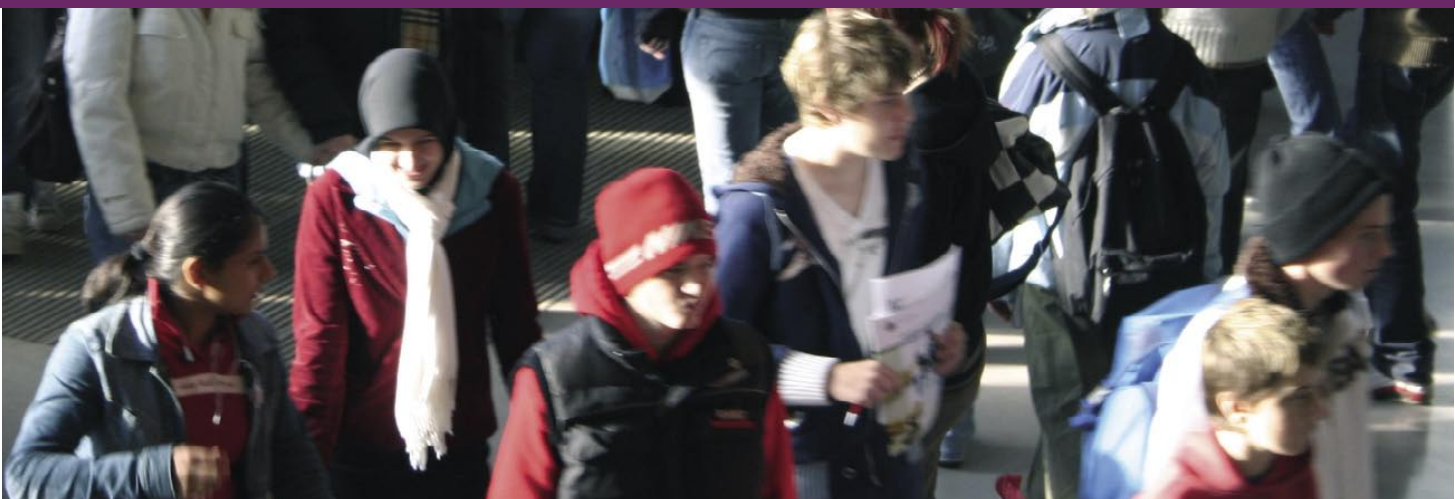


INNVANDRING

integrering og sysselsetting

Gjennom prosjektet *Fremtidens Arbeidsliv* ønsker NHO å skissere de utfordringer og muligheter som ligger i spenningsfeltet mellom arbeids- og velferdspolitiske mål og næringslivets krav til og behov for kompetent arbeidskraft. Dette heftet inngår i målsettingen til prosjektet, og er et innspill i integreringsdebatten. Gjennom heftet ønsker vi å belyse muligheter og utfordringer knyttet til integrering.



Innvandring – integrering og sysselsetting

Innledning.....	3
Avgrensning.....	4
Utfordring - flere i arbeid og færre på trygd	5
Diskriminering?	7
Innvandrere og arbeidsmarkedet.....	8
Førstegenerasjons innvandrere	10
Unge med minoritetsbakgrunn	10
Utdanningsadferd blant unge med minoritetsbakgrunn	11
Mulige tiltak for å øke sysselsettingen blant målgruppene	12
NHOs prosjekt Etnisk Mangfold	14
Vedlegg 1 - Oversikt over tidligere og eksisterende tiltak.....	15
Vedlegg 2 - Anbefalinger fra forsker Jon Rogstad	16
Vedlegg 3 - Nye regler for norskopplæring fra 1.9.2005	18
Vedlegg 4 - Innvandrerbefolkningen.....	19
Vedlegg 5 - Sysselsetting.....	20

SAMMENDRAG

En aldrende befolkning og tidlig tilbaketrekking fra arbeidslivet gjør at en av de store utfordringene for samfunnet og arbeidslivet er å øke sysselsettingen i forskjellige samfunnsgrupper. Ikke minst gjelder dette for innvandrere. Gjennom dette heftet ønsker vi å belyse muligheter og utfordringer knyttet til integrering. Heftet representerer et bidrag fra Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) i integreringsdebatten.

Sysselsettingen er vesentlig lavere for innvandrere enn for majoritetsbefolkningen, 58 prosent mot 69 prosent. Aller lavest er andelen for dem med ikke-vestlig bakgrunn. Det er en klar sammenheng mellom utdanning og sysselsetting, blant annet er arbeidsledigheten lavere i innvandrergupper med høyere utdanning. Sysselsettingsandelen øker også med økende botid i Norge.

Mye tyder på at kompetanse, dvs. formell utdanning, norsk-kunnskaper og generell samfunns- og arbeidslivskunnskap er den viktigste faktoren for innvandreres yrkesdeltakelse. Antall arbeidstakere med minoritetsbakgrunn er tredoblet fra 1986 til 2005, fra 53.000 til 159.000.

Unge med minoritetsbakgrunn gjør det dårligere i sentrale fag på skolen. De har også en større frafallsprosent fra videregående skole enn majoritetselvene. Men de som kommer gjennom videregående skole begynner i høyere utdanning i like stor grad som etnisk norske elever.

Utdanning er den viktigste faktor for å lykkes i arbeidslivet også for innvandreres etterkommere, allikevel har de noe større problemer med å få seg jobb enn majoriteten, gitt samme utdanning. Det kan skyldes diskriminering, men kan også henge sammen med manglende nettverk inn mot arbeids- og samfunnsliv.

Det pekes på en rekke tiltak for å øke sysselsettingen hos innvandrere og etterkommere:

- **Kompetanse er nøkkelfaktoren for å lykkes i arbeidslivet.** NHO støtter at den nye introduksjonsloven legger stor vekt på dette. De samme tiltakene som introduksjonsprogrammet gir flyktninger bør også være tilgjengelige for alle innvandrere som har bruk for det.
- NHO mener at nyankomne innvandrere må få en vurdering av sin utdanning og kompetanse. Vurderingen må være skrevet slik at den er praktisk anvendbar i arbeidslivet og gir den enkelte realistisk tilbakemelding på hva vedkommende eventuelt må skaffe seg av tilleggsutdanning.

- NHOs prosjekt Etnisk Mangfold tar sikte på å lage bedre koblinger mellom unge med minoritetsbakgrunn og arbeidslivet. Hensikten er både å vise bedriftene hvilken kompetanse unge med minoritetsbakgrunn besitter, og å vise de unge at utdanning er den viktigste enkeltfaktoren for å komme i arbeid.

INNLEDNING

En aldrende befolkning og tidlig tilbaketrekking fra arbeidslivet gjør at en av de store utfordringene for samfunnet og arbeidslivet er å øke sysselsettingen i forskjellige samfunnsgrupper. Ikke minst gjelder dette for innvandrere. Inkludering av minoriteter er løftet høyt på den politiske dagsordenen. Dette er et område i stadig endring.

Gjennom prosjektet Fremtidens Arbeidsliv ønsker NHO å skissere de utfordringer og muligheter som ligger i

spenningsfeltet mellom arbeids- og velferdspolitiske mål og næringslivets krav til og behov for kompetent arbeidskraft. Dette heftet inngår i målsettingen til prosjektet, og er NHOs bidrag i integreringsdebatten. Gjennom heftet ønsker vi å belyse muligheter og utfordringer knyttet til integrering.



AVGRENSNING



Innvandrerbefolkningen er en svært sammensatt gruppe bestående av alt fra personer med høy utdanning til analfabeter. Innvandrere skal inkluderes i det norske samfunnet, og arbeidsmarkedet er en viktig arena for integrering. Mangfoldet i denne gruppen medfører at integreringsfeltet er et komplisert saksfelt i norsk politikk.

En aktiv integrerings- og sysselsettingspolitikk må styrke integreringen av innvandrere i arbeidslivet, slik at de får en yrkesdeltakelse på nivå med resten av befolkningen. Integrering av innvandrere gjennom aktiv arbeidsdeltakelse er også ønskelig for å unngå at det utvikler seg parallellsamfunn.

I dette heftet vil vi se nærmere på følgende grupper:

- Generelt – førstegenerasjons innvandrere (ikke-vestlige).
- Nyankomne førstegenerasjons innvandrere (ikke-vestlige).
- Unge med minoritetsbakgrunn – etterkommere og førstegenerasjons innvandrere som kom til Norge i ung alder og som har tatt sin utdanning her.

Behovet for eventuell arbeidsinnvandring behandles ikke i dette heftet.

UTFORDRING – FLERE I ARBEID OG FÆRRE PÅ TRYGD

NHOs langsiktige mål er at sysselsettingen for innvandrere er på nivå med resten av befolkningen.

Hovedutfordringen på arbeids- og velferdsområdet er å få flere i arbeid og færre på trygd, altså å bringe en større del av befolkningen i yrkesaktiv alder inn i aktivt arbeid.

Ifølge Statistisk sentralbyrås (SSB) fremskriving av folke- mengden vil antall personer i aldersgruppen 20-66 år sett i forhold til de over 66 år avta fra 4,6 personer i 2005 til 2,8 personer i 2040, *se figur 1*. Forutsatt økt levealder vil andelen i yrkesaktiv alder (20-66 år) være nede i 2,4 personer i 2040 (aldringsalternativet).



Den demografiske utviklingen utfordrer velferdspolitikken på to nivåer. Aldringen vil kunne gi sterk vekst i utgiftene over de offentlige budsjettene og øke skattetrykket for den yrkesaktive del av befolkningen. Det vil derfor bli stadig viktigere å holde arbeidsstyrken frisk og inkludere flest mulig i arbeid. Selv om arbeidet med å inkludere en større andel av arbeidsstyrken lykkes, kan det bli knapphet på arbeidskraft i fremtiden.

Antall eldre vil øke i årene fremover, *se figur 2*. De mellom 66 og 79 år vil øke i antall fra dagens nivå. De over 80 år vil være om lag like mange frem til 2020. Fra 2020 og frem til 2040 er det forventet en dobling i antall over 80 år. I Perspektivmeldingen¹ er det beregnet at behovet for antall kommunale timeverk i pleie og omsorg vil dobles fra 2000

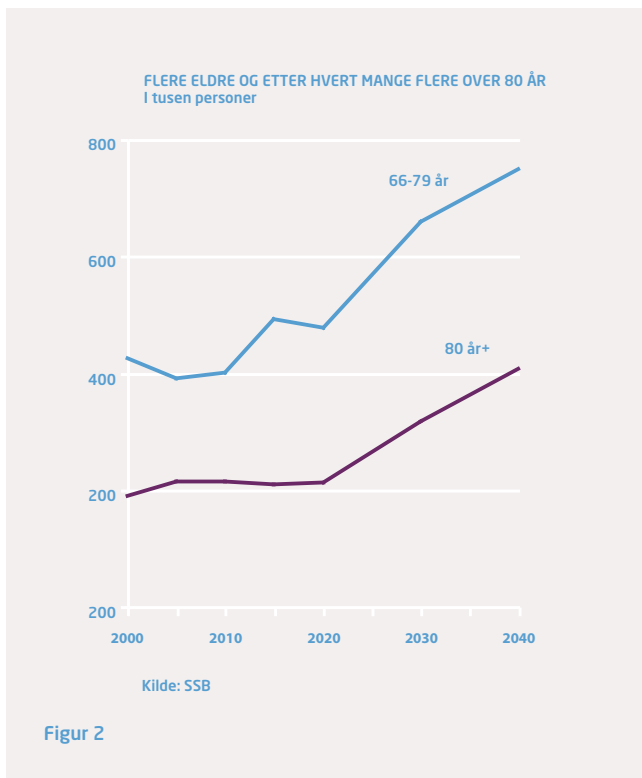
til 2050. Dette er under forutsetningen av at helse og funksjonsdyktigheten øker i takt med økende levealder. Dersom den ikke gjør det, er behovet for flere kommunale timeverk enda større.

¹ St.meld. nr. 8 (2004-2005)

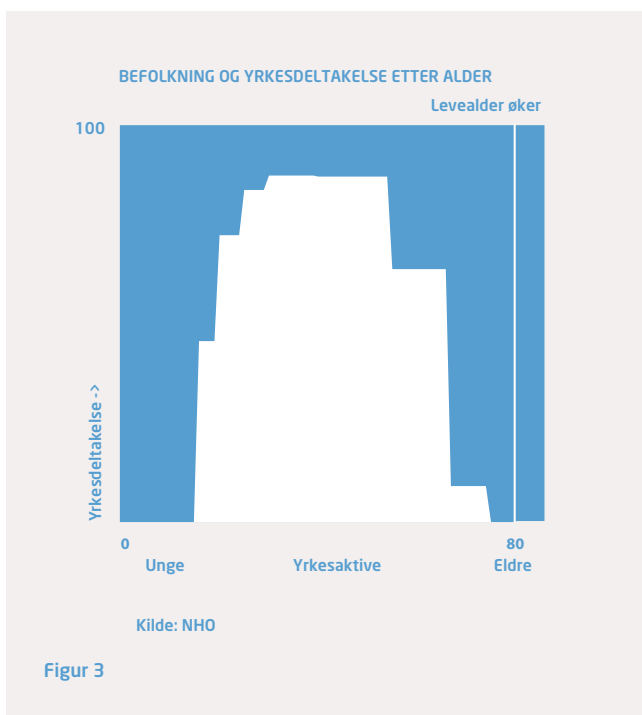
² En flyktning er en person som på grunn av velbegrunnet frykt for å bli forfulgt på grunn av rase, religion, nasjonalitet, medlemskap i en bestemt sosial gruppe eller politisk mening er ute av hjemlandet sitt og kan returnere dit.

Arbeidsstyrken er under press, *se figur 3*. Utdanningslengde presser alderen for når individet begynner i jobb oppover. I figuren måles yrkesdeltakelsen oppover, mens alder måles bortover. Gjennomsnittlig yrkesdeltakelse i befolkningen var ifølge SSBs AKU-tall på 72,4 prosent i 2005. Tidligpensjon og uførepensjon presser avgangsalderen fra arbeidslivet nedover. Levealderen øker og forholdet mellom arbeidsstyrken og de utenfor blir større. Ønsket om opplevelser som reiser, fritidsaktiviteter og gjøre noe "helt annet" fører til ønsket om mindre tid i arbeidslivet. Individets tid blir presset av fritidsklemmen. I tillegg fører ønsket om kortere arbeidstid, lengre ferie og permisjoner til at ressurser trekkes vekk fra arbeidsstyrken. Dermed er også yrkesdeltakelsen under press.

NHOs mangfoldspolitikk må altså ses i sammenheng med hovedutfordringene på arbeids- og velferdsområdet, som er å bringe en større andel av befolkningen i yrkesaktiv alder inn i aktivt arbeid og effektivt nyttiggjøre arbeidsstyrken. Det må skapes en politikk som kan utnytte det potensialet som ligger i å få flyktninger², innvandrere og deres etterkommere bedre og raskere integrert i det norske arbeidsmarkedet. Samtidig må myndighetene drive en regulert innvandringspolitikk som sikrer stabil økonomisk og sosial utvikling.



Figur 2



Figur 3

DISKRIMINERING?



På oppdrag fra NHO har Institutt for samfunnsforskning utarbeidet et notat som vurderer tilgjengelig kunnskap om usaklige barrierer ved inntreden på arbeidsmarkedet. Notatet er offentlig tilgjengelig.

En konklusjon i heftet er at vi på bakgrunn av tilgjengelig kunnskap ikke kan gi et presist anslag over diskrimineringen ved ansettelser. Grunnen til det er fordi det ikke finnes noen klar definisjon på diskriminering, og at det ikke er utviklet en egnet metode for å fange inn diskrimineringens mange aspekter.

Foreliggende forskning indikerer at usikkerhet kan være avgjørende når arbeidsgivere fatter sine beslutninger. Det kan for eksempel være usikkerhet knyttet til hva en utdanning i utlandet innebærer, hvordan en person med en bestemt religiøs, kulturell eller etnisk bakgrunn vil passe inn, til hvordan de selv skal fungere som ledere i et flerkulturelt arbeidsmiljø. Poenget er at usikkerhet ikke er knyttet til ett forhold. Snarere er det slik at mange små årsaker får store konsekvenser.

Er omfanget stort eller lite? Fra den enkeltes ståsted er all diskriminering for mye, og det er helt åpenbart at mange

hundre avslag på jobbsøknader gjør at arbeidsmarkedet fremstår som lukket. Forsker Jon Rogstad mener at det finnes usaklige barrierer på arbeidsmarkedet. Men arbeidsmarkedet er ikke lukket av den grunn. Mange får jobb – mange også i samsvar med den utdanningen de tar. Den betydelige økningen i antall sysselsatte med ikke-vestlig bakgrunn de siste 15 årene gjør det nærliggende å spørre om det faktisk er tilfelle at integreringspolitikken har slått så feil, som man ofte får inntrykk av fra det offentlige ordskiftet. Spørsmålet er om integreringsdebatten er dominert av personer og grupper som selv har en interesse av å vedlikeholde et slikt inntrykk. For elendighetsbeskrivelser virker mobiliserende på media og politikere, noe som gir både organisasjoner og forskere midler for å endre situasjonen som er fremstilt.

INNVAANDRERE OG ARBEIDSMARKEDET

Siden 1980-tallet har andelen av innvandrere i Norge økt fra om lag 2 prosent til 8,3 prosent. Det bor i dag om lag 387.000 innvandrere i Norge, se figur 4. Den største gruppen innvandrere, 217.000, kommer fra ikke-vestlige land.

All innvandring til Norge frem til 1980-tallet var primært arbeidsinnvandring. Etter den tid har innvandringen i større grad blitt knyttet opp til flyktninger og familiegjenforening.

Det kommer årlig om lag 16.000 nye førstegenerasjons innvandrere fra ikke-vestlige land til Norge. Gruppen unge med minoritetsbakgrunn utgjør om lag 120.000 barn og unge under 25 år.

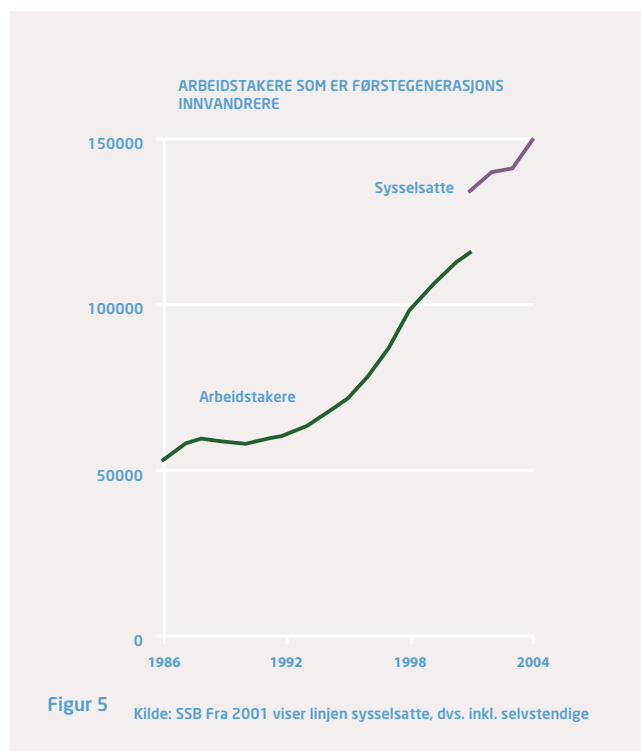
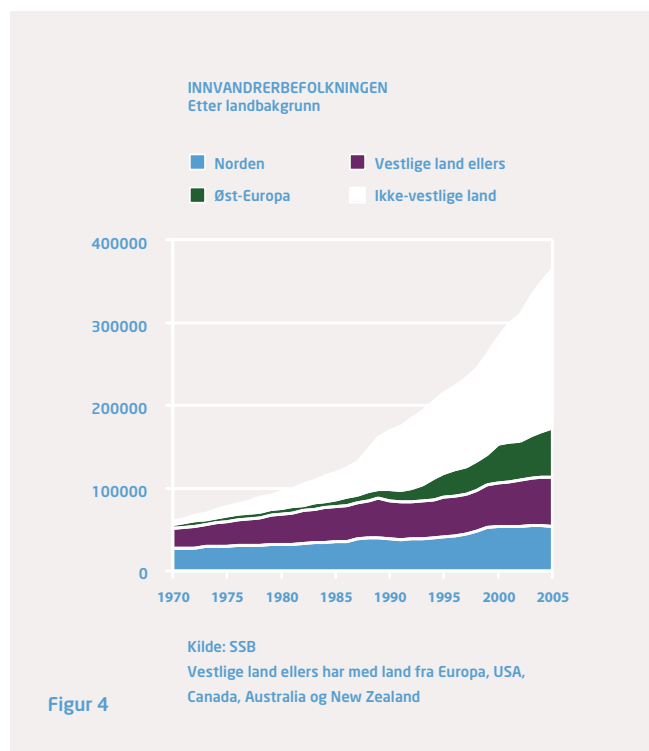
159.000 innvandrere er i arbeid, se figur 5. Innvandrernes sysselsetting utgjør 57,5 prosent av innvandrerbefolkningen i yrkesaktiv alder, mens yrkesfrekvensen for hele befolkningen er 69,4 prosent³. Dersom alle innvandrere

hadde hatt like høy sysselsetting som befolkningen for øvrig ville om lag 33.000 flere innvandrere vært i arbeid.

ECON, senter for økonomisk analyse, laget i 2001 utredningen "Gevinster ved raskere integrering av innvandrere"⁴ som viser at Norge kan oppnå en gevinst på inntil 50 milliarder kroner over 10 år, hvis vi inkluderer ikke-vestlige innvandrere like hurtig som vestlige innvandrere. Selv om det er vanskelig å ta ut hele dette potensialet, viser utredningen at en mer vellykket politikk for inkludering i arbeidslivet, vil gi store samfunnsmessige gevinster.

³ SSBs registerstatistikk for 4. kvartal 2005
<http://www.ssb.no/emner/06/01/innvregsys/>

⁴ http://www.nho.no/files/Gevinster_ved_raskere_integrering_av_innvandrere.pdf



Nordiske innvandrere har høyest sysselsettingsandel, 72,4 prosent. Lavest sysselsettingsandel har de fra Afrika, 41,8 prosent. Blant innvandrere fra Asia er 50,6 prosent av innvandrerbefolkningen sysselsatt. Undersøkelser viser at sysselsettingsandelen stiger etter fire års botid i Norge.

Flere ikke-vestlige nasjonaliteter slik som Chile, Filippinene, Ghana, India, Romania og Kroatia har en sysselsetting på lik linje med et vestlig nivå, mens innvandrere fra Somalia og Afghanistan har en vesentlig lavere sysselsetting. Dette er flyktninger med kort botid. Det er også lav sysselsetting i enkelte innvandrergrupper med lang botid, slik som innvandrere fra Pakistan og Tyrkia.

Det er mange årsaker til innvandring og derfor også mange årsaker til forskjeller i yrkesdeltakelse. Noen faktorer til å forklare forskjellene kan være ulik kompetanse, nettverk, familiesituasjon, alder ved innvandring, kulturelle forhold, konjunkturer og arbeidsgivers holdninger. Innenfor EØS gjelder et helt annet regelverk enn for land utenfor EØS⁵. Det er også store ulikheter i forhold til rettigheter og plikter. Det gir svært ulikt "startgrunnlag". Det er ikke likegyldig om man kommer til Norge som arbeidsinnvandrere, familiegjennforent eller flyktning. Innvandrerne i Norge er ikke en homogen gruppe, men en mengde med individer som ikke har annet til felles enn at foreldrene deres er født utenfor Norge.

Det finnes etter det vi kjenner til ikke sikre opplysninger om utdanningsnivået for mange nyankomne innvandrere.

Generelt vet vi imidlertid at det finnes mange innvandrere fra vestlige land med høy utdanning og mange innvandrere fra ikke-vestlige land med lite eller ingen utdanning. Landforskjellene kan imidlertid være store. Kun 20 prosent av innvandrere fra Asia og Afrika har oppgitt å ha høyere utdanning, mens tallene er 44 og 52 prosent for innvandrere fra Vest-Europa og Nord-Amerika. Nesten 20 prosent av vestlige innvandrere har høyere utdanning. Blant ikke-vestlige innvandrere er tilsvarende tall bare 5 prosent⁶. Data fra SSB viser også at for innvandrere fra alle vestlige land har kvinner et gjennomsnittlig høyere utdanningsnivå enn menn. For innvandrere fra ikke-vestlige land er det omvendt.

Det er en ganske klar sammenheng mellom utdanning og yrkesdeltakelse. Høy utdanning gir også høy sysselsettingsandel, *se figur 6*.

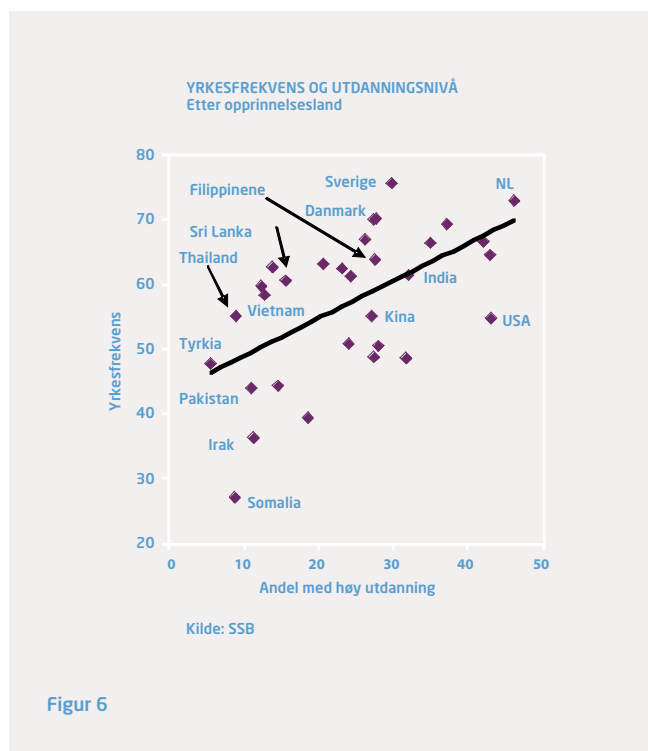
Flest innvandrere er sysselsatt i privat sektor. Det kan blant annet skyldes at statlig sektor har en større andel akademiske stillinger enn privat sektor. Menn har høyere sysselsettingsandel enn kvinner, henholdsvis 62,5 og 52,6 prosent. Forskjellen i yrkesdeltakelse mellom menn og kvinner er noe større for innvandrere enn for befolkningen som helhet.

Den registrerte ledigheten blant innvandrere gikk ned med 1 prosentpoeng, fra 9,4 prosent i 4. kvartal 2004 til 8,4 prosent i 4. kvartal 2005 viser tall fra SSB. 14.200 var registrert ledige, det vil si at en av fem ledige er innvandrer. Fortsatt er ledigheten omtrent tre ganger så høy blant innvandrere som i hele befolkningen. Variasjonene er imidlertid store og for enkelte grupper, som personer med afrikansk bakgrunn, er ledigheten opp i 16,7 prosent.

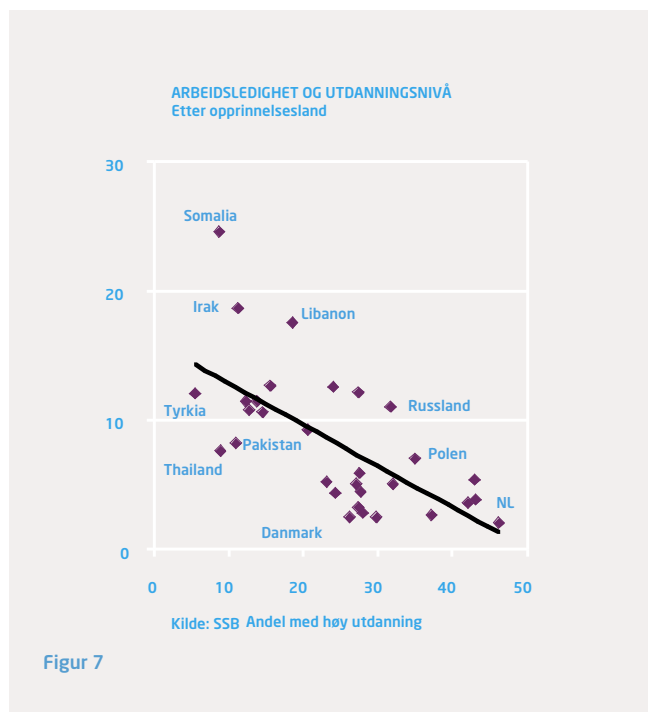
Dersom vi kobler tallene for hvor stor arbeidsledighet det er i de enkelte innvandrergruppene med andelen høy utdanning i de samme gruppene, fremkommer samme klare sammenheng som mellom sysselsettingsandel og høy utdanning. I grupper der det er få

⁵ Se NHOs veiledning om regelverket ved bruk av utenlandsk arbeidskraft, ISBN 82-7511-090-4

⁶ SSB



med høy utdanning er arbeidsledigheten høy, se figur 7.



FØRSTEGENERASJONS INNVANDRERE

Førstegenerasjons innvandrere er i dette heftet begrenset til personer som har kommet til Norge i voksen alder⁷. I denne gruppen vil vi finne både nyankomne innvandrere og førstegenerasjons innvandrere som har bodd i Norge lenge.

Inn- og utvandringen til Norge varierer fra år til år. Nettoinnvandringen⁸ til Norge har stadig økt. Rundt 1980 var den på om lag 5.000 personer, om lag 10.000 på 1990-tallet, og om lag 15.000 rundt år 2000⁹. SSB har beregnet fremskrivning av innvandrerbefolkningen med et middels alternativ på 16.000. Nettoinnvandringen kan bli høyere eller lavere i årene fremover. Det er avhengig av økonomisk utvikling i Norge (og verden), kriser og konflikter som kan oppstå, internasjonale politiske forpliktelser (FN, EU) og norsk innvandringspolitikk.

Nylig har SSB beregnet at når dagens nyfødte runder 50 år, vil innvandrerbefolkningen være mellom 1 og 2 millioner, de fleste med ikke-vestlig bakgrunn.

Flyktninger og asylsøkere¹⁰

Om lag 4.500 av de ikke-vestlige innvandrerne får opphold på grunnlag av asyl eller beskyttelsesgrunnlag hvert år. For denne gruppen har det fra 1. september 2004 blitt innført en introduksjonsordning, se side 15. Ordningen gjelder personer som har fått asyl, opphold på humani-

tært grunnlag, kollektiv beskyttelse, overføringsflyktninger og familie-gjenforente til de nevnte gruppene.

Familiegjenforente

Det blir årlig gitt om lag 12.500 oppholds- og arbeidstillatelser til personer med ikke-vestlig bakgrunn som har nær familie i Norge. Det er store individuelle variasjoner i denne gruppen. 57 prosent av tillatelsene ble gitt til ektefelle, samboer eller partner. Det er grunn til å tro at omfanget av familieinnvandring vil øke fremover, både fordi antall utenlandske borgere i Norge øker, og fordi flere norske borgere gifter seg med utenlandske borgere.

UNGE MED MINORITETS-BAKGRUNN

Den statistiske definisjonen på etterkommere er personer som er født i Norge med to utenlandsfødte foreldre. Etter denne definisjonen er det om lag 68.000 etterkommere. Om lag 58.000 er under 20 år, og knapt 2.800 er over 30 år. I dette heftet har vi definert unge med minoritetsbakgrunn til å omfatte både etterkommere og de som kom til Norge i ung alder og har tatt sin utdanning i Norge. Det vil etter vår mening være lite hensiktsmessig å utvikle en egen tilnærming bare for de som er etterkommere i statistisk forstand.

Det store flertallet i etterkommergruppen er under utdanning (om lag 12.500 er i aldersgruppen 16-29 år). Derfor vet vi foreløpig lite om hvordan det går med denne gruppen i arbeidslivet. Vi vet at mange er godt kvalifiserte og sterkt motiverte til å ta en utdanning. I tillegg er det om lag 75.000 førstegenerasjons innvandrere i den samme aldersgruppen.

Prøvesteinen på om vi lykkes med integrering av innvandrere, vil i stor grad være hvorvidt unge med minoritetsbakgrunn påbegynner og gjennomfører utdanning i like stor grad som ungdom for øvrig, og i hvor stor grad de får seg jobber som er i samsvar med den utdanningen de har.

⁷ Førstegenerasjons innvandrere som kom til Norge som barn og har utdanning fra Norge er i dette notatet beskrevet sammen med etterkommere, som unge med minoritetsbakgrunn.

⁸ Innvandring minus utvandring

⁹ SSB

¹⁰ Person som ber et annet lands myndigheter om beskyttelse og anerkjennelse som flyktning. Personen kalles asylsøker inntil søknaden er avgjort.

Unge med minoritetsbakgrunn i utdannings-systemet

Det er åpenbart at når man skal måle hvordan unge med minoritetsbakgrunn gjør det i utdannings-systemet, ville det vært ønskelig å kunne skille mellom dem som er født i Norge og dem som har kommet her i ung alder. Men i tilgjengelige statistikker er sjelden dette skillet gjennomført. De resultatene som det redegjøres for nedenfor, må derfor leses på denne bakgrunnen.

Førskolealder og grunnskole

PISA-undersøkelsen fra 2000 viser at barn med annet hjemmespråk enn norsk (i undersøkelsen er dette 7 prosent av elevene), gjør det vesentlig dårligere enn majoritetselvene i basisfagene som lesing, skriving, matematikk og naturfag.

Videregående skole

Unge med minoritetsbakgrunn begynner oftere på studie-spesialisering enn etnisk norske. Unntaket er i Oslo.

Barn av ikke-vestlige innvandrere har signifikant dårligere karakterer på videregående trinn 1 enn både barn av vestlige innvandrere og etnisk norske.

Det er også vesentlig høyere frafall blant dem med ikke-vestlig bakgrunn. 37 prosent for dem med asiatisk bakgrunn og 51 prosent for dem med afrikansk bakgrunn, mot 24 prosent for alle¹¹.

Høyere utdanning

En forholdsvis fersk undersøkelse fra NIFU STEP viser at blant de som gjennomfører videregående opplæring, er det små forskjeller mellom minoritetsungdom og ungdom med majoritetsbakgrunn når det gjelder overgang til høyere utdanning. Undersøkelsen viser videre at motivasjonen for å ta høyere utdanning synes å være meget sterk blant minoritetselvene. Videre fremkommer det at unge med minoritetsbakgrunn oftere velger høyere utdanning uavhengig av foreldrenes utdanningsbakgrunn enn etnisk norske¹².

UTDANNINGSADFERD BLANT UNGE MED MINORITETSBAKGRUNN

Samlet synes det å tegne seg et sammensatt bilde: På den ene siden tyder mye på at unge med minoritetsbakgrunn gjør det klart dårligere i skolen, og at de i større grad faller fra i videregående skole. På den annen side ser det ut til at de som klarer seg gjennom skolen, tar høyere utdanning på linje med etnisk norske. Det kan altså synes som om unge med minoritetsbakgrunn i større grad fordeler seg mot "yttersidene" av skalaen. Men dataene er ganske usikre – som nevnt er det vanskelig å skille mellom dem som er født i Norge og dem som er kommet hit som barn. Det er også et relativt lavt antall som er i aldersgruppen som er aktuell

for høyere utdanning.

To forhold peker seg ut i overgangen til arbeidslivet for denne gruppen:

- Overgang fra videregående skole til fagopplæring i bedrift. Ifølge tilgjengelige rapporter er det vanskeligere for unge med minoritetsbakgrunn å få læreplass, ved ellers like karakterer. Men det er ikke dramatisk store forskjeller.
- Overgang fra høyere utdanning til arbeidslivet. Det er høyere ledighet for ikke-vestlige med kort botid enn for andre ikke-vestlige, som igjen har høyere ledighet enn etnisk norske, når ellers alt annet er likt (utdanning, karakterer).

Det ser ut som om unge med minoritetsbakgrunn gjennomgående stiller noe svakere ved inngangen til sitt yrkesaktive liv enn etnisk norsk ungdom enn de formelle forskjellene i utdanning skulle tilsi.

Disse "hindringene" kan tenkes å ha følgende årsaker:

- Svake norskkunnskaper vil i første rekke gjelde dem som ikke er født i Norge, men kan også i noen grad gjelde flere i gruppen.
- Svake og manglende kunnskaper om norsk samfunns- og arbeidsliv, manglende kontakter i bedrifter og virksomheter.
- Statistisk eller bevisst diskriminering fra arbeidsgiveres side.

Det viktigste er å hindre frafall fra skolen som er større blant ungdom med minoritetsbakgrunn enn blant etnisk norsk ungdom. Alt tyder på at de som tar utdanning klarer seg bra. Her er det små forskjeller mellom de to gruppene. Største trussel er at forestillingen om at det ikke nytter for ungdom med minoritetsbakgrunn å ta utdanning får spre seg. Slike utspill vil i verste fall bidra til å øke dette frafallet, og dermed oppnår vi det stikk motsatte av det vi ønsker. Utdanning lønner seg og åpner døren til arbeidslivet.

¹¹ <http://www.ssb.no/vgogjen/>

¹² Støren (2005)

MULIGE TILTAK FOR Å ØKE SYSSEL- SETTINGEN BLANT MÅLGRUPPENE

Foreliggende forskning indikerer at det kan finnes usaklige hindringer for ikke-vestlige minoriteter på arbeidsmarkedet i Norge. I hvilken grad dette gir utslag på ledigheten er usikkert. Høy arbeidsledighet blant innvandrere henger som vist tidligere sammen med lavere kompetanse i denne gruppen enn blant etniske nordmenn.

For NHO betyr uansett enhver usaklig hindring på arbeidsmarkedet for ikke-vestlige innvandrere at et potensial i befolkningen ikke blir benyttet. Det sentrale for NHO er at innvandrere har kompetanse næringslivet trenger, og representerer en ressurs som er viktig for verdiskapingen. Derfor må vi legge vekt på at innvandrerne skal ha de samme mulighetene, rettighetene og pliktene som befolkningen for øvrig. NHO legger vekt på å oppfordre sine medlemsbedrifter til å rekruttere etter kompetanse.

Mye tyder på at utviklingen går i riktig retning. Faktisk er ni av ti innvandrere i arbeid og det foregår utstrakt arbeidsinnvandring. 159.000 innvandrere har en tilknytning til arbeidslivet, og mange får jobb, også i samsvar med den utdanningen de tar. Fra 1991 til 2004 ble antall arbeidstakere med ikke-vestlig bakgrunn mer enn tredoblet.

NHO mener diskriminering kan bekjempes ved et aktivt holdningsskapende arbeid, og vil formidle gode bedriftseksempler for å stimulere bedriftene i riktig retning. Vi vil også fremheve at den enkelte, myndighetene og virksomhetene har forskjellige roller og ansvar i integreringsarbeidet. Den enkelte har et selvstendig ansvar for å søke deltakelse i arbeidslivet samt styrke sine forutsetninger dersom det er nødvendig for å få innpass på arbeidsmarkedet. Myndighetene har ansvar for å tilby kvalifisering eller

kompetansehevende tiltak som gjør det lettere for den enkelte å tre inn på arbeidsmarkedet. Og næringslivet har ansvar for å ansette etter kompetanse.

Familiegjenforente til norske borgere og utlendinger som ikke er flyktninger omfattes ikke av introduksjonsloven. Det kan reises spørsmål om ikke også denne gruppen bør omfattes av introduksjonsloven, slik at også disse raskt og effektivt kan kvalifisere seg til det norske arbeidslivet. Ordningen med å få dekket utgifter til livsopphold bør imidlertid ikke utvides. Familiegjenforente kan få rett til introduksjonsprogram (kvalifisering), men ikke rett til introduksjonsstønad (livsopphold).

Mange flyktninger og innvandrere har en utdanning fra hjemlandet, og kompetanse på høyere nivå godkjennes av NOKUT (Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen). Det kan ta opp til seks måneder for å få godkjent utdanningen. Fra noen land godkjennes bare deler av studiene. Fylkeskommunen har ansvar for vurdering av realkompetanse på videregående skoles nivå. Alle fylker har nå opprettet fylkeskommunale sentra hvor voksne kan få bistand for vurdering av realkompetanse.



Det kan være avstand mellom det krav det norske arbeidsmarkedet setter til en utdanning og den kompetansen innvandreren reelt har. Det er viktig at arbeidsmarkedsmyndighetene kan gi relevant informasjon om dette og i tillegg gi informasjon om hvilke kurs vedkommende må ta utover medbrakt utdanning for å bli kvalifisert for det norske arbeidsmarkedet.

Tiltak:

1. Innvandrere må få informasjon om hva som kreves av tilleggskompetanse for at deres utdanning skal være relevant for det norske arbeidsmarkedet. Realkompetansevurderinger og yrkesprøving må videreutvikles.
2. NHO mener myndighetene bør se på hele kompetansedokument-for-innvandrer-problemkomplekset under ett, med sikte på å finne frem til en måte å fastsette innvandreres kompetanse på som er anvendbar i forhold til arbeidslivet og relativt enkel å gjennomføre. Tester kan være en måte å gjøre dette på – eksaminasjon foretatt av fagpersoner en annen. Poenget er ikke å fastsette den enkeltes kunnskap i alle detaljer, men å få frem et generelt bilde, og presentere det på en forståelig måte gjennom et "kompetansedokument". Språkkunnskaper – særlig norsk og engelsk – vil være en naturlig del av et slikt dokument. En slik gjennomgang og forslag til nye tiltak bør gjøres av myndighetene i samarbeid med utdanningssystemet og arbeidslivet.
3. Myndighetene kan med fordel også se nærmere på godkjenningsordningene for høyere utdanning. For svært mange innvandrere vil det være mer interessant å få en konkret beskrivelse av hvordan det man kan er anvendbart i arbeidslivet enn en innpassing av utenlands utdanning i det norske akademiske systemet.
4. Introduksjonsbedrift, Partnerskapsavtaler og Migranorsk bør etableres som del av introduksjonsprogrammet for innvandrere. Det bør vurderes å utvide ordningen med introduksjonsprogram til også å gjelde flere enn flyktninger, men uten støtte til livsopphold.
5. Det er viktig at den service myndighetene yter overfor virksomhetene i enkeltsaker knyttet til rekruttering og kvalifisering av innvandrere, styrkes og videreutvikles. En fast kontaktperson hos myndighetene er et virkemiddel som de små virksomhetene mener er spesielt nyttig.
6. En ordning med midlertidig lønns-tilskudd eller bruk av introduksjonsstønad bør vurderes, tilsvarende Fadderordningen, som hadde som mål å gi innvandrere innpass i arbeidslivet. En slik ordning bør kunne passes inn i en form for arbeidstrening i bedrift, kombinert med oppfølging fra myndighetene, med sikte på å oppnå et "kompetansedokument". Forutsetning for å få til slike løp, er at bedriftene kompenseres økonomisk og at frivillighetsprinsipp legges til grunn for deltakelse fra bedriftenes side.

NHOs PROSJEKT ETNISK MANGFOLD

NHO jobber med integrering av innvandrere langs forskjellige linjer. Fadderordning for innvandrere i arbeidslivet, Introduksjonsbedrift, Partnerskapsavtaler og Migranorsk er eksempler på dette. Vi jobber sammen med myndighetene og de andre partene i arbeidslivet i prosjektet Gutter på randen, som søker å hindre frafall fra videregående opplæring, og som ventelig vil vurdere tiltak rettet særskilt mot minoritetsungdom.

Med prosjektet Etnisk Mangfold ønsker NHO å ha fokus på unge med minoritetsbakgrunn, som er i overgangen mellom utdanning og arbeid.

Målsettingen med prosjektet er å sette inn tiltak for å sikre at minoritetsungdom som er i ferd med å avslutte utdanningen får jobb og fotfeste i privat arbeids- og næringsliv. Vi vil søke å knytte forbindelse mellom de unge og bedriftene, og drive påvirknings- og opplysningsarbeid rettet inn mot disse to målgruppene.

Prosjektet jobber langs to linjer: Det skal arbeide for å øke medlemsbedriftenes engasjement i mangfoldsarbeidet og åpne dører til gode nettverk og møteplasser. Dette skal styrke minoritetsungdommers mulighet til å delta i arbeidslivet.

Det er en sentral del av NHOs strategi å utvikle bedriftene til å åpne for det mangfoldet som globaliseringen fører med seg. NHO har som mål å styrke medlemsbedriftenes konkurransevne. Unge med minoritetsbakgrunn har kompetanse næringslivet trenger. Prosjektet vil utvikle tiltak og metoder som sikrer bedre kobling mellom denne gruppen og arbeidslivet, blant annet ved at flere ledere og andre som rekrutterer skal bli klar over hvilken ressurs minoritetsungdom tilfører arbeidsplassen.

Unge med minoritetsbakgrunn utgjør en betydelig arbeidskraftressurs. Det viser også nyere forskning. Noen har lyktes og har langt høyere sysselsetting enn andre. De med bakgrunn fra blant annet India, Kina og Sri Lanka er andelsmessig best utdannet og gjør en karriere. Vi vet svært lite om hva som kjennetegner dem som lykkes. Prosjektet ønsker å løfte frem denne gruppen og søke svar på spørsmålet: Hva er betingelsene for suksess og karriere? Lykkes disse i arbeidslivet, vil det motivere andre minoritetsungdommer til til å satse på utdanning næringslivet har behov for. Den beste motivasjonen vil være at gruppen ser at utdanning lønner seg, og at det gir innpass i arbeidslivet.

Prosjektet er forankret sentralt i NHO og skal gå over en periode på to år. Det skal særlig arbeide med å skape nettverk og møteplasser der minoritetsungdom med ambisjoner får anledning til å møte bedriftsledere.



Tiltak:

1. Rekruttere bedrifter som ønsker å fokusere på ledelse og mangfold. Inngå intensjonsavtaler med bedrifter der de forplikter seg til å satse på unge med minoritetsbakgrunn.
2. Utfordre bedriftene til å finne frem til, synliggjøre og motivere dyktige innvandrere i egen organisasjon.
3. Stimulere til å arrangere dialogkonferanser for bedriftsledere og minoritetsungdom for å skape engasjement, gi inspirasjon og faglig påfyll og utfordre til faglige diskusjoner.
4. Formidle gode bedriftseksempler. Samtidig vil prosjektet også være en katalysator i en prosess for å utvikle mangfoldsarbeidet i hele NHO-fellesskapet.

VEDLEGG 1 - OVERSIKT OVER TIDLIGERE OG EKSISTERENDE TILTAK

Fadderordningen

Fadderordningen for innvandrere var et samarbeid mellom Aetat, LO, HSH og NHO med overordnet mål: å gi innvandrere innpass i arbeidslivet.

Samarbeidsprosjektet skulle legge forholdene til rette for at innvandrere som trengte tilrettelegging, opplæring og jobbtilpasning fikk innpass i det ordinære arbeidslivet. Dette skulle oppnås gjennom målrettet bruk av arbeidsmarkedstiltak, yrkesrettet norskopplæring og holdnings-skapende arbeid. I tillegg ble det lagt vekt på at språk og kulturelle forskjeller kan skape kommunikasjonsproblemer når en innvandrer kommer til bedriften. Det var derfor nødvendig at både bedriftslederen, fadderene, de ansatte og innvandreren selv var villige til å skaffe seg kunnskaper og vise vilje til å forstå hverandres bakgrunn.

Fadderordningen for innvandrere hadde målsettinger på flere nivåer: På individnivå var målet å få flere innvandrere i arbeid. På bedrifts- og samfunnsnivåene var målet en lavere terskel for innvandreres innpass i arbeidslivet og å bidra til å utvikle mer positive holdninger til innvandrere som arbeidskraft.

Fadderordningen var en tydelig markering av at innvandrere har en plass i norsk arbeidsliv. En slik markering gjør at positive holdninger har litt mer å spille på ute i bedriftene.

I evalueringen av Fadderordningen¹³ ble det pekt på både positive virkninger og behov for endringer. Fadderordningen har som kampanje bidratt til holdningsendringer, som samarbeidsprosjekt bygd ned barrierer og som virkemiddel synliggjort et behov for mangfold og forenkling. Det er fortsatt behov for mer målrettet kontakt mellom bedrifter og kontaktpersoner i Aetat.

NHO ønsket å videreføre ordningen, men myndighetene ønsket ikke det. Fadderordningen for innvandrere har derfor ikke blitt brukt de siste årene.

Introduksjonsordningen

Introduksjonsordningen for nyankomne innvandrere (introduksjonsloven) ble obligatorisk fra 1. september 2004. Introduksjonsordningen skal bidra til en lettere og raskere integrering av nyankomne flyktninger til det norske samfunnet. Alle kommuner som bosetter flyktninger har plikt til å tilby introduksjonsprogrammet. Deltakelse i kommunale introduksjonsprogram er obligatorisk for flyktningene. Ved inngangen til 2006 var det om lag 7.500 personer som hadde rett til introduksjonsprogram.

De kommunale introduksjonsprogrammene¹⁴ tar sikte på å gi grunnleggende ferdigheter i norsk samt innsikt i norsk

samfunnsliv. Det er også viktig å forberede deltakerne på et aktivt arbeidsliv eller motivere til utdanning. Personer som deltar i programmet har krav på en introduksjonsstønning. Programmet skal være helårig og på full tid, og kan som hovedregel vare inntil to år. Programmet skal i størst mulig grad følge regler i arbeidslivet når det gjelder forhold som omfang, permisjoner og ferier.

Det er lagt opp til et nært samarbeid mellom kommune og Aetat i arbeidet med programmet. I Utlendingsdirektoratets kommuneundersøkelse er det nesten 60 prosent av kommunene som trekker frem at manglende tilgang til arbeidsmarkedstiltak er en av de viktigste årsakene til dårlig kontinuitet i gjennomføringen av programmet.

Fafo har i rapporten "De vil nok det samme" evaluert samarbeidet mellom kommunene og Aetat i forhold til introduksjonsordningen. Konklusjonen er at samarbeidet er varierende. Det bør vurderes tiltak for erfaringsoverføring, slik at det er mulig å lære av samarbeidet mellom de beste kommuner og Aetats kontorer.

Introduksjonsbedrift, Partnerskapsavtaler og Migranorsk

Introduksjonsbedrift er et pedagogisk opplegg for introduksjonsprogrammet. Introduksjonsbedrift går ut på at en gruppe introduksjonsprogramdeltakere under veiledning planlegger, etablerer, driver og til slutt avvikler sin egen minibedrift i opplæringsøyemed. Private bedrifter og offentlige institusjoner knyttes til bedriften gjennom Partnerskapsavtaler¹⁵.

Introduksjonsbedrift er en arena for å lære norsk og om det norske samfunnet gjennom "learning by doing". Opplegget gjennomføres i samspill med øvrig undervisning i introduksjonsprogrammet, det være seg Norsk med samfunnskunnskap, Språk- og arbeidspraksisplasser eller andre tiltak. Deltakerne skaffer seg kunnskap om, kontakt med og innsikt i lokalt næringsliv og offentlig forvaltning.

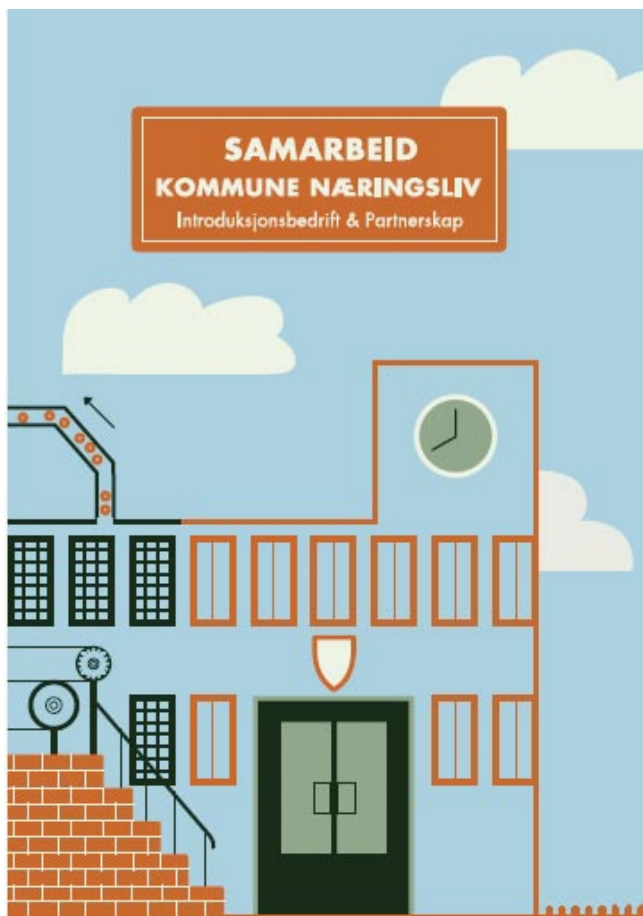
Introduksjonsprogram skal minst inneholde:

- Norskopplæring
- Samfunnskunnskap
- Tiltak som forbereder til videre opplæring eller tilknytning til yrkeslivet

¹³ SINTEF: Evaluering av Fadderordningen for innvandrere

¹⁴ www.imdi.no

¹⁵ www.ue.no/ib og www.nho.no/ie



Introduksjonsbedrift er utviklet av NHO og bygger på Ungt Entreprenørskaps programmer for entreprenørskap i skolen og NHOs partnerskapsavtalekonsept. En Partnerskapsavtale er en konkretisering og formalisering av bedrifter og kommuners samarbeid om å gi innvandrere innsikt i samfunns- og arbeidsliv.

Migranorsk er et nettbasert interaktivt læreverk i norsk for voksne innvandrere. Programmet, som følger den nye læreplanen, er allerede i bruk ved om lag 65 læresteder fra Kirkenes i nord til Kristiansand i sør¹⁶. Totalt er om lag 430 lærere sertifisert som veiledere. Brukerne synes programmet er nyttig, motiverende og effektivt. Migranorsk tilbyr også en Arbeidslivsserie som skal senke terskelen inn i arbeidslivet. Arbeidslivsserien kan kombineres med opplæring via Migranorsk Allmenn, eller brukes som frittstående opplæring¹⁷.

Ny sjanse

Ny sjanse er forsøk med kvalifiseringsprogram overfor innvandrere som etter flere år i Norge ikke har fast tilknytning til arbeidsmarkedet og som er avhengige av sosialhjelp.

Målgruppen for Ny sjanse er innvandrere mellom 18 og 55

år med mer enn to års botid i Norge, som er uten fast tilknytning til arbeidslivet og som har vært avhengige av sosialhjelp over lengre tid.

Satsingen er en del av regjeringens tiltaksplan mot fattigdom. Målet er å prøve ut introduksjonsordningens virkemidler på en ny målgruppe. Kvinner er særskilt prioritert. Forsøkene skal prøve ut individuelt tilrettelagte kvalifiseringsprogram for innvandrere med lang botid i Norge og legge vekt på formidling til ordinært arbeid. Målet er at langtidsledige innvandrere skal få en varig tilknytning til arbeidsmarkedet.

I 2006 er det bevilget 20 millioner kroner til videre forsøksvirksomhet i de 12 kommunene i landet med størst innvandrerbefolkning og kommuner som har etablert en samlokalisering av trygde-, arbeids- og sosialkontor. Det skal samarbeides tett med Aetat rundt den enkelte deltaker.

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDI) har ansvar for oppfølging av prosjektene i Ny sjanse.

¹⁶ Migranorsk er utviklet av Norsk Interaktiv AS i samarbeid med VOX med støtte fra en rekke aktører, deriblant LO og NHO

¹⁷ www.migranorsk.no

VEDLEGG 2 - ANBEFALINGER FRA FORSKER JON ROGSTAD

Det er et betydelig potensial i befolkningen som ikke benyttes. Denne situasjonen taper både enkelte og bedriftene på, og derigjennom også hele samfunnet.

De viktigste beslutningene for å endre denne situasjonen fattes av arbeidsgiverne i de enkelte bedriftene. Derfor er spørsmålet: Hva kan NHO gjøre for å stimulere bedriftene i riktig retning? Et viktig element er selvsagt å videreutvikle bedrifter som får til å bygge gode flerkulturelle arbeidsmiljøer. Slike finnes det flere eksempler på, men de blir sjelden omtalt i media eller andre steder. Erfaringsoverføring mellom bedriftene blir en svært viktig del. Det bygger på fire avgjørende momenter:

- **Kvalifikasjonsproblemet:** Ansettelse er beslutninger under usikkerhet. Utfordringen er derfor hvordan man kan legge forholdene til rette for å motvirke og/eller redusere denne usikkerheten. I tillegg opplever mange arbeidsgivere usikkerhet mht. hvordan de skal øve lederskap i en flerkulturell virksomhet. Mange ledere trenger derfor å styrkes i sin lederrolle i en ny virkelighet.
- **Overgangsproblemet:** Utfordringen synes å være særlig stor i overgangen mellom utdanning og arbeid. Nettverk representerer en viktig mobiliserbar ressurs, som gjør det enklere å komme i jobb. NHO bør fange opp studenter før de avslutter sin utdanning og bidra til å koble dem med bedrifter med behov.
- **Opprykksproblemet:** Mange ansatte med minoritetsbakgrunn mangler relevante lederkvalifikasjoner. Dels dreier det seg om kommunikative ferdigheter, dels om lederkunnskaper innen rammen av et norsk arbeidsliv, og dels om kulturforståelse. Det hadde derfor vært hensiktsmessig med kurs og karriereutvikling i samarbeid mellom minoritetene og bedriftene.
- **Implementeringsproblemet:** Arbeidet med flerkulturelle problemstillinger er ofte gjennomført av ildsjeler i en bedrift. Arbeidet må forankres i ledelsen, men like viktig, og ofte mer problematisk, er det å implementere temaet på alle nivåer i bedriften. Etniske nordmenn vil ofte kunne oppleve spesiell tilrettelegging som urettmessig særbehandling, noe som kan gi grunnlaget for etniske motsetninger på bedriften. NHO har en viktig rolle som ideologiproducent og rollemodell for sine medlemsbedrifter.

I tillegg er det stor variasjon mellom gruppene. Noen har lyktes og har langt høyere sysselsetting enn andre. I stedet for bare å fokusere på dem som ikke får jobb og som ikke blir innkalt til intervju, burde man kanskje heller begynne å løfte frem minoriteter som har gjort en karriere. Vi vet

svært lite om hva som kjennetegner dem som faktisk lykkes. Hva er betingelsene for suksess og karriere, og hvilke implikasjoner har det for dem?

I de foregående analysene har vi sett at diskrimineringen ikke er et altoverskyggende problem for dagens minoritetsbefolkning. Det forhindrer ikke at en frykt for potensielt å møte usaklige hindre kan være til stede mer eller mindre hele tiden. Over tid er det en fare for at dette også vil virke inn på ambisjonene – og at samfunnet og bedriftene derfor ikke får tilgang til den beste arbeidskraften som er tilgjengelig.

VEDLEGG 3 - NYE REGLER FOR NORSKOPPLÆRING FRA 1.9.2005

Rett til og plikt til norskopplæring - hvem kan få gratis norskkurs?

For innvandrere som får første gangs oppholdstillatelse etter 1. september 2005 gjelder det nye regler for norskopplæring. De nye reglene gjelder ikke for dem som har fått oppholdstillatelse før 1. september 2005. For dem gjelder de gamle reglene frem til 1. september 2010. De nye reglene kalles "Rett og plikt" til opplæring i norsk og samfunnskunnskap.

Reglene gjelder for innvandrere som får oppholdstillatelse etter 1. september 2005, og som vil søke om bosettingstillatelse eller norsk statsborgerskap. De får plikt til å gjennomføre 250 timer opplæring i norsk og 50 timer i samfunnskunnskap eller til å dokumentere gode norskkunnskaper.

Hva menes med rett og plikt til norskopplæring?

Plikt til å gjennomføre norskopplæring betyr at man må ta 300 timer for å få bosettingstillatelse. **Rett** til opplæring betyr at opplæringen er gratis. Noen får plikt til å gjennomføre norskopplæring, mens andre både har rett og plikt til opplæring. Om du har rett og plikt, eller bare plikt til opplæring kommer an på hva slags oppholdstillatelse du har. Les mer om dette nedenfor.

Hvem har rett og plikt til opplæring i norsk og samfunnskunnskap?

Disse gruppene har rett og plikt til opplæring, det vil si at de kan få gratis opplæring; personer med asylstatus, herunder overføringsflyktninger, personer med opphold på humanitært grunnlag, personer med kollektiv beskyttelse, familiegjenforente med disse og familiegjenforente med norske eller nordiske borgere.

Hvem har plikt til å gjennomføre opplæring i norsk og samfunnskunnskap?

Noen grupper har plikt til å gjennomføre 300 timer opplæring i norsk og samfunnskunnskap hvis de ønsker bosettingstillatelse, men har ikke rett til gratis opplæring. Det vil si at de må betale opplæringen selv, eller arbeidsgiver kan betale.

Disse gruppene har plikt, men ikke rett til gratis opplæring; arbeidsinnvandrere utenfor EFTA/EØS-området og personer som kommer til landet på grunnlag av familiegjenforening med disse.

Personer uten rett og plikt til opplæring i norsk og samfunnskunnskap

Noen grupper faller utenfor ordningen med rett og plikt til norskopplæring. Disse er blant annet studenter, au pair-er og andre med midlertidig opphold, nordiske borgere

og personer med opphold etter EFTA/EØS-regelverket.

Alder og rettigheter

Ordningen med rett og plikt til norskopplæring gjelder personer mellom 16 og 67 år. Personer under 16 år har plikt til å gå på grunnskole, og kan lære norsk i mottaksklasse på grunnskolen.

Personer i rett og pliktgruppen som er mellom 55 og 67 år har rett, men ikke plikt, til å delta i norskopplæring. Personer over 67 år har ikke rett til norskopplæring.

Kommunens plikt

Kommunen har plikt til å tilby opplæring til personer som har rett og/eller plikt til denne opplæringen. Kommunen skal tilby opplæring innen tre måneder etter bosetting eller innen tre måneder etter at innvandreren setter frem krav om å få opplæring. Opplæringen skal tilpasses bakgrunnen og forutsetningene til den enkelte, og det skal utarbeides en individuell plan for alle deltakere.

Hvor lenge varer retten til norskopplæring?

De som har rett og plikt til opplæring må ta de første 300 timene innen tre år.

Rett til mer enn 300 timers opplæring

Kommunen skal vurdere om personer med rett til norskopplæring har behov for mer enn 300 timer opplæring. Kommunen kan tildele inntil 2.700 timer i tillegg til de 300 timene. For dem som har rett og plikt til opplæring er denne videre opplæringen også gratis. All gratis norskopplæring må være fullført innen fem år fra første oppholdstillatelse.

(Det er laget egne forskrifter til ordningen med rett og/eller plikt til norskopplæring.)
(Kilde: www.velkommenoslo.no)

VEDLEGG 4 - INNVANDRERBEFOLKNINGEN

Innvandrerbefolkningen og personer med annen innvandringsbakgrunn, etter innvandringskategori og aldersgrupper.
1. januar 2006. (Kilde: SSB)

Alder og land- bakgrunn	I alt			I alt			
	I alt	Første- generasjons- innvandrere uten norsk bakgrunn	Personer født i Norge av to uten- landsfødte foreldre	I alt	Utenlands- fødte med én norskfødt forelder	Norskfødte med én uten- landsfødt forelder	Født i utlan- det og har norskfødte foreldre
Alle aldre	386.699	318.514	68.185	241.960	27.295	180.107	34.558
0 - 5	31.867	5.349	26.518	41.000	2.531	34.839	3.630
6 - 15	50.194	23.879	26.315	56.985	5.380	44.080	7.525
16 - 19	19.261	13.793	5.468	18.241	1.833	13.638	2.770
20 - 29	68.927	61.898	7.029	34.290	4.233	24.005	6.052
30 - 39	80.071	78.642	1.429	35.806	5.494	23.485	6.827
40 - 49	64.086	63.082	1.004	28.492	3.932	19.546	5.014
50 - 59	37.233	36.908	325	17.777	2.600	13.299	1.878
60 - 66	15.602	15.552	50	5.052	980	3.364	708
-67	19.458	19.411	47	4.317	312	3.851	154

VEDLEGG 6 - SYSSELSETTING

Sysselsatte etter landbakgrunn, kjønn og generasjon. 4. kvartal 2005. I prosent av personer 16-74 år.
(Kilde: SSB)

	I alt	Menn	Kvinner
Hele befolkningen	69,4	72,6	66,0
Førstegenerasjons innvandrere i alt	57,5	62,5	52,6
Norden	72,4	74,5	70,4
Vest-Europa ellers	68,5	73,9	61,4
Nye EU-land i Øst-Europa	68,6	74,0	64,1
Øst-Europa ellers	56,2	60,3	53,0
Nord-Amerika og Oseania	58,3	64,5	52,7
Asia	50,6	57,2	44,5
Afrika	41,8	46,5	35,7
Sør- og Mellom-Amerika	60,0	66,5	54,9
Født i Norge av utenlandsfødte foreldre i alt	55,9	57,3	54,4
Norden	72,8	73,4	72,2
Vest-Europa ellers	66,2	68,4	63,7
Nye EU-land i Øst-Europa	66,8	66,4	67,1
Øst-Europa ellers	63,6	62,3	64,8
Nord-Amerika og Oseania	62,7	69,1	57,3
Asia	51,6	54,1	49,0
Afrika	51,5	49,3	53,9
Sør- og Mellom-Amerika	37,4	34,7	40,3

Sysselsatte etter landbakgrunn, kjønn og generasjon. 4. kvartal 2005.
I absolutte tall av personer 16-74 år. (Kilde: SSB)

	I alt	Menn	Kvinner
Hele befolkningen	2.298.000	1.212.680	1.085.320
Førstegenerasjons innvandrere i alt	159.260	85.137	74.123
Norden	32.251	15.872	16.379
Vest-Europa ellers	21.497	13.179	8.318
Nye EU-land i Øst-Europa	10.289	5.066	5.223
Øst-Europa ellers	20.117	9.478	10.639
Nord-Amerika og Oseania	4.155	2.212	1.943
Asia	51.313	27.999	23.314
Afrika	12.765	7.987	4.778
Sør- og Mellom-Amerika	6.873	3.344	3.529
Født i Norge av utenlandsfødte foreldre i alt	8.566	4.519	4.047
Norden	1.125	583	542
Vest-Europa ellers	767	423	344
Nye EU-land i Øst-Europa	528	275	253
Øst-Europa ellers	474	220	254
Nord-Amerika og Oseania	111	56	55
Asia	4.768	2.570	2.198
Afrika	604	299	305
Sør- og Mellom-Amerika	189	93	96

