

Kjønn, arbeid og innvandring

Marjan Nadim og Live Kjos Fjell



Kjønn, arbeid og innvandring

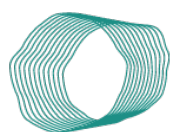
Marjan Nadim og Live Kjos Fjell

Norske kvinner er i verdenstoppen når det gjelder deltagelse i arbeid. Samtidig er yrkesdeltagelsen blant innvandrerkvinner klart lavere enn blant majoritetskvinner.

Likestilling og kvinners yrkesdeltagelse er en sentral bekymring i debatten om innvandring og integrering. Det handler blant annet om en frykt for at innvandrerne har med seg kulturelle verdier som truer den norske likestillingsmodellen, og en bekymring for velferdsstatens bærekraft og økende ulikhet hvis store grupper blir stående utenfor arbeidslivet.

Her ser vi på hvordan mønstrene i yrkesdeltagelse faktisk ser ut, hva som er mulige forklaringer på forskjellene mellom innvandrere og befolkningen ellers, og om vi finner endringstendenser over tid.

Prosjektet er finansiert av arbeidsgiverforeningen Spekter.



CORE
SENTER FOR
LIKESTILLINGS-
FORSKNING

**INSTITUTT
FOR SAMFUNNS-
FORSKNING**



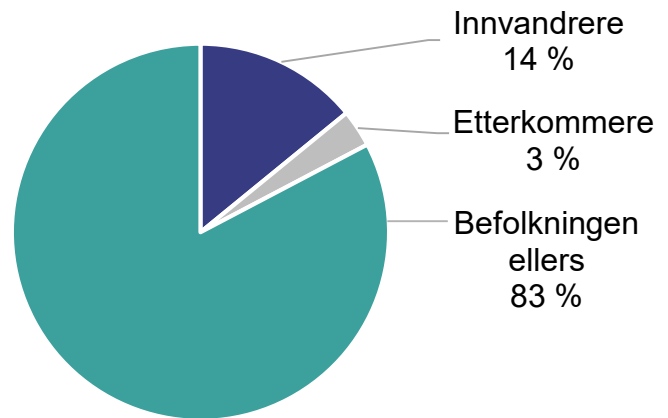
ARBEIDSGIVERFORENINGEN
SPEKTER

INNVANDRERE OG ETTERKOMMERE I NORGE

Norges befolkning

Innvandrere er definert som personer som er født i utlandet av to utenlandsfødte foreldre og fire utenlandsfødte besteforeldre.

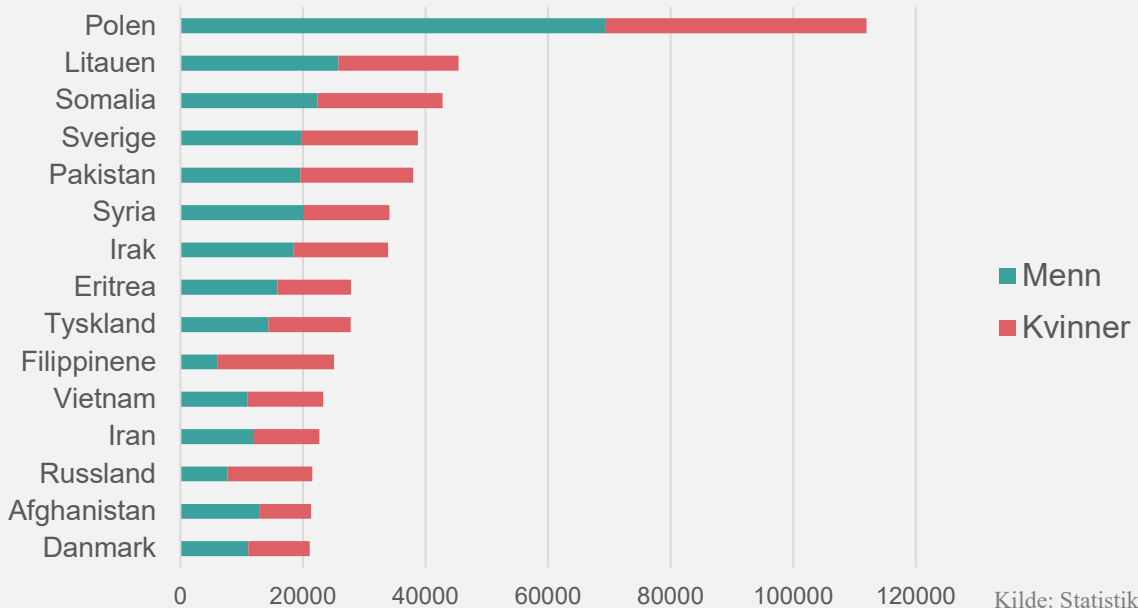
Etterkommere er personer som er født i Norge av to utenlandsfødte foreldre og fire utenlandsfødte besteforeldre.



Kilde: SSB (2019a)

Innvandrerne i Norge er en sammensatt gruppe og består av mennesker som har kommet fra vidt forskjellige deler av verden og av vidt forskjellige årsaker. De fleste på grunn av arbeid eller familie, men mange har også kommet som følge av flukt. Innvandrerne har dermed ulike forutsetninger for å delta i det norske arbeidsmarkedet. Etterkommerne er en voksende gruppe, men nær ni av ti er fortsatt under 25 år.

15 største landgrupper per 2019 (innvandrere og etterkommere)

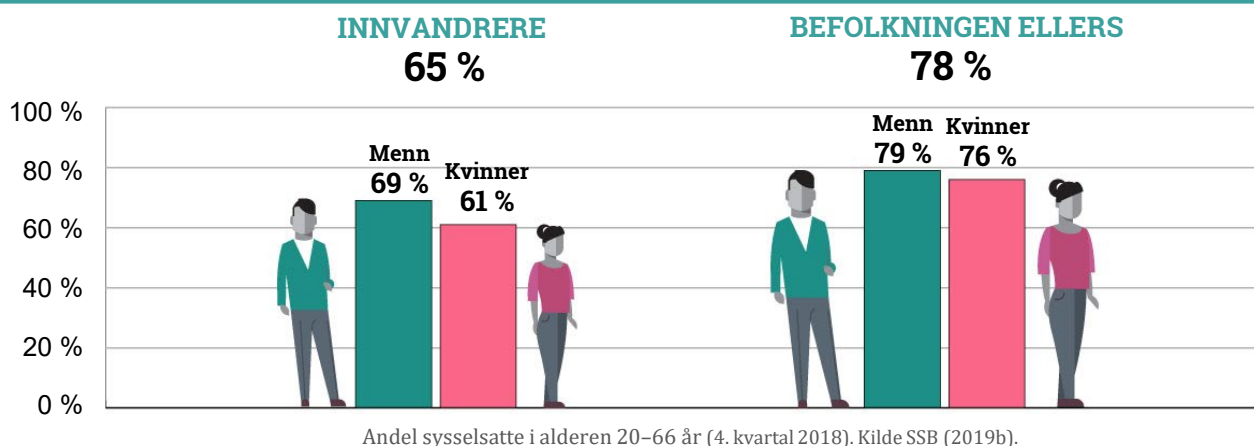


Kilde: Statistikkbanken, SSB

Norges innvandringshistorie

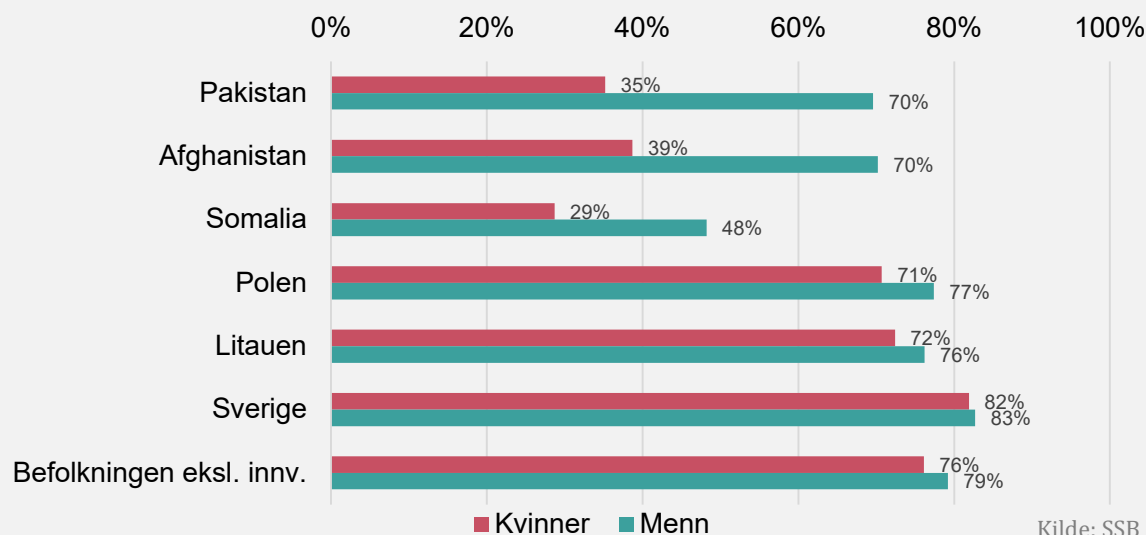
- Innvandringen til Norge startet for alvor på slutten av 1960-tallet, da det kom et betydelig antall arbeidsinnvandrere, hovedsakelig fra Pakistan og Tyrkia.
- Selv om det ble innført «innvandringsstopp» i 1975, fortsatte innvandringen. Den bestod nå hovedsakelig av ulike grupper av asylsøkere (blant annet fra Iran, Chile, Vietnam, Sri Lanka og det tidligere Jugoslavia), i tillegg til familiemedlemmer som sluttet seg til innvandrerne som allerede var i landet.
- Etter EU-utvidelsen i 2004 kom det et stort antall arbeidsinnvandrere, denne gangen særlig fra Polen og Litauen.

INNVANDRERE ER I MINDRE GRAD I ARBEID



- Innvandrere har betydelig lavere deltagelse i arbeid enn resten av befolkningen.
- Det er store forskjeller etter **landbakgrunn, innvandringsårsak og tid i Norge**.
- Mens arbeidsinnvandrere har **høyere yrkesdeltagelse** enn befolkningen uten innvandrerbakgrunn, har familieinnvandrere og flyktninger betydelig lavere yrkesdeltagelse.
- De mest nyankomne innvandrerne har lavere yrkesdeltagelse enn de som har vært i Norge lenger. Dermed vil endringer i sammensetningen av innvandrerbefolkningen ha stor betydning for utviklingen i yrkesdeltagelse over tid

Kjønnsforskjeller i sysselsetting i utvalgte landgrupper



Kilde: SSB (2019b)

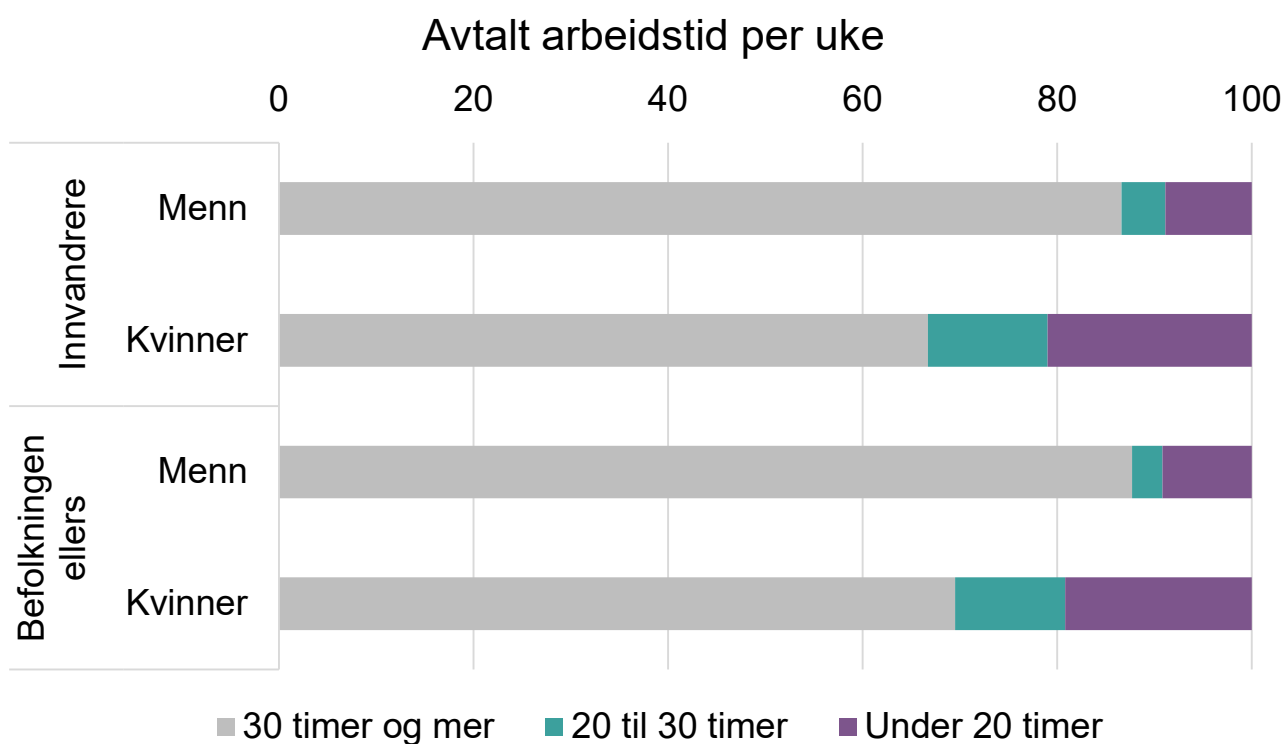
Kjønn

- Forskjellen i yrkesaktivitet mellom innvandrere og befolkningen ellers er særlig stor blant kvinner.
- Mens majoritetskvinner i Norge har svært høy deltagelse i arbeid, jobber innvandrerkvinner i betydelig mindre grad.
- Det er klart større forskjeller i yrkesdeltagelsen til kvinner og menn blant innvandrere enn i befolkningen ellers. Noen landgrupper peker seg ut med svært store kjønnsforskjeller.

Innvandrere har lavere deltagelse i arbeid enn befolkningen ellers, og forskjellen er særlig stor blant kvinner. Innvandrere fra noen land har svært store kjønnsforskjeller i yrkesdeltagelse.

Kilde: SSB (2019b)

DELTIDSARBEID



Sysselsatte 15–74 år. 4. kvartal 2016
Kilde: SSB (2017a)

- Selv om norske kvinner har svært høy yrkesdeltagelse, jobber mange deltid. Dette blir ofte beskrevet som en «likestilling light»-tilpasning.
- Innvandrere, både menn og kvinner, jobber noe oftere deltid enn befolkningen ellers, men i hovedsak følger de samme mønster som befolkningen uten innvandrerbakgrunn.
- Det er særlig innvandrere fra utenfor EU som jobber deltid, og det skyldes til en viss grad at de ofte jobber i næringer der deltidsstillinger er vanlig.
- Tilgangen på deltidsarbeid kan gjøre at kvinner som ellers ikke ville jobbet, kommer ut i arbeid. Noen studier finner at deltidsarbeid kan føre til mer omfattende yrkesdeltagelse for innvandrerkvinner på sikt.
- Samtidig tyder forskning på at noe av deltidsarbeidet blant innvandrerkvinner er ufrivillig, og at det handler vel så mye om strukturene i arbeidsmarkedet og hvilke deler av arbeidslivet kvinner jobber i, som et ønske om å opprettholde tradisjonelle kjønnsroller eller en «likestilling light»-modell.

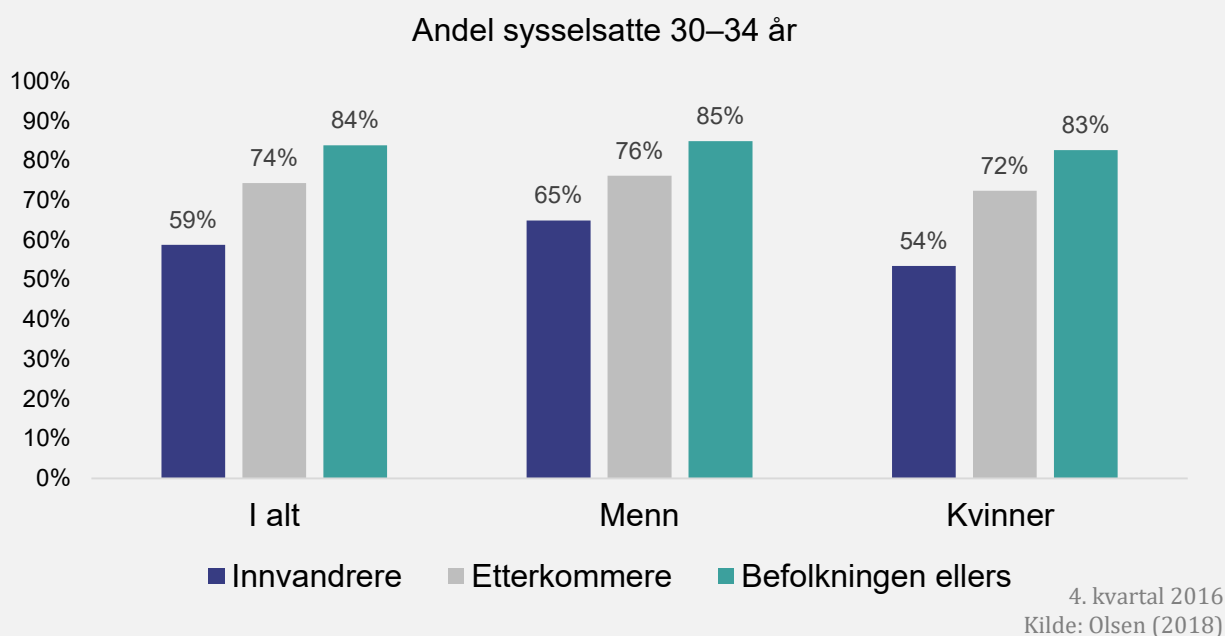
(Kavli & Nicolaisen 2016; SSB 2017a)

ETTERKOMMERKVINNER JOBBER I STØRRE GRAD

Etterkommerne er en ung gruppe, og kun et lite mindretall har rukket å bli 30 år. Dermed er svært mange i denne gruppen fortsatt under utdanning.

- Etterkommere er oftere i arbeid enn innvandrere, men de har lavere yrkesdeltagelse enn befolkningen ellers.
- Det er store forskjeller etter landbakgrunn. Mens barn av vietnamesiske, filippinske og srilankiske innvandrere ikke skiller seg nevneverdig fra majoritetsbefolkningen, har barn av innvandrere fra Somalia, Marokko og Tyrkia betydelig lavere aktivitetsnivå.

(Olsen 2018; SSB 2018)



Kjønn

- Det er særlig stor forskjell mellom innvandrer- og etterkommerkvinner.
- Det store kjønnsgapet i yrkesdeltagelse blant innvandrere krymper i stor grad inn blant etterkommere.
- I noen av landgruppene som utmerker seg med lav yrkesdeltagelse blant innvandrerkvinner, har etterkommerkvinnene gjort et stort byks i yrkesdeltagelse.
- For eksempel har etterkommerkvinner med bakgrunn fra Pakistan og Marokko rundt 30 prosentpoeng høyere yrkesdeltagelse enn innvandrerkvinner fra samme land.

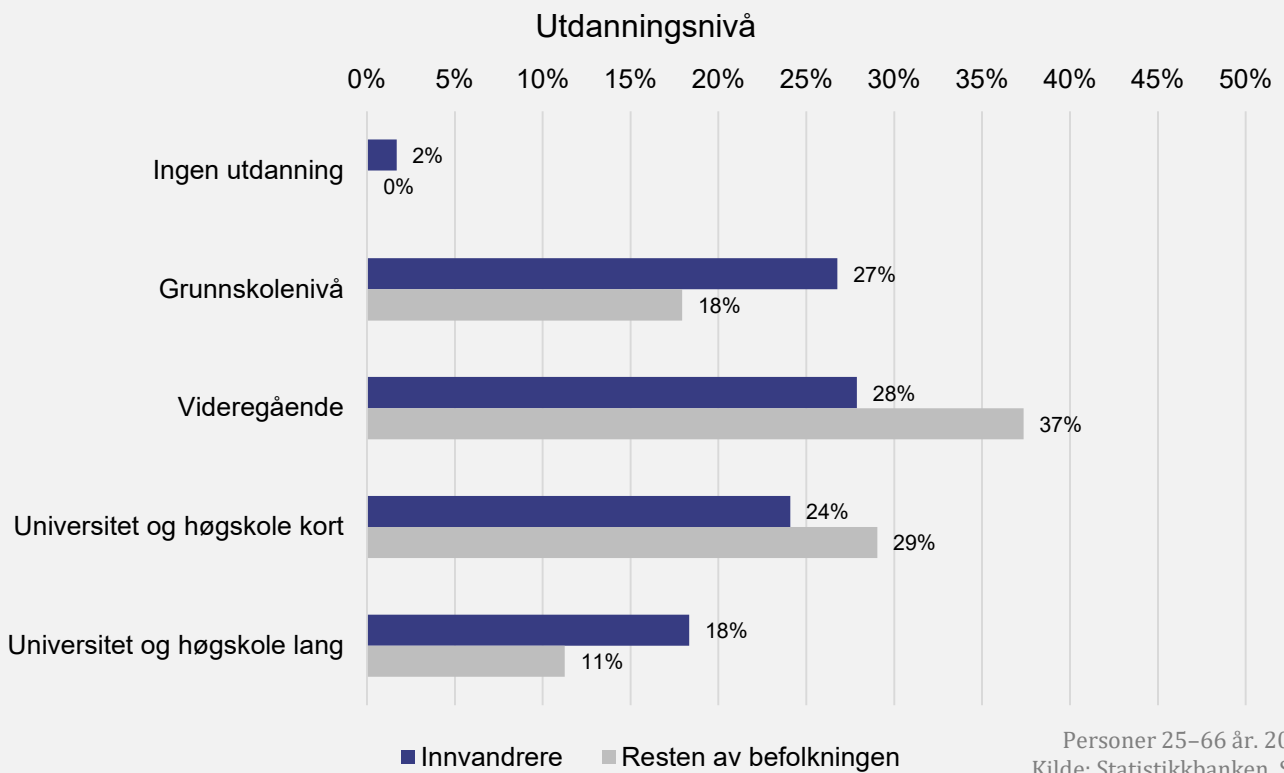
(Midtbøen & Nadim under arbeid; Olsen 2018)

Både innvandrer- og etterkommerkvinner har lavere yrkesdeltagelse enn kvinner i befolkningen ellers. Samtidig skjer det til dels store endringer i de kjønnsstradisjonelle mønstrene i yrkesdeltagelse fra innvandrer generasjonen til etterkommerne.

UTDANNINGSNIVÅ BLANT INNVANDRERE

- Blant innvandrere finner vi både flere med lav utdanning og flere med høy utdanning sammenlignet med resten av befolkningen.
- Innvandrere fra Somalia, Afghanistan, Pakistan og Irak skiller seg ut med lavt utdanningsnivå, mens menn fra Øst-Europa ofte har videregående utdanning. Innvandrere fra Vest-Europa og Nord-Amerika har høyere utdanning enn befolkningen ellers, men dette gjelder også innvandrere fra for eksempel India.
- I mange av landgruppene har kvinner høyere utdanning enn menn.

(Statistikkbanken, SSB; Steinkellner 2015)



Utdanningsnivå henger sammen med deltagelse i arbeid

- Jo kortere utdanning, jo flere er utenfor arbeid. For eksempel er 35 prosent av innvandrere uten fullført utdanning i arbeid, mot 57 prosent blant de med fullført grunnskole og hele 81 prosent blant de med lang høyere utdanning.
- Betydningen av utdanningsnivå for yrkesdeltagelse er noe mindre for kvinner enn for menn. Samtidig viser evalueringer av kvalifiseringstiltak for innvandrere at kvinner mottar et mindre intensivt og arbeidsrettet kvalifiseringstilbud enn menn. Dermed blir kvinnene i mindre grad enn menn rustet for arbeidslivet.

(Djuve & Kavli 2015; Steinkellner 2015)

Noen innvandrerkvinner som står utenfor arbeidslivet, har mer enn nok utdanning og kompetanse, mens andre har et stort behov for opplæring for å kvalifisere seg for det norske arbeidsmarkedet. Atter andre får ikke arbeid som matcher kvalifikasjonene deres.

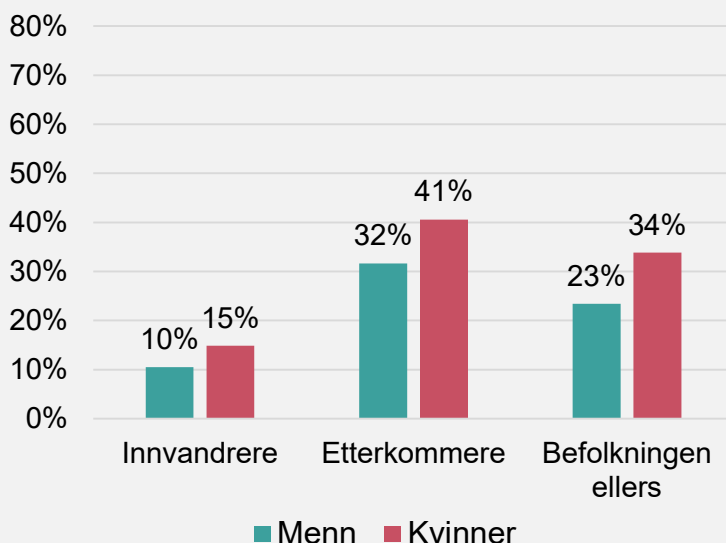
(Djuve & Kavli 2015; Steinkellner 2015; Wold & Håland 2016)

POLARISERING BLANT ETTERKOMMERNE?

Etterkommerne tar mer utdanning enn resten av befolkningen

- Etterkommere tar høyere utdanning i større grad enn befolkningen uten innvandrerbakgrunn.
- Dette er til tross for at de oftere har foreldre med lav utdanning.
- Det er generelt flere kvinner enn menn som er i høyere utdanning, og andelen i høyere utdanning er særlig høy blant etterkommerkvinner.

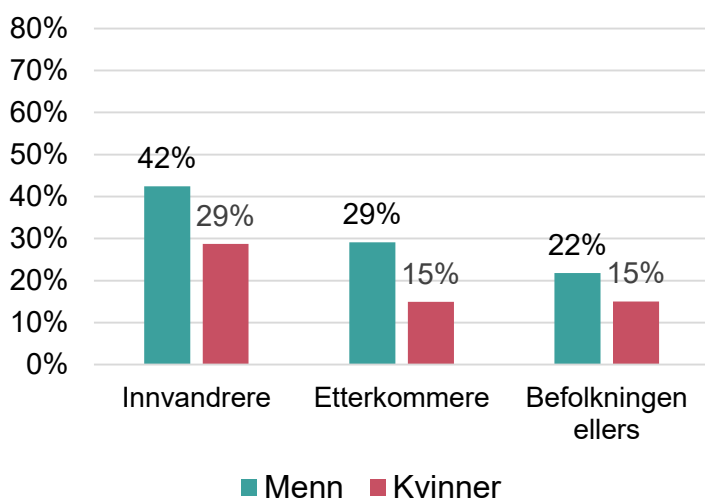
Studenter i høyere utdanning



Personer 19–29 år, 2017
Kilde: Statistikkbanken, SSB

Etterkommermenn faller oftere fra videregående enn befolkningen ellers

Frafall fra videregående skole



- Ser vi på frafall fra videregående skole, tegner det seg et annet bilde.
- Innvandrere faller oftere fra videregående enn andre, men også etterkommermenn har høyere frafall enn befolkningen ellers.
- Det er ingen forskjeller i frafall mellom etterkommerkvinner og kvinner uten innvandringsbakgrunn

2012–2017
Kilde: Statistikkbanken, SSB

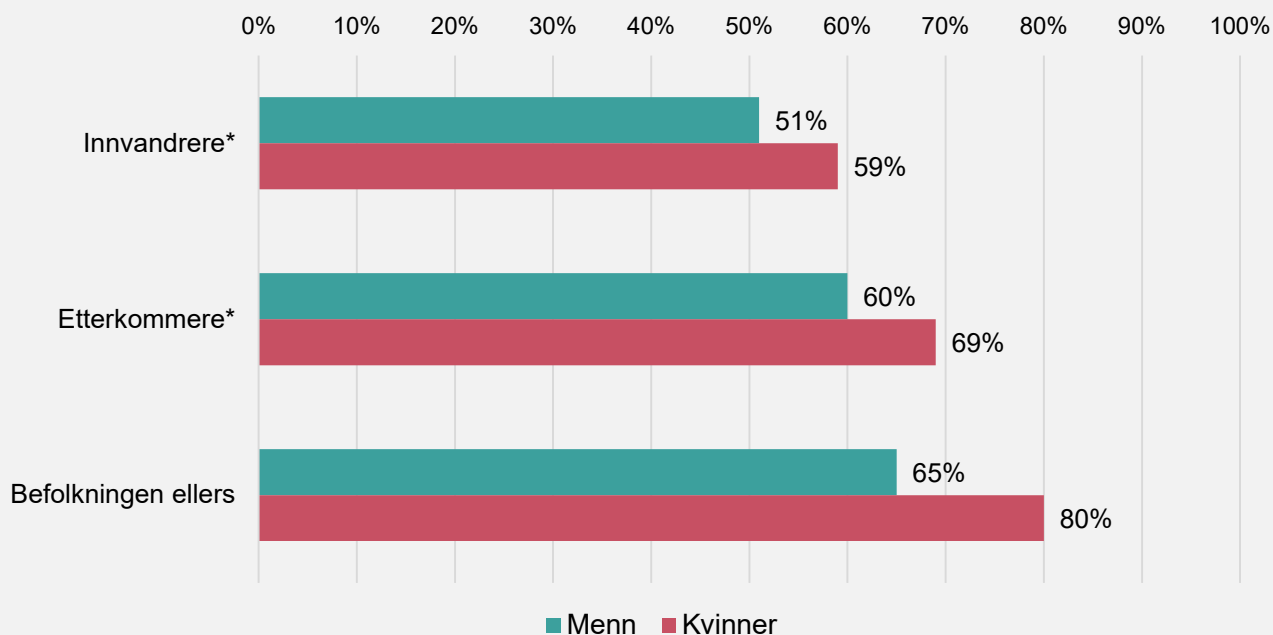
Etterkommere (særlig kvinner) tar i større grad høyere utdanning enn andre. Samtidig har etterkommermenn høyere frafall fra videregående skole. Særlig blant etterkommermenn ser vi tendenser til polarisering, med høyere sannsynlighet både for å være i høyere utdanning og for å droppe ut av videregående.

STØTTE TIL KVINNERS YRKEDELTADELSE

Hva vi ser på som riktig og viktig, påvirker beslutningene vi tar, også om arbeid. Kulturelle forståelser av kvinners rolle i familien og samfunnet, og oppfatninger av hva som er en god mor og god barneomsorg, kan påvirke kvinners deltagelse i arbeid.

Norge skiller seg ut i internasjonal sammenheng med en sterk støtte til mødres yrkesaktivitet, og svært liten støtte til husmorrollen. Samtidig kommer innvandrerne i Norge hovedsakelig fra land hvor tradisjonelle kjønnsroller står mye sterkere.

Andel som er helt enig i at en yrkesaktiv mor kan ha et like nært og godt forhold til sine barn som en mor som ikke arbeider (16–39 år)



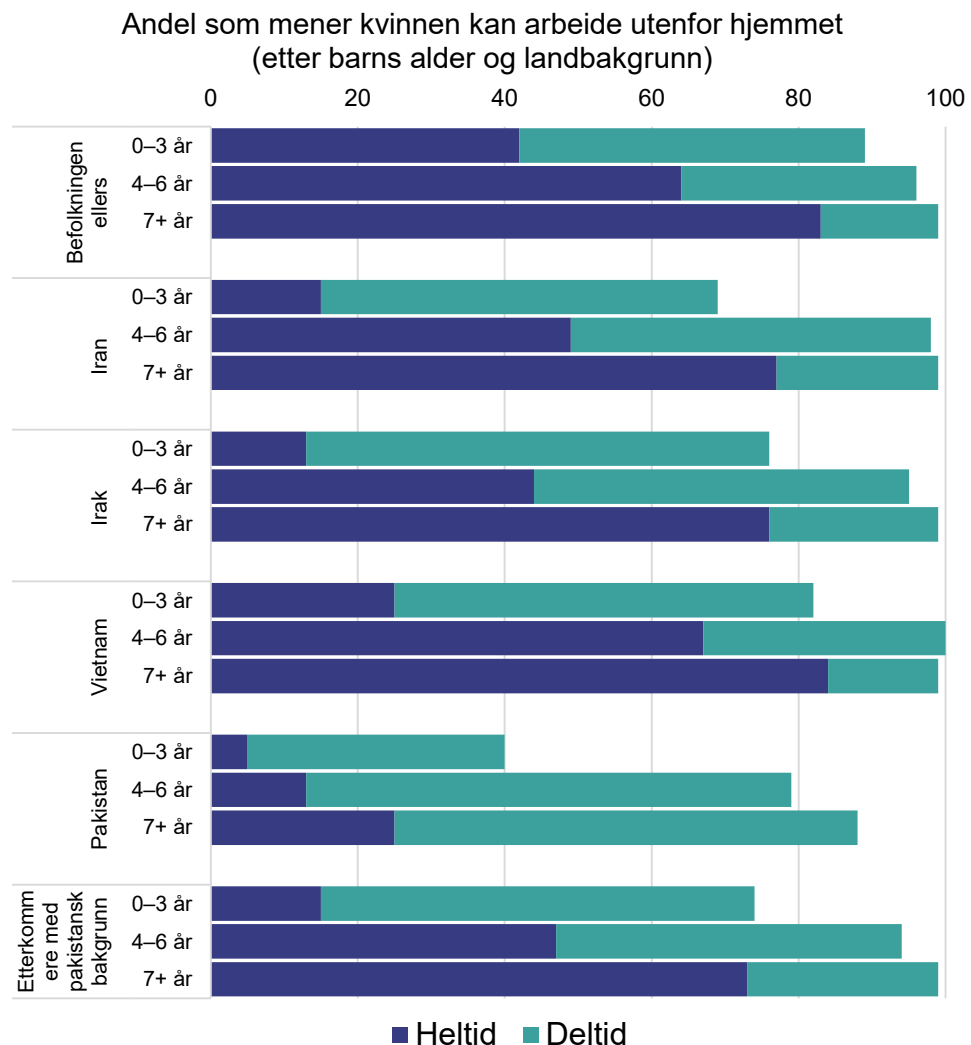
* Med bakgrunn fra Sri Lanka, Vietnam, Pakistan og Tyrkia.

Kilde: Egne analyser av data fra Levekårsundersøkelsen blant innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre

- Kvinner er mer positive enn menn til at mødre kan være yrkesaktive uten å forsake sitt forhold til barna.
- Selv om innvandrere er mindre positive enn etterkommere og befolkningen ellers, er over halvparten av innvandrerne **helt enige** i at en yrkesaktiv mor kan ha et like nært og godt forhold til sine barn som en mor som ikke arbeider.
- Både innvandrere og etterkommere ser altså i relativt stor grad ut til å støtte mødres deltagelse i arbeid

STØTTE TIL KVINNERS YRKEDELTADELSE

- Jo eldre barna er, jo mer positive er holdningene til at mor er i arbeid.
- Holdningene varierer med landbakgrunn, og forskjellene er størst når det gjelder mødre med barn under fire år.
- Innvandrere fra Pakistan er mindre positive enn andre til at mor er i arbeid, mens etterkommere med pakistansk bakgrunn er klart mer positive til mødres deltagelse i arbeid.
- Det er små kjønnsforskjeller i holdninger til mødres yrkesaktivitet, men kvinner og menn med høy utdanning er mer positive til at mødre jobber, enn de med lav utdanning.



Kilde: Kavli & Nadim (2009)

Familien som barriere?

- For noen kvinner kan familien være en hindring for deltagelse i arbeid gjennom forventninger og krav om at de skal prioritere familie og hjem.
- Samtidig kan familien være en viktig **praktisk** støtte for kvinnens arbeid gjennom betydelig hjelp til barnepass og andre daglige gjøremål.
- Det skjer tydelige endringer mellom innvandrerne og deres barn:
 - Selv om mange etterkommerkvinner har vokst opp med en hjemmeværende mor, synes de i stor grad det er selvfølgelig at de selv skal jobbe.
 - Etterkommerne vektlegger i stor grad barnehagen som bra for barns utvikling, selv om deres foreldre ofte uttrykker at barn har det best hjemme med mor.

(Nadim 2016; 2017)

Spørsmålet for mange innvandrere og etterkommere ser ikke ut til å være hvorvidt kvinner og mødre burde jobbe, men når og hvor mye, og hvordan de skal delta i arbeidslivet.

(Kavli & Nadim 2009; Nadim 2016)

BARN SOM ET HINDER FOR KVINNERS ARBEID?

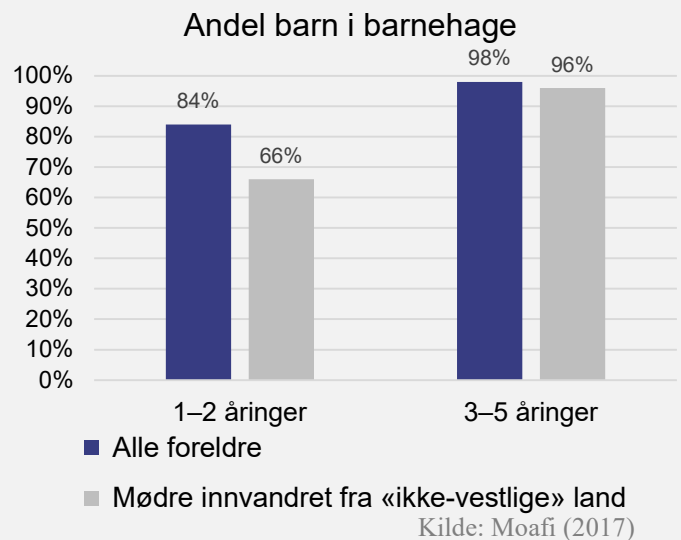
Å ha barn påvirker kvinners yrkesdeltagelse negativt

- Det å få barn har en negativ effekt på kvinners yrkesdeltagelse, mens det ikke har en tilsvarende negativ effekt for menn.
- Samtidig blir mødre i Norge mye mindre påvirket av å få barn enn kvinner i de fleste andre land.
- Forskjellen i yrkesdeltagelse mellom kvinner med og uten barn er større blant innvandrere enn i befolkningen ellers. Barn ser altså ut til å ha større betydning for innvandrerkvinnens deltagelse i arbeid. Blant etterkommere er det betydelig mindre forskjeller mellom mødre og ikke-mødre enn det er blant innvandrere, og de ser ikke ut til å påvirkes i like stor grad av å bli mødre.
- Når vi sammenligner kvinner med mest mulig like bakgrunnskjennetegn, ser ikke etterkommerkvinner med bakgrunn fra Pakistan og India ut til å bli mer påvirket av å få barn enn andre kvinner. Men de har lavere deltagelse i arbeid i utgangspunktet.

(Birkelund mfl. 2014; Olsen 2018)

Barnehage

- Nesten alle norske barn går i barnehage.
- Innvandrerfamilier bruker i mindre grad barnehage til de minste barna enn andre foreldre.
- Samtidig går så godt som alle barn i alderen 3–5 år i barnehage, uavhengig av innvandrerbakgrunn.
- Mer enn ni av ti foreldre med bakgrunn fra såkalte ikke-vestlige land sier at de foretrekker å ha barna i barnehage.



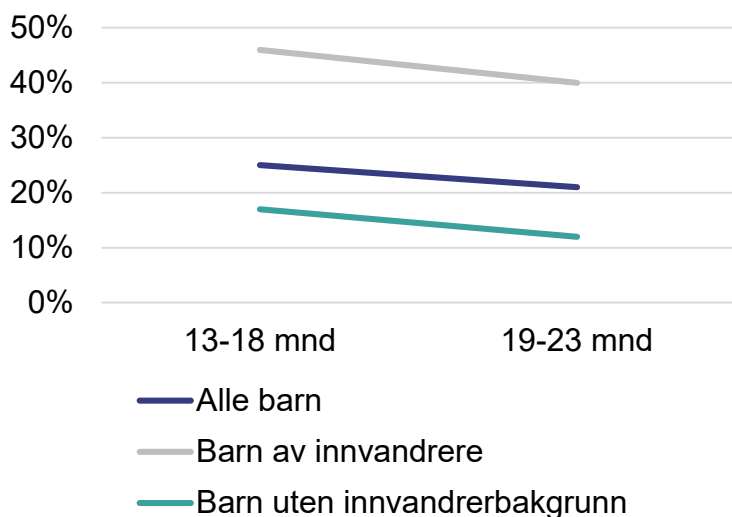
Ansvar for barn og familie er nok en del av forklaringen på kjønnsforskjellene i deltagelse i utdanning og arbeid, men etterkommerkvinner påvirkes i klart mindre grad av å få barn enn innvandrerkvinner. Mye tyder på at etterkommere i stor grad tilpasser seg det «norske» mønstret hvor mødre jobber, og barn går i barnehage.

(Birkelund mfl. 2014; Moafi 2017; Nadim 2016; Olsen 2018)

KONTANTSTØTTEN

Bruk av kontantstøtte i ulike grupper

Andel kontantstøttemottagere i 2016 etter barnets alder



- Kontantstøttemottaket er størst for de yngste barna.
- Det er langt vanligere å bruke kontantstøtte blant innvandrere enn ellers i befolkningen.
- Det er store forskjeller i bruk av kontantstøtte mellom ulike landgrupper. Mens over 70 prosent av barn med bakgrunn fra Marokko og Pakistan mottok kontantstøtte i 2016, var andelen over 50 prosent blant barn med bakgrunn fra Polen og Latvia, og rett under 50 prosent for barn med bakgrunn fra Somalia og Tyrkia.

Kilde: SSB (2017b)

Utvikling over tid

- Da kontantstøtten ble innført i 1998, ble den brukt av 73 prosent av barn i kontantstøttealder, men andelen kontantstøttemottagere sank betraktelig gjennom 2000-tallet, også for innvandrere. Dette henger antagelig sammen med den formidable barnehageutbyggingen på samme tid.
- Siden 2009 har andelen mottagere ligget stabilt på litt over 20 prosent.
- Fra 2012 har andelen med kontantstøtte blant innvandrere fra Asia, Afrika, Latin-Amerika og Europa utenom EU/EØS sunket, mens den har økt blant innvandrere fra EU.

(SSB 2017b, Østbakken 2016)

Kontantstøtte og kvinners arbeid

- Hovedinnvendingen mot kontantstøtten i Norge har vært at den blir ansett som en trussel mot kvinners yrkesdeltagelse.
- Effektstudier viser at innføringen av kontantstøtten har hatt helt klare negative effekter på mødres yrkesdeltagelse.
- Den negative effekten er noe større for mødre med innvandrerbakgrunn og mødre med en antatt svakere tilknytning til arbeidslivet.

(Østbakken 2016)

Bruk av kontantstøtten er mest vanlig blant innvandrere, men bruken er på vei ned i mange landgrupper. Ordningen har vært kontroversiell fordi den er et insentiv til å stå utenfor arbeid, og forskningen viser at den har helt klare negative effekter på mødres yrkesdeltagelse.

(Østbakken 2016)

MULIGHETER FOR ARBEID

Også kvinner med innvandrerbakgrunn som er kvalifisert og motivert for arbeid, kan oppleve at det er vanskelig å få tilgang på arbeid. Dette kan blant annet skyldes:

Arbeidsgivers fordommer

- Forskning viser at arbeidsgivere kan ha stereotype oppfatninger om innvandrere.
- Arbeidsgivere overdriver ofte innvandrernes kompetanse innen ufaglært arbeid og undervurderer deres kompetanse innen faglært arbeid.
- De kan altså ha spesifikke oppfatninger av hva slags kompetanse menn og kvinner med innvandrerbakgrunn har, og hva slags arbeid de eger seg til.

Forskjells- behandling

- Flere studier dokumenterer at det forekommer etnisk diskriminering i det norske arbeidslivet. Sjansen for å kalles inn til jobbintervju er 25 prosent lavere for søkere med pakistanske navn enn for **likt kvalifiserte** søkere med norske navn.
- Personer med synlig minoritetsbakgrunn (f.eks. gjennom hudfarge eller navn) eller som tilhører / antas å tilhøre bestemte etniske eller religiøse grupper, er spesielt utsatt.

Manglende anerkjennelse av kvalifikasjoner

- Mange med innvandrerbakgrunn får ikke brukt kompetansen sin fullt ut i det norske arbeidslivet.
- Innvandrere og etterkommere er langt oftere enn befolkningen ellers overkvalifisert for jobben de har.

Kilder: Birkelund mfl. (2018); Midtbøen (2015; 2016);
Larsen mfl. (2018); Wold & Håland (2016)

Norske arbeidsgiveres holdninger og forventninger kan utgjøre en barriere for høyere yrkesdeltagelse blant kvinner med innvandrerbakgrunn. Hvilke muligheter kvinner har på arbeidsmarkedet, påvirker deres motivasjon for å jobbe. Hvis arbeid fremstår som lite tilgjengelig eller lite attraktivt, kan det være lettere å vektlegge familie- og omsorgsoppgaver.

(Crompton 2006; Nadim 2016)

HVORFOR HAR KVINNER MED INNVANDRER-BAKGRUNN LAVERE YRKEDELTADELSE?

Forskningen viser altså at flere faktorer kan virke sammen og påvirke innvandrerkvinneres evner og muligheter til å delta i det norske arbeidslivet. Både trekk ved kvinnene selv og trekk ved arbeidsgiverne kan forklare hvorfor innvandrerkvinnene har lavere yrkesdeltagelse.

Trekk ved kvinnene selv:



Mangel på relevant kompetanse

Liten tilgang på jobbrelevante sosiale nettverk

Kulturelle forståelser av kjønn og familie

Trekk ved arbeidsgivere:



Forskjellsbehandling

Fordommer og stereotypiske oppfatninger

Manglende anerkjennelse av kvalifikasjoner

HVORFOR VÆRE OPPTATT AV MANGFOLD?

- Det kan påvirke bedrifters attraktivitet og omdømme.
- Man får mobilisert tilgjengelig arbeidskraft som arbeidslivet har bruk for, og det gir mulighet til å rekruttere de beste talentene, uavhengig av bakgrunn.
- Bedrifter har et samfunnsansvar for å tilrettelegge for at alle som er kvalifisert, har lik rett til arbeid og karriere.
- Det kan bidra til at man når ut til nye markeder og kundegrupper.
- Fra et samfunnsperspektiv er det problematisk om noen systematisk og på usaklig grunnlag ekskluderes fra arbeidslivet – og for arbeidslivet er det problematisk å gå glipp av en relevant arbeidskraftsressurs

REFERANSER

- Birkelund, G. E., Ekre, V. P., Lillehagen, M., & Ugreninov, E. (2014). Fra utdanning til sysselsetting: En forløpsanalyse av indiske og pakistanske etterkommere i Norge. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 55(4), 385-414.
- Birkelund, G. E., Chan, T. W., Ugreninov, E., Midtbøen, A. H. & Rogstad, J. (2018). Do terrorist Attacks Affect Ethnic Discrimination in the Labour Market? Evidence from Two Randomised Field Experiments. *British Journal of Sociology*.
- Crompton, R. (2006). Class and family. *The Sociological Review*, 54(4), 658-677.
- Djuve, A. B., & Kavli, H. C. (2015). Ti års erfaringer: En kunnskapsstatus om introduksjonsprogram og norskopplæring for innvandrere. <https://www.fafo.no/images/pub/2015/20431.pdf>
- Dobbin, F., Schrage, D., & Kalev, A. (2015). Rage against the Iron Cage: The Varied Effects of Bureaucratic Personnel Reforms on Diversity. *American Sociological Review*, 80(5), 1014-1044.
- Kalev, A., Dobbin, F., & Kelly, E. (2006). Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies. *American Sociological Review*, 71(4), 589-617.
- Kavli, H. C., & Nadim, M. (2009). Familiepraksis og likestilling i innvandrede familier. Oslo: Fafo. https://www.fafo.no/media/com_netsukii/20129.pdf
- Kavli, H. C., & Nicolaisen, H. (2016). Integreert eller marginalisert? Innvandrede kvinner i norsk arbeidsliv. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 57(04), 339-371.
- Larsen, E. N. Rogne, A. F. & Birkelund, G. E. (2018). Perfect for the Job? Overqualification of Immigrants and their Descendants in the Norwegian Labor Market. *Social Inclusion*. ISSN 2183-2803. 6(3), s 78- 103 .
- Midtbøen, A. H. (2015). Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 55(1), 3-30
- Midtbøen, A. H. (2016). Discrimination of the Second Generation: Evidence from a Field Experiment in Norway. *Journal of International Migration and Integration*, 17(1), 253-272.
- Midtbøen, A. & Nadim, M. (under arbeid), *Pathways to success in an egalitarian institutional context: The second generation in Norway*.
- Moafi, H. (2017). Barnetilsynsundersøkelsen 2016: En kartlegging av barnehager og andre tilsynsordninger for barn i Norge *Rapporter*. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå. https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/331443?_ts=1600822f588
- Nadim, M. (2016). Undermining the Male Breadwinner Ideal? Understandings of Women's Paid Work among Second-Generation Immigrants in Norway. *Sociology*, 50(1), 109-124.
- Nadim, M. (2017). Familien som ressurs eller hinder? Etterkommerkvinnens deltagelse i arbeid. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 1(01), 35-52.
- Olsen, B. (2018). Unge med innvandrerbakgrunn i arbeid og utdanning 2016 *Rapporter*. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå. https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/_attachment/337273?_ts=16103d0fb78
- Sandnes, T. (2017). Innvandrere i Norge 2017. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå. http://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/332154?_ts=1607a8c12b0
- SSB (2017a), Innvandrere i og utenfor arbeidsmarkedet. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/innvandrere-i-og-utenfor-arbeidsmarkedet> (lesedato 13.02.2019)
- SSB (2017b). Kontantstøtte blant innvandrere 2016: Kontantstøttebruken gikk ned. <https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/artikler-og-publikasjoner/kontantstottebruken-gikk-ned> (lesedato: 08.04.2019)
- SSB (2018), Norskfødte barn av innvandrere har lavere sysselsetting. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/norskfodte-barn-av-innvandrere-har-lavere-sysselsetting> (lesedato 14.02.2019)
- SSB (2019a), Fakta om innvandring. <https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/faktaside/innvandring> (lesedato 05.02.2019)
- SSB (2019b), Sysselsetting blant innvandrere, registerbasert. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/innvregsys/> (lesedato 05.03.2019)
- Steinkellner, A. (2015). Befolkningens utdanningsnivå og arbeidsmarkedsstatus *Rapporter*. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå. https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/221318?_ts=14c123524d8
- Tjelmeland, H., & Brochmann, G. (2003). *Norsk innvandringshistorie bind 3: I globaliseringens tid 1940-2000*. Oslo: Pax Forlag.
- Wold, M. G., & Håland, I. (2016). Arbeidskraftundersøkelsen - tilleggundersøkelse om innvandrere: Hver fjerde innvanderer overkvalifisert i jobben? *Samfunnspeilet*, 2/2016. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/hver-fjerde-innvanderer-overkvalifisert-i-jobben>
- Østbakken, K. M. (2016). Kontantstøtteordningen: Omfang og effekter på sysselsetting i Norge og Norden. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.