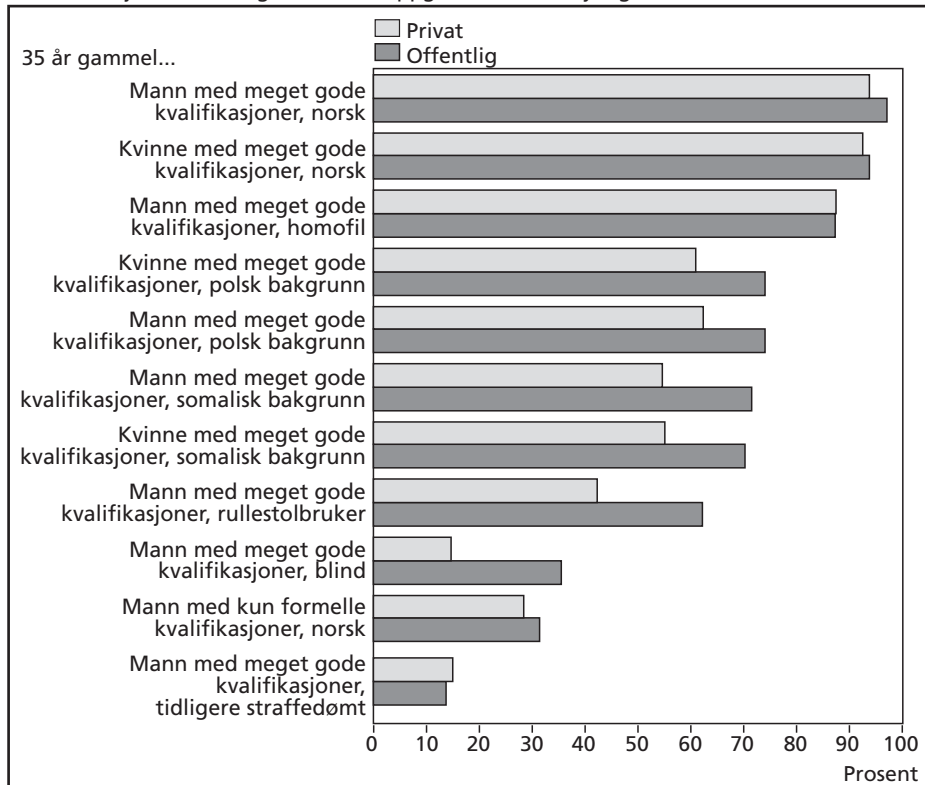
Det å ha opplevd problemer med å vurdere ikke-vestlige innvandreres kompetanse må også forventes å ha sammenheng med rekrutteringsaktivitet og antall søkere med ikke-vestlig bakgrunn: jo flere søkere med ikke-vestlig bakgrunn, jo mer sannsynlig er det at vansker med å vurdere deres kompetanse skal oppstå minst én gang.

Tidligere analyser av rekruttering av innvandrere viser at det er en rekke forhold som genererer systematiske forskjeller mellom nordmenn og søkere med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn. Virksomhetenes økonomiske situasjon avgjorde om det var rom for nyansettelse. Konkurransen om jobbene ser også ut til å være av betydning. Desto flere søkere til en stilling, desto mindre sjanse for at en med synlig minoritetsbakgrunn får jobben (Larsen 1995). Rogstad (2001) finner videre at virksomhetene var villige til å endre og senke kravene til for eksempel norskkunnskaper dersom de «måtte» ansette innvandrere.

Negative holdninger til innvandrere kan selvsagt også påvirke arbeidsgiveres rekrutteringspraksis. I den grad slike holdninger medfører at man bevisst velger bort innvandrere som er minst like godt kvalifisert som den norske søkeren, kalles dette for «preferanse for diskriminering» (Becker 1971). I praksis vil det være vanskelig å avgjøre om en rekrutteringspraksis som favoriserer majoritetsbefolkningen er resultat av negative holdninger til minoritetsgrupper, eller av risikovegning.

Vi har spurt arbeidsgiverne om hvor sannsynlig det er at personer med ulike kjennetegn vil bli innkalt til intervju. Resultatene kan ikke brukes til med sikkerhet å skille

Figur 5.7 Hvor sannsynlig er det at en person med følgende kjennetegn vil bli innkalt til intervju hos dere? Gjennomsnittlig andel som oppgir «svært sannsynlig», etter sektor



mellom diskriminering og risikovegning, men gir en klar indikasjon på at risikovegning spiller en stor rolle ved ansettelse: Blinde og rullestolbrukere er de gruppene som har minst sannsynlighet for å bli kalt inn til intervju. Vi mener det er lite sannsynlig at arbeidsgiverne har generelt negative holdninger til disse gruppene, og at rekrutteringspraksisen derfor er styrt av risikovurderinger (uten at disse behøver å være korrekte). Den vanskelige situasjonen for søkere med kun formelle kvalifikasjoner illustrerer også at dokumentasjon av arbeidserfaring vurderes som en sikrere indikator på produktivitet.

Figur 5.7 viser at det er stor sjanse for at virksomhetene vil innkalle meget godt kvalifiserte kvinner og menn i 35-årsalderen til intervju. Det å være homofil ser ikke ut til å gi stort utslag i redusert sjanse for å bli innkalt til intervju. Det å ha innvandrerbakgrunn, her representert med polsk eller somalisk bakgrunn, reduserer imidlertid sjansene for å bli innkalt til intervju både i offentlig og privat sektor. Hvorvidt man er kvinne eller mann med innvandrerbakgrunn, ser ut til å ha mindre betydning for om man blir innkalt til intervju. Det å ha redusert funksjonsevne, være blind eller rullestolbruker, er kjennetegn som i enda større grad enn det å ha innvandrerbakgrunn reduserer sjansene dine for å bli innkalt til intervju. Risikovegning omfatter både offentlig og privat sektor, men i enda større grad privat sektor.

En norsk mann på 35 år med *kun formelle kvalifikasjoner* har lavere sannsynlighet for å bli innkalt enn homofile, innvandrere, funksjonshemmede med *meget gode kvalifikasjoner*. Tidligere straffedømte ser ut til å betale den største straffen i rekrutteringsprosesser. Selv med meget gode kvalifikasjoner er det liten sjanse for å bli innkalt til intervju.

## Virksomhetenes interesse for ekstern rådgivning

I gjennomsnitt koster det i underkant av 600 000 kroner per år å ha en ansatt i Norge. Da er lønn og indirekte personalkostnader som arbeidsgiveravgift, pensjonspremier og forsikring, naturalytelser og opplæring med mer inkludert. Det er betydelige forskjeller i arbeidskraftkostnader mellom ulike næringer, og de høyeste arbeidskraftkostnadene finner vi i olje- og gassutvinning og bergverksdrift, og i finansjenester med henholdsvis 1 075 000 kroner og 853 000 kroner per årsverk. Hotell- og restaurantvirksomhet har de laveste arbeidskraftkostnadene med 387 000 kroner per årsverk (<http://www.ssb.no/emner/06/05/arbkost/index.html>)

Arbeidskraftkostnadene illustrerer at det å rekruttere en ny ansatt innebærer store utgifter for den enkelte bedrift. I tillegg er det ofte begrenset hvor mye tid og penger man kan bruke i selve rekrutteringsprosessen. Mer kvalitative studier tyder på at arbeidsgivere i ansettelsesprosesser tilskriver innvandrere egenskaper basert på stereo-

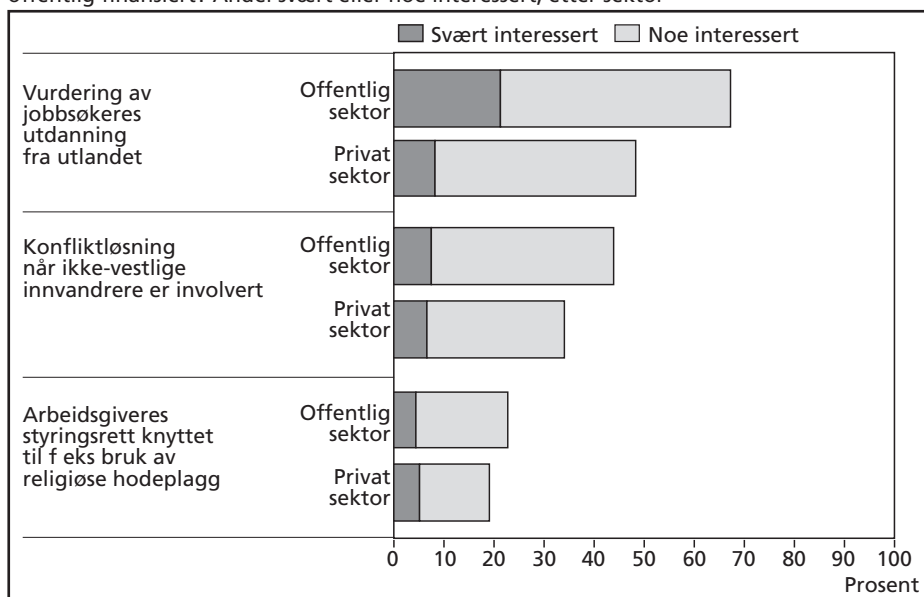


type oppfatninger, hvor det henvises til positive eller negative erfaringer med konkrete personer eller vage henvisninger til medieoppslag (Rogstad 2001).

Ekstern gratis rådgivning kan tenkes å være et tiltak som kan redusere den opplevde risikoen ved å ansette innvandrere. Ekstern og gratis rådgivning vil for eksempel kunne være en hjelp ved vurdering av kvalifikasjoner.

I offentlig sektor svarte nær 70 prosent at de var svært eller noe interessert i å få rådgivning om vurdering av jobbsøkeres utenlandske utdanning. I privat sektor var andelen lavere, men det var likevel omkring halvparten som uttrykte svært stor eller noen interesse for denne typen bistand. Interessen for å motta bistand til konfliktløsning, eller informasjon om arbeidsgiveres styringsrett ved for eksempel bruk av religiøse hodeplagg, var mindre blant virksomhetene. Det ser likevel ut til at det er mange virksomheter som ønsker seg lettere tilgang til informasjon som kan gjøre vurderingene omkring ansettelser enklere, og som kan løse opp i problemer når de oppstår på arbeidsplassen.

Figur 5.8 I hvilken grad er din virksomhet interessert i å motta ekstern rådgivning som er offentlig finansiert? Andel svært eller noe interessert, etter sektor





## 6 Aktivitets- og rapporteringsplikt

Fra 1. januar 2009 har arbeidsgivere plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Arbeidsgivere skal rapportere om dette arbeidet i årsrapporten eller budsjettet. Disse pliktene omfatter kjønn, nedsatt funksjonsevne, etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. Pliktene er nedfelt i likestillingsloven, diskrimineringsloven og den nye diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) håndhever aktivitets- og redegjørelsesplikten. Det vil si at LDO har ansvar for å sjekke at virksomhetene etterfølger pliktene.

Aktivitetsplikten har eksistert siden 2002 på området for kjønnslikestilling, men ble innført i 2009 på de to andre områdene. Det er knyttet spenning til effekten av dette tiltaket. Fordelen som gjerne nevnes med en aktivitets- og redegjørelsesplikt, er at det tidligere arbeidet *mot* diskriminering vendes i en positiv retning, til en satsing *for* likestilling. Grunntanken er at i stedet for at enkeltpersoner som mener seg utsatt for diskriminering skal fremme enkeltsaker, så bør virksomhetene være føre var og selv jobbe planmessig for likestilling, og dermed indirekte mot diskriminering.

Ulempen, vil en del arbeidsgivere hevde, er at tiltaket er kostbart. Det pålegger virksomhetene ytterligere rapportering og merarbeid, og den samfunnsøkonomiske nytten målt i økt sysselsetting er usikker (ECON 2007). Det er utenfor denne rapportens ambisjon å evaluere hvor stor del av økningen, og/eller eventuell nedgang, i sysselsetting blant innvandrere som kan tilskrives aktivitets- og rapporteringsplikten. Formålet med denne undersøkelsen er å finne ut hva slags erfaringer arbeidsgivere og tillitsvalgte har med likestillingsrapportering og med tiltak for å fremme mangfold på arbeidsplassen.

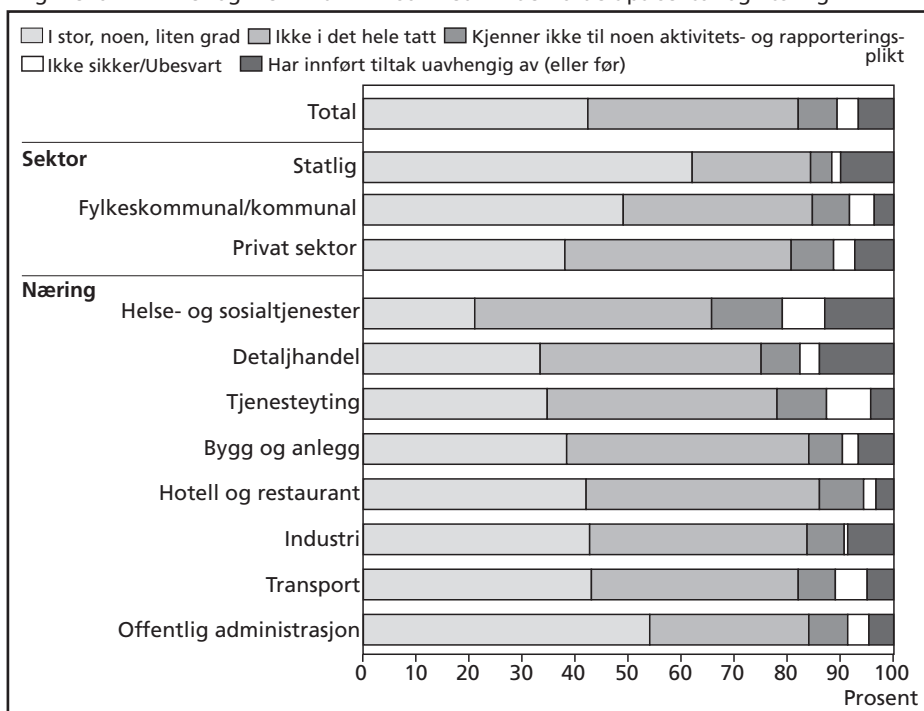
### Kjønnslikestilling

I spørreundersøkelsen stilte vi spørsmål om aktivitets- og rapporteringsplikten har bidratt til å øke innsatsen for å fremme likestilling mellom kvinner og menn i virksomheten. Mer enn fire av ti arbeidsgivere mente at denne plikten hadde hatt betydning i stor, noen eller liten grad. Like mange, fire av ti, hevdet at den lovpålagte plikten *ikke* hadde hatt noen betydning med hensyn til likestilling mellom kvinner og menn i

deres virksomhet. Sju prosent medga at de ikke kjente til noen aktivitets- og rapporteringsplikt. Sju prosent svarte at de allerede hadde innført tiltak for likestilling før eller uavhengig av aktivitets- og rapporteringsplikten.

Figur 6.1 illustrerer at det også på dette området er forskjeller mellom sektor og på bransjenivå. Virksomhetsledere i offentlig sektor, og spesielt i staten, mener i større grad enn i privat sektor at likestillingsrapportering har hatt betydning for likestilling mellom kvinner og menn. Offentlig sektor er imidlertid sterkt splittet mellom de to næringene som hovedsakelig er dominert av offentlige virksomheter. Offentlig administrasjon er den bransjen som har den høyeste andelen som mener at aktivitets- og rapporteringsplikten har hatt betydning for likestilling, mens andelen er lavest innen helse- og sosialtjenester. Differansen skyldes trolig at helse- og sosialtjenester er en næring som er dominert av kvinner. Av de om lag 490 000 som er sysselsatt i denne næringen, er rundt 400 000 eller 82 prosent kvinner.<sup>1</sup> Det at en næring har skjev kjønnsfordeling, det vil si være mannsdominert eller kvinnedominert, burde i utgangspunktet ikke bety at rapportering om likestilling skulle være mindre viktig. Helse og sosial er imidlertid

Figur 6.1 Har aktivitets- og rapporteringsplikten bidratt til å øke innsatsen for å fremme likestilling mellom kvinner og menn i din virksomhet? Andel fordelt på sektor og næring



<sup>1</sup> Registerbasert sysselsettingsstatistikk, 4. kvartal 2009, <http://www.ssb.no/emner/06/01/regsys/tab-2010-06-15-06.html>

et område hvor kvinner er godt representert i ulike stillingsnivåer, og mange vil nok oppfatte aktivitetsplikten på dette området først og fremst som et virkemiddel til å rekruttere og fremme likebehandling for *kvinner*.

For de andre næringene er det mindre forskjeller. Arbeidsgivere innen transport-, industri- og hotell- og restaurantnæringen rapporterer i noe større grad at aktivitets- og rapporteringsplikten har hatt betydning for likestillingen mellom kvinner og menn, sammenliknet med detaljhandel, tjenesteyting og bygg og anlegg.

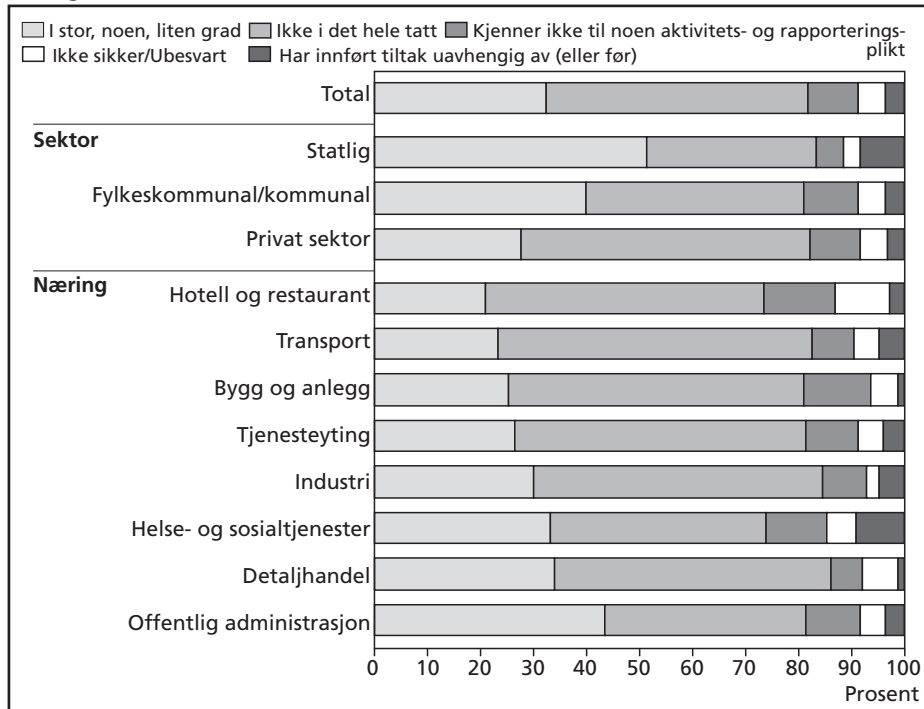
## Personer med redusert funksjonsevne

I 2008 rapporterte 17 prosent av befolkningen i alderen 15–66 år å ha nedsatt funksjonsevne. Blant de funksjonshemmede var om lag 45 prosent i arbeid, mens i befolkningen totalt var 77 prosent i arbeid. Blant de funksjonshemmede var nesten halvparten deltidsansatt, mens det samme gjaldt bare en fjerdedel i resten av befolkningen. Mange av de funksjonshemmede som ikke var sysselsatt i 2008, ønsket seg jobb; dette dreide seg om hele 31 prosent eller vel 90 000 personer (Bø og Håland 2009). Det er med andre ord en uutnyttet arbeidskraftreserve blant funksjonshemmede. Formålet med aktivitets- og rapporteringsplikten på dette området er å bidra til nedbygging av barrierer og hindre at nye skapes, og på den måten fremme likestilling og deltakelse for alle, uavhengig av funksjonsevne.

Aktivitets- og rapporteringsplikten har bare vært i funksjon siden 1. januar 2009, og det betyr at virksomhetene har hatt begrenset mulighet til å rapportere om hva de foretar seg for å fremme likestilling av funksjonshemmede, og dermed også begrenset mulighet til å vurdere hvilken betydning tiltakene har hatt.

I vår bedriftsundersøkelse rapporterte en av tre arbeidsgivere at aktivitets- og rapporteringsplikten hadde betydning for likestilling for funksjonshemmede (se figur 6.2 på neste side). Det var en høyere andel i offentlig sektor enn i privat sektor som mente at likestillingsrapportering hadde betydning. Det er innen hotell og restaurant, transport, bygg og anlegg, industri og tjeneste og servicenæringen at troen på lovpålegget er lavest. Her svarer mer enn halvparten at aktivitets- og rapporteringsplikten ikke har hatt noen betydning for likestilling av funksjonshemmede i deres bedrift. Om lag 10 prosent medgir at de ikke kjenner til den lovpålagte plikten. Innen helse og sosial svarer om lag 10 prosent at de allerede har satt i verk tiltak for å fremme likestilling av funksjonshemmede, forut for eller uavhengig av aktivitetsplikten.

Figur 6.2 Har aktivitets- og rapporteringsplikten bidratt til å øke innsatsen for å fremme likestilling for personer med nedsatt funksjonsevne i din virksomhet? Andel fordelt på sektor og næring



## Etnisitet

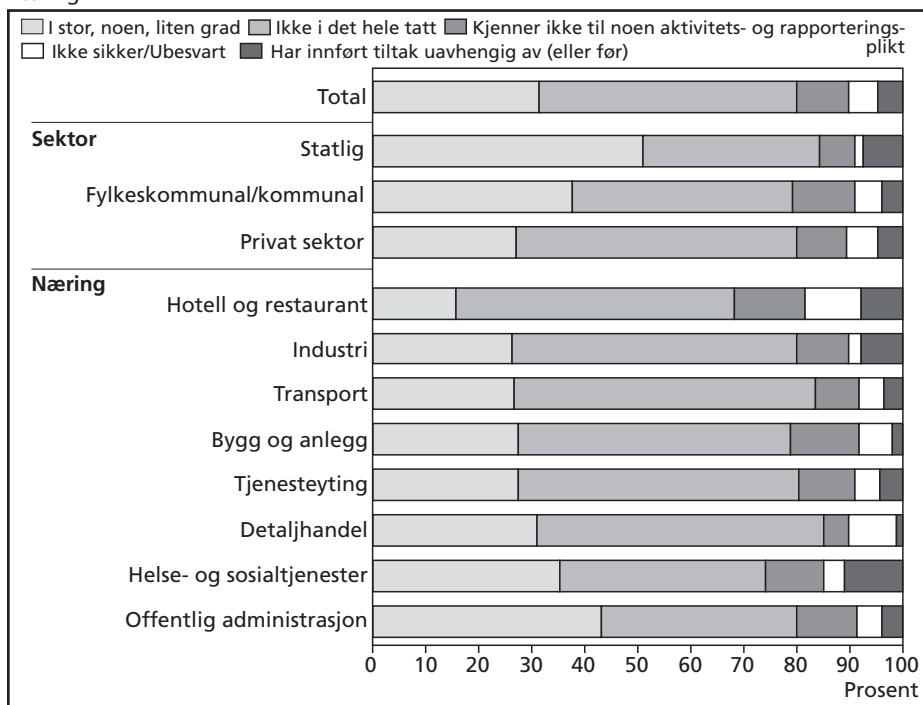
Som beskrevet i foregående kapittel har spørsmål om innvandreres deltakelse i arbeidslivet blitt aktualisert de senere år på grunn av rekordhøy innvandring. Antall innvandrere sysselsatt er doblet i løpet av ti år. Mye av økningen skyldes arbeidsinnvandring fra de nye landene i EU, først og fremst Polen og Litauen, men også mer etablerte innvandrergupper har hatt en økning i sysselsetting de senere år som følge av økonomiske oppgangstider (OECD 2009). Men store forskjeller i yrkesdeltakelse mellom grupper av innvandrere og befolkningen vedvarer. Det kan være mange årsaker til forskjellene, som for eksempel manglende kvalifikasjoner og/eller dårlige norskkunnskaper. Mange ikke-vestlige innvandrere rapporterer imidlertid også om diskriminering i rekrutteringsprosessen (Tronstad 2009).

Formålet med aktivitets- og rapporteringsplikten, innført i 2009, er å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning,

hudfarge, språk, religion og livssyn. I vår undersøkelse har vi ikke skilt mellom disse mulige diskrimineringsgrunnlagene, men spurt om rapporteringsplikten sine konsekvenser for personer med ikke-vestlig innvanderbakgrunn. Når vi spør arbeidsgiverne om aktivitets- og rapporteringsplikten har hatt betydning for likestilling for personer med innvanderbakgrunn, svarer en av tre at den lovpålagte plikten *har hatt betydning*. Halvparten av respondentene svarer likevel at aktivitets- og rapporteringsplikten *ikke har hatt noen betydning* for likestillingsarbeidet på dette området i deres bedrift. Arbeidsgivere i staten oppgir i større grad (50 prosent) enn i privat sektor (27 prosent) og fylkeskommunal sektor (38 prosent) at aktivitetsplikten har hatt betydning. Hotell og restaurant er den næringen hvor aktivitetsplikten så langt ser ut til å ha minst gjennomslagskraft. Her svarer bare 16 prosent at rapportering om etnisk likestilling har hatt noen betydning i deres bedrift.

I de andre næringene, industri, transport, bygg og anlegg, tjenesteyting og detaljhandel er det små og ikke signifikante forskjeller. Om lag halvparten av alle arbeidsgiverne hevder at aktivitets- og rapporteringsplikten ikke har hatt betydning, mellom 25–30 prosent mener at den har hatt stor, noen eller litt betydning.

Figur 6.3 Har aktivitets- og rapporteringsplikten bidratt til å øke innsatsen for å fremme likestilling for personer med innvanderbakgrunn i din virksomhet? Andel fordelt på sektor og næring

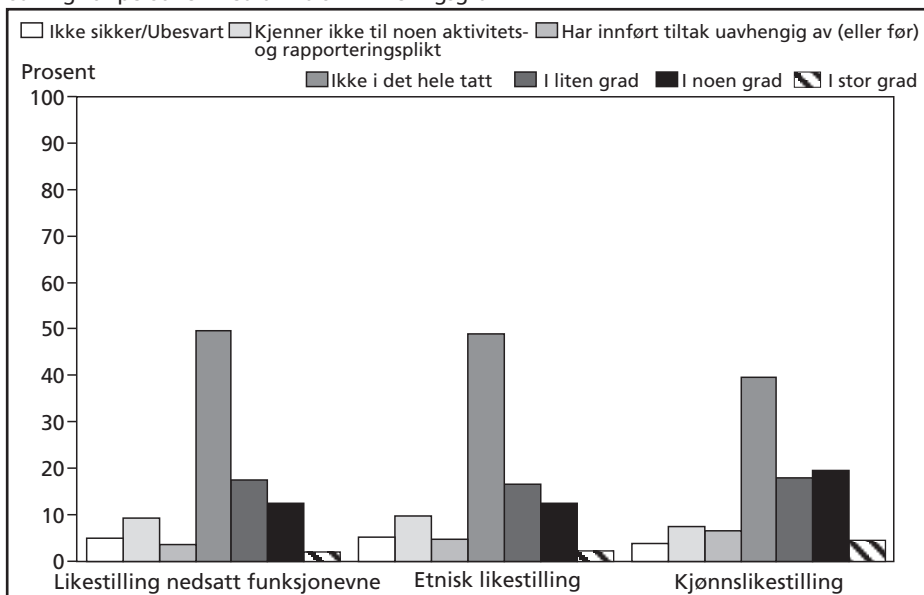


## Kjennskap til aktivitets- og rapporteringsplikten

Mens aktivitets- og rapporteringsplikten har vært virksom i åtte år når det gjelder kjønnslikestilling, er plikten til å rapportere ny på området etnisitet og funksjonshemmede. Når vi sammenlikner kjennskapen til rapporteringsplikten for disse gruppene, er det likevel snarere likheter enn forskjeller som kan trekkes fram. Andelen som mener at likestillingsrapportering har vært uten betydning, er lavere for kjønnslikestilling (40 prosent) enn for de to andre (henholdsvis 49 og 50 prosent). Som en konsekvens av dette er også andelen som sier at rapporteringen i «noen grad» har hatt betydning, litt høyere for kjønnslikestilling.

Det er mellom 7 og 10 prosent som medgir at de ikke kjenner til aktivitets- og rapporteringsplikten, til tross for at den er lovpålagt. Det er imidlertid et relativt nytt pålegg, og dermed ikke så rart at det er ukjent for enkelte. Det kan også tenkes at arbeidsgivere vil tendere mot å svare at likestillingsrapportering ikke har hatt noen betydning dersom de ikke har kjennskap til rapporteringsplikten, og synes det vil være kjedelig å innrømme at de ikke kjenner en lovpålagt plikt. Det vil uansett være interessant å følge kunnskapen om aktivitets- og rapporteringsplikten når denne har fått virke i noen år.

Figur 6.4 Har aktivitets- og rapporteringsplikten bidratt til å øke innsatsen for å fremme likestilling for personer med ulik diskrimineringsgrunn?



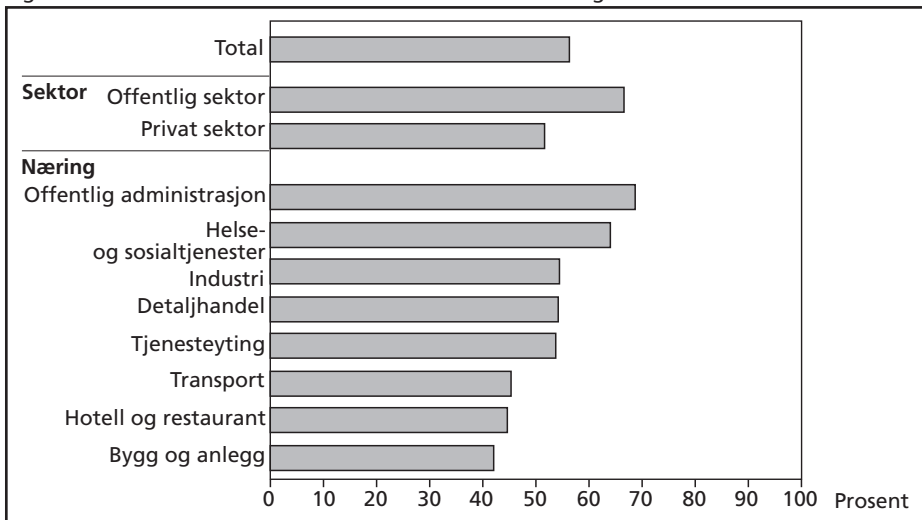


## 7 Tiltak for mangfold og likestilling

I kapittelet foran viste vi at det var mer enn halvparten av arbeidsgiverne som enten mente at aktivitetsplikten ikke hadde noen betydning eller som ikke kjente til denne plikten i det hele tatt. I dette kapittelet skal vi se litt nærmere på hva slags tiltak som er satt i verk for å fremme mangfold og likestilling.

I pålegget om aktivitets- og rapporteringsplikt heter det at arbeidsgivere skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. I det ligger det at det skal settes i verk konkrete tiltak, det skal defineres mål og utarbeides en strategi for å nå målene. En måte å kartlegge noen av disse målsetningene på, er å spørre om det er fastlagt konkrete mål for likestilling i bedriften og hvilke områder (diskrimineringsgrunnlag) målene omfatter.

Figur 7.1 Andel som har fastsatt konkrete mål for likestilling

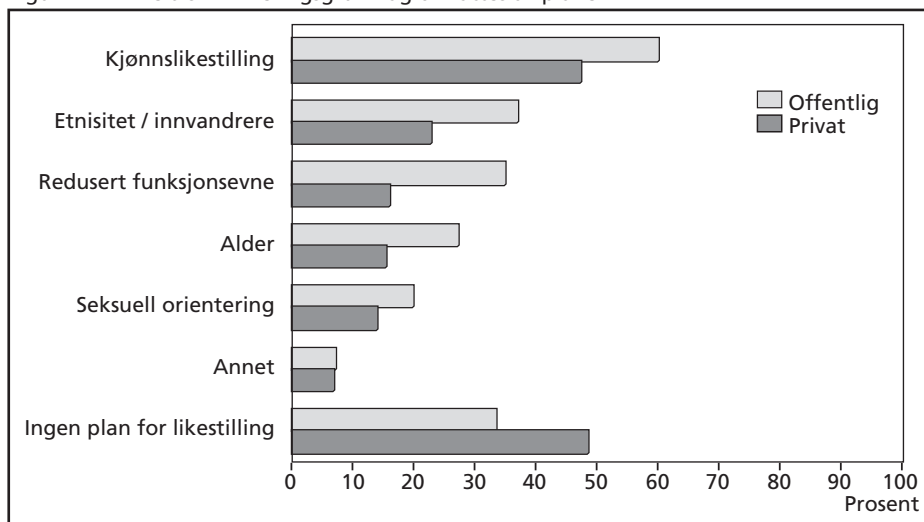


Totalt rapporterer 56 prosent av virksomhetene at de har fastlagt konkrete mål for likestilling. I privat sektor har drøyt halvparten av virksomhetene konkrete mål for likestilling, mens to av tre i offentlig sektor har tilsvarende målsetning. Innenfor offentlig sektor finner vi ingen signifikante forskjeller mellom statlig og kommunal/fylkeskommunal sektor på dette området. Virksomheter innen bygg og anlegg, hotell og restaurant

og transport er de som i minst grad har fastlagt konkrete mål på likestilling. Helse- og sosialtjenester og offentlig administrasjon som i all hovedsak sysselsetter innen offentlig sektor har som ventet betydelig høyere andel med konkrete mål for likestilling.

Av de virksomhetene som hadde en plan for likestilling spurte vi hvilke diskrimineringsgrunnlag planen omfattet. Her kunne arbeidsgiverne krysse av for flere områder eller diskrimineringsgrunnlag. 60 prosent av alle arbeidsgiverne i offentlig sektor svarte at planen omfattet kjønnslikestilling, mot 47 prosent i privat sektor. 37 prosent i offentlig sektor og 23 prosent i privat sektor hadde en likestillingsplan som omfattet etnisitet. Det var noe færre som hadde en plan som omfattet funksjonshemmede, og spesielt i privat sektor var andelen med likestillingsplan for funksjonshemmede lavere enn i offentlig sektor og for diskrimineringsgrunnlaget etnisitet. Det framgår av figur 7.2 at diskrimineringsgrunnlagene alder og seksuell orientering i enda mindre grad var omfattet av konkrete mål for likestilling.

Figur 7.2 Hvilke diskrimineringsgrunnlag omfattes av planen?

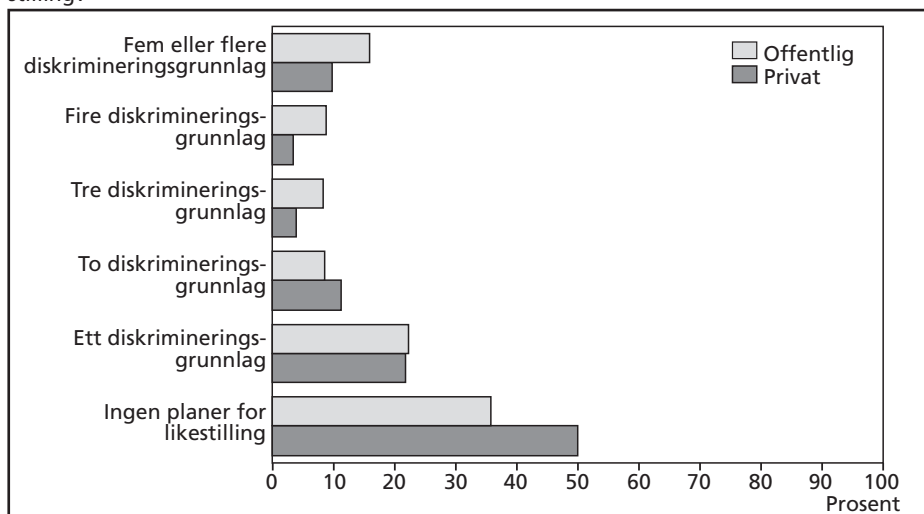


På spørsmålet om hvilke diskrimineringsgrunnlag som var omfattet av planen for likestilling i bedriften, var det mulighet for å krysse av på flere diskrimineringsgrunnlag. Ovenfor har vi vist at kjønnslikestilling er dominerende, men prioriterer virksomhetene å fokusere på ett diskrimineringsgrunnlag av gangen eller ser de flere i sammenheng? For å besvare dette har vi laget en enkel additiv indeks som teller opp hvor mange diskrimineringsgrunnlag likestillingsplanene omfatter.

Figur 7.3 illustrerer at en av fem som har plan for likestilling fokuserer på ett diskrimineringsgrunnlag. Det er om lag en av ti som har konkrete mål for likestilling som omfatter to diskrimineringsgrunnlag. Andelen med omfattende likestillingsmål, det vil si fem eller flere diskrimineringsgrunnlag, er noe lavere i privat sektor, med 10

mot 15 prosent i offentlig sektor. Den additive indeksen viser at i mer enn halvparten av virksomhetene, både offentlig og privat sektor, foreligger det konkrete mål for å fremme likestilling for flere underrepresenterte grupper. Dette er også et område det vil være interessant å følge over tid. Vil likestillingsmålene i framtiden omfatte stadig flere diskrimineringsgrunnlag, og hvilke konkrete tiltak ligger i planene?

Figur 7.3 Additiv indeks: hvor mange diskrimineringsområder omfatter planen for likestilling?



I boken *Diversity Management and Discrimination* (Wrench 2007) lanseres en typologi over virksomheters arbeid med mangfold og antidiskriminering. Formålet med typologien er å forenkle og framheve ulike aspekter ved mangfoldsarbeid i virksomheter. Ved å lage en typologi kan man enklere plassere ulike virksomheter med hensyn til hva de gjør og sammenlikne dem med andre virksomheter. Wrench sin typologi består av seks ulike nivåer som virksomheter kan befinne seg på når det gjelder aktivitet i mangfolds- og likestillingsarbeid.

Det første nivået kan kalles *kvalifisering av innvandrere*. På dette nivået innebærer tiltakene først og fremst aktivitet rettet mot innvandrerne selv og hvordan de selv kan bedre sine kvalifikasjoner (f.eks. norskurs, kjennskap til norsk arbeidskultur). Denne tilnærmingen innebærer at med investering i *humankapital* vil innvandrerne lettere få innpass og like muligheter i arbeidslivet.

Det andre nivået kan kalles *kulturell sensitivitet*. På dette nivået tilrettelegges forholdene og den flerkulturelle kompetansen blant øvrige arbeidstakere. På dette nivået anerkjennes det at innvandrere kan ha spesielle behov som andre arbeidstakere ikke har.

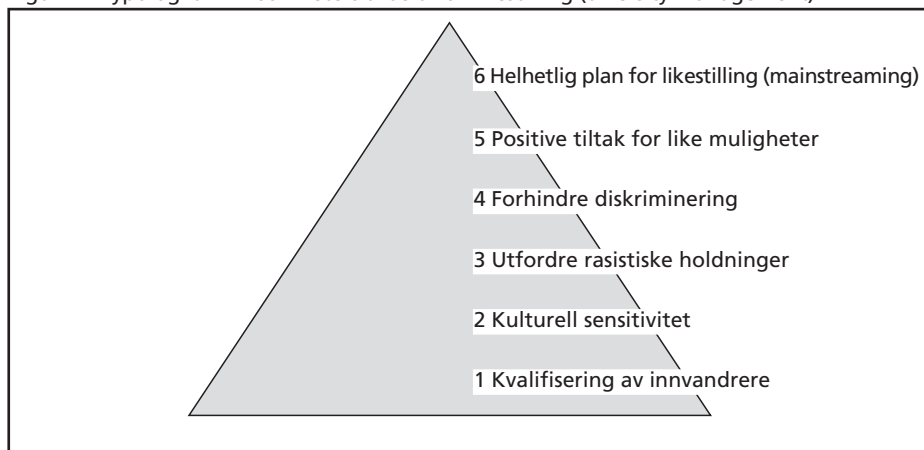
Det tredje nivået kjennetegnes av at man *utfordrer rasistiske holdninger*. Mens nivå to er en beint fram flerkulturell tilnærming, så tar aktivitet på dette nivået inn over seg at en av hovedbarrierene for forandring kan ligge i folks holdninger. Typisk her vil være informasjon og kampanjer som utfordrer rasistiske holdninger.

Det fjerde nivået kan kalles å *forhindre diskriminering*. Her har oppmerksomheten skiftet fra å forandre folks holdninger til å forandre folks adferd. På dette nivået vil aktivitet typisk handle om å gjøre seleksjons- og rekrutteringsprosedyrer mer rettfærdige. Kartlegging av arbeidsstokken og det å sette mål for mangfold er andre kjennetegn ved dette nivået.

Det femte nivået, *positive tiltak for like muligheter*, kjennetegnes av en policy om likebehandling, men med tiltak som går lenger enn å bidra til like muligheter. Det kan være aktivt å oppfordre til og legge forholdene til rette for at underrepresenterte grupper skal inkluderes. Dette kan for eksempel gjøres ved å oppfordre enkelte grupper til å søke, eller ved å annonsere i media som benyttes av innvandrere. Det kan altså dreie seg om ekstern aktivitet og tiltak som retter seg mot innvandrere i området hvor bedriften rekrutterer.

Det sjette og siste nivået kjennetegnes av en *helhetlig plan for likestilling* (mainstreaming). Dette er det mest ambisiøse nivået og omfatter mange eller alle elementene i de foregående nivåene. Ifølge Wrench kan man forstå de fem første trinnene ved at mangfoldet verdsettes. Man jobber og har et positivt ønske om at arbeidsstokken skal være mangfoldig og sammensatt. I den siste fasen og på det sjette nivået administreres mangfoldet (managing diversity). I dette ligger det at man kommer lenger enn bare å verdsette mangfoldet ved aktivt å tilrettelegge og planlegge for mangfold i alle nivåer i virksomheten (Wrench 2007).

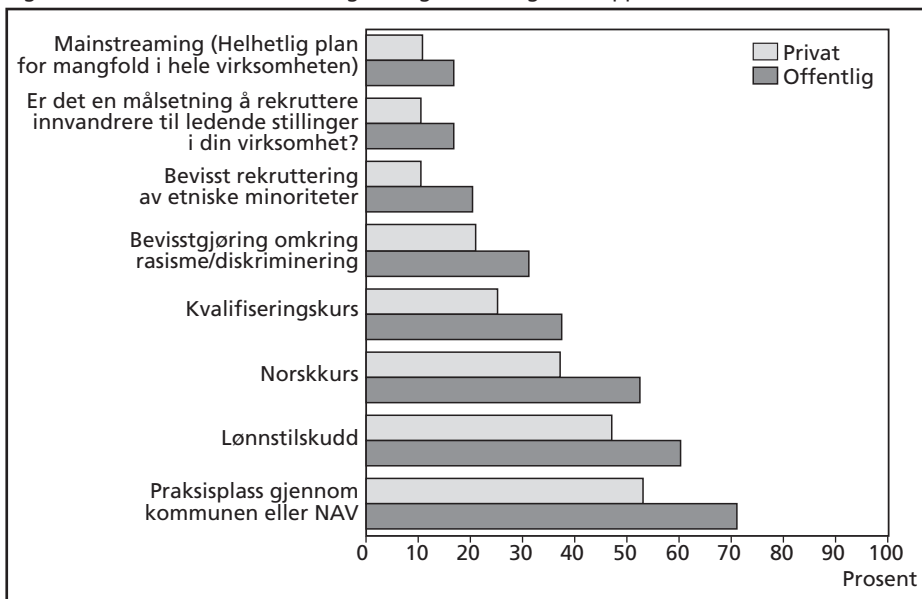
Figur 7.4 Typologi av virksomheters arbeid for likestilling (diversity management)



Våre data lar seg nokså enkelt plassere inn i Wrench sin typologi. Forekomsten av de ulike tilnærmingene gir støtte til en oppfatning av at mangfoldsarbeidet er en trinnvis prosess, der de mest omfattende tiltakene befinner seg på toppen av en pyramide av mindre omfattende tiltak. I privat og offentlig sektor er det henholdsvis 13 og 19 prosent av virksomhetene som har en helhetlig plan for mangfold i hele virksomheten. Like mange virksomheter har en uttalt målsetning om å rekruttere innvandrere til ledende stillinger i virksomheten.

Nedover i tiltakspyramiden finner vi at flere har bevisst rekruttert personer med minoritetsbakgrunn og har en strategi for å rekruttere innvandrere til ledende stillinger. Om lag 35 prosent av offentlige og 25 prosent av private virksomheter har satt i verk tiltak for å bevisstgjøre arbeidstakerne om rasisme og diskriminering. De hyppigst brukte tiltakene er ulike kvalifiseringstiltak (norskkurs, lønnstilskudd, praksisplass).

Figur 7.5 Prosent av tiltak for mangfold og likestilling som rapporteres





## 8 Tillitsvalgtes erfaringer

Innvandring og etniske minoriteters inntreden på arbeidsmarkedet innebærer en rekke utfordringer, ikke bare for arbeidsgivere, men også for fagforeningene og deres tillitsvalgte.

For arbeidsgivere vil det spesielt i økonomiske oppgangstider være rasjonelt å ha en relativt fri innvandring, spesielt av kvalifisert arbeidskraft. Med et større tilbud av potensielle arbeidstakere, vil det være større konkurranse om jobbene, og arbeidstakernes lønnsøkning vil være moderat som følge av konkurransen. For fagbevegelsen vil det således være mer rasjonelt å ha en restriktiv innvandringspolitikk. Når arbeidskraft er en vare som omsettes på et marked, vil begrenset tilgang på arbeidskraft bidra til å øke prisene, det vil si lønningene. Fagbevegelsens posisjon i forhandlinger er basert på markedsmakt, og ved å gi arbeidsgivere tilgang til billigere arbeidskraft, noe som ansettelse av innvandrere ofte vil innebære, svekkes organisasjonenes posisjon (Lund og Friberg 2005).

Samtidig er medlemmene fagbevegelsens viktigste grunnlag. Det er dermed viktig å inkludere alle arbeidstakere uansett bakgrunn, både for å sikre arbeidstakernes rettigheter og for å styrke fagforeningenes posisjon. Lund og Friberg (2005) redegjør for inklusjon av minoriteter i ulike land, og de viser at det å ivareta innvandreres rettigheter ikke alltid har vært en selvfølge. Innvandring ble lenge oppfattet som noe midlertidig, derav oppsto begrep som *guest worker*, *Gastarbeiter*, eller på norsk fremmedarbeider.

I Norge har LO og andre fagforeninger i lang tid hatt uttalt politikk på at innvandrere skal inkluderes i fagforeningene og ha like rettigheter på arbeidsplassen. Til tross for det uttalte målet om antirasisme og kamp mot diskriminering i for eksempel LO sentralt, så er det mulig å spore langt mer negative holdninger til innvandrere i lokale foreninger og på arbeidsplassene (Kjeldstadli 2003).

Vi skal i dette kapittelet beskrive og analysere de tillitsvalgtes holdninger til og erfaringer med mangfold i ulike virksomheter i privat og offentlig sektor. I hvilken grad er innvandrere organisert? Hvordan er innvandrere som organiserte? Er de mer aktive eller mer passive? Hvilke tiltak iverksettes av tillitsvalgte for å inkludere kollegaer med ikke-vestlig bakgrunn? Håndterer tillitsvalgte diskrimineringsaker?

## Organisasjonsgrad

I Norge er det i overkant av 2,3 millioner lønntakere. Av alle lønntakere i landet er litt over 50 prosent organisert (Nergaard og Stokke 2010). Blant ikke-vestlige innvandrere er organisasjonsgraden lavere. For de ti største ikke-vestlige innvandrergroppene i Norge er andelen organiserte lønntakere 44 prosent (Henriksen 2010).

Andelen organiserte varierer mye mellom ulike landgrupper. Innvandrere fra Sri Lanka, Tyrkia, Chile og Somalia har en organisasjonsgrad som tilsvarer lønntakere i alt, mens blant irakere og pakistanere er organisasjonsgraden betydelig lavere. Bare en av tre lønntakere er organisert i disse innvandrergroppene (Henriksen 2010).

Blant alle lønntakere er det stor variasjon i andel organiserte etter hvilken sektor og næring de jobber i. I offentlig sektor er 80 prosent organisert, mot 38 prosent i privat sektor. De som jobber heltid og har fast stilling er i langt større grad organisert enn de som jobber deltid og har midlertidig ansettelse. Innen enkelte næringer som hotell og restaurant og detaljhandel er organisasjonsgraden lav, og dette henger sammen med at disse næringene sysselsetter mange i yrker uten krav til utdanning. Yngre lønntakere er også gjennomgående mindre organisert enn eldre arbeidstakere (Nergaard og Stokke 2010). Mange av de faktorene som predikerer for lav organisasjonsgrad er samtidig kjennetegn ved innvandrere og deres tilknytning til arbeidsmarkedet. Det at mange innvandrere har lavere utdanning, jobber i midlertidige stillinger, i yrker uten krav til utdanning, har kortere ansiennitet og er yngre, bidrar til å forklare forskjellen i organisering blant majoritet og minoritet.

## Innvandrere på arbeidsplassen

Av de 500 tillitsvalgte som ble intervjuet i denne undersøkelsen, svarte 69 prosent at de har (60 prosent) eller har hatt (9 prosent) ikke-vestlige innvandrere som kollegaer. Som vist i innledningskapittelet er det betydelig variasjon mellom de ulike næringene i hvor stor andel ikke-vestlige som er ansatt, men en majoritet av de tillitsvalgte har erfaring med å ha en eller flere ikke-vestlige innvandrere på arbeidsplassen.

I et datamateriale med 500 tillitsvalgte i virksomheter med 50 til 5000 ansatte, kan det være vanskelig å kartlegge andelen innvandrere som er organisert og som er dekket av en tariffavtale eller en overenskomst. For å løse dette har vi laget spørsmål med forhåndsdefinerte intervaller hvor de tillitsvalgte kunne velge mellom svaralternativer. Disse svaralternativene gjør det er lettere for respondenten å kunne svare, men ulempen er at det blir vanskelig å regne ut presist hva som er for eksempel gjennomsnittlig andel organiserte i virksomhetene eller andelen som er dekket av tariffavtale eller overenskomst.

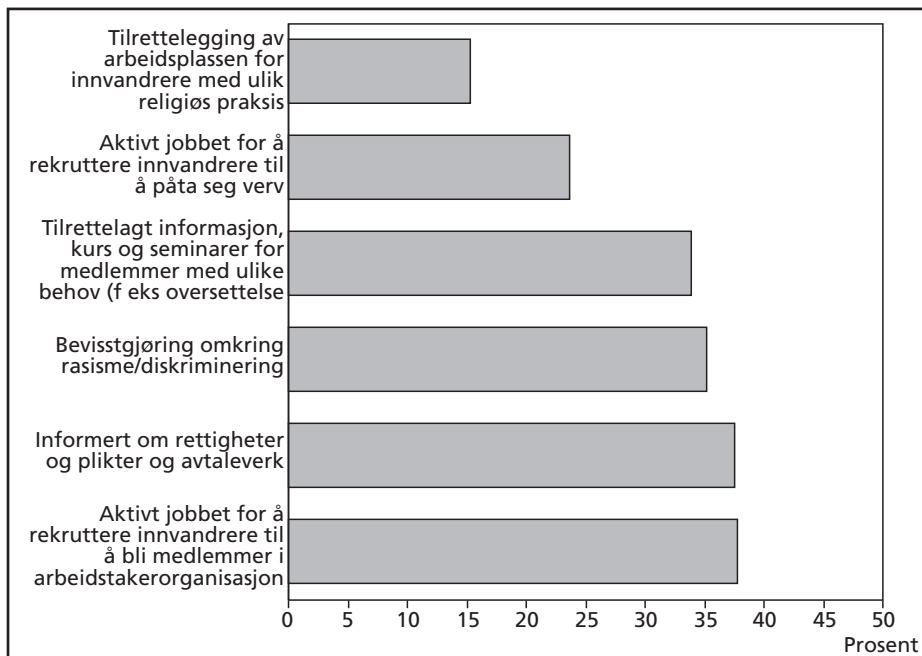


Vi finner at det er relativt stor forskjell mellom privat og offentlig sektor i hvor stor grad ikke-vestlige innvandrere er dekket av en tariffavtale eller overenskomst. I offentlig sektor rapporterer 90 prosent av tillitsvalgte at alle (eller nesten alle) ikke-vestlige innvandrere er dekket av tariffavtale eller overenskomst. I privat sektor er det drøyt halvparten av de tillitsvalgte i virksomhetene som rapporterer om høy dekningsgrad. Lavest dekningsgrad finner vi innen tjenestenæringen. Dette stemmer godt overens med mer inngående analyser av tariffavtaledekning (Nergaard og Stokke 2010).

I foregående kapittel sammenliknet vi erfaringene til arbeidsgiverne og de tillitsvalgte, og vi fant at om lag to av tre i begge grupper hadde erfaringer som ikke vippet i utelukkende negativ eller positiv retning. De hadde ganske like erfaringer med hva som var fordeler og ulemper (språkproblemer), og ganske lik kjennskap til aktivitets- og rapporteringsplikt. I dette kapitlet skal vi se nærmere på hva tillitsvalgte gjør spesifikt for å inkludere arbeidstakere med innvandrerbakgrunn og for å fremme likestilling.

Vi spurte de tillitsvalgte om de hadde tatt initiativ til noen tiltak. Figur 8.1 viser at det å jobbe aktivt for å inkludere medlemmer med innvandrerbakgrunn, er sammen med det å informere om avtaleverk, rettigheter og plikter de mest brukte tiltakene blant tillitsvalgte. Tilrettelegging av informasjon, som for eksempel oversettelse av informasjon, samt bevisstgjøring omkring rasisme og diskriminering på arbeidsplassen er andre og mer kostnadskrevende tiltak som også er tatt i bruk. 15 prosent av de

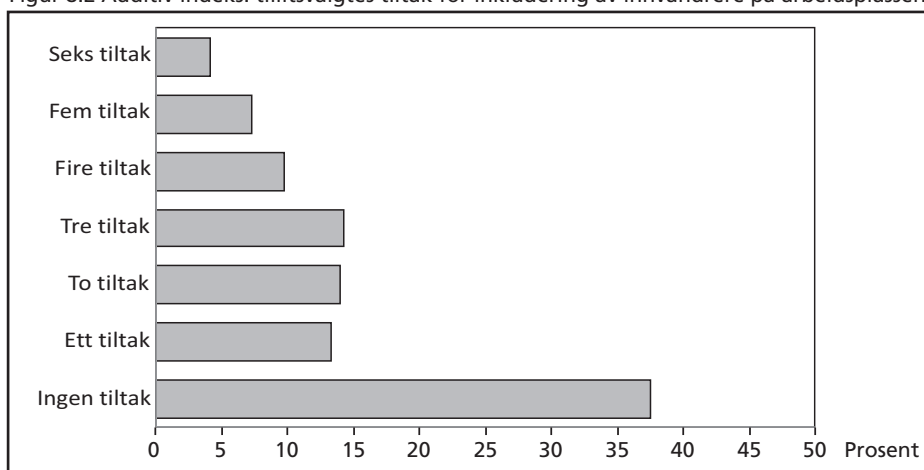
Figur 8.1 Har de tillitsvalgte tatt initiativ til noen av disse tiltakene? Andel som svarer bekref-  
tende



tillitsvalgte har aktivt jobbet for tilrettelegging av arbeidsplassen for innvandrere med ulik religiøs praksis, og nær 25 prosent har arbeidet for å rekruttere innvandrere til å påta seg verv.

Siden de tillitsvalgte her hadde mulighet til å svare bekreftende på flere tiltak, gir oversikten i figur 8.1 et inntrykk av hvilke tiltak som er mest brukt. Men oversikten sier ikke noe om det er de samme tillitsvalgte som iverksetter mange tiltak eller om fordelingen av tiltak er fordelt jevnt på ulike arbeidsplasser. Ved å legge sammen svarene i en additiv indeks, finner vi at 37 prosent av de tillitsvalgte ikke har iverksatt noen spesielle tiltak for å inkludere innvandrere og for å fremme etnisk likestilling på arbeidsplassen. Figur 8.2 viser at 13 prosent har satt i verk et enkelt tiltak, mens noe flere har iverksatt to eller tre tiltak. Andelen som har satt i verk fire eller flere tiltak er færre, men figuren illustrerer likevel at det er en viss opphopning. Når man først har satt i gang noe aktivitet, følger gjerne flere tiltak etter. Det er langt flere av de som har gjort noe som har gjort flere ting enn bare én.

Figur 8.2 Additiv indeks: tillitsvalgtes tiltak for inkludering av innvandrere på arbeidsplassen



## Håndtering av diskrimineringsaker

I en analyse av arbeidstakerorganisasjoner i Storbritannia og Danmark og deres reaksjoner på innvandring og etniske minoriteter, konkluderer Wrench (2004) med at den nordiske tilnærmingen er preget av konsensus, mens tilnærmingen er mer konfliktpreget i Storbritannia. Og tilnærmingen har konsekvenser for hvordan spørsmål om diskriminering og likebehandling behandles.

I konsensusmodellen ligger det at mange arbeidstakere er organisert, arbeidsmarkedet er velorganisert og at partene i arbeidslivet (arbeidsgiverorganisasjoner og arbeidstakerorganisasjoner) samarbeider. Staten har en viktig rolle i trepartssamarbeidet, men kollektive avtaler er frivillige og når avtaler først er inngått, er de juridiske bindene. Arbeidstid og arbeidsforhold er et resultat av kollektive forhandlinger, noe som gir fagorganisasjonene betydelig formell makt (Wrench 2004, Lund og Friberg 2005).

I konfliktmodellen er både arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene relativt svake, og det er stor avstand og lite institusjonalisert samarbeid dem imellom. Organisasjonsgraden er lav, og fagforeningene har mindre politisk legitimitet.

I korthet er Wrench (2004) sin hypotese at det er vanskeligere å ta opp konfliktfylte saker som påstander om diskriminering i en situasjon preget av samarbeid og konsensus, enn det vil være i for eksempel Storbritannia, hvor situasjonen i arbeidslivet allerede er mer konfronterende og konfliktfylt. Hvis vi skal følge denne teorien, innebærer det at en positiv tilnærming, sånn som arbeid for mangfold og likestilling, vil ha større gjennomslagskraft i en norsk og nordisk setting enn det å fokusere på diskriminering vil ha.

I denne undersøkelsen var det i alt 32, eller cirka 7 prosent av de tillitsvalgte, som svarte at de kjente til diskrimineringsaker i sin virksomhet. I de fleste sakene tok innvandreren selv opp diskrimineringsaken med sin overordnede, eller tillitsvalgte fremmet saken på vegne av den fornærmede.

I 21 av de 32 sakene kom partene fram til en løsning i minnelighet. Hva som ligger i dette begrepet, kan selvsagt være så mangt, men det antyder at det er stor vilje til konsensus også i potensielt konfliktskapende saker. Det er bare tre saker hvor tillitsvalgte sier at diskrimineringsaken ikke er blitt løst eller at fornærmede har sluttet i jobben som følge av saken.

Blant arbeidsgiverne var det i alt 31, eller cirka 3 prosent, som svarte at det i løpet av det siste året hadde blitt rapportert om at personer var utsatt for diskriminering på grunn av sin innvandrerbakgrunn i den respektive bedrift. Siden utvalget av tillitsvalgte på 500 er trukket fra de 1000 virksomhetene som arbeidsgiverne representerte, er det grunn til å tro at det er overlapp i saker. Det vil si at noen av sakene om diskriminering trolig er rapportert både av arbeidsgivere og tillitsvalgte. Arbeidsgiverne framhever at det i de aller fleste sakene er innvandreren selv som fremmer saken for overordnede. Arbeidsgiverne kjenner i liten grad til at tillitsvalgte har fremmet etnisk diskrimineringsaker. Arbeidsgiverne og de tillitsvalgte er samstemt når det gjelder løsningen på slike saker, to av tre saker løses i minnelighet på bedriften.



## 9 Konklusjon og oppsummering

I dette kapittelet vil vi diskutere og oppsummere funnene i de tidligere kapitlene for å besvare de tre hovedproblemstillingene i dette prosjektet. Det er tre hovedproblemstillinger for prosjektet:

1. Hva er arbeidsgiveres og tillitsvalgtes holdninger til og erfaringer med (etnisk) mangfold på alle nivåer i virksomheten?
2. Hvilke holdninger og erfaringer har arbeidsgivere og tillitsvalgte når det gjelder tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering på ulike diskrimineringsgrunnlag?
3. Hvilken kjennskap har arbeidsgivere til aktivitets- og rapporteringsplikten i diskrimineringslovgivningen, og hvilke behov har de for råd og veiledning for å fremme likestilling og mangfold? Nedenfor har vi organisert hovedfunnene etter disse tre problemstillingene.

### 1 Holdninger til og erfaringer med (etnisk) mangfold på alle nivåer i virksomheten

#### De fleste har erfaring med å ha ansatte med ikke-vestlig bakgrunn...

I løpet av de siste ti årene har antallet innvandrere i det norske arbeidsmarkedet blitt doblet fra 125 000 til 250 000. Undersøkelsen viser at to av tre virksomheter har en eller flere ansatte med ikke-vestlig bakgrunn. I tillegg har cirka 10 prosent hatt ikke-vestlige innvandrere ansatt tidligere. Det er i Oslo flest virksomheter har erfaring med ikke-vestlige innvandrere. Her har mer enn 80 prosent av virksomhetene en eller flere ansatte med ikke-vestlig bakgrunn. I Midt-Norge er andelen lavest, men også her har mer enn halvparten av virksomhetene en eller flere ansatte med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn.

Innvandrerandelen i virksomhetene i snitt er om lag 11 prosent, fordelt på cirka 5 prosent ikke-vestlige og 6 prosent vestlige innvandrere. Det er stor variasjon mellom ulike sektorer og næringer med hensyn til hvor stort mangfoldet er. I hotell og restaurant er mer enn hver fjerde ansatt innvandrer, mens i statlig sektor er andelen innvandrere 6 prosent, og de fleste har vestlig bakgrunn. Bygg og anlegg er den nærin-

gen som relativt sett har færrest ikke-vestlige ansatte, men her er til gjengjeld andelen polakker (vestlige) høy.

### **... men ikke alle har positive erfaringer**

På spørsmål om arbeidsgiverens erfaringer med å ha ikke-vestlige innvandrere ansatt, svarte halvparten at de verken hadde erfart spesielle ulemper eller spesielle fordeler. 17 prosent svarte at de hadde opplevd både fordeler og ulemper. Det vil si at til sammen to av tre arbeidsgivere hadde erfaringer som må kunne betraktes som nøytrale. Med nøytrale mener vi at erfaringene ikke i overveiende grad var positive eller negative.

Om lag 20 prosent svarte at de hadde opplevd spesielle ulemper ved det å ha ikke-vestlige innvandrere ansatt, mot 14 prosent som svarte at de hadde spesielle fordeler. Det er liten forskjell mellom sektorene med hensyn til positive eller negative erfaringer, men fordelt på ulike næringer, trer noen forskjeller fram. Innen helse og sosial er det flest som oppgir å ha utelukkende positive erfaringer. Innen bygg og anlegg og detaljhandel er det høyest andel som oppgir å ha negative erfaringer og færrest som har opplevd spesielle fordeler.

Spørsmålet om erfaring med ikke-vestlige innvandrere ble også stilt til tillitsvalgte i virksomhetene. Her fant vi at en noe større andel blant tillitsvalgte (62 prosent) enn blant arbeidsgiverne (48 prosent) hadde et nøytralt standpunkt, de hadde verken positive eller negative erfaringer. Tilsvarende hadde en noe mindre andel av de tillitsvalgte enn blant arbeidsgiverne både positive og negative erfaringer, men i alt hadde også om lag to av tre tillitsvalgte ganske nøytral erfaring til det å ha ikke-vestlige kollegaer.

### **Språk til glede...**

Over halvparten (57 prosent) av de intervjuede tillitsvalgte rapporterte at språk- og kulturkompetanse er det fortrinnet ikke-vestlige ansatte i størst grad bidrar med. Også arbeidsgiverne framhevet språk- og kulturkunnskap som den største fordelen med ikke-vestlige ansatte. Andre fordeler som trekkes fram er at ikke-vestlige innvandrere bidrar til kreativitet og nytenkning, høyere arbeidsmoral og et mer internasjonalt og mangfoldig arbeidsmiljø. Dette gjelder både for arbeidsgivere og tillitsvalgte.

Andre fordeler som kan trekkes fram er økt produktivitet og større kapasitet. Disse positive aspektene ved å ha ikke-vestlige ansatte er arbeidsgiverne noe mer opptatt av enn de tillitsvalgte. Bedre kundekontakt og bedre arbeidsmiljø er andre fordeler som trekkes fram, selv om andelene her er relativt små. Det er først og fremst arbeidsgivere i Oslo-området og andre kommuner med høy andel ikke-vestlige innvandrere og innenfor helse- og sosialtjenester som oppgir språk- og kulturkompetanse som en fordel.

### **... og til besvær**

Mens språk- og kulturkompetanse anses å være den største fordel ved å ha ikke-vestlige innvandrere ansatt, så er språk, eller mangel på språkkunnskap, også den største ulempen som arbeidsgivere og tillitsvalgte rapporterer. Åtte av ti arbeidsgivere og tillitsvalgte oppgir språkproblemer som viktigste ulempe med å ha ikke-vestlige innvandrere i bedriften. Når vi kontrollerer for sektor, bransje og ikke-vestlig innvandrerandel, finner vi at det er størst sannsynlighet for at virksomheter i kommuner med lav andel med ikke-vestlige innvandrere oppgir språkproblemer som en spesiell ulempe.

Ved siden av mangel på tilstrekkelige norskkunnskaper, var kulturforskjeller den nest viktigste kilden til at både arbeidsgivere og tillitsvalgte hadde opplevd spesielle ulemper med å ha ikke-vestlige innvandrere ansatt. Blant de tillitsvalgte var det 15 prosent som mente at de ikke-vestlige ansatte bidro til økt konfliktnivå, enten seg imellom, mellom innvandrere og norske ansatte, eller mellom innvandrere og ledelsen.

### **Vurdering av utdanning er utfordrende**

Utdanningsnivået blant innvandrere med ikke-vestlig bakgrunn er lavere enn hos befolkningen i alt, og betydelig lavere enn blant innvandrere med vestlig bakgrunn som har høyere utdanningsnivå enn befolkningen for øvrig.

Formell utdanning er et viktig kriterium i ansettelsesprosesser både i offentlig og privat sektor, og funn i denne undersøkelsen tyder på at arbeidsgiverne har problemer med å vurdere ikke-vestlige innvandreres utdanning og kompetanse. Totalt oppgir 40 prosent av bedriftslederne at de har hatt slike problemer. I offentlig sektor er andelen som rapporterer om vanskeligheter med vurdering av kompetanse, høyere (50 prosent).

### **Ønsker ekstern finansiert rådgivning**

I offentlig sektor svarte nær 70 prosent at de var svært eller noe interessert i å få rådgivning om vurdering av jobbsøkeres utenlandske utdanning. I privat sektor var andelen lavere, men det var likevel omkring halvparten som uttrykte svært stor eller noen interesse for denne typen bistand. Interessen for å motta bistand til konfliktløsning, eller informasjon om arbeidsgiveres styringsrett ved for eksempel bruk av religiøse hodeplagg, var mindre blant virksomhetene. Det ser likevel ut til at det er mange virksomheter som ønsker seg lettere tilgang til informasjon som kan gjøre vurderingene omkring ansettelser enklere, og som kan løse opp i problemer når de oppstår på arbeidsplassen.

## 2 Holdninger til tiltak og erfaringer med å fremme likestilling og hindre diskriminering

### Mer enn halvparten har konkrete mål for likestilling...

Undersøkelsen viser at mer enn halvparten av virksomhetene (55 prosent) har fastlagt konkrete mål for likestilling. Det er innenfor offentlig administrasjon og helse- og sosialtjenester at virksomhetene hyppigst har slike planer, mens bygg og anlegg, hotell og restaurant og transportnæringen er de bransjene hvor slike planer er minst vanlige.

### ... og de fleste omfatter mål for likestilling mellom kvinner og menn

I de virksomhetene som hadde en plan for likestilling, spurte vi hvilke diskrimineringsgrunnlag planen omfattet. Her kunne arbeidsgiverne krysse av for flere områder eller diskrimineringsgrunnlag. 60 prosent av alle arbeidsgiverne i offentlig sektor svarte at planen omfattet kjønnslikestilling, mot 47 prosent i privat sektor. 37 prosent i offentlig sektor og 23 prosent i privat sektor hadde en likestillingsplan som omfattet etnisitet. Det var noe færre som hadde en plan som omfattet funksjonshemmede, og spesielt i privat sektor var andelen med likestillingsplan for funksjonshemmede lavere enn i offentlig sektor og for diskrimineringsgrunnlaget etnisitet.

### Likestilling på tvers av diskrimineringsgrunnlag

Undersøkelsen viser at det i offentlig og privat sektor er henholdsvis 15 og 10 prosent som har fem diskrimineringsgrunnlag eller mer inkludert i planene. Den største gruppen, fire av ti, har fremdeles bare ett diskrimineringsgrunnlag i sine likestillingsplaner.

### Kvalifiseringstiltak for innvandrere mest populært

Mer enn halvparten (54 prosent) av virksomhetene har iverksatt tiltak for mangfold og likestilling. Tiltak og ulike aktiviteter for mangfold og likestilling kan plasseres i en typologi (Wrench 2007) angitt som en trinnvis prosess med stigende ambisjonsnivå. På det første trinnet av seks finner vi kvalifiseringstiltak. De fleste norske virksomheter som har iverksatt tiltak for mangfold og likestilling har hatt innvandrere på praksisplass, lønnstilskudd eller annen form for kvalifisering. Andelen som rapporterer at de har en helhetlig plan for likestilling (*mainstreaming*) eller en uttalt målsetning om å rekruttere innvandrere til ledende stillinger, er betydelig lavere. Funnene tyder likevel på at mangfoldsarbeidet er en trinnvis prosess, hvor et mindretall av virksomheter har høye ambisjoner, omfattende planer og et knippe av ulike tiltak. For de fleste ser mangfoldsarbeidet ut til å være koblet til mer enkeltstående tiltak, og da gjerne tiltak som kan kvalifisere og forberede innvandlerne på utfordringene i det norske arbeidslivet.



### **Diskriminering løses i minnelighet**

Blant arbeidsgiverne og de tillitsvalgte var det henholdsvis 3 og 7 prosent som i løpet av det siste året kjente til saker hvor arbeidstakere mente seg diskriminert på grunn av sin innvandrerbakgrunn. I de fleste sakene var det innvandreren selv som rapporterte til overordnede om saken, og i to av tre tilfeller løste sakene seg i minnelighet på bedriften. Diskrimineringsaker har potensial til å øke konfliktnivået på en arbeidsplass. Våre funn tyder på at de fleste diskrimineringsaker løses i minnelighet på arbeidsplassen. Vi har imidlertid ikke grunnlag for å vurdere i hvilken grad den «minnelige» løsningen oppleves som tilfredsstillende av den fornærmede part.

### **3 Kjennskap til aktivitets- og rapporteringsplikten i diskrimineringslovgivningen**

Bedriftenes aktivitetsplikt for etnisitet og funksjonshemmede ble innført så seint som i 2009, mens en tilsvarende, men likevel noe mer omfattende aktivitetsplikt har eksistert for kjønnslikestilling siden 2002. På grunn av den korte virketiden for aktivitets- og rapporteringsplikten var vi forberedt på at kunnskapen hos arbeidsgiver om dette tiltaket var begrenset. Av metodiske grunner spurte vi ikke direkte om hvorvidt arbeidsgiver kjente til tiltaket, men lot «kjenner ikke til rapporteringsplikten» være et av svaralternativene på spørsmålet om hvorvidt aktivitetsplikten har hatt noen betydning. Henholdsvis 7 og 10 prosent medgir at de ikke kjenner til aktivitets- og rapporteringsplikten på kjønn og etnisitet.

#### **En av tre mener at aktivitetsplikten har hatt betydning**

I undersøkelsen svarer en av tre arbeidsgivere at aktivitetsplikten har hatt betydning for virksomhetens arbeid for å fremme likestilling mellom majoritet og etniske minoriteter. Bedriftslederne uttrykker samme erfaring når det gjelder diskrimineringsgrunnlaget nedsatt funksjonsevne. Også her svarer en av tre at den har hatt betydning. Mens aktivitets- og rapporteringsplikten har vært virksom i sju år når det gjelder kjønnslikestilling, er plikten til å rapportere ny på området etnisitet og funksjonshemmede. Når vi sammenlikner kjennskapen til rapporteringsplikten for disse gruppene, er det likevel snarere likheter enn forskjeller som kan trekkes fram. Andelen som mener at likestillingsrapportering har vært uten betydning er lavere for kjønnslikestilling (40 prosent) enn for de to andre (henholdsvis 49 og 50 prosent). Virksomhetsledere i staten er mest positive til aktivitets- og rapporteringsplikten.



## 10 Veien videre

Denne undersøkelsen har vist at mange arbeidsgivere og tillitsvalgte har ansatte og kollegaer med innvandrerbakgrunn. I noen bransjer og i deler av landet er andelen ansatte med innvandrerbakgrunn høy, men mangfold på arbeidsplassen er ikke bare et fenomen knyttet til Oslo-regionen.

Virksomhetene deler seg i to, de som ikke har noen spesielle mål for likestilling og/eller tiltak, og de som både har mål for likestilling og som har satt i verk tiltak for å fremme likestilling. Analysene tyder på at mangfoldsarbeidet er en trinnvis prosess som starter med enkle mål på ett område, og med spredte og enkeltstående tiltak. Et fåtall virksomheter har allerede omfattende planer som omfatter flere diskrimineringsgrunnlag og med et sett av ulike tiltak. Det vil være spennende å følge utviklingen når det er gått noen år. Vil utviklingen gå i retning av mer omfattende planer for likestilling? For at utviklingen skal gå i den retningen, er man trolig avhengig av å vise at planer for likestilling på ulike diskrimineringsgrunnlag har en ønsket effekt. Det vil si at flere innvandrere, men også funksjonshemmede, kommer i arbeid og får utnyttet sin kompetanse på linje med andre arbeidstakere. Svaret på dette ligger ikke i denne rapporten. Vi kan ikke konkludere her med at de som har de mest omfattende planene for likestilling og som har satt i verk flest tiltak, automatisk vil lykkes.

På grunn av økonomisk vekst har etterspørselen etter arbeidskraft vært stor i Norge i de senere år. Det har medført at mer enn 10 000 nye innvandrere har kommet i jobb hvert år. Med finanskrisen sank etterspørselen og sysselsettingen, og i enkelte næringer (bygg og anlegg) steg arbeidsledigheten betydelig. For innvandrere medførte det at ledigheten økte spesielt blant polske arbeidsinnvandrere. Foreløpig ser det ikke ut til at andre etablerte innvandrergrupper har blitt skjøvet ut i ledighet i større grad enn befolkningen for øvrig. Men gruppen av innvandrere forandrer seg raskt, og det kommer nye innvandrere til Norge fortløpende. Tidligere forskning tyder på at *når* man kommer, påvirker mulighetene framover. De som kommer i oppgangstider kommer lettere inn i arbeidslivet enn de som kommer i en nedgangsperiode.

Dette innebærer at tiden vi nå er inne i, er en viktig fase for partene i arbeidslivet og for politikere til aktivt å jobbe for likestilling og mot diskriminering.

## Referanser

- Becker, G.S. (1971), *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Berge, Ø. (2009), *De nordiske modellene etter 2000 – tiltak for å dempe finanskrisa i Norden*. Oslo: Fafo-notat 2009:12.
- Berge, Ø., J. Christensen, J.E. Dølvik, T. Fløtten, J.M. Hippe, H. Kavli og S. Trygstad (2009), *De nordiske modellene etter 2000 – en sammenliknende oppsummering*. Oslo: Fafo-notat 2009:11.
- Blom, S. (1998), *Levekår blant ikke-vestlige innvandrere i Norge*. Rapporter, Statistisk sentralbyrå, 98/16. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Blom, S. (2004), «Labour Market Integration of Refugees in Norway under Changing Macro-Economic Conditions.» *Journal of International Migration and Integration*, Volume 5, No. 1.
- Blom, S. (2007) *Holdninger til innvandrere og innvandring 2007*. Rapport 2007/44, Statistisk sentralbyrå.
- Blom, S. og A. Ritland (1997), «Trang økonomi, men færre enn antatt opplever diskriminering.» *Samfunnsspeilet* 1/97. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Blom, S. og K. Henriksen (2008), *Levekår blant innvandrere 2005/06*. Rapport 2008/5, Statistisk sentralbyrå.
- Bø, T.P. og I. Håland (2010), *Funksjonshemma på arbeidsmarknaden*, Rapportar 27/2010, Statistisk sentralbyrå.
- Djuve, A.B. (2005), «Hvem inkluderer innvandrere?» I: Torp, H., red., *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo, Gyldendal Akademisk.
- Djuve, A.B., H. Kavli, M. Lund og T. Østberg (2001), *Fra sosialhjelp til lønnet kvalifisering*. Oslo: Fafo-rapport 364.
- Djuve, A.B. og H.C. Pettersen (1997), *Virker tvang? Erfaringer med bruk av økonomiske sanksjoner i integreringsprogrammer for flyktninger*. Oslo: Fafo-rapport 234.

- Djuve, A.B. og K. Hagen (1995), «*Skaff meg en jobb!*» *Levekår blant flyktninger i Oslo*. Oslo: Fafo-rapport 184.
- Econ (2007), *Aktivitetsplikt mot diskriminering*. ECON-rapport nr. 2007-027.
- Henriksen, K. (2010), *Levekårs- og kjønnsforskjeller blant innvandrere fra ti land*. Rapport 6/2010. Statistisk sentralbyrå.
- IMDi (2006), *Arbeidsgiverundersøkelsen 2006*. IMDI-rapport 3/2006.
- Kjeldstadli, K. (2003), *Norsk innvandringshistorie. Bind 3. I globaliseringens tid*. Oslo: Pax Forlag.
- Kvitastein, O.A., S.T. Johansen og M. Supphellen (1994), *Rekruttering av innvandrere med høyere utdanning*. Rapport 71/96. Bergen: SNF.
- Larsen, K.A. (1995), *Arbeidskraft og kompetanseregnskap for Oslo og Akershus 1995*. Oslo: Econ.
- Lund, M. og J.H. Friberg (2005), *Én mann – én stemme? Fagbevegelsens strategier for inkludering av etniske minoriteter i en europeisk sammenheng*. Oslo: Fafo-rapport 495.
- Midtsundstad, T. (2007), *Fra utstøting til inkludering? En kartlegging av norske virksomheters arbeidskraftstrategier overfor eldre arbeidstakere*. Fafo-rapport 2007:37.
- Nergaard, K. og T.Aa. Stokke (2010), *Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2008*. Oslo: Fafo-notat 2010:07.
- OECD (2009), *Jobs for immigrants. Labour market integration in Norway*. OECD.
- OECD (2010), *International Migration Outlook. SOPEMI 2010 Edition*.
- Olsen, B. (2009), *Innvandrere ansatt i staten. Hvorfor lavere andel enn i privat sektor?* Rapporter, 2009/8. Statistisk sentralbyrå.
- Putnam, R.D. (2007), «E Pluribus Unum: Diversity and Community in the Twenty-first Century. The 2006 Johan Skytte Prize.» *Scandinavian Political Studies*, 30 (2), June .
- Rogstad, J. (2001), *Sist blant likemenn? Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Oslo: Unipax.
- Rogstad, J. og O. Raaum (1998), «Utstøting av innvandrere fra arbeidsmarkedet». *Søkelys på arbeidsmarkedet*.

- Seeberg, M.L. og R. Dahle (2006), «Innvandrede helsearbeidere – og et inkluderende arbeidsliv?» I Hammer, T. & Øverbye, E. (red.): *Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- SSB (2010), Sysselsetting blant innvandrere, 22/06, 2010 <http://www.ssb.no/emner/06/01/innvregsys/>
- Stinchcombe, A.L. (1990), *Information and Organizations*. Berkeley, CA: University of California Press. ,
- Tronstad, K.R. (2009), *Opplevd diskriminering blant innvandrere med bakgrunn fra ti ulike land*. Rapporter 2009/47, Statistisk sentralbyrå
- Tynes, T. og T. Sterud (2009), *Arbeidsmiljø blant innvandrere*. Stami-rapport. Årgang 10, nr. 6.
- Villund, O. (2008), *Riktig yrke etter utdanning? En registerbasert undersøkelse om kompetanse og arbeidsoppgaver hos ansatte med innvandrerbakgrunn*. Rapport 2008/37. Statistisk sentralbyrå.
- Wrench, J. (2004), *Breakthroughs and blind spots. Trade union responses to immigrants and ethnic minorities in Denmark and the UK*. Oslo: Fafo.
- Wrench, J. (2007), *Diversity Management and Discrimination: Immigrants and Ethnic Minorities in the EU*. Ashgate, Aldershot
- Aalandslid, V. (2009), *Comparison of the Labour Market Integration of Immigrants and Refugees in Canada and Norway*. Report 2009/31. Statistics Norway.
- Aalandslid, V. og K.R. Tronstad (2010), *Familieinnvandring, kjønn og sysselsetting*. Rapporter 2010/23, Statistisk sentralbyrå.

# Vedlegg 1 Spørreskjema arbeidsgivere

Introduksjon

Hei, mitt navn er \_\_\_\_\_ fra Respons Analyse

I samarbeid med FAFO gjennomfører vi en undersøkelse blant arbeidsgivere / tillitsvalgte. Undersøkelsen gjøres på oppdrag fra arbeidslivets parter og Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. Hensikten er å kartlegge arbeidsgiveres og tillitsvalgtes erfaringer og holdninger til mangfold og likestilling i arbeidslivet.

I den forbindelse ønsker jeg å stille noen spørsmål til daglig leder (eventuelt HR-ansvarlig) i din virksomhet.

Vi vil gjerne stille deg noen spørsmål i den forbindelse. Intervjuet tar ca 10 minutter.

A: Om virksomheten

Først noen spørsmål om virksomheten

A1. Hvor mange ansatte er det i virksomheten?

MED ANSATTE MENES ALLE ANSATTE, OGSÅ MIDLERTIDIG ANSATTE, PERMITTERTE, PERSONER PÅ ARBEIDSMARKEDSTILTAK SOM VIRKSOMHETEN HAR LØNNSUTGIFTER FOR OG PERSONER SOM ER UTLEID. DERIMOT SKAL INNLEID ARBEIDSKRAFT IKKE TAS MED

NOTER ANTALL

9999=IKKE SIKKER

A2. I løpet av det neste året regner du med at virksomheten vil:

LES OPP 1-3

1: Ansatte flere

2: Nedbemanne

3: Opprettholde antall ansatte som nå.

4: Ikke sikker

A3. Er virksomheten medlem av en arbeidsgiverorganisasjon?

1: Ja, spesifiser \_\_\_\_\_ (Eks NHO, KS, Spekter).

2: Nei

3: Vet ikke

A4: Om lag hvor stor andel av de ansatte er dekket av en tariffavtale eller overenskomst?

1: Ingen

2: 0-25 %

- 3: 25-50 %
- 4: 50-75 %
- 5: 75-100 %
- 6: Ikke sikker/Ubesvart

A5. Så litt om hovedproduktet eller tjenestene i deres virksomhet. Produserer virksomheten hovedsakelig varer, leverer den hovedsakelig tjenester eller er begge deler viktige?

- 1: Varer
- 2: Tjenester
- 3: Begge deler
- 4: Ikke sikker/Ubesvart

A6. Har virksomheten problemer med å rekruttere kompetent arbeidskraft? I tilfelle, er dette...

LES OPP 1-4

- 1: I stor grad
- 2: I noen grad
- 3: I mindre grad
- 4: eller har virksomheten ingen problemer med å rekruttere kompetent arbeidskraft
- 5: Ikke sikker/Ubesvart

HVIS A6 < 4

A7. Hva slags arbeidskraft er det vanskelig å få tak i?

Spesifiser: \_\_\_\_\_ ( f eks Ingeniører, sveisere, hjelpepleiere)

A8. Hvilket av følgende kriterier er det viktigste når det rekrutteres nye medarbeidere til virksomheten?

LES OPP 1-6

- 1: Referanser fra tidligere arbeidsgivere,
- 2: Anbefalinger fra personlige kontakter,
- 3: Formell utdanning,
- 4: Erfaring fra lignende arbeid,
- 5: Personlig egnethet
- 6: Annet \_\_\_\_\_ (spesifiser)
- 7: Ikke sikker/Ubesvart

A9. Hvilket kriterium er det nest viktigste når det rekrutteres nye medarbeidere til virksomheten? (fjern kriteriet som ble krysset av i A5)

LES OPP 1-6

- 1: Referanser fra tidligere arbeidsgivere,
- 2: Anbefalinger fra personlige kontakter,
- 3: Formell utdanning,
- 4: Erfaring fra lignende arbeid,
- 5: Personlig egnethet
- 6: Annet \_\_\_\_\_ (spesifiser)
- 7: Ikke sikker/Ubesvart



B: Innvandrere i virksomheten

B1. Har din virksomhet ansatte som er innvandrere fra vestlig land?

MED VESTLIG FORSTÅS INNVANDRERE FRA NORDEN, VEST-EUROPA OG DE NYE LANDENE I EU (FEKS POLEN, DE BALTISKE LANDENE) SAMT NORD-AMERIKA (USA OG CANADA)

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker/Ubesvart

HVIS JA I SPM B1

B2. Omtrent hvor mange innvandrere med vestlig bakgrunn er ansatt i virksomheten?

NOTER ANTALL

ANSLAG ER TILSTREKKELIG

9999=IKKE SIKKER/UBESVART

B3. Har din virksomhet ansatte som er innvandrere fra ikke-vestlig\* land?

MED IKKE-VESTLIG FORSTÅS INNVANDRERE FRA AFRIKA, ASIA, LATIN-AMERIKA OG ØST-EUROPA UTENOM EØS ]

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker/Ubesvart

HVIS JA I SPM B3

B4. Omtrent hvor mange innvandrere med ikke vestlig bakgrunn er ansatt i virksomheten?

NOTER ANTALL

ANSLAG ER TILSTREKKELIG

9999=IKKE SIKKER/UBESVART

B5. Har din virksomhet erfart spesielle fordeler, spesielle ulemper, eller verken spesielle fordeler eller spesielle utfordringer knyttet til det å ha innvandrere med ikke-vestlig bakgrunn ansatt?

- 1: Har erfart spesielle fordeler
- 2: Har erfart spesielle utfordringer
- 3: Har ikke erfart verken spesielle fordeler eller spesielle utfordringer
- 4: ikke sikker/ubesvart

HVIS ERFART SPESIELLE FORDELER

B6. Hvilke spesielle fordeler har innvandrere med ikke vestlig bakgrunn hatt?

FLERE SVAR MULIG

- 1: Økt produktivitet
- 2: Økt kapasitet
- 3: Bedre arbeidsmiljø
- 4: Bedre kundekontakt

- 5: Bedre tilpassede tjenester
- 6: Bedre kvalitet på tjenestene
- 7: Språk og kulturkompetanse
- 8: Annet \_\_\_\_\_ (spesifiser)
- 9: Ikke sikker/Ubesvart

#### HVIS ERFART ULEMPER/UTFORDRINGER

B7. (Filter ja B9) Hvilke spesielle ulemper har dere erfart med ikke-vestlige innvandrere ansatt?

#### FLERE SVAR MULIG

- 1: Konflikter mellom ansatte og ledelse
- 2: Konflikter mellom innvandrere og norske ansatte
- 3: Konflikter mellom innvandrere
- 4: Forseintkomning
- 5: Språkproblemer
- 6: Sykdom
- 7: Annet fravær
- 8: Annet \_\_\_\_\_ (spesifiser).
- 9: Ikke sikker/Ubesvart

B8. I forbindelse med behandling av jobbsøknader, har du opplevd det vanskelig å vurdere kompetansen til søkere med ikke-vestlig bakgrunn?

- 1: Ja -> B9
- 2: Nei, rekruttering av ikke-vestlige innvandrere i vår virksomhet har vært uproblematisk
- 3: Nei, ikke aktuelt. Virksomheten har ikke erfaring med behandling av jobbsøknader fra innvandrere.
- 4: Ikke sikker/ubesvart

#### HVIS JA I SPM B8

B9. Hva slags utfordringer var det?

#### FLERE SVAR MULIG

- 1: Vurdering av utdanning
- 2: Vurdering av arbeidserfaring
- 3: Vurdering av språkferdigheter
- 4: Annet \_\_\_\_\_ (spesifiser)
- 5: Ikke sikker/Ubesvart

B10. I hvilken grad er din virksomhet interessert i å motta ekstern rådgivning som er offentlig finansiert knyttet til noe av følgende

- a) Vurdering av jobbsøkeres utdanning fra utlandet

#### LES OPP 1-3

- 1: Svært interessert
- 2: Noe interessert
- 3: Ikke interessert

4: Ikke sikker/Ubesvart

b) Konfliktløsning når ikke-vestlige innvandrere er involvert

LES OPP 1-3

1: Svært interessert

2: Noe interessert

3: Ikke interessert

4: Ikke sikker/Ubesvart

c) Innvandreres formelle rettigheter knyttet til f eks religiøse høytider.

LES OPP 1-3

1: Svært interessert

2: Noe interessert

3: Ikke interessert

4: Ikke sikker/Ubesvart

C. Mangfold på arbeidsplassen

C1. Hvor sannsynlig er det at en person med følgende kjennetegn vil bli innkalt til intervju hos dere:

a) 35 år gammel mann med gode formelle kvalifikasjoner, norsk

LES OPP 1-4

1: Svært sannsynlig

2: Nokså sannsynlig

3: Mindre sannsynlig

4: Ikke sannsynlig i det hele tatt

5: Ikke sikker/Ubesvart

b) 35 år gammel kvinne med gode formelle kvalifikasjoner, norsk

c) 35 år gammel mann med gode formelle kvalifikasjoner, somalisk bakgrunn

d) 35 år gammel mann med gode formelle kvalifikasjoner, polsk bakgrunn

e) 35 år gammel kvinne med gode formelle kvalifikasjoner, somalisk bakgrunn

f) 35 år gammel kvinner med gode formelle kvalifikasjoner, polsk bakgrunn

g) 35 år gammel mann med gode formelle kvalifikasjoner, rullestolbruker

h) 35 år gamle mann med gode formelle kvalifikasjoner, tidligere straffedømt

i) 35 år gammel mann med gode formelle kvalifikasjoner, blind.

j) 35 år gammel mann med gode formelle kvalifikasjoner, homofil.

k) 35 år mann med kun formelle kvalifikasjoner, norsk

#### D. Aktivitets og rapporteringsplikt

Siden 2002 har alle arbeidsgivere (offentlige og private) hatt en aktivitets- og rapporteringsplikt mht til kjønnslikestilling. Dvs at de har en plikt til å jobbe aktivt for å fremme likestilling mellom kvinner og menn, og til rapportere om tilstand og aktivitet.

D1. Har denne aktivitets- og rapporteringsplikten bidratt til å øke innsatsen for å fremme likestilling mellom kvinner og menn i din virksomhet? I tilfelle, har den bidratt....

LES OPP 1-4

1: I stor grad

2: I noen grad

3: I liten grad

4: Ikke i det hele tatt

5: Kjenner ikke til noen aktivitets- og rapporteringsplikt

6: Ikke sikker/Ubesvart

Fra 2009 har alle offentlige og private med mer enn 50 ansatte fått en ny aktivitets- og rapporteringsplikt i forhold til etnisitet og nedsatt funksjonsevne.

MED LIKESTILLING FOR PERSONER MED REDUSERT FUNKSJONSEVNE FORSTÅS F EKS AKTIVT Å REKRUTTERE PERSONER MED FUNKSJONSNEDETTETTER.

D2. Har aktivitets- og rapporteringsplikten bidratt til å øke innsatsen for å fremme likestilling for innvandrere i din virksomhet? I tilfelle, har den bidratt....

LES OPP 1-4

1: I stor grad

2: I noen grad

3: I liten grad

4: Ikke i det hele tatt

5: Kjenner ikke til noen aktivitets- og rapporteringsplikt

6: Ikke sikker/Ubesvart

D3. Har aktivitets- og rapporteringsplikten bidratt til å øke innsatsen for likestilling for personer med redusert funksjonsevne i din virksomhet? I tilfelle, har den bidratt....

LES OPP 1-4

1: I stor grad

2: I noen grad

3: I liten grad

4: Ikke i det hele tatt

5: Kjenner ikke til noen aktivitets- og rapporteringsplikt

6: Ikke sikker/Ubesvart

E: Tiltak og håndtering av diskrimineringsaker

E1. Har virksomheten fastsatt konkrete mål for likestilling? Med konkrete mål menes for eksempel at målsetningen er nedfelt skriftlig og forankret i virksomhetens ledelse

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker/Ubesvart

HVIS JA PÅ SPM E1

E2. Hvilke områder omfatter målene? Omfatter de...

LES OPP 1-6 FLERE SVAR MULIG

- 1: Kjønnslikestilling
- 2: Etnisitet / innvandrere
- 3: Redusert funksjonsevne
- 4: Alder
- 5: Seksuell orientering
- 6: Annet \_\_\_\_\_ (spesfiser).
- 7: Ikke sikker/ubesvart

E3. Har virksomheten iverksatt konkrete tiltak for å fremme likestilling av innvandrere?

MED LIKESTILLING AV INNVANDRERE FORSTÅS F EKS Å BIDRA TIL AT ANSATTE MED INNVANDRERBAKGRUNN FÅR LIKE MULIGHETER I VIRKSOMHETEN (LØNNSVILKÅR, FORFREMMEELSE ETC...)

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker/Ubesvart

HVIS JA PÅ SPM E3

E4. Hvilke tiltak har virksomheten iverksatt?

- 1: Norsk kurs
- 2: Kvalifiseringskurs
- 3: Bevisstgjøring omkring rasisme/diskriminering (MOD-kurs, flerkulturell forståelse etc...]
- 4: Bevisst rekruttering av etniske minoriteter (f eks trainee-ordning)
- 5: Praksisplass
- 6: Lønnstilskudd
- 7: Mainstreaming [Helhetlig plan for mangfold i hele virksomheten]
- 8: Andre: \_\_\_\_\_
- 9: Ikke sikker/Ubesvart

E5. Er det en målsetning å rekruttere innvandrere til ledene stillinger i din virksomhet?

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker/ubesvart

E6. I løpet av de siste tre årene, har noen ansatte med innvandrerbakgrunn rapportert til arbeidsgiver om diskriminering på arbeidsplassen grunn av sin innvandrerbakgrunn?

EKSEMPLER PÅ DISKRIMINERING PÅ ARBEIDSPLASSEN KAN VÆRE TRAKAS-  
SERING PÅ GRUNN AV INNVANDRERBAKGRUNN FRA ARBEIDSKOLLEGAER,  
FORBIGÅELSE VED FORFREMMEELSE OG LØNN

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Nei, har ikke hatt ansatte med innvandrerbakgrunn siste tre år
- 4: Ikke sikker/Ubesvart

HVIS JA PÅ SPM E6

E7. Hvordan ble ledelsen kjent med saken(e)?

FLERE SVAR MULIG

- 1: Innvandreren tok selv opp saken
- 2: Fagforeningen tok opp saken
- 3: Verneombud tok opp saken
- 4: Ledere i virksomheten tok opp saken
- 5: Likestillings- og diskrimineringsombudet undersøkte saken
- 6: Advokat fremmet saken for den fornærmede
- 7: Andre måter \_\_\_\_\_NOTER
- 8: Ikke sikker/Ubesvart

E8. Hva ble resultatet av saken?

- 1: Saken ble løst i minnelighet
- 2: Saken er ikke løst
- 3: Saken er behandlet/til behandling i Likestillings- og diskrimineringsombudet
- 4: Saken er behandlet/til behandling i rettsvesenet.
- 5: Den fornærmede har sluttet
- 6: Det ble ikke noe mer ut av saken / den gikk over av seg selv
- 7: Annet \_\_\_\_\_NOTER
- 8: Ikke sikker/ubesvart

Registrer kjønn

- 1: Mann
- 2: Kvinne

Registrering av kontaktinformasjon til tillitsvalgt

R1. Som det fremgikk av brevet vi sendte før påske, ønsker vi også å intervju tillitsvalgt I virksomhetene vi ringer til. Har virksomheten en tillitsvalgt vi kan kontakte? I tilfelle, hva er vedkommendes navn?

- 1: Ja, og navnet er \_\_\_\_\_NOTER
- 2: Nei, har ikke tillitsvalgt
- 3: Nei, vil ikke oppgi

HVIS JA

R2. Hvilket telefonnummer kan vi nå vedkommende på?

NOTER NUMMER

HVIS JA

R3. NOTER EVT ALTERNATIVT NUMMER

HVIS JA

R4. Er det mulig å bli satt over til vedkommende nå?

1: Ja

2: Nei

Da vil jeg takke så mye for at du ville svare på spørsmålene, og ha en god dag videre.

## Vedlegg 2 Spørreskjema tillitsvalgte

Introduksjon

Hei, dette er \_\_\_\_\_ fra Respons Analyse

I samarbeid med FAFO gjennomfører vi en undersøkelse blant arbeidsgivere / tillitsvalgte. Undersøkelsen gjøres på oppdrag fra arbeidslivets parter og Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. Undersøkelsen har til formål å kartlegge arbeidsgiveres og tillitsvalgtes erfaringer og holdninger til mangfold og likestilling i arbeidslivet.

I den forbindelse trenger jeg å snakke med tillitsvalgte (for den største hovedsammenslutningen) i din virksomhet.

Vi vil gjerne stille deg noen spørsmål i den forbindelse. Intervjuet tar ca 10 minutter.

Først, hvilket fagforbund representerer du?

Spesifiser: \_\_\_\_\_

A: Om virksomheten og organisasjonsforhold

A1. I løpet av det neste året regner du med at virksomheten vil:

LES OPP 1-3

1: Ansatte flere

2: Nedbemanne

3: Opprettholde antall ansatte som nå.

4: Ikke sikker

A2. Har virksomheten problemer med å rekruttere kompetent arbeidskraft? I tilfelle, er dette...

LES OPP 1-4

1: I stor grad

2: I noen grad

3: I mindre grad

4: eller har virksomheten ingen problemer med å rekruttere kompetent arbeidskraft

5: Ikke sikker/Ubesvart

HVIS A2 < 4

A3. Hva slags arbeidskraft er det vanskelig å få tak i?

Spesifiser: \_\_\_\_\_ ( f eks Ingeniører, sveisere, hjelpepleiere)

A4. Om lag hvor stor andel av de ansatte er dekket av en tariffavtale eller overenskomst?

1: Ingen

2: 0-25 %

3: 25-50 %



- 4: 50-75 %
- 5: 75-100 %
- 6: Ikke sikker/Ubesvart
- B: Innvandrere i virksomheten

I det følgende har vi noen spørsmål om innvandrere i virksomheten og om erfaringer med innvandrere i virksomheten. Vi forventer ikke detaljert kjennskap om antall og til de ansattes bakgrunn.

B1. Har din virksomhet ansatte som er innvandrere fra vestlig land?

MED VESTLIG FORSTÅS INNVANDRERE FRA NORDEN, VEST-EUROPA OG DE NYE LANDENE I EU (FEKS POLEN, DE BALTISKE LANDENE) SAMT NORD-AMERIKA (USA OG CANADA)

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker/Ubesvart

HVIS JA I SPM B1

B2. Omtrent hvor mange innvandrere med vestlig bakgrunn er ansatt i virksomheten?

NOTER ANTALL

ANSLAG ER TILSTREKKELIG

9999=IKKE SIKKER/UBESVART

B3. Har din virksomhet ansatte som er innvandrere fra ikke-vestlig\* land?

MED IKKE-VESTLIG FORSTÅS INNVANDRERE FRA AFRIKA, ASIA, LATIN-AMERIKA OG ØST-EUROPA UTENOM EØS ]

- 1: Ja
- 2: Nei
- 3: Ikke sikker/Ubesvart

HVIS JA I SPM B3

B4. Omtrent hvor mange innvandrere med ikke vestlig bakgrunn er ansatt i virksomheten?

NOTER ANTALL

ANSLAG ER TILSTREKKELIG

9999=IKKE SIKKER/UBESVART

HVIS JA PÅ SPM B3

B5. Når du tenker på de ikke-vestlige innvandrerne som en ansatt i din virksomhet, hvor mange av disse er anslagsvis dekket av en tariffavtale eller overenskomst?

- 1: Ingen
- 2: 0-25 %
- 3: 25-50 %
- 4: 50-75 %
- 5: 75-100 %
- 6: Ikke sikker/Ubesvart

#### HVIS JA PÅ SPM B3

B6. Er noen de ikke-vestlige innvandrerne medlemmer av en fagforening?

- 1: Ja, alle
- 2: Ja, noen
- 3: Ja, men de færreste
- 4: Nei, ingen
- 5: Ikke sikker/Ubesvart

#### HVIS JA PÅ SPM B6

B7. Er de fagorganiserte ikke-vestlige innvandrerne mer, like mye eller mindre aktive medlemmer enn andre fagorganiserte?

- 1: Mer aktive
- 2: Like aktive
- 3: Mindre aktive
- 4: Ikke sikker/Ubesvart

B8. Har din virksomhet erfart spesielle fordeler, spesielle ulemper, eller verken spesielle fordeler eller spesielle utfordringer knyttet til det å ha innvandrere med ikke-vestlig bakgrunn ansatt?

- 1: Har erfart spesielle fordeler
- 2: Har erfart spesielle utfordringer
- 3: Har ikke erfart verken spesielle fordeler eller spesielle utfordringer
- 4: ikke sikker/ubesvart

#### HVIS ERFART SPESIELLE FORDELER

B9. Hvilke spesielle fordeler har innvandrere med ikke vestlig bakgrunn hatt?

#### FLERE SVAR MULIG

- 1: Økt produktivitet
- 2: Økt kapasitet
- 3: Bedre arbeidsmiljø
- 4: Bedre kundekontakt
- 5: Bedre tilpassede tjenester
- 6: Bedre kvalitet på tjenestene
- 7: Språk og kulturkompetanse
- 8: Annet \_\_\_\_\_ (spesifiser)
- 9: Ikke sikker/Ubesvart

#### HVIS ERFART ULEMPER/UTFORDRINGER

B10. Hvilke spesielle ulemper har dere erfart med ikke-vestlige innvandrere ansatt?

#### FLERE SVAR MULIG

- 1: Konflikter mellom ansatte og ledelse
- 2: Konflikter mellom innvandrere og norske ansatte
- 3: Konflikter mellom innvandrere
- 4: Forsinketkomming

- 5: Språkproblemer
- 6: Sykdom
- 7: Annet fravær
- 8: Annet \_\_\_\_\_ (spesifiser).
- 9: Ikke sikker/Ubesvart

### C. Mangfold på arbeidsplassen

C1. Hvor sannsynlig er det at en person med følgende kjennetegn vil bli innkalt til intervju hos dere:

- a) 35 år gammel mann med gode formelle kvalifikasjoner, norsk

LES OPP 1-4

- 1: Svært sannsynlig
- 2: Nokså sannsynlig
- 3: Mindre sannsynlig
- 4: Ikke sannsynlig i det hele tatt
- 5: Ikke sikker/Ubesvart

- b) 35 år gammel kvinne med gode formelle kvalifikasjoner, norsk
- c) 35 år gammel mann med gode formelle kvalifikasjoner, somalisk bakgrunn
- d) 35 år gammel mann med gode formelle kvalifikasjoner, polsk bakgrunn
- e) 35 år gammel kvinne med gode formelle kvalifikasjoner, somalisk bakgrunn
- f) 35 år gammel kvinner med gode formelle kvalifikasjoner, polsk bakgrunn
- g) 35 år gammel mann med gode formelle kvalifikasjoner, rullestolbruker
- h) 35 år gamle mann med gode formelle kvalifikasjoner, tidligere straffedømt
- i) 35 år gammel mann med gode formelle kvalifikasjoner, blind.
- j) 35 år gammel mann med gode formelle kvalifikasjoner, homofil.
- k) 35 år mann med kun formelle kvalifikasjoner, norsk

### D. Aktivitets og rapporteringsplikt

Siden 2002 har alle arbeidsgivere (offentlig og private) hatt en aktivitets- og rapporteringsplikt mht til kjønnslikestilling. Dvs at de har en plikt til å jobbe aktivt for å fremme likestilling mellom kvinner og menn, og til rapportere om tilstand og aktivitet. Også arbeidslivets parter har et samfunnsansvar på dette området.

D1. Har denne aktivitets- og rapporteringsplikten bidratt til å øke innsatsen for å fremme likestilling mellom kvinner og menn i din virksomhet? I tilfelle, har den bidratt....

LES OPP 1-4

- 1: I stor grad
- 2: I noen grad
- 3: I liten grad
- 4: Ikke i det hele tatt
- 5: Kjenner ikke til noen aktivitets- og rapporteringsplikt
- 6: Ikke sikker/Ubesvart

Fra 2009 har alle offentlige og private med mer enn 50 ansatte fått en ny aktivitets- og rapporteringsplikt i forhold til etnisitet og nedsatt funksjonsevne.

MED LIKESTILLING FOR PERSONER MED REDUSERT FUNKSJONSEVNE FORSTÅS FØLJENDE: Å REKRUTTERE PERSONER MED FUNKSJONSNEDESETTELSE.

D2. Har aktivitets- og rapporteringsplikten bidratt til å øke innsatsen for å fremme likestilling for innvandrere i din virksomhet? I tilfelle, har den bidratt....

LES OPP 1-4

- 1: I stor grad
- 2: I noen grad
- 3: I liten grad
- 4: Ikke i det hele tatt
- 5: Kjenner ikke til noen aktivitets- og rapporteringsplikt
- 6: Ikke sikker/Ubesvart

D3. Har aktivitets- og rapporteringsplikten bidratt til å øke innsatsen for likestilling for personer med redusert funksjonsevne i din virksomhet? I tilfelle, har den bidratt....

LES OPP 1-4

- 1: I stor grad
- 2: I noen grad
- 3: I liten grad
- 4: Ikke i det hele tatt
- 5: Kjenner ikke til noen aktivitets- og rapporteringsplikt
- 6: Ikke sikker/Ubesvart

E: Tiltak og håndtering av diskrimineringsaker

E1. Har virksomheten fastsatt konkrete mål for likestilling? Med konkrete mål menes for eksempel at målsetningen er nedfelt skriftlig og forankret i virksomhetens ledelse

- 1: Ja
  - 2: Nei
  - 3: Ikke sikker/Ubesvart
- HVIS JA PÅ SPM E1

E2. Hvilke områder omfatter målene? Omfatter de...

LES OPP 1-6 FLERE SVAR MULIG

- 1: Kjønnlikestilling
- 2: Etnisitet / innvandrere
- 3: Redusert funksjonsevne
- 4: Alder
- 5: Seksuell orientering
- 6: Annet \_\_\_\_\_ (spesfiser).
- 7: Ikke sikker/ubesvart

E3. Har de tillitsvalgte tatt initiativ til tiltak for å fremme likestilling av innvandrere?

- 1: Ja
- 2: Nei ->E5

HVIS JA PÅ SPM E3

E4. Hvilke tiltak har dette vært?

LES OPP 1-7 FLERE SVAR MULIG

- 1: Tilrettelagt informasjon, kurs og seminarer for medlemmer med ulike behov (f eks oversettelse av informasjon)
- 2: Aktivt jobbet for å rekruttere innvandrere til å bli medlemmer i arbeidstakerorganisasjon
- 3: Aktivt jobbet for å rekruttere innvandrere til å påta seg verv.
- 4: Bevisstgjøring omkring rasisme/diskriminering (MOD-kurs, flerkulturell forståelse etc...]
- 5: Informert om rettigheter og plikter og avtaleverk
- 6: Fremmet tilrettelegging av arbeidsplassen for innvandrere med ulik religiøs praksis (f eks tilpasning av uniform eller bønnenrom).
- 7: Annet: \_\_\_\_\_
- 8: Ikke sikker/ubesvart

E5. Kjenner du til at innvandrere i din virksomhet, i løpet av de siste tre år, har opplevd diskriminering på arbeidsplassen på grunn av sin innvandrerbakgrunn\*?

EKSEMPLER PÅ DISKRIMINERING PÅ ARBEIDSPLASSEN KAN VÆRE TRAKASERING PÅ GRUNN AV INNVANDRERBAKGRUNN FRA ARBEIDSKOLLEGAER, FORBIGÅELSE VED FORFREMMEELSE OG LØNN

- 1: Ja
- 2: Nei -> registrering av kjønn
- 3: Ikke sikker-> registrering av kjønn

HVIS JA PÅ SPM E5

E6. Hvordan ble saken tatt opp? (hvis det er flere saker, ønsker vi at IO gjengir den siste saken.

- 1: Innvandreren tok selv opp saken med overordnede
- 2: Fagforeningen tok opp saken på vegne av ansatte med innvandrerbakgrunn
- 3: Verneombud tok opp saken
- 4: Ledere i virksomheten tok opp saken på eget initiativ
- 5: Likestillings- og diskrimineringsombudet undersøkte saken
- 6: Advokat fremmet saken for den fornærmede

7: Annet\_\_\_\_\_ (spesifiser)

8: Ikke sikker/Ubesvart

E7. Hva ble resultatet av saken?

1: Saken ble løst i minnelighet

2: Saken er ikke løst

3: Saken er behandlet/til behandling i Likestillings- og diskrimineringsombudet

4: Saken er behandlet/til behandling i rettsvesenet.

5: Den fornærmede har sluttet

6: Det ble ikke noe mer ut av saken / den gikk over av seg selv

7: Annet\_\_\_\_\_NOTER

8: Ikke sikker/ubesvart

Registrer kjønn

1: Mann

2: Kvinne

Da vil jeg takke så mye for at du ville svare på spørsmålene, og ha en god dag videre.



# Mangfold og likestilling i arbeidslivet

I løpet av de siste ti årene har mangfoldet i arbeidslivet økt, og i dag er det mer enn 250 000 innvandrere på norske arbeidsplasser. Hvordan er arbeidsgiveres og tillitsvalgtes erfaringer med denne utviklingen? Og hva gjøres for å hindre etnisk diskriminering?

Denne rapporten kartlegger hvilke tiltak arbeidsgivere og tillitsvalgte har satt i verk for å fremme mangfold og likestilling på arbeidsplassen. Halvparten av arbeidsgiverne har fastlagt konkrete mål for likestilling i virksomhetene, men det er stor variasjon mellom ulike bransjer. Fafo har også analysert hvilken betydning arbeidsgivere og tillitsvalgte tillegger den nylig innførte aktivitets- og rapporteringsplikten i diskrimineringsloven.



**Fafo**  
Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-rapport 2010:39  
ISBN 978-82-7422-764-4  
ISSN 0801-6143  
Bestillingsnr. 20183