

**Innvandrere og arbeidslivet med særlig fokus på innvandrere med  
flyktningbakgrunn**

**Immigrants and working life with particular focus on immigrants  
with a refugee background**



Bacheloroppgave i sosiologi

Universitetet i Stavanger

**Mai Faisal Abdalgadir**

Studentnummer: 259151

Veileder: Isak Lekve

Lvert dato: 02.05.2023

Antall ord: 7419

**Kan oppgaven benyttes til undervisningsformål? JA: X      NEI:**

## Innholdsfortegnelse

Sammendrag.....	4
Forord.....	5
KAPITTEL 1: Innledning .....	6
1.1 Bakgrunn for valg av temaet .....	6
1.2 Oppgavens formål og avgrensning .....	6
1.3 Presentasjon av problemstillingen .....	7
KAPITTEL 2: Metode og Søkeprosessen.....	8
2.1 Metode .....	8
2.2 Søkeprosessen .....	9
KAPITTEL 3: Oversikt over innvandrere og flyktninger i Norge og deres integrering.....	10
3.1 Begrepsavklaring .....	10
3.1.1 Innvandrere .....	10
3.1.2 Asylsøkere.....	10
3.1.3 Flyktninger .....	10
3.1.4 Integrering.....	11
3.1.5 Introduksjonsprogrammet .....	11
3.2 Andelen av innvandrere og flyktninger i den norske befolkningen .....	11
3.3 Flyktningstrømmen på høyt nivå .....	12
3.4 Vanskeligheter ved etablering i det nye landet.....	12
KAPITTEL 4: Flyktninger og veien til arbeidsmarkedet .....	13
4.1 Flyktninger og det norske arbeidsmarkedet .....	13
4.2 Flyktninger sammenlignet med andre innvandrere.....	13
4.3 Sysselsetting blant flyktninger .....	14
4.4 Familieinnvandring og forsørgelseskrav .....	15
4.5 Konsekvensene av å stå utenfor arbeidsmarkedet.....	15
KAPITTEL 5: Hvordan påvirker flyktnings utdanningsbakgrunn deres muligheter på arbeidsmarkedet? .....	16
5.1 Vurdering av flyktnings utenlandske utdanning .....	16
5.2 Høyt utdannede flyktninger .....	16
5.3 Utenlandsk utdanning fra arbeidsgiverens perspektiv .....	17
5.4 Lavere uttelling av utenlandsk utdanning enn norsk .....	17
KAPITTEL 6: Utfordringer med å bruke utenlandsk utdanning, <i>hvorfor?</i> .....	19
6.1 Godkjenning av utenlandsk utdanning.....	19
6.2 Flyktnings kvalifikasjoner før og etter immigrasjon .....	20
6.3 Landspesifikk humankapital .....	20
6.4 Høy utdanning er ikke nok, flere årsaker .....	21
6.5 Andre suksessfaktorer .....	21

6.6 Mislykket langsiktig integreringsarbeid.....	22
6.7 Diskriminering i arbeidslivet .....	23
6.8 Behov for politisk engasjement.....	23
KAPITTEL 7: Konklusjon.....	25
Referanseliste .....	26

## Sammendrag

Hensikten med denne oppgaven er å belyse en problemstilling rundt innvandrere og arbeidslivet, med hoved søkelys på innvandrere med flyktningbakgrunn. Jeg presenterer problemstillingen i form av to spørsmål; «Hvordan påvirker flyktnings utdanningsbakgrunn deres muligheter innen arbeidslivet i Norge?» og «Hvorfor flyktnings utdanning ikke verdsettes like mye som norsk?».

For at jeg skulle finne ut av dette har jeg valgt i utgangspunktet å gjennomføre en litteraturstudie. Jeg gikk gjennom ulike tidligere litteratur om flyktninger og deres utdanningsbakgrunn, og hvordan deres utenlandske utdanning verdsettes i det norske arbeidsmarkedet sammenlignet med utdanning tatt i Norge. Jeg utforsker i denne oppgaven betydningen av å være en flyktning med utenlandsk utdanning, og hvilke utfordringer flyktninger møter for at de skulle bruke sine tidligere kvalifikasjoner og erfaringer i et nytt land, og hvilke muligheter de har for å komme i arbeidslivet. Jeg startet oppgaven med en oversikt over flyktninger i Norge, først startet jeg med begrepsavklaring, og presentasjon av den høye flyktningstrømmen som rammet Norge i 2015. Deretter oversikt over flyktninger i det norske arbeidsmarkedet.

For å belyse problemstillingen, presenterte jeg ulike tilnærminger som viser hvordan flyktnings utenlandsk utdanning påvirker deres muligheter i arbeidsmarkedet. Jeg avslutter oppgaven med å diskutere hvorfor flyktnings utenlandske utdanning verdsettes mindre enn utdanning tatt i Norge. Som resultat av denne oppgaven, har jeg funnet at utdanning er en avgjørende faktor for at flyktninger skulle komme ut i arbeidslivet. Men flyktninger med utenlandsk utdanning møter flere utfordringer for å bruke den. Det er en rekke andre faktorer må tas i betraktning som vanskeliggjør eller muliggjør at utenlandsk utdanning vurderes likt som norsk.

## **Forord**

Jeg benytter sjansen til å takke Universitetet i Stavanger som ga meg muligheten til å fordype meg i en av de viktigste vitenskapene etter min mening (Sosiologi), noe som ga meg forklaringer på hvordan man kan se på samfunnet i et større bilde. Jeg er takknemlig til lærerne og ansatte ved UIS. Spesiell takk til veilederen Isak Lekve som ga meg innspill og råd slik at jeg kunne fullføre denne oppgaven.

Takk til mine barn *Linn og Karim* som var flinke til å legge seg tidlig slik at jeg kunne sitte og lese.

**Mai Faisal**

**21.04.2023**

## **KAPITTEL 1: Innledning**

Kapitlet består av bakgrunn for valg av tema, oppgavens formål og avgrensning, og presentasjon av problemstillingen.

### ***1.1 Bakgrunn for valg av temaet***

I Norge som velferdsstat, er det et politisk mål at innvandrere skal få en langvarig tilknytning til arbeidslivet, slike mål vil styrke velferdsstatens fremtidige bærekraft (Tønnessen et. al, s. 4). Det er en felles oppfatning, så vel som min egen oppfatning, om at arbeid spiller en viktig rolle i velferdsstaten, og for at flyktninger skal integreres i det norske samfunnet, er det viktig at de kommer ut i arbeidslivet «*Det har vært en uttalt målsetting at innvandrere som er kommet til Norge for å få bosette seg, må bli integrert så godt og så raskt som mulig*» (Sandnes, 2017, s. 12). Derfor er integrering av innvandrere fastsatt i den norske loven, som kalles integreringsloven, og står som følgende:

§ 1.Lovens formål:

*«Formålet med loven er at innvandrere tidlig integreres i det norske samfunnet og blir økonomisk selvstendige. Loven skal bidra til at innvandrere får gode norskkunnskaper, kunnskap om norsk samfunnsliv, formelle kvalifikasjoner og en varig tilknytning til arbeidslivet. Loven skal videre legge til rette for at asylsøker tidlig får kjennskap til norsk språk og samfunnsliv»* (Lovdata, kapittel 1 Alminnelige bestemmelser (§§ 1- 2)).

Grunnen til at jeg har valgt dette temaet er at oppgaven diskuterer et sosioøkonomisk tema som er relatert til min sosiologi studie. Dessuten har jeg selv kjent på kroppen hvilke utfordringer flyktninger møter i et nytt land. Jeg kom til Norge via familiegjengenforening, og hadde høyere utdanning fra hjemlandet som ikke kunne brukes i Norge. I denne oppgaven skal jeg se nærmere på hvordan flyktnings utdanningsbakgrunn og kvalifikasjoner påvirker deres muligheter, og vurderes i det norske arbeidsmarkedet. Og hvordan de kommer ut i arbeidslivet som en grunnleggende del av integreringsprosessen.

### ***1.2 Oppgavens formål og avgrensning***

Formålet med oppgaven er å sette søkelys på flyktnings muligheter i arbeidslivet, med tanke på vurdering av deres utenlandske utdanning i det norske arbeidsmarkedet. Det er utfordrende å generalisere forskning om innvandrere generelt. Fordi innvandrere er forskjellige når det gjelder integrering avhengig av hvilket land de kommer fra og for hvilke grunner har de flyttet. Og

flyktninger representerer den svakeste gruppen i samfunnet, med tanke på at de fleste av flyktninger kommer fra land hvor det forutsettes at utdanningen er på lavere nivå i det norske arbeidsmarkedet enn norsk utdanning. Et lavt utdanningsnivå kan ifølge Hermansen (2017) begrunnes av et dårlig utdanningssystem i de landene flyktninger kommer fra (Hermansen, 2017, s. 21). Derfor velger jeg i utgangspunktet å se på flyktninger og hvordan deres utdanning vurderes i det norske arbeidsmarkedet sammenlignet med utdanningen tatt i Norge.

### ***1.3 Presentasjon av problemstillingen***

Innledningsvis har jeg vist at formålet med denne bacheloroppgaven er å sette søkelys på vurdering av utenlandsk utdanning for innvandrere og hvordan dette kan påvirke deres muligheter i arbeidslivet, med hovedfokus på innvandrere med flyktningbakgrunn. Å gjøre en analyse er det å lete i data etter svar på spørsmål. En analyse er en spørsmålsdrevet prosess, vi starter med å stille spørsmål og slutter når vi finner svar (Johannessen et al, s. 22). Derfor har jeg valgt å formulere oppgavens problemstilling slik:

- **Hvordan påvirker flyktnings utdanningsbakgrunn deres muligheter innen arbeidslivet i Norge?**
- **Hvorfor flyktnings utdanning ikke verdsettes like mye som norsk?**

For å finne svar på problemstillingen brukte jeg eksisterende litteratur som undersøker påvirkning av utdanningsbakgrunn til innvandrere generelt og flyktninger spesielt, og hvilke utfordringer de møter når det gjelder godkjenning av deres utenlandske utdanning og anerkjennelse av den i det norske arbeidsmarkedet.

## ***KAPITTEL 2: Metode og Søkeprosessen***

### ***2.1 Metode***

Til å svare på mine forskningsspørsmål i denne bacheloroppgaven, valgte jeg å gjennomføre en litteraturstudie. Ifølge Bryman (2012) er hovedgrunn til bruk av eksisterende litteratur å vite hva som er allerede er kjent om forskningsinteresseområdet, slik at man ikke bare gjenfinner det som allerede er funnet. Han mener at å bruke en eksisterende litteratur om et tema, er et middel til å utvikle et argument om betydningen av ens egen forskning og hvor den leder. Litteraturstudie ifølge Bryman (2012) betyr ikke å reprodusere andres teorier og meninger, men også å kunne tolke det de har skrevet, og bruke deres ideer til å støtte et synspunkt eller argument. I tillegg til at gjennomgang av eksisterende litteratur kan delvis være et middel til å bekrefte troverdighet (Bryman, 2012, s. 98)

Det vil si at jeg presenterer i teksten eksisterende litteratur og data relatert til flyktninger og påvirkning av deres utdanningsbakgrunn i integreringsprosessen, med hovedfokus på arbeid. Siden litteraturen som er brukt i denne oppgaven er et resultat av søking på internett, tok jeg hensyn til riktig bruk av kilder, og jeg prøvde i hele teksten å legge til riktige kilder både i teksten og i referanseliste. Når det gjelder de etiske retningslinjer, så er denne oppgaven basert på eksisterende litteratur og det var ingen behov for behandling av personopplysninger. Derfor vurderte jeg ikke å melde til personvernombudet for forskning i forhold til anonymitet eller meldeplikt.

Jeg ønsket i denne oppgaven å kunne svare på forskningsspørsmål ved bruk av forskjellig litteratur i form av bøker, analyser, artikler og studier som presenterer temaet og forsøkte å finne sammenhenger eller forskjeller mellom dem i lys av problemstillingen. Jeg hadde som et mål at gjennom litteratur å finne ut hvordan utdanningsbakgrunn kan påvirke flyktningers muligheter i det norske arbeidsmarkedet, og hvorfor utenlandsk utdanning ikke verdsettes like mye som norsk.

Jeg lette etter relevant litteratur til problemstillingen, og fant at det var mange litteraturkilder som har berørt temaet fra forskjellige vinkler. Jeg valgte noen artikler som jeg brukte i den første delen av oppgaven som belyser problemstillingen min i deler av den. Deretter valgte jeg noen artikler som i utgangspunktet har diskutert problemstillingen mer detaljert.



## 2.2 Søkeprosessen

Jeg brukte «Oria» som primær søkemotor for å finne relevant litteratur som kunne passe oppgaven, jeg begynte med bruk av nøkkelord som (innvandrere, utdanning) og fikk jeg 415 treff. Siden oppgaven min handler om flyktninger, endret jeg søket til (flyktninger, utdanning), da fikk jeg 107 treff, så avgrenset jeg søket fra 2004 til 2022 med tanke at det har skjedd mye endring i lovene knyttet til flyktninger blant annet Introduksjonsloven. Da fikk jeg 87 treff, videre avgrenset søket til kun fagfellevurdert tidsskrift. Resultatet var 2 artikler, blant disse valgte jeg artikkelen *fra flukt til etablering i det norske arbeidslivet (2019)* av Hardoy & Zhang som syntes å være relevant. Da jeg søkte (Utenlandsk utdanning) fikk jeg kun 1 treff, den var en rapport av Korseberg et al (2022) *Godkjenning til gagn? Undersøkelse av NOKUTs generelle godkjenningsordning for utenlandsk høyere utdanning.*

Videre søkte jeg i «Oria» med ulike søkeord som «Asylsøker» og «Integrering» «Flyktninger og arbeid» som ledet meg til de litteraturene som jeg presenterte i denne oppgaven. I første delen av teorikapitlet presenterte jeg ulik litteratur som berørte problemstillingen i deler av dem. Deretter valgte jeg to artikler, den første er flyktninger på det norske arbeidsmarkedet (2016) av Bratsberg, Bernt; Raaum, Oddbjørn; Røed, Knut. Og den andre er *Høyt utdanna flyktningers tilnærminger til kvalifisering og arbeid (2020)*, en artikkel av Johanne Hansen Kobberstad. På slutten av søket brukte jeg ordet «diskriminering» som et forsøk på å finne flere årsaker som gjør det vanskelig for flyktninger i arbeidslivet, da fant jeg artikkelen *Beskytter assimilering mot diskriminering? (2019)* av Midtbøen & Kitterød. I disse artiklene som jeg valgte, fant jeg flere tilnærminger som belyser problemstillingen, og ga meg noen forklaringer som hjalp meg til å finne svar på hvorfor utenlandsk utdanning har lavere verdi i det norske arbeidsmarkedet enn norsk. Samt presentasjon av en rekke faktorer som er nødvendige for at flyktninger skulle øke verdien av deres utenlandske utdanning, og gjøre seg til attraktive arbeidssøkere.

Jeg brukte utvalgt litteratur i flere steder i denne oppgaven i henhold til temaer i hvert kapittel. Etter å ha lest hver artikkel og forstått innholdet, og siden at artiklene var mer omfattende, måtte jeg anvende de fleste relevante deler til problemstillingen av hver artikkel. Det vil si at artiklene som jeg brukte i denne forskningen ikke ble presentert på en fullstendig og detaljert måte, men tematisk.

## **KAPITTEL 3: Oversikt over innvandrere og flyktninger i Norge og deres integrering**

Til å begynne med, skal jeg i dette kapittelet definere noen begreper som kan hjelpe leseren til å få en innledende idé om forskningstemaet, samt oversikt over flyktninger i Norge. Både andelen i befolkning og de ulike utfordringer de står overfor.

### **3.1 Begrepsavklaring**

Jeg skal kort definere de sentrale begrepene som er brukt i denne oppgaven, inspirert av Bryman (2012) som legger vekt på bruk av begrepene i samfunnsforskning. Han mener at «*Konsepter er måten vi forstår den sosiale verden på. De er i hovedsak merkelapper som vi gir til aspekter av den sosiale verden som ser ut til å ha fellestrekk som synes er viktige, de tjener flere formål i gjennomføring av samfunnsforskning*» (Bryman, 2012, s. 8).

#### **3.1.1 Innvandrere**

Innvandrere er definert som personer som selv har innvandret til Norge, og som er født i utlandet av utenlandsfødte foreldre og fire utenlandsfødte besteforeldre. Norskfødte med innvandrerforeldre er personer som er født i Norge av to utenlandsfødte foreldre, og som har fire utenlandsfødte besteforeldre. Innvandrere omfatter ikke personer som er født i Norge, som innvandrerens norskfødte barn. Når man snakker om innvandrere er det nødvendig å presisere at begrepet innvandrere omfatter flere kategorier, blant dem er asylsøkere, arbeidsinnvandring og familieinnvandring (Dzamarija, 2019).

#### **3.1.2 Asylsøkere**

Utlendingsdirektoratet (UDI) definerer asylsøker slik: En person kalles asylsøker når han eller hun har søkt beskyttelse (asyl) i Norge, og ikke har fått søknaden sin endelig avgjort. En person er bare asylsøker fra han eller hun har meldt seg til politiet i Norge og søkt om beskyttelse (asyl), fram til UDI eller Utlendingsnemnda (UNE) har behandlet søknaden og fattet et endelig vedtak (udi/ord og begreper/*Asylsøker*).

#### **3.1.3 Flyktninger**

Flyktninger er alle personer som får rett til bosetting i Norge på grunn av en vanskelig humanitær situasjon i hjemlandet. Primærflyktninger rammer personer som får opphold på grunn av sine egne situasjoner og ikke refererer til familieinnvandrere. Det er to hovedkanaler som primærflyktninger kommer gjennom: via FN-systemet som overføringsflyktninger (FN-flyktninger) eller de som kommer til Norge på egen hånd og søker asyl ved ankomst (asylsøkere). En tredje er

primærflyktninger som har kommet til Norge og har fått såkalt kollektiv beskyttelse. I tillegg til primærflyktninger er de som får oppholdstillatelse på grunn av familieinnvandring (Røed et al, 2019, s. 20).

#### *3.1.4 Integrering*

Begrepet *integrering* er opprinnelig fra det latinske *integer*, som refererer til noe uberørt, intakt og helt. Begrepet ble utviklet av Durkheim på 1800-tallet som et forsøk til å forstå hvordan samfunn og samhørighet kan holdes dersom forandringer skjer. Ut fra John Berrys akkulturasjonsmodell (1997), er integreringsstrategien å engasjere seg og bli kulturelt kompetent i begge kulturene.

Integreringsbegrepet beskriver forholdet mellom minoriteter og majoriteter og har senere blitt et alminnelig begrep som er brukt i både politikk og forskning. (Gullikstad et al, 2021, s. 14, 15).

Begrepet *integrering* brukes ofte med *inkludering* som et synonym, ifølge Sandnes (2017) er utdanning et viktig mål på integrering, og deltakelse i utdanningssystemet skaper forutsetningene for arbeid og inntekt, som er grunnleggende mål for integrering (Sandnes, 2017, s. 12).

#### *3.1.5 Introduksjonsprogrammet*

Introduksjonsprogrammet er en viktig del av integreringsprosessen, programmets varighet er to år. Målet med introduksjonsordning er å gi nyankomne flyktninger og innvandrere grunnleggende kunnskaper i norsk språk og samfunnsliv (Integrerings- og mangfolds direktoratet, IMDi 2016a). Denne ordningen, ifølge Kobberstad (2020) skal fremme integrering ved å forberede deltakere for videre utdanning og/eller arbeid. Introduksjonsloven gir deltakere rett til individuell plan (IP) som inneholder tidsramma for introduksjonsløpet og forskjellige kvalifiseringstiltak, og omfatter mål, delmål og tiltak. IP ifølge IMDi (2016a) skal tilpasses den enkelte deltaker for å sikre brukermedvirkning (Kobberstad, 2020, s. 94).

### ***3.2 Andelen av innvandrere og flyktninger i den norske befolkningen***

Innvandrere utgjør en betydelig prosentandel sammenlignet med den totale befolkningen. Denne høye andelen reiser mange spørsmål om deres sosiale og økonomiske status, og om deres grad av integrering i det norske samfunnet. Statistisk sentralbyrå SSB viser at det er 877 227 innvandrere i Norge totalt i 2023, som utgjør 16 prosent av den totale befolkningen. Den viser også at norskfødte med innvandrerforeldre er 213 810 som tilsvarer 3,9 prosent av befolkningen (SSB, 2023).

Flyktninger, som er målgruppen i denne oppgaven, representerer 4,5 prosent av norsk befolkning og 29,9 prosent av alle innvandrere. SSB viser at i 2022 er det 244 660 personer med flyktningbakgrunn (SSB, 2022). Tallene er ikke inkludert flyktninger fra Ukraina siden rapporten viser tall fram til 1.januar 2022, mens krigen i Ukraina startet i februar 2022.

### ***3.3 Flyktningstrømmen på høyt nivå***

Den betydelige økningen i antallet flyktninger i 2015 er notert i flere av de artiklene som er presentert i denne oppgaven. Bratsberg et al. (2016) viser til den høyeste flyktningstrømmen som rammet Norge var i 2015, da antallet asylsøkere oppnådde 31 145 personer, og det var registrert 8 666 asylsøkere i løpet av en måned. Denne økningen i antall flyktninger har vært et sentralt tema i den politiske debatten, både om innvandringspolitikken og integreringspolitikken (Bratsberg et al, 2016, s. 185). Kobberstad (2020) mener at denne økningen i antallet flyktninger i årene 2015-2016, har økt oppmerksomheten og debatten om integrering av flyktninger i det norske samfunnet, med særfokus på flyktnings utdanningsnivå (Kobberstad, 2020, s. 93).

### ***3.4 Vanskeligheter ved etablering i det nye landet***

I denne litteraturstudien presenteres flyktninger som en sårbar gruppe. De står overfor flere utfordringer knyttet til integrering, spesielt når det gjelder arbeidslivet. Mange forskere legger vekt på de ulike utfordringer som flyktninger møter ved tilpasning i arbeidsmarkedet, som Hardoy & Zhang, (2019) som hevder at norsk arbeidsmarkeds høye krav vanskeliggjør for flyktninger å komme i arbeid. Denne tilnærmingen ligner andre studier som Bratsberg et al. (2016), som viser til den lavere sysselsettingen blant flyktninger sammenlignet med befolkning for øvrig, og spesielt ikke-europeiske flyktninger. Flyktnings utenlandske utdanning har blitt fremhevet som den viktigste faktoren som påvirker deres mulighet i arbeidsmarkedet. Den største utfordringen er at flyktninger ikke direkte kan overføre deres utenlandske utdanning til det norske arbeidsmarkedet. Flere studier hevder at det er en rekke andre faktorer må tas i betraktningen sammen med utdanningsbakgrunn. Disse faktorene skal jeg diskutere i senere deler av denne oppgaven.

## **KAPITTEL 4: Flyktninger og veien til arbeidsmarkedet**

I denne delen skal jeg ta for meg noen litteraturkilder som vil kunne belyse problemstillingen.

### ***4.1 Flyktninger og det norske arbeidsmarkedet***

Det er mottakerland, ifølge Røed et al. (2019) som vurderer om hvorvidt flyktningers kompetanse passer inn i arbeidsmarkedet (Røed et al, 2019, s. 35). Mange utfordringer flyktninger møter på vei til integreringsprosessen, en av de viktigste, er den som gjelder tilpasning i arbeidsmarkedet i forhold til andre innvandrere. Dette kan sees ut av sysselsettingsraten i 2017, hvor det var rundt 80 prosent av arbeidsinnvandrere sysselsatt, mens andelen av flyktninger var 45 prosent (Olsen 2018b i Hardoy & Zhang, 2019, s. 57). Problemet med at flere flyktninger har det vanskelig med å skaffe seg varig arbeid, leder til at bruken av trygdeytelser er høyere blant noen grupper flyktninger enn andre (Bratsberg, Raaum & Røed 2017; Olsen 2018a i Hardoy & Zhang, 2019, s. 57). Imidlertid forutsettes det at for å komme inn i det norske arbeidsmarkedet, at den enkelte skal være kvalifisert. Kvalifisering innebærer at personen har en utdanning som vurderes opp mot arbeidsmarkedets forhold.

Men det norske arbeidsmarkedet har høyere krav. Ifølge Hardoy & Zhang (2019) har det norske arbeidsmarkedet noen kjennetegn som gjør at kompetanseheving er nødvendig for de som står utenfor arbeidsmarkedet generelt og flyktninger spesielt. Og på grunn av at lønnsnivået for lavtlønnede i stor grad er relativt høyt, er det høye krav til produktivitet som gjør det vanskelig for de som har mindre kvalifikasjoner å komme inn i arbeidsmarkedet. En annen utfordring for flyktninger med lav eller manglende utdanning, er den raske omstillingstakten og robotisering som har økt i det moderne arbeidslivet. Dette er noe som skaper sterk konkurranse i arbeidsmarkedet. Altså er kompetanseheving avgjørende for flyktninger, spesielt flyktninger som har kortere botid (Hardoy & Zhang, 2019, s. 56).

### ***4.2 Flyktninger sammenlignet med andre innvandrere***

I denne sammenhengen må jeg presisere at flyktninger tilhører den gruppe innvandrere som ikke har vestlig bakgrunn, de vestlige innvandrere med utdanning fra utlandet har nesten like muligheter for tilpasning i arbeidsmarkedet som etniske nordmenn med utdanning fra Norge (Korseberg et al, 2022, s. 14). Det er også nødvendig å skille flyktninger fra andre type innvandrere, for at innvandrere omfatter ulike typer og har forskjellig bakgrunn. Ikke alle innvandrere møter de samme utfordringene når det gjelder vurdering av deres utdannelse og videre når de skal komme i arbeidsmarkedet. SSB (2015b) viser at i perioden 2009-14 fikk flyktninger den laveste sysselsettingsandelen sammenlignet med andre innvandrergupper (Kobberstad, 2020, s. 95). Når

flyktninger sammenlignes for eksempel med arbeidsinnvandrere, ser vi at arbeidsinnvandrere velger å flytte til et annet land hvor deres kompetanse gjør at migrasjonen fortøner seg som et økonomisk lønnsomt prosjekt, og deres kompetanse er antagelig bedre tilpasset arbeidsmarkedets behov. Derimot er flyktninger tvunget til å flytte, og derfor forventes det at de ikke får den samme jobben som de hadde før de flyttet (Røed et al, 2019, s. 32). Når det gjelder utdanningsland, virker utdanningsland også som en avgjørende faktor. Forskning viser at sysselsettingsandelen er lavest blant flyktninger fra Midtøsten, Nord-Afrika og Sør-Asia, regionene som mange flyktninger kommer fra (Korseberg et al, 2022, s. 53).

### ***4.3 Sysselsetting blant flyktninger***

Bratsberg et al. (2016) undersøkte integreringsutfordringer basert på de historiske erfaringene knyttet til tidligere ankomne flytninger og utlendinger som har fått oppholdstillatelse etter asylsøknad. Forfattere konkluderer med at ikke-europeiske flyktninger har hatt store utfordringer med å oppnå høy sysselsetting, og som resultat har mange blitt avhengige av helserelevante trygdeytelser (Bratsberg et al, 2016, s. 185- 187). Forfatterne presenterer flere sysselsettingsmønstre; De peker på at sysselsettingsratene øker betydelig i de første årene etter bosetting, dette gjelder både menn og kvinner. Likevel stanser integrasjon i arbeidsmarkedet opp etter ganske få år, og den maksimale sysselsettingsandelen for de fleste kohortene oppnås rundt 60-70 prosent for menn mot 40-50 prosent for kvinner. Den sysselsettingsraten er tydelig lavere enn for norskfødte som har sysselsettingsraten mellom 80-90 prosent både for menn og kvinner i samme aldersgrupper (Bratsberg et al, 2016, s. 192). Et annet mønster er et tydelig konjunkturmønster i begynnelsen av integrasjonsprosessen. Å komme raskt i arbeid er avhengig av konjunktursituasjonen i Norge. Ifølge forfatterne er arbeidsmulighetene for innvandrere generelt mer konjunkturfølsomme enn mulighetene for norskfødte (Barth, Bratsberg & Raaum 2004) (Bratsberg et al, 2016, s. 192).

Et tredje mønster viser en klart fallende tendens etter 7-10 års opphold i Norge, spesielt for menn. Dette virker litt merkelig, siden det er forutsetninger om at man får mer språkkunnskap og kulturforståelse over tid. Et fjerde mønster viser forskjeller mellom sysselsettingsprofilene til ulike bosettingskohorter, som er vanskelig å forklare av ulike konjunkturmønstre, men har disse forskjellene sammenheng med at kohortene har forskjellige bakgrunn som opprinnelsesland, utdanning og flyktningbakgrunn (Bratsberg et al, 2016, s. 192).

I likhet med den forrige, refererer Kobberstad (2020) til forskningen av Røe (2014) og Hardoy & Zhang (2019) som hevder at mange flyktninger møter vanskeligheter med å komme inn i det norske arbeidsmarkedet, noe som fører til at flyktninger kan bli avhengige av offentlige stønader. Ifølge Kobberstad (2020), har flyktninger et lavere sysselsettingsnivå enn befolkningen for øvrig. Dette

begrunnes med at flyktninger har lavere kompetanse som gjør det vanskeligere å delta i arbeidsmarkedet. Likevel viser SSB (2015b) at i perioden 2009-14 var sysselsettingsandelen lavest blant flyktninger sammenlignet med alle innvandrergupper. Den var på under 50 prosent. En annen rapport (SSB 2018) viste at kun mellom 58-63 prosent av personer som deltok i introduksjonsprogram mellom 2011 og 2015 kom i arbeid eller utdanning ett år etter avsluttet program (Kobberstad, 2020, s. 95).

#### ***4.4 Familieinnvandring og forsørgelseskrav***

Familiegjenforening har vært et viktig tema i den norske debatten om innvandring og integrering. Analysene viser at det har vært stor variasjon over tid; tidligere var det et krav at flyktningene måtte dokumentere at de selv har økonomisk evne til forsørgelse av familiemedlemmer som søkte opphold i Norge. Dette kravet ble opphevet i 1997, og denne avskaffelsen medførte en betydelig økning i antall familiegjenforeninger i årene etter. (Bratsberg & Raaum, 2010). Igjen i 2003 ble det innført et forsørgelseskrav for de som har fått opphold på humanitært grunnlag (Bratsberg et al, 2016, s. 192).

Slike regler kan ha positive effekter ifølge Bratsberg et al. (2016), dersom forsørgelseskravene er utformet slik at flyktninger har mulighet til å realisere dem. Det vil si at kravene i motsetning vil gi mer motivasjon til å komme inn i det norske arbeidsmarkedet. Og som et resultat, kan kravene hjelpe til å fremme integreringen. Derimot kan strengere krav som gjør familiegjenforening vanskelig, lede til at man får motsatte effekter. Og motivasjonene til å bli en del av det norske samfunns- og arbeidslivet svekkes, og dermed oppstår målkonflikt mellom integrering og innvandringsregulering (Bratsberg et al, 2016, s. 195).

#### ***4.5 Konsekvensene av å stå utenfor arbeidsmarkedet***

Deltakelse i arbeidslivet er et grunnleggende prinsipp for at den velferdsstaten fungerer. Ifølge Bratsberg et al. (2016) bygger den norske velferdsmodellen på en generell ambisjon om høy deltakelse i arbeidslivet. Det er flere problemer knyttet til at noen står uten arbeidsinntekt. Blant disse er at velferdsstaten mister mye av skatteinntekter, og i tillegg betaler for livsopphold i form av ulike trygder. Fra et sosialt synspunkt, kan arbeidsmarkedet være den viktigste arena for integrering og hvor de kan delta i samfunnslivet. Og deltakelse i arbeidslivet, er en avgjørende faktor for tilhørighetsfølelse. Forfattere mener at dersom integrering hos foreldrene er svak, vil dette føre til svake utdannings- og arbeidsmarkedskarrierer i neste generasjon (Bratsberg et al, 2016, s. 204).

## **KAPITTEL 5: Hvordan påvirker flyktningers utdanningsbakgrunn deres muligheter på arbeidsmarkedet?**

Jeg skal i dette kapitlet ta for meg ulike forskninger og litteraturer som har diskutert hvordan flyktningers utdanningsbakgrunn påvirker deres muligheter i det norske arbeidsmarkedet, hvilke utfordringer de møter. Og videre i neste kapittel, hvorfor utenlandsk utdanning ikke får den samme verdien som norsk.

### ***5.1 Vurdering av flyktningers utenlandske utdanning***

Det er merkbart at flyktninger har lavere utdanning enn andre innvandrere i gjennomsnitt, og flere har ingen utdanningsbakgrunn. Arbeidsledighet blant innvandrere er tre ganger så høy sammenliknet med befolkningen for øvrig og den høyeste arbeidsledigheten er blant flyktninger. Den svake arbeidsmarkedstilknytningen hos flyktninger kan forklares på forskjellige måter ifølge Hardoy og Zhang (2019). Både utdanning og yrkeserfaring har store effekter på tilpasningen på arbeidsmarkedet. Noen flyktninger står overfor et problem, nemlig at deres utdanningskompetanse ikke er direkte overførbart til det norske arbeidsmarkedet. Til tross for at noen flyktninger har høyere utdanning fra opprinnelsesland, er den mindre verdsatt i det norske arbeidsmarkedet. En av forklaringene er at noen flyktninger kommer fra land hvor kvaliteten på utdanningssystemet er lav. Dette fører til at flyktninger møter vanskelighet for deltakelse på arbeidsmarkedet og gjør produktiviteten ganske lav. Tidligere forskning (Hardoy & Schøne 2014) viser at innvandrere (inkludert flyktninger) er overkvalifiserte for arbeidene de gjør, i motsetning, å ta utdanning i Norge er knyttet med bedre resultater på arbeidsmarkedet selv om utdanning har et lavere nivå enn innvandrernes utdanning fra hjemlandet (Bratsberg mfl. 2017 i Hardoy & Zhang, 2019, s. 57). Det kan også henvises til Hermansen (2017) som mener at i tillegg til utdanningsnivået fra opprinnelsesland til innvandrere, vil mangelen på språk samt andre faktorer påvirke deres produktivitet og inntektskilder (Hermansen, 2017, s. 21).

### ***5.2 Høyt utdannede flyktninger***

Når det gjelder flyktninger med høy utdanning, forutsettes det at denne gruppen har bedre og raskere muligheter for integrering sammenliknet med dem som har lav eller ingen utdanning. Det er utdanningsnivået som øker mulighetene for sysselsetting blant flyktninger. Som Kobberstad (2020) hevder, at utdanningsnivået er avgjørende. Den øker eller begrenser flyktningers mulighetene for sysselsetting. Rapporter fra SSB viser også at i 2015 var omtrent 21 prosent av flyktninger i Norge høyt utdannet, og sammenliknet med de som har lavere utdanning har denne gruppen bedre forutsetninger for integrering. Likevel vanskeliggjør mangelen på anerkjennelse av utenlandsk



utdanning og arbeidserfaring for høyt utdannede flyktninger å komme inn i arbeidsmarkedet. I tillegg til utfordringene med godkjenning av utenlandsk utdanning, møter innvandrere og flyktninger annen utfordring ved anerkjennelse av utenlandsk erfaring (Bauder 2003; Fosslund & Aure 2011; Friedberg 2000; Djuve mfl. 2017). Mangelen på anerkjennelse av utenlandsk utdanning og erfaring, ifølge Kobberstad, vanskeliggjør for flyktninger å lykkes på arbeidsmarkedet (Kobberstad, 2020, s. 92 - 95).

Til tross for at alle innvandrere med høyere utdanning har bedre muligheter til å komme inn på arbeidsmarkedet i andre land. Likevel viser forskning at utdanning og annen humankapital fra et land kan vurderes lavere på arbeidsmarkedet i et annet land. Når det gjelder Norge er det vist at utenlandsk høyere utdanning har dårligere uttelling i det norske arbeidsmarkedet (Korseberg et al, 2022, s. 14).

### ***5.3 Utenlandsk utdanning fra arbeidsgiverens perspektiv***

Det er noen indikasjoner på at utenlandsk utdanning i seg selv kan skape usikkerhet blant arbeidsgivere. En av indikasjonene er at noen personer som er etnisk norske og har utdanning i utlandet har vanskeligere for å komme inn på arbeidsmarkedet enn etnisk norske som har tatt utdanning i Norge. For arbeidsgivere er det viktig å redusere risikoen for feilansettelser. I tillegg til kvalifikasjoner ønsker arbeidsgivere at arbeidstakerne lett skal tilpasse seg inn i arbeidsmiljøet, noe som kan være en utfordring blant søkere med utenlandsk bakgrunn (Korseberg et al, 2022, s. 14-15).

Vi kan se dette ut fra en annen vinkel, Fedreheim et al. (2022) også mener at arbeidsgivernes erfaring med flyktninger gjennom praksis, er knyttet til deres egenskaper og peker på at mangelen på interesse og motivasjon, i tillegg til kulturelle, språklige og religiøse ulikheter kan være utfordrende (Fedreheim et al. 2022, s. 3-4).

### ***5.4 Lavere uttelling av utenlandsk utdanning enn norsk***

Bratsberg et al. (2016) viser til at mange flyktninger og deres familieinnvandrere har lav utdannelse, samtidig en stor del har høyere utdannelse, spesielt blant menn. I likhet med det jeg har nevnt innledningsvis om vurdering av utenlandsk utdanning, refererer artikkelen til tidligere studier (Bratsberg & Ragn 2002) som viser at innvandrernes utdanning fra hjemlandet gir lavere uttelling på arbeidsmarkedet enn utdanning tatt i Norge. En annen studie (Olsen 2014) viser at norsk skolegang øker sysselsettingen blant flyktninger i Norge betydelig. Ifølge forfatterne, rundt 40 prosent av mennene i utvalget av deres forskning har sin høyeste utdanning fra Norge, og 45 prosent for kvinner. Videre hevder de at mange flyktninger fullfører i tillegg kortere utdanningsløp i Norge som ikke hever deres høyeste fullførte utdanning, men kan gi en slags kompetanse som har

verdi i det norske arbeidsmarkedet (Bratsberg et al, 2016, s. 200). Studiens funn foreslår samme som andre, at utdanning er avgjørende, spesielt for sysselsettingen. For det første fokuserer forfattere i denne artikkelen på nivået av den høyeste fullførte utdanningen. For det andre om denne utdanningen er tatt i Norge eller i utlandet. Resultatene viser at flyktninger som har fullført videregående utdanning i utlandet har 5,7 prosentpoeng høyere sannsynlighet for sysselsetting enn tilsvarende flyktning med grunnskole som høyeste utdanning. Dessuten øker sannsynligheten for å være i jobb etter 10 år med 5,6 prosentpoeng dersom vedkommende har fullført den høyere utdanningen i Norge, og dersom utdanningen er på videregående nivå vil sysselsettingen øke med 5,5 prosentpoeng. Videre viser resultatene at forskjellen mellom mannlige flyktninger som har fullført kun grunnskole fra utlandet sammenlignet med dem som har høyere utdanning fra Norge er 28 prosentpoeng. Og for kvinner utgjør forskjellen 45 prosentpoeng (Bratsberg et al, 2016, s. 200-201).

Dette er ifølge Bratsberg et al (2016) en indikasjon på at norsk skolegang synes å gi uttelling selv om den ikke hever flyktningers høyeste fullførte utdanning. Utdanning fra Norge gir mannlige flyktninger 5,8 prosentpoeng høyere sysselsetting, og forskjellen er større for kvinner. Variasjon i sysselsetting som følger av utdanningsnivået og fullføringsland indikerer at investering i norsk skole kan bidra til bedre integrasjon.

Når det gjelder mottakelse av helserelevante trykder, hevder forfatterne at høyere utdanning gir mindre risiko for å bli mottaker av helserelevante trykder, særlig norsk utdanning. Flyktninger som har fullført utdanning i Norge har lavere uføresannsynlighet, men dette gjelder spesielt flyktninger med høyere norsk utdanning (Bratsberg et al, 2016, s. 202-203). Denne tilnærmingen viser den høyere verdien av norsk utdanning i forhold til utenlandsk utdanning. På samme måte, refererer Kobberstad (2020) til tidligere forskning som hevder at mange innvandrere og flyktninger i vestlige land har utfordring med å få godkjent utenlandsk utdanning (Bauder 2003; Friedberg 2002; Nohl, Schittenhelm, Schmidtke & Weiss 2014; Djuve mfl. 2017). Ifølge Brochmann 2-utvalget er det forutsetninger om at høyt utdannede flyktninger har bedre muligheter for integrering enn dem som har lav eller ingen utdanning (NOU 2017:2). Ut fra dette kan man se at utdanningen er relevant for det norske arbeidslivet, men det er noen begrensninger når det gjelder utenlandsk utdanning.

## **KAPITTEL 6: utfordringer med å bruke utenlandsk utdanning, hvorfor?**

I denne oppgaven ønsket jeg å søke etter årsakene som gjør at flyktninger møter vanskeligheter med å bruke sin utenlandske utdanning i det norske arbeidsmarkedet. Gjennom litteraturen fant jeg at noen studier som hevder at flyktnings utenlandske utdanning ikke er nok, selv om den anses som høyere utdanning i de landene de kommer fra. Videre foreslår noen litteraturkilder en rekke relaterte faktorer. Disse faktorene kan sammen eller individuelt øke eller svekke verdien av utenlandsk utdanning og dermed mulighetene for at flyktninger kommer inn på arbeidsmarkedet. I dette kapitlet skal jeg drøfte ulike tilnærminger og forklaringer på hvorfor utenlandsk utdanning verdsettes lavere enn norsk og andre innvandregrupper. Samtidig, hvilke andre faktorer kan bidra til å øke dens verdi slik at de kan bruke den i arbeidsmarkedet.

### **6.1 Godkjenning av utenlandsk utdanning**

Den første utfordringen flyktninger står overfor, mener jeg, er at de må søke godkjenning fra Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen (NOKUT) for at deres utenlandske utdanning skal brukes i Norge. NOKUT har ulike godkjenningsordninger som retter seg mot de som har utdanning eller kvalifikasjoner fra utlandet; faglig godkjenning, general godkjenning, UVD-ordningen, godkjenning av lovregulerte yrker, NOKUTs «turbovurderinger» og automatisk godkjenning (Korseberg et al. 2022, s. 19).

Den generelle godkjenning er den meste relevante i den sammenheng, den er ifølge Korseberg et al. (2022) er rettet mot personer som vil bruke utdanningen sin for å jobbe i et uregulert yrke, siden de færreste yrker i Norge er lovregulerte og har enn annen ordning. Den generelle godkjenning er en formell vurdering, som ikke vurderer utdanningens faginnhold eller kvalitet. Til tross for at godkjenningsordning er frivillig, stiller noen arbeidsgivere krav til at utenlandsk utdanning skal godkjennes av norske myndigheter. Det er også et krav for godkjenning av utenlandsk utdanning som likestilt med norsk høyere utdanning, at den må være godkjent eller ha akkreditering som høyere utdanning i utdanningsland (Korseberg et al. 2022, s. 21). Dette ser jeg som et problem for flyktninger som kommer fra land hvor utdanningssystemet er annerledes enn norsk eller at det er vanskelig å sammenlignes i forhold til det norske utdanningssystemet av noen grunner. En rimelig grunn er dersom personer som ønsker å bruke sin utenlandske utdanning ikke kunne fremskaffe eller verifisere deres dokumentasjon. Dette kan være på grunn av krig eller urolighet i de landene de kommer fra. NOKUT har en ordning for slike tilfeller som kalles godkjenningsordning for personer uten verifiserbar dokumentasjon (UVD-ordningen) som er rettet mot flyktninger og personer i en flyktnings liknende situasjon. Selv om denne ordningen virker som problemløsende, går det likevel på bekostning av flyktnings tid gjennom integreringsprosessen. Fordi et krav stilles i UVD-

ordningen til oppholdstillatelse og språkkunnskap, og søkere må delta i et alternativt vurderingsløp som innebærer kartlegging av deres utdanningsbakgrunn og erfaring (Korseberg et al. 2022, s. 24). Slik ser jeg at godkjenning av utenlandsk utdanning ikke er det største problemet, men kan anses som det første steget mot anerkjennelse av flyktningers utenlandske utdanning. For det første, som er nevnt over, er at ikke alle arbeidsgivere krever den. For det andre at ordningen ikke er så komplisert dersom flyktninger lett kan fremskaffe dokumentasjoner.

## **6.2 Flyktningers kvalifikasjoner før og etter immigrasjon**

Et vesentlig punkt trekker jeg ut fra Kobberstad (2020) sin presentasjon av Csedö (2008), Ifølge Csedö vil mer og/eller bedre språkkunnskap, arbeidserfaring og utdanning innvandrere har med seg fra opprinnelige land, gi bedre muligheter for at de skal kunne overføre ferdighetene sine til det nye landet. Likevel, mener Csedö (2018) at kvalifikasjoner har ikke noe felles eller universell mening uavhengig av tid og sted, men defineres av det sosiokulturelle miljøet der de skal brukes. Slik kan det forstås at de som vurderes høyt kvalifisert i opprinnelsesland ikke nødvendigvis vurderes likedan i mottakerland. Csedös tilnærming viser at anerkjennelse og overførbarhet av utenlandske kvalifikasjoner avhenger i mindre grad av den enkelte innvandrers generelle ferdighetsnivå, enn av dens evne til å forhandle om verdien av kompetansen sin. Kobberstad kritiserer Csedös antakelse som hevder at partene er likeverdige, hun refererer til Aure (2013) som mener at arbeidsmarkedets tilgang varierer med lokalt-, sosialt-, kjønnsmessig-, kulturelt- og geografisk kontekst. Ifølge Kobberstad må innvandrere forhandle om deres ferdigheter for å få jobb i Norge og som kan aktivere deres ferdigheter i arbeidsmarkedet, likevel mangler de tilgangen til lokale nettverk som ikke bare består av innvandrere. Derfor mener Kobberstad at kvalifikasjoner må gjøres relevante og aktiveres gjennom lokale institusjoner slik at de kunne passe med arbeidsmarkedets behov (Kobberstad, 2020, s. 95).

## **6.3 Landspesifikk humankapital**

Det kan være flere årsaker til at utenlandsk utdanning får den dårlige uttellingen i det norske arbeidsmarkedet, blant disse som Korseberg (2022) kaller «*landspesifikk humankapital*». Det vil si at noen har spesiell kunnskap som er vanskelig å bruke i andre land, som for eksempel kulturkunnskap, kjennskap til lovverk, samt språk, i tillegg til botid i Norge. Botid er en viktig dimensjon som inngår i flere studier som hevder at botid kan bidra til å bygge opp kompetanse for arbeidsmarked. Lengre botid gir innvandrere mulighet for å tilegne seg norskkunnskaper og øke deres kjennskap til regelverk og kulturen. Mindre botid i motsetning betyr mindre nettverk og mindre kjennskap til det norske arbeidslivet. Lengre botid er også referert til i NOU (2011:7) som en grunn til at innvandrere skulle delta i arbeidsmarkedet, da SSB viser at ved utgangen av 2009

fikk innvandrere med lang botid høyere sysselsetting enn innvandrere med kortere botid (NOU, 2011:7, s. 189). Altså kan mangelen på landspesifikk humankapital være en grunn til at utenlandsk utdanning har dårligere uttelling, fordi den skaper usikkerhet blant arbeidsgivere, eller kan gjøre de skeptiske til arbeidssøkere med utenlandsk utdanning (Korseberg et al, 2022, s. 14).

#### ***6.4 Høy utdanning er ikke nok, flere årsaker***

Jeg finner en rekke likhetstrekk mellom Kobberstad (2020) og Fosslund et al. (2011), begge forfatterne viser til Csedös tilnærming om innvandrernes forhandling om overføring av deres kvalifikasjoner, til å vise at høyt utdannede innvandrere møter andre krav om forhandling relatert til språk, lokal kunnskap, familiesituasjon, arbeidsgivere og nettverk. Fosslund et al. (2011) hevder at det ikke er et paradoks at innvandrere ikke får en relevant jobb, selv om de er høyt utdannede, siden kunnskaper og erfaringer ikke er gjort relevante i det lokale arbeidsmarkedet. Språk og lokal kunnskap er avgjørende, ifølge forfatterne, for å lese og tolke stillingsutlysninger, søke på relevant jobb, og presentere seg som en attraktiv arbeidstaker. I tillegg til høyere utdanning, for å utføre en jobb må man beherske avansert språkkunnskap, tilstrekkelig allmennkunnskap, og spesialisert og landspesifikk lokal kunnskap. Den landspesifikke humankapital må transformeres og kunne brukes for at den skulle anses som relevant i det lokale arbeidsmarkedet (Fosslund et al. 2011, s. 149). NOU (2011:7) legger også vekt på språkkunnskaper, det hevdes at i tillegg til lav eller ingen utdanning, kan dårlige norskkunnskaper bidra til å svekke innvandreres muligheter på det norske arbeidsmarkedet (NOU, 2011:7, s. 200). Jeg tolker det som enighet om at høyt utdannede flyktninger må gjøre attraktive arbeidstakere gjennom å ha språkkunnskap, allmennkunnskap, og må i tillegg forhandle om deres kvalifikasjoner.

#### ***6.5 Andre suksessfaktorer***

Det kan være gode grunner for å hevde at utdanning har stor påvirkning på flyktningers muligheter i det norske arbeidsmarkedet. Men til gjengjeld som jeg diskuterte i det forrige avsnittet at utdanningen alene vil ikke gi flyktninger de samme mulighetene som den norske utdanningen gir. Denne tilnærmingen kan vi forstå ut fra Bratsberg et al. (2016) presentasjon av andre faktorer som kan ha betydning for at utenlandsk utdanning skal verdsettes høyt i det arbeidsmarkedet. Blant disse er alder ved bosetting i Norge, studien viser at personer som kom til Norge i alder mellom 40-47 år har mer enn 20 prosentpoeng lavere sannsynlighet for å være i jobb, og sannsynligheten for at de mottar helserelatert trygd er over 20 prosentpoeng, enn de som kom i alder mellom 18-24 år. Man kan anta at dette kan begrunnes med at personer i tidlig alder har bedre forutsetning om helse og mulighet for å ta kortere utdanningsløp som støtter deres tidligere utdanning, i tillegg til at noen arbeidsgivere foretrekker yngre personer, med tanke på mindre sykefravær og familieband.

En annen faktor er landbakgrunn som spiller en viktig rolle, ifølge Bratsberg et al. (2016) som presenterer estimater for de landene som har fått den største tilstrømningen til Norge, og konkluderer med at innvandrere fra Somalia og Irak har den lavere sysselsettingsraten. Derimot har innvandrere fra Iran, Afghanistan og Sri Lanka (i noen grad) ganske høyere sysselsettingsrater enn gjennomsnittet. Også innvandrere fra Irak har høyere risiko for trygdeytelser, spesielt blant menn. Kvinner fra Iran representerer høyere risiko for mottakelse av helserelaterte trygdeytelser. Denne tilnærmingen demonstrerer påvirkningen av flyktningers kulturelle bakgrunn.

Når det gjelder tidligere arbeidserfaring, legger Bratsberg et al. (2016) mindre vekt på denne faktoren og hevder at noen år på norsk skole kan gi like god uttelling i det norske arbeidsmarkedet (Bratsberg et al, 2016, s. 203). En svakhet ved denne tilnærmingen er at forfatterne ikke har tatt hensyn til stor etterspørsel i enkelte yrker i arbeidsmarkedet, som for eksempel i helsesektor.

### ***6.6 Mislykket langsiktig integreringsarbeid***

Til tross for at staten setter flere integreringstiltak, er det noe kritikk mot disse tiltakene, blant annet Bratsberg et al. (2016) som hevder at det langsiktige integreringsarbeid ikke er vellykket, og videre foreslår noen årsaker til dette; For det første kan dette begrunnes av egenskaper til innvandrere som helse, kompetanse, normer og holdninger. For det andre er årsakene knyttet til arbeidslivets evne til å inkludere og nyttiggjøre ressursene til innvandrere. For det tredje er det knyttet til samspillet mellom arbeidslivets krav og velferdsstatens inntektssikringsordning. For det siste antas det at dette er en slags diskriminering av noen gruppe innvandrere i det norske arbeidsmarkedet. Her refererer forfatterne til Rogstad et al (2014) som viser at det i noen grad er en slags favorisering av arbeidssøkere som har norskklingende navn blant arbeidsgivere (Bratsberg et al, 2016, s. 204). det siste punktet om diskriminering skal jeg diskutere i neste avsnitt.

En annen kritikk mot de standardiserte tiltakene som ikke skiller mellom flyktninger som har ulike kvalifikasjoner trekker jeg ut fra Kobberstad (2020), hun peker på at norskopplæringen for eksempel som omfatter introdeltakere, tar lang tid, uten hensyn til de enkelte som er høyt utdannet som mener at de kunne lært raskere gjennom individuelt tilpasset opplæring. Konsekvensene av disse standardiserte tiltakene gjør at høyt utdannede flyktninger fremstår som en gruppe som har mer til felles med øvrige introdeltakere enn med høyt utdannet majoritetsnordmenn, til tross for at målet med integreringstiltak er å skape likhet. Derfor må de vurdere andre alternativer. Et alternativ er å velge å ta jobber som har lavere kvalifikasjonskrav enn deres kvalifikasjoner framfor å hevde sin posisjon som høyt utdannet for å komme raskere i arbeidslivet, denne gruppen uttrykkes som pragmatisk utålmodige. Et annet alternativ er at de prøver å realisere sine høyere ambisjoner gjennom intensivt kvalifisering og opponerer mot kollektivisering og normalisering, de uttrykkes

som ambisiøse utålmodige (Kobberstad, 2020, s. 99-100). Ut fra disse tilnærmingene kan man anta at et høyt utdannet flyktninger i integreringsprosessen behandles likt med andre grupper som har lav eller ingen utdanning, og dette fører til at de bruker mye tid på integreringsprosessen, og kan mulig miste sin tidlige status som høyt utdannet.

### **6.7 Diskriminering i arbeidslivet**

Et viktig punkt man må ta stilling til, mener jeg, er diskriminering i arbeidslivet. Dette er i hovedsak et samfunnsspørsmål, og det er ikke lett å bevise siden det er to typer diskriminering; direkte og indirekte diskriminering. Jeg støtter meg her på Midtbøen & Kitterød (2019) som viser at både innvandrere og etterkommere av innvandrere, i noen grad, kan oppleve diskriminering i det norske arbeidslivet, selv om diskriminering er forbudt etter norsk lov, både direkte og indirekte.

Diskriminering i ansettelsesprosesser, er ifølge forfatterne vanskelig å observeres direkte og kan skjje uten at personene som rammes er klar over det. Tidligere undersøkelser viste at over 70 prosent av respondentene var helt eller delvis enig om at det finnes forskjellbehandling i arbeidsmarkedet basert på etnisk grunnlag. Dessuten viser nyere representative spørreundersøkelse blant ikke-europeiske innvandrere i Norge (IMDi, 2008) viser det samme, 70 prosent er enige om at diskriminering forekommer i arbeidslivet (Midtbøen & Kitterød, 2019, s. 353-371).

Dette synspunktet er tidligere nevnt i denne oppgaven som en av årsakene til at integreringsarbeid ikke er vellykket, som presentert av Bratsberg et al. (2016) som hevder at noen arbeidsgivere foretrekker i noen grad arbeidssøkere med norskklingende navn. Jeg fortolker det som enighet om at det finnes en slags diskriminering i arbeidslivet. Dette viser at flyktninger står overfor et annet problem; dersom flyktninger overviner alle de tidligere utfordringene, kan de møte diskriminering i arbeidslivet.

### **6.8 Behov for politisk engasjement**

En rekke løsninger for at høyt utdannede flyktninger skulle bruke sin utenlandske utdanning i det norske arbeidsmarkedet, er presentert i Bratsberg et al. (2016). Studien legger vekt på at det er behov for politikkendringer. For at innvandrere skal oppnå yrkesdeltakelse som er lik norskfødte, hevder Bratsberg et al. (2016) at det er behov for politikkendringer, i form av nye regler som hjelper flyktninger som har utfordringer med å matche produktivitetskravene i det norsk arbeidsmarkedet, samt behov for varig hjelp og oppfølging for at de skal holde seg i arbeidslivet. Når det gjelder arbeidsgivere, vil kvalifisering i stor grad ikke være nok til å motivere arbeidsgivere til å betale markedslønn. I stedet for inntektssikring er det bedre med støtte til fortsatt

arbeidsmarkedsdeltakelse, som for eksempel gjennom lønnstilskuddsordningen og mer fleksible kombinasjoner av arbeid og trygd (Bratsberg et al, 2016, s. 205).

Disse foreslåtte løsningene kan etter min mening understøtte mulighetene for flyktninger med høyere utdanning, men i begrenset grad. Fordi problemet, mener jeg, ikke bare er avhengig av lover og regler, men går utover det. For eksempel kan ikke arbeidsgivere tvinges til å ansette flyktninger, spesielt i privat sektor. På den annen side kan offentlig sektor gi flere jobbmuligheter for flyktninger, etter deres kvalifikasjoner.



## KAPITTEL 7: Konklusjon

Denne litteraturstudien er et forsøk å finne ut hvordan flyktnings utenlandske utdanning spiller en viktig rolle når det gjelder deres arbeidsmuligheter og tilpasning i det norske arbeidsmarkedet. En annet problemstilling i denne oppgaven som henger sammen med den forrige, er hvordan flyktnings utenlandske utdanning verdsettes i det norske arbeidsmarkedet og hvilke utfordringer flyktnings står ovenfor når de prøver å bruke deres utenlandske utdanning for å komme ut i arbeidslivet. Gjennom denne oppgaven fikk jeg inntrykk av at flyktnings har vansker med å komme ut i det norske arbeidslivet, spesielt de høyt utdannede flyktningene.

Det er vist i oppgaven at sysselsettingsraten er betydelig lavere blant flyktnings sammenlignet med befolkningen for øvrig, og at andre innvandrergupper har bedre sysselsetting enn flyktnings. Utdanningsbakgrunn er presentert som en av de viktigste faktorer som har betydning for den lave sysselsettingen. En av de utfordringene flyktnings står overfor, er å bruke deres utenlandske utdanning som ikke er direkte overførbart til det norske arbeidsmarkedet. Først må flyktnings søke godkjenning av deres utenlandske utdanning, deretter anerkjennelse av den i arbeidsmarkedet. Her står de med et annet problem, nemlig at de må gjøre seg attraktive for arbeidsgivere.

Det er flere tilnærminger i denne oppgaven som forklarer den dårlige uttellingen av utenlandsk utdanning. Det har vist seg at flyktnings utenlandske utdanning ikke er nok for at den får lik verdi som norsk. I tillegg til utdanning er det faktorer må man ta hensyn til. Som språkkunnskap, landspesifikk lokal kunnskap, alder, og hvilket land de kommer fra, og ikke minst botid. I tillegg til at de må ha evne til å forhandle om verdien av kompetansen sin. Diskriminering i arbeidslivet kan også ha en påvirkning på anerkjennelse av flyktnings utenlandske utdanning, og deres mulighet i arbeidslivet. Disse faktorene må sees i sammenheng med utdanning, som kan øke eller svekke verdien av utenlandsk utdanning og dermed mulighetene for at flyktnings skal komme ut i arbeidsmarkedet.

## Referanseliste

Johannessen, L. E. F., Rafoss, Tore Witsø, & Rasmussen, Erik Børve. (2018). *Hvordan bruke teori?: nyttige verktøy i kvalitativ analyse* (p. 339). Universitetsforl.

Lovdata, kapittel 1 Alminnelige bestemmelser (§§ 1- 2) [Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid \(integreringsloven\) – Lovdata](#)

Dzamarija, M.T. (2019, 5.mars). *Slik definerer SSB innvandrere*.

<https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/artikler/slik-definerer-ssb-innvandrere>

UDI, Ord og begreper, *Asylsøker*. <https://www.udi.no/ord-og-begreper/asylsoker/>

Statistisk sentralbyrå, Befolkning, *Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre*. 6. mars 2023. [Online]. Hentet fra: <https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/statistikk/innvandrere-og-norskfodte-med-innvandrerforeldre>

Statistisk sentralbyrå, Befolkning, *Personer med flyktningbakgrunn*. 7. juli 2022. [Online]. Hentet fra: <https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/statistikk/personer-med-flyktningbakgrunn>

Bryman, A. (2012). *Social research methods* (4th ed., pp. xli, 766). Oxford University Press.

Gullikstad, B., Korsnes, G., Sætermo, T.F. (Red). (2021). *Fortellinger om integrering i norske lokalsamfunn*. Universitetsforlaget

Tønnessen, & Syse, A. (2021). Flere eldre innvandrere i framtidens arbeidsstyrke. *Søkelys på arbeidslivet*, 38(1), 4–22. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-01-01>

Toril Sandnes, Statistisk sentralbyrå, 11. desember 2017. <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/innvandrere-i-norge-2017>

Hardoy, & Zhang, T. (2019). Fra flukt til etablering i det norske arbeidsmarkedet. *Søkelys på arbeidslivet*, 36(1-2), 55–78. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2019-01-02-04>

Hermansen. (2017). Et egalitært og velferdsstatlig integreringsparadoks? *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 1(1), 15–34. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2017-01-02>

Kobberstad. (2020). *Høyt utdanna flyktningers tilnærminger til kvalifisering og arbeid*. <https://doi.org/https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2020-01-02-06>

Fedreheim, G. E., Hansen, T., & Aure, M. (2022). Arbeidsinkludering av flyktninger gjennom praksis – En flernivåstudie av arbeidsgiveres synspunkter på det å tilby praksis. *Søkelys på arbeidslivet*, 39(2), 1–14. <https://doi.org/10.18261/spa.39.2.1>

Bratsberg, B., Raaum, O., & Røed, K. (2016). Flyktninger på det norske arbeidsmarkedet. *Søkelys på arbeidslivet*, 33(3), 185–207. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2016-03-01>

Korseberg, Wiers-Jenssen, Eide, Østby, & Holtermann. (2022). *Godkjenning til gagn? Undersøkelse av NOKUTs generelle godkjenningsordning for utenlandsk høyere utdanning*. Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning NIFU. <https://hdl.handle.net/11250/2992579>

Brochmann, G., & Velferds- og migrasjonsutvalget. (2011). *Velferd og migrasjon: den norske modellens framtid: Vol. NOU 2011:07 (p. 388)*. Departementenes servicesenter, Informasjonsforvaltning.

Røed, Schøne, & Umblijs. (2019). *Flyktningers deltagelse i arbeid og utdanning, før og etter introduksjonsordningen*. Institutt for samfunnsforskning. <http://hdl.handle.net/11250/2597916>

Fossland, T., & Aure, M. (2011). Når høyere utdanning ikke er nok: Integrasjon av høyt utdannede innvandrere på arbeidsmarkedet. *Sosiologisk tidsskrift*, 19(2), 131–152. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-2928-2011-02-02>

Midtbøen, A. H., & Kitterød, R. H. (2019). Beskytter assimilering mot diskriminering? *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 3(5), 353–371. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2019-05-04>