

MED EN FOT INNENFOR?

- ARBEIDSTILKNYTNING OG INNTEKT BLANT INNVANDRERGRUPPER I
ULIKE NÆRINGER I OSLO

Arne Kristian Aas



MASTEROPPGAVE I SOSIOLOGI

VED

INSTITUTT FOR SOSIOLOGI OG SAMFUNNSGEOGRAFI

UNIVERSITETET I OSLO

November 2005

Sammendrag

Temaet i denne kvantitative masteroppgaven er etnisk segregering på arbeidsmarkedet i Oslo. Oppgaven baserer seg på registerdata for alle mellom 18 og 67 år som bodde, og/eller arbeidet i Oslo i 2001, i alt 411201 personer. Arbeidsmarkedet blir i oppgaven delt inn i næringer, og det blir svart på tre hovedproblemstillinger, som alle knytter seg opp til temaet etnisk segregering på arbeidsmarkedet. Den første dreier seg om hvorvidt innvandrere arbeider i andre næringer enn nordmenn. Dette viser seg i stor grad å være tilfelle. Innvandrergupper fra enkeltland er klart overrepresentert i andre næringer enn nordmenn.

Den andre problemstillingen er om innvandrere er i større grad enn nordmenn er ustabil tilknyttet næringen de arbeider i. Dette blir målt ved å se på oddsen for å bare arbeide deler av året. Det er et tydelig funn at mange innvandrergupper har vesentlig høyere odds enn nordmenn for å bare arbeide deler av året, noe som er en indikator på at disse innvandrerguppene er overrepresentert på det eksterne arbeidsmarkedet innad i hver næring.

Den tredje problemstillingen dreier seg om inntektssegregering langs etniske skillelinjer innad i hver næring. En viktig hypotese her er at kontroll for arbeidstilknytning minsker inntektsforskjellen mellom enkeltland, altså at innvandrere tjener mindre enn nordmenn fordi de er ustabil tilknyttet arbeidsmarkedet eller arbeider deltid hele året. Dette ser ut til å være en viktig faktor i de fleste næringer. Utdanning har en tvetydig betydning - i noen næringer er det viktig (særlig innen industri, privat tjenesteyting, helse- og sosial, offentlig administrasjon og undervisningsnæringen), mens i andre næringer har utdanning lite å si (som innen rengjøring og hotell- og restaurant).

I motsetning til de fleste tidligere studier av innvandrere på arbeidsmarkedet fokuserer ikke denne oppgaven på skillet mellom vestlige og ikke-vestlige innvandrere. Siden det ikke er noen god teoretisk grunn til at innvandrere fra ulike ikke-vestlige land skal greie seg like bra på arbeidsmarkedet i Oslo, fokuserer oppgaven på enkeltland i de tilfellene det er metodisk forsvarlig. Resultatet er at store forskjeller mellom enkeltland kommer til syne. I alle næringer er det noen innvandrergupper som greier seg vesentlig bedre enn andre, mens andre greier seg dårligere enn tidligere studier har vist. Dette gjelder både hvilke næringer innvandrere er overrepresentert i, oddsen ulike innvandrergupper har for å arbeide på et eksternt arbeidsmarked og hvor mye ulike innvandrergupper tjener innad i hver næring. Kun unntaksvis følger

skillelinjene geografiske eller (antatte) kulturelle linjer. I noen tilfeller er det store forskjeller mellom naboland.

Hovedkonklusjonene i oppgaven er at mange av innvandrerne som får innpass på arbeidsmarkedet, bare får en fot innenfor. Innvandreres ustabile arbeidstilknytning i mange næringer er en viktig årsak til at de tjener mindre enn nordmenn. En annen årsak til inntektsforskjellen er at innvandrere er overrepresentert i andre næringer enn nordmenn.

Forord

Før jeg begynner å takke alle som har bidratt aktivt under arbeidet med denne oppgaven vil jeg rette en spesiell takk til min mor som gjorde det mulig for meg å oppleve en integrasjonsprosess på kroppen som utvekslingsstudent i Panama. Jeg vil også rette en stor takk til familien som tok imot meg og viste meg at kulturelle forskjeller kan overvinnes, bare en anstrenger seg nok for å få det til. Teorikapitlet ville ikke vært det samme uten den opplevelsen.

I arbeidet med oppgaven har jeg fått mye bedre støtte og veiledning enn jeg noensinne kunne håpet på av Gunn Birkelund og Silje Fekjær. Et høydepunkt i skriveprosessen har vært å besøke og få veiledning av Gunn i Oxford, hvor hun i skrivende stund har sabbatsår.

Denne oppgaven har også hatt nytte av viktige faglige innspill fra Arne Mastekaasa, Marianne Nordli Hansen, Anders Bakken, Idunn Brekke, Thomas Hylland-Eriksen, Øyvind Wiborg, Anne-Lise Ellingsæter og Arvid Fennefoss.

Oppgaven er blitt til i en sosial og faglig sterk kontekst på Blindern. Det aller viktigste er at hver gang en av oss har møtt veggen i løpet av oppgaveskrivingen har de andre hjulpet oss over veggen. I tillegg har mange kommet med gode innspill underveis. Jeg har hatt særlig nytte av innspillene til Hilde Karlsen, Vegard Skuterud, Gaute Losnegard og Jan Eivind Sodeland.

Til sist vil jeg takke min kone, Laura, for at hun har holdt ut med meg og oppgaven min i hele skriveperioden.

Arne Kristian Aas

November 2005

Innholdsfortegnelse:

Kapittel 1 Innledning	11
1. Hvorfor Oslo?	13
2. Definisjon av etnisitet	15
3. Hva vet vi fra tidligere forskning?	17
1. Inntekt	18
2. Human kapital kan forklare noe av inntektsforskjellen mellom innvandrere og nordmenn	18
3. næringer	19
4. Arbeidsledighet	20
4. Oppgaven videre	21
Kapittel 2 : Teorikapittel	22
1. Innledning	22
2. Human kapital – Mennesker som ressurs	23
1. Human kapital i dag	24
2. Første Innvending : Produktivitetsevne er ikke det eneste som vektlegges ved ansettelser	26
3. Andre innvending: Produktivitet avhenger av trivsel	27
4. Tredje Innvending: Langsiktig produktivitet avhenger av tillit	28
5. Fjerde innvending: Tillitsbegrepet blir en selvmotsigelse innen et rasjonelt paradigme	30
6. Femte innvending: Antagelsen om ustrukturerte markeder	31
7. Oppsummering av human kapital	32
3. Tillit og Strukturell teori	32
1. Tillit som kilde til ulikheter	33
2. Segmentteori	35
3. opplæring på det interne arbeidsmarkedet	36
4. Spesialiserte arbeidsoppgaver på det interne arbeidsmarkedet	37
5. Kritikk av segmentteorien	37
6. Tillit og internt arbeidsmarked	39
7. Oppsummering	40
8. nettverksteori	40
9. Kapitlet videre	42
4. Hypoteser	42
1. Hypoteser knyttet til human kapital	42
2. Sannsynligheten for å være ustabil tilknyttet næringen	42
3. Inntekt	43
4. Tillit og Strukturelle teorier:	43
5. Sannsynlighet for å være ustabil tilknyttet næringen	43
6. Nettverksteori	44
7. Segmentteori og Inntekt	45
5. Diskriminering	45
6. Oppsummering og oppgaven videre	46
Kapittel 3 Presentasjon av datamaterialet og analysemetoder	48
1. Innledning	48
2. Avgrensning av Datamaterialet	49

3. Hvilke næringer?	50
1. Hotell og restaurant	50
2. Rengjøring	50
3. Privat tjenesteyting	51
4. Transport- og budnæringen	53
5. Varehandel	53
6. Industri og annen produksjon av varer	53
7. Helse- og sosialtjenester	54
8. Offentlig administrasjon	54
9. Undervisning	55
4. Næringer jeg ikke vil fokusere på:	55
1. Bygg og anleggsnæringen	55
2. Andre næringer	55
5. Hvilke land?	56
6. Avhengige variabler	57
1. Ustabil arbeidstilknytning – Operasjonalisering av eksternt arbeidsmarked	57
2. Yrkesinntekt	58
7. Kontrollvariabler	59
1. kjønn	59
2. Alder	59
3. Arbeidstilknytning	59
4. Utdanning	60
5. Botid	61
8. Metode	62
1. Første empirikapittel	62
2. Andre empirikapittel – Binomisk logistisk regresjon	63
3. Tredje empirikapittel – Lineær regresjon med yrkesinntekt som avhengig variabel	64
9. Oppgaven videre	65
<i>Kapittel 4 : Andelen i ulike næringer</i>	66
1. Innledning	66
1. Funn i forhold til tidligere forskning	69
2. Oppsummering	70
<i>Kapittel 5 Ustabil arbeidstilknytning</i>	71
1. Innledning	71
2. Analysene	72
1. Andre forklaringer?	80
2. Hvorfor skiller irakere og somaliere seg ut –demografiske forklaringer og MUF- tillatelse med negative konsekvenser	81
3. Betydningen av kjønn og alder varierer mellom næringer	84
4. Modelltilpasning	84
5. Oppsummering av funn i forhold til tidligere forskning	85
6. Oppsummering og foreløpige konklusjoner	86
<i>Kapittel 6 Yrkesinntekt innad i næringer</i>	88
1. Innledning	88
2. Analysene	89
1. Hvor store er inntektsforskjellene mellom innvandrergupper og nordmenn i ulike næringer?	90

2. Minsker inntektsforskjellen mellom innvandrere og nordmenn ved kontroll for arbeidstilknytning? _____	96
3. Minsker inntektsforskjellen ved kontroll for utdanning og botid? _____	102
4. Relatering av funn i forhold til tidligere forskning _____	109
5. Oppsummering og foreløpig konklusjoner _____	110
Kapittel 7 : Konklusjoner _____	112
3. Segregering til næringer _____	112
4. Segregering i næringer – arbeid bare deler av året _____	112
5. Lavere inntekt innad i næringer _____	113
6. Fruktbart å se på enkeltland _____	113
7. Tillit som mekanisme _____	114
8. Videre forskning _____	115
Litteraturliste _____	116
Appendix _____	120
1. Appendix 1, Næringskoder i denne oppgaven vs i Notat om innvandring, SSB. _____	120
2. Appendix : Andelen arbeidstakere i ulike næringer _____	121
Appendix 3 - Sannsynligheten for å være ustabil tilknyttet arbeidsmarkedet. _____	125
Appendix 4 - inntektsanalysene for hver næring _____	132
Appendix 5 : Samspill mellom landbakgrunn og utdanningsnivå _____	140
Appendix 6 : Hvor mye av inntektsforskjellen skyldes at innvandrere arbeider i andre næringer enn nordmenn? _____	141

KAPITTEL 1 INNLEDNING

Denne oppgaven føyer seg inn i rekken av forskning på innvandreres situasjon på det norske arbeidsmarkedet. Temaet for denne oppgaven er segregering mellom førstegenerasjons innvandrere og nordmenn på arbeidsmarkedet i Oslo. Med førstegenerasjons innvandrere mener jeg i denne oppgaven personer som er født i et annet land enn Norge og som har to utenlandskfødte foreldre. I analysene vil jeg se på innvandrere fra mange ulike enkeltland, i stedet for å bruke den mye brukte dikotomien vestlig/ikke-vestlig. Den typen segregering jeg vil se på i denne oppgaven er etnisk segregering mellom segmenter av arbeidsmarkedet. Med et "segment" mener jeg en del av arbeidsmarkedet som har en viss mulighetsstruktur knyttet til seg i form av blant annet inntektsmuligheter, bedriftsinternt hierarki og jobbtrygghet. Arbeidsmarkedet består av mange segmenter eller delarbeidsmarkeder. Ulike næringer er de viktigste segmentene jeg vil se nærmere på i denne oppgaven. I tillegg vil jeg lete etter indikatorer på subsegmenter innad i næringer. Segregering, derimot, er å skille ulike folk eller grupper fra hverandre. Segregering er gjerne knyttet til rase eller kjønn. Et ekstremt eksempel på segregering er apartheitsystemet i Sør Afrika. Segregeringsbegrepet brukes overfor personer som holdes fra hverandre, gjerne på grunnlag av ytre karakteristika. Ifølge Birkelund er segregering "a structural source of inequality in labour market outcomes" (Birkelund:1992). Hvis innvandrere arbeider i andre segmenter av arbeidsmarkedet enn nordmenn har vi etnisk segregering mellom segmenter. Hvorvidt det er etnisk segregering mellom segmenter av arbeidsmarkedet i Oslo vil bli undersøkt empirisk i denne oppgaven. Dette er i liten grad blitt gjort tidligere i Norge, og aldri med et så omfattende registerdatasett som denne oppgaven baserer seg på. Målet er å belyse spørsmålet om hvorvidt innvandrere arbeider i andre næringer enn nordmenn og hvorvidt de arbeider i andre segmenter også innad i hver næring.

Tematikken er særlig interessant i forbindelse med den vedtatte endringen i arbeidsmiljøloven som skal/skulle iverksettes 1. januar 2006¹. I endringen åpnes det blant annet for mer omfattende bruk av midlertidig tilsatte og vikarer. Argumentet fra høyresiden er at en slik åpning vil gi svakere stilte grupper lettere innpass til arbeidslivet. Venstresiden og fagbevegelsen mener at man på den måten skaper et B-lag i arbeidslivet. Dokumentasjonen på hvorvidt et slikt B-lag allerede

¹ Den nye regjeringen Stoltenberg lovet før valget å trekke tilbake de mest omdiskuterte forslagene i den nye arbeidsmiljøloven hvis de kommer til makten.

eksisterer, og hvem et slikt B-lag eventuelt består av, er imidlertid begrenset. I den grad det fins et B-lag av minoriteter på arbeidsmarkedet i Oslo håper jeg empirien i denne oppgaven kan gi en pekepinn på omfanget av det. Problemstillingen for oppgaven er tredelt, og hver av hovedproblemstillingene besvares i et eget empirikapittel:

1. hovedproblemstilling:

Arbeider ulike innvandrere i Oslo i andre næringer enn nordmenn?

2. hovedproblemstilling:

Hvilke forskjeller finnes mellom innvandrergrupper og nordmenn med tanke på ustabil arbeidstilknytning og hvilke faktorer kan forklare forskjellene?

3. hovedproblemstilling:

Hvilke inntektsforskjeller finnes mellom innvandrere og nordmenn i ulike næringer, og hvilke faktorer kan forklare forskjellene?

I kapittel 4 vil jeg se på hvilke næringer innvandrere er overrepresentert i og dermed besvare første hovedproblemstilling. Den andre hovedproblemstillingen vil jeg besvare i kapittel 5 ved å se på ulike gruppers sannsynlighet for å være ustabil tilknyttet arbeidsmarkedet. Den tredje hovedproblemstillingen vil jeg besvare i kapittel 6, hvor fokuset er på inntektsforskjeller mellom nordmenn og ulike innvandrergrupper. Før jeg kommer til empirikapitlene vil jeg posisjonere mitt bidrag i forhold til tidligere forskning senere i innledningskapitlet, avklare begreper og teoretiske perspektiver i et teorikapittel (kapittel 2) og konkretisere variablene som er nødvendige for å besvare problemstillingene i et metode- og datakapittel (kapittel 3).

Jeg vil bruke en kvantitativ tilnærming og begrense meg til å kun se på de som er i arbeid og som bor og/eller arbeidet i Oslo i 2001. Jeg vil se nærmere på følgende næringer: Hotell- og restaurant, rengjøring, transport- og bud, varehandel og reparasjon av varer, industrinæringen, privat tjenesteyting, helse- og sosialnæringen og undervisningsnæringen.

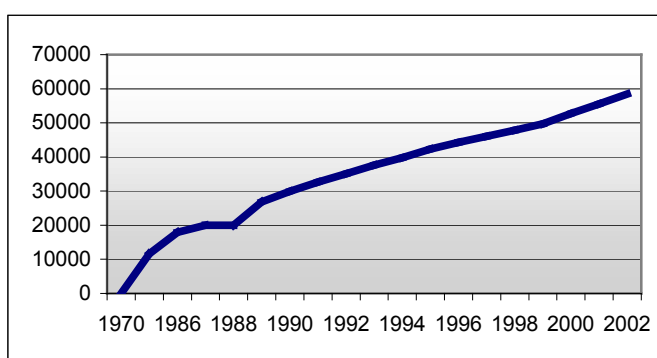
Siden jeg vil se på segregering mellom segmenter av arbeidsmarkedet ville det vært interessant å se nærmere på hvilke yrker, stillinger og/eller arbeidskontrakter innvandrere har i forhold til nordmenn. Det er dessverre ikke mulig med det datamaterialet jeg har siden yrkesvariablene fra Statistisk Sentralbyrå ikke er tilgjengelige for analyser (Borjas and

Tienda:1987). I en tidlig fase av oppgaveskrivingen hadde jeg håp om at yrkesvariablene ville komme slik at jeg kunne inkludere dem i analysene, men det skjedde dessverre ikke. Det er grunn til å tro at innvandrere har andre yrker eller stillinger enn nordmenn innad i hver næring og at dette er en viktig faktor når vi ser på hvilke næringer ulike innvandrergupper er overrepresentert i, hvor høy sannsynlighet de har for å være ustabil tilknyttet arbeidsmarkedet og ikke minst hvor mye de tjener. Slik situasjonen er per dags dato må det imidlertid overlates til fremtidig forskning å undersøke betydningen stilling eller yrke har for hvordan innvandrere greier seg på arbeidsmarkedet.

Et begrep jeg benytter ofte senere i oppgaven og som derfor bør defineres er "odds". En odds er et forholdstall der som går fra 0 til uendelig. Hvis oddsen er 1 er det like stor sannsynlighet for at et fenomen skal inntreffe som for at det ikke skal inntreffe (Skog:2004). Er oddsen for eksempel 2, er det dobbelt så sannsynlig at fenomenet skal inntreffe som at det ikke skal inntreffe.

1.HVORFOR OSLO?

Omtrent hver tredje innvandrere i Norge bodde i Oslo i 1998 (Blom:2002) og veksten i byens innvandrerbefolkningen har vært stabil etter 1970 (Figur 1). Ikke-vestlige innvandrere står for det meste av befolkningsveksten i hovedstaden (83%), og byen har Norges høyeste innvandrersandel med 22,3% innvandrere i 2005 (Sentralbyrå:2005). Det gjør byen til et spennende og relevant studieobjekt når vi skal se på inntektsforskjeller og segregering.



Figur 1 Utviklingen i antall ikke-vestlige innvandrere i Oslo fra 1970-2002. Kilde SSB.

Oslo er en delvis geografisk segregert by. Ifølge SSB er Oslo i ferd med å få flere ”innvandrertette bydeler”². Særlig i indre øst er innvandrertettheten høy, men etter 1998 er det en tendens til at innvandrere flytter fra sentrum til drabantbyene hvor de kan få større leiligheter til lavere pris (Blom:2002). Det er likevel ikke snakk om ghettoer på samme måte som i store byer ellers i verden siden befolkningen i de ”innvandrertette bydelene” har mange ulike nasjonaliteter. En intervjuundersøkelse fra 2002 tyder på at ”innvandrertettheten” har en viss påvirkning på språklig og kulturell integrasjon i Oslo (Blom:2002) s144-157. I områder med høy ”innvandrertetthet” er arbeidsledigheten høyere og inntekten lavere enn i områder med lav ”innvandrertetthet”. Det er også færre med høyere utdanning i de ”innvandrertette” områdene. Det ser ut til at økonomiske ressurser er en bakenforliggende faktor som avgjør hvor man har råd til å bo. Det igjen har en påvirkning på sannsynligheten for å ha norske venner, snakke norsk hjemme og å lese norske aviser (Blom:2002). Særlig ressursvake innvandrere i Oslo ser ut til å være sosialt segregert fra nordmenn. De med ressurser til å bo i områder med lav innvandrertetthet og dyrere boliger gjør (Blom:2002).

I en by med segregert bosettingsmønster er det interessant å se på etniske nettverk og segregering til enkelt næringer. Intervjuundersøkelsen referert over tyder på at mange innvandrere holder sammen i etniske nettverk, noe Rogstad (Rogstad:2001) og Sollund (Sollund:2004) har vist empirisk at påvirker hvordan innvandrere greier seg på arbeidsmarkedet. Hvis fordeler på arbeidsmarkedet spres i etniske nettverk kan det føre til store forskjeller mellom grupper fra enkeltnasjoner. Vi kan anta at personer som kommer fra samme land har kontakt og hjelper hverandre, og ettersom vi begrenser oss til Oslo er det liten fysisk avstand mellom personer fra samme land. Derfor er det stor sannsynlighet for at personer som kommer fra et land har kontakt med flere personer som kommer fra det samme landet.

En annen fordel med å avgrense undersøkelsesområdet geografisk er at alle som bor innenfor området har relativt like muligheter på arbeidsmarkedet. Lokale variasjoner i mulighetsstrukturen vil fortsatt finnes, men variasjonene vil være vesentlig mindre enn hvis jeg så på landet som helhet. Dessuten har innvandrersandelen i Oslo vært forholdsvis høy lenge. Det kan bety at arbeidsgivere er mindre skeptiske til å ansette innvandrere i Oslo enn i andre deler av landet.

² ”Innvandrertette bydeler” har mer enn 30% innvandrere. Et knapt titals bydeler har over 50% innvandrere.

Samtidig er det fra kommunalt hold satt inn målrettede tiltak for å integrere innvandrere på arbeidsmarkedet, blant annet ved hjelp av språkopplæring i kommunale etater (Oslo_Kommune:2005) (Oslo_Kommune:2005). Det kan bety at jobben med å integrere innvandrere har kommet lenger i Oslo enn i resten av landet. I så fall vil inntektsforskjellene mellom innvandrere og nordmenn være mindre på arbeidsmarkedet i Oslo enn tidligere forskning har vist at den er for landet som helhet.

Jeg vil nå definere etnisitet slik det brukes i denne oppgaven.

2.DEFINISJON AV ETNISITET

I likhet med andre kvantitative studier av innvandrere på arbeidsmarkedet har jeg ikke data om etnisitet. I datamaterialet er det informasjon om mors og fars fødeland. Jeg anser det likevel som ønskelig å oppnå et så stort detaljnivå som mulig. Det betyr at jeg ikke vil anta at afrikanere fra ulike afrikanske land eller asiater fra ulike asiatiske land er like og dermed bør kategoriseres som henholdsvis afrikanere, asiater eller ikke-vestlige innvandrere. De store kategoriene kan skjule forskjeller mellom grupper fra enkeltland, og inntil det er grunn til å anta at de er like vil jeg behandle dem som ulike.

Teoretisk vil jeg legge meg tett opp til Eriksens sosiale begrep om etnisitet som et aspekt ved en relasjon (Eriksen:2002). Etnisitet, slik han ser det, viser ikke til iboende egenskaper hos personer eller grupper, men til deres grensedragning overfor andre. Dette er en tradisjon som stammer fra Barths klassiske essay "Ethnic groups and boundaries" (Barth:1969). Egenskaper som fungerer som kjennetegn på den etniske gruppen tilskrives av gruppene selv og fungerer som organisatoriske grensemarkører, mente Barth. Dermed beveget han seg bort fra etnisitet som biologiske og kulturelle kjennetegn ved en gruppe og over på den organisatoriske betydningen av etnisk kategorisering slik aktørene selv definerer seg.

Det etniske aspektet kan være et viktig i en relasjon, men det kan også være helt uviktig, selv om de synlige forskjellene er store. Hva som vektlegges i relasjonen avgjøres av personene som samhandler i situasjonen.

Et godt eksempel på etnisitet som definert av aktørene selv er Moermans undersøkelse av Luene i Thailand (Moerman:1968). Da han spurte Luer hva som kjennetegnet akkurat deres

etniske gruppe viste de til kulturelle kjennetegn de delte med andre etniske grupper i området. De hadde ikke noe avgrenset område som var deres eget, det var ikke noe spesielt med måten de levde på, de hadde ingen egne tradisjoner, ikke eget språk og ikke egen religion. Men de kalte seg en etnisk gruppe. Moermans avgrensning av den etniske gruppen ble "someone is Lue by virtue of believing and calling himself Lue and acting in ways that validate his Lueness" (Moerman 1965:1219). Med andre ord var det Luene selv som avgrenset hvem de var, ikke ved hjelp av å være annerledes, men ved å definere seg som annerledes. Dette er et sentralt poeng ved den antropologiske definisjonen av etnisitet; det finnes ingen etniske forskjeller hvis ingen i situasjonen definerer de etniske forskjellene som relevante.

Flere studier av innvandrere på arbeidsmarkedet har sett på synlige minoriteter. En av de mest kjente er Rogstads kvalitative undersøkelser på fire norske bedrifter (Rogstad:2001). I møtet med nordmenn vil etnisitet i mange tilfeller være et viktig kriterie for klassifikasjon, og synlige minoriteter vil sannsynligvis i noen tilfeller bli utsatt for negativ klassifisering fordi de er synlig forskjellige. Men selv om forskjellene er synlige behøver ikke etnisitet være viktig i samhandling med nordmenn. Iranske leger vil i de fleste tilfeller bli behandlet som leger av sine pasienter, ikke som iranere eller synlige minoriteter.

Det er, som nevnt, grunn til å tro at forskjellen mellom ulike grupper synlige minoriteter er stor. På samme måte som nordmenn reagerer på å bli kalt "gringos" i Latin Amerika, med en implisitt antagelse om at alle "gringos"³ skulle være like, er det grunn til å tro at de grove klassifikasjonene som ikke-vestlige, Asiater, Afrikanere skjuler store forskjeller, både mellom etniske grupper og mellom land. Fra norsk ståsted er det lett å sette likhetstegn mellom hvilket land man er født og oppvokst og ens etniske tilhørighet. Dette er en antagelse det ikke nødvendigvis er grunnlag for. Et eksempel er kurderne, som kan være født og oppvokst i Tyrkia, Iran, Irak, Aserbadsjan eller Syria. Likevel definerer de seg som en etnisk gruppe: kurdere.

I mitt datamateriale er det, som nevnt, ikke mulighet for å se på aktørenes etnisitet slik de selv definerer den. I stedet må jeg nøye meg med å se på hvilket land de er født i. Dette kan skjule forskjeller mellom grupper fra samme land. Løsningen med å se på enkeltland er likevel vesentlig bedre enn å se på større kategorier som "synlige minoriteter", "ikke-vestlige" eller

³ "Gringo" er den spanske kortformen for "green go home" og henviser til amerikanske soldater som ble oppfordret til å dra tilbake der de kom fra. Nå brukes uttrykket stort sett som en nedlatende slengbemerkning til forbigående turister med lys hud og blå øyne.

”Afrikanere” og ”Asiater”. Ved å se på de store kategoriene ville jeg antatt, uten å ha grunnlag for det, at alle som kommer fra samme verdensdel deler en del trekk som er avgjørende for hvordan de greier seg på arbeidsmarkedet i Oslo. Strbac (Strbac:2003) viste empirisk i sin hovedoppgave at det er store forskjeller i inntekt mellom personer fra enkeltland, og at det derfor er fruktbart å se på personer fra enkeltland. Strbacs datamateriale baserte seg på en survey med få enheter. Derfor inkluderte han kun på noen få land i analysen. I denne oppgaven har jeg et mye større datamateriale og dermed muligheten til å se på mange flere land.

En annen grunn til å se på enkeltland er likhet med tanke på innvandringsårsak. Det er grunn til å tro at innvandrere fra samme land kan ha samme innvandringsårsak. Mange av vietnamesere, for eksempel, kom som båtflyktninger etter den amerikanske tilbaketrekningen i 1975 (Brochmann:2003). Svært mange av de første pakistaneerne kom til Norge som arbeidsimmigranter, mens de etter hvert i stadig økende grad kommer på grunnlag av familiegjenforening (Brochmann, Rogstad et al.:2002). Innvandrere som kommer fra samme land har dessuten hatt relativt like muligheter til utdanning i hjemlandet. Jeg vil likevel i liten grad komme inn på detaljer om enkeltland. Det vil føre for langt i en masteroppgave. Ved empirisk å fokusere på enkeltland håper jeg likevel å kunne bidra med ny kunnskap om forskjellene mellom ulike innvandrergrupper på arbeidsmarkedet i Oslo. I det neste avsnittet vil jeg kort gjennomgå tidligere studier av innvandrere på arbeidsmarkedet.

3.HVA VET VI FRA TIDLIGERE FORSKNING?

Det er gjort en del forskning på innvandrere på arbeidsmarkedet i Norge. I gjennomgangen nedenfor vil jeg fokusere på kvantitative studier. Det er også gjort noen kvalitative studier, hvorav Rogstads (Rogstad:2000; Rogstad:2001) og Sollunds (Sollund:2004) doktorgradsavhandlinger er de to største. Deres hovedfunn, sammen med funn i noen mindre, kvalitative undersøkelser, vil jeg benytte meg av i teorikapitlet. Kvalitative studier kan bidra med innsikt i hvilke mekanismer som virker mellom aktørene på mikronivå og som fører til de mønstrene vi ser i kvantitative studier. Kvantitative studier kan på sin side gi oversikt og peke ut nye interessante områder for kvalitative studier. Nedenfor vil jeg gjengi noen av de viktigste funnene i kvantitative studier av innvandrere på arbeidsmarkedet.

1. INNTEKT

Det er bredt dokumentert at innvandrere fra Øst Europa og ikke-vestlige land tjener mindre enn nordmenn (Hayfron:1990; Hayfron:1995; Longva, Raaum et al.:1996; Longva and Raaum:1997; Hayfron:1998; Hayfron:1998; Longva and Raaum:2000; Hayfron:2001; Barth, Raaum et al.:2002; Barth, Raaum et al.:2002; Hayfron:2002; Lund and Friberg:2004); (Røed:2005) (Strbac:2003; Støren:2004; Wiborg:2004) (Østby:2004) (Djuve 2005).

Barth, Raaum et al. 2002 finner at innvandrere er mer utsatt for økonomiske konjunkturer enn nordmenn. Særlig de som akkurat har kommet til landet er utsatt for lavkonjunkturer. De trenger lenger tid for å hente inn inntektsgapet til nordmenn enn de som kom i perioder med høykonjunktur. Deres hovedkonklusjon er at det tar tid for innvandrere å etablere seg i Norge, og at det kan forklare noe av inntektsforskjellen i forhold til nordmenn.

Også internasjonal forskning viser stort sett at immigranter tjener mindre enn den nasjonale befolkningen (Borjas:1995) (Chiswick:1998) (Doeringer and Piore:1971) (Longva and Raaum:2000) (Rooth:2003). Doeringer og Piore trekker frem immigranternes arbeidsmarked i USA som et typisk eksempel på lavtlønnsyrker med lav jobbsikkerhet og få karrieremuligheter. Dette kalte de konkurranseutsatt (eller eksternt) arbeidsmarked, fordi konkurransen om jobbene stort sett foregikk på det åpne arbeidsmarkedet. Konkurranse om jobbene gjør at lønningene er lave.

Økonomen Borjas (Borjas:1994; Borjas:1995; Borjas:1995) har funnet at innvandregrupper i USA fortsetter å tjene mindre enn majoritetsbefolkningen også flere generasjoner etter at de først ankom. Immigrantene har altså et negativt ”vedheng” de har problemer med å bli kvitt. Dette ”vedhenget” begrepsfester Borjas som etnisk kapital, som han operasjonaliserer som foreldregenerasjonens gjennomsnittlige utdanning.

2. HUMAN KAPITAL⁴ KAN FORKLARE NOE AV INNTEKTSFORSKJELLEN MELLOM INNVANDRERE OG NORDMENN

En felles faktor i tidligere forskning er at noe av inntektsforskjellen mellom innvandrere og nordmenn forsvinner ved kontroll for human kapital (Barth:2002) (Raaum, Torp et al.:1997)

⁴ Jeg vil komme mer inn på begrepet i teorikapitlet.

(Strbac:2003) (Hayfron:2001). Det er vanlig å operasjonalisere human kapital som utdanning. Lengst i retning av å operasjonalisere utdanning har Wiborg (Wiborg:2004) gått. Han sammenlignet personer med høyere utdanning, i samme fag og med samme karakterer, og fant at selv med like mye formell human kapital tjener ikke-vestlige innvandrere vesentlig mindre enn nordmenn. Til tross for at Wiborg så på en svært selektert gruppe tjente altså innvandrere vesentlig mindre enn nordmenn. Dette er i tråd med de fleste andre studier referert over.

3. NÆRINGER

Flere undersøkelser tyder på at innvandrere arbeider i andre næringer enn nordmenn. Djuve (Djuve:2005) finner at sannsynligheten for å ha minst 10% ikke-vestlige innvandrere er størst i virksomheter innen renholdsringen, hotell og restaurantnæringen, næringsmiddelvirksomhet, dagligvare, førskole og grunnskole samt helse- og sosialnæringen. Hun finner også at plassering i Akershus/Oslo-området er gunstig og at lav fagforeningsgrad også ser ut til å ha en positiv effekt på sannsynligheten for å ansette mer enn 10% ikke-vestlige innvandrere.

SSB har også statistikk på at innvandrere arbeider i andre næringer enn nordmenn, og at de særlig er representert innen rengjøring, varehandel og hotell- og restaurantnæringen (Østby:2004). Også Friberg og Lund (Friberg:2004) rapporterer at innvandrere er mer representert innen rengjøringsnæringen og hotell- og restaurantnæringen enn nordmenn.

Det er gjort få analyser av hvilken effekt segregering til næringer har på inntekt. Hovedoppgaven til Strbac (Strbac:2003) og påfølgende artikkel (Strbac and Ringdal:2003) finner at 4,6% av variasjonen i timelønn (Strbac 2003:63) og 8,9% av årslønn (Strbac 2003:82) for kan tilskrives at seleksjon til ulike næringer. Strbac og Ringdal hadde kun innvandrere i datamaterialet. Næringene de inkluderte var helse- og sosialtjenester, transport- og kommunikasjon, offentlig-, sosial- og privat tjenesteyting og handels- hotell- og restaurantvirksomhet i sine analyser og finner store lønnsforskjeller mellom næringer. Oppgaven baserer seg på en spørreundersøkelse⁵ med relativt få antall enheter. Derfor kontrolleres det for færre næringer enn SSB har med i sin oversikt over hvilke næringer innvandrere arbeider i (Østby:2004).

⁵ SSB-undersøkelsen "Levekår blant innvandrere 1996", koblet sammen med registerdatafiler for inntekt, utdanning og fødeland.

Hansen (Hansen:2000) viser i en artikkel om lønn for kandidater med høyere utdanning at det er forskjeller mellom fag når det gjelder lønnsforskjell mellom innvandrere og nordmenn. Medisinutdannede innvandrere tjener faktisk mer enn nordmenn, til tross for dårligere karakterer. Det tyder på at karakterer betyr mindre for lønn enn hvilket fag man tar, noe også Mastekaasa (Mastekaasa:2000) har vist. For samfunnsvitere finner Hansen at lønnsforskjellen mellom innvandrere og nordmenn er relativt stor, mens den er mindre for realister og sivilingeniører. Arbeidstid er en viktig kontrollvariabel i Hansens analyse. Analysene tyder på at ikke-vestlige innvandrere med kort botid har vanskeligheter med å få en stabil tilknytning til arbeidsmarkedet, selv om de har fullført høyere utdanning (2000:230).

Det som foreløpig ikke er gjort er å se på hvilken betydning næringstilknytning har for innvandrere i Oslo. Det er heller ikke gjort systematiske analyser på segregering *innad i* næringer, verken for Oslo eller for landet som helhet. Dette er to kunnskapshull jeg vil forsøke å fylle med denne oppgaven.

4. ARBEIDSLEDIGHET

Det er bredt dokumentert at innvandrere har høyere sannsynlighet enn nordmenn for å være arbeidsledige. De siste tallene fra Statistisk Sentralbyrå viser at innvandrere har tre ganger så høy sannsynlighet for å være arbeidsledige som befolkningen sett under ett (SSB:2005). Mest utsatt er innvandrere fra afrikanske land, mens vestlige innvandrere ikke er vesentlig mer utsatt enn nordmenn. Den gode nyheten er at arbeidsledigheten blant innvandrere er synkende⁶ (SSB:2005).

Kjelsrud (Kjelsrud:1992) viser at innvandrere fra den tredje verden var mer utsatt for arbeidsledighet i lavkonjunkturen på slutten av 80-tallet enn nordmenn. Det viser seg også at ankomsttidspunkt, i tillegg til botid, er avgjørende for hvordan minoriteter greier seg på arbeidsmarkedet.

I denne oppgaven vil jeg bevege meg bort fra å se på de som er arbeidsledige til å se på de som er i arbeid.

⁶ I rapporten utgitt 28.08.2005 har arbeidsledigheten gått ned fra 9,8% i 2. kvartal 2004 til 9% i 2. kvartal 2005.

4.OPPGAVEN VIDERE

I det neste kapitlet vil jeg presentere teorier som leder til testbare hypoteser. Det er et relativt ambisiøst teorikapittel, hvor jeg argumenterer for at tillit og segmentteori kan supplere human kapital teori som det dominerende perspektivet innen kvantitative studier av innvandrere på arbeidsmarkedet i dag.

Deretter vil jeg presentere datamaterialet og metodene som vil bli benyttet i empirikapitlene. Alle relevante variabler blir grundig beskrevet og forsvart.

Deretter kommer empirikapitlene. Først et deskriptivt kapittel om hvilke næringer innvandrere arbeider i, så et kapittel om hvor høy odds ulike innvandrergupper har for å være ustabil tilknyttet arbeidsmarkedet i ulike næringer og til sist et kapittel om forskjeller i yrkesinntekt mellom innvandrere og nordmenn innad i hver næring.

1. INNLEDNING

Teorikapitlet er lagt opp i to hoveddeler. I den første delen presenterer og drøfter jeg to teoretiske innfallsvinkler som kan belyse hvordan innvandrere greier seg på arbeidsmarkedet i Oslo med hensyn til hvilke næringer de er overrepresentert i, hva slags arbeidstilknytning de har og hvor mye de tjener innad i hver næring og på arbeidsmarkedet som helhet. De teoretiske innfallsvinklene er ikke gjensidig utelukkende, og jeg vil benytte meg av begge når jeg utleder hypoteser i den andre delen av empirikapitlet. Den første innfallsvinkelen jeg vil ta utgangspunkt i er teori om human kapital, som er en teori om rasjonelle valg. Det varierer hvor sterkt man vektlegger antagelsen om at mennesker handler rasjonelt. I noen tilfeller innebærer rasjonalitetsbegrepet at mennesker maksimerer egennytte i enhver situasjon (Elster:1989). I andre tilfeller opererer man med et ”svakere” rasjonalitetsbegrep, som impliserer at mennesker i snitt forsøker å maksimere egennytte i de fleste tilfeller (Coleman:1988; Goldthorpe:2000:165). Human kapital teori har vist seg å være en svært fruktbar innfallsvinkel til kvantitative studier av innvandrere på arbeidsmarkedet.

Etter å ha presentert human kapital teori på dens egne premisser vil jeg komme med fem innvendinger. I innvendingene vil jeg argumentere for at human kapital teori beskriver en side ved arbeidslivet, men at den overser en annen, nemlig den sosiale siden som består av tillitsbaserte sosiale handlinger innenfor strukturene på arbeidsmarkedet. Den sosiale siden ved arbeidslivet kan være spesielt vanskelig å beherske for førstegenerasjons innvandrere, siden reglene for samhandling både varierer fra arbeidsplass til arbeidsplass og mellom land. Siden samhandling på arbeidsplassen ikke foregår løsrevet fra strukturene på arbeidsmarkedet vil jeg også benytte meg av segmentteori, som er en strukturell teori som også sier noe om hvilke krav til samhandling som stilles i ulike segmenter av arbeidsmarkedet. Segmentteori er tidligere blitt brukt som teoretisk innfallsvinkel til å studere inntektsforskjeller mellom innvandrere og nordmenn i ulike næringer (Strbac:2003). Strbac operasjonaliserte hver næring som et segment og argumenterte for at antallet segmenter man ser på bør tilpasses datatilfanget. I denne oppgaven vil jeg se på hver næring som et segment, men jeg vil også forsøke å indikere ulike segmenter innad i hver næring ved å se på inntektsforskjeller mellom innvandrergupper og nordmenn i næringene og ulike gruppers sannsynlighet for å være

ustabilt tilknyttet næringene⁷. Segmentteorien er her en fruktbar innfallsvinkel. Ved å supplere human kapital teori med tillit og segmentteori håper jeg å gi et mer realistisk og helhetlig bilde på innvandreres situasjon på arbeidsmarkedet i Oslo enn om jeg bare så på human kapital teori.

Til tross for at jeg vil se på enkeltland i analysene vil jeg i liten grad presentere teori som kan forklare disse forskjellene. I stedet for å anta at alle som kommer fra ikke-vestlige land er like, vil jeg anta at de er forskjellige, og se på likhet (i de tilfellene det forekommer) som et funn. Under gjennomgangen av strukturelle teorier vil jeg imidlertid se på nettverksteori og bruke det som et utgangspunkt for en hypotese om at grupper fra enkeltland har ulikt utkomme på arbeidsmarkedet. Kulturelle forklaringer vil jeg ikke komme inn på siden det er i strid med måten jeg avgrenset og definerte etnisitet i innledningen. Hvis etnisitet er en prosess der grensene mot andre grupper hele tiden forhandles og reforhandles endres kulturelle trekk ved en gruppe som en del av denne grensedragningsprosessen. Kulturelle forklaringer har som utgangspunkt at en gruppe *er* på den ene eller andre måten, altså som om ”kultur” skulle være en ”stivnet form”. Et slikt syn på kultur tar ikke høyde for gjensidige tilpasningsprosesser i møte med majoritetskulturen. I stedet for å anta at grupper har visse kulturelle kjennetegn som er avgjørende for hvordan de greier seg på arbeidsmarkedet og lete etter disse kjennetegnene, vil jeg anta at grupper endrer seg som følge av kontakt med majoritetsbefolkningen og lete etter andre forklaringsvariabler. Dette er i tråd med den definisjonen av etnisitet jeg gjorde i innledningen.

I den andre delen av teorikapitlet benytter jeg teoriene til å utlede konkrete hypoteser til hvert av empirikapitlene senere i oppgaven. Jeg vil nå presentere human kapital-begrepet slik det brukes innen økonomisk og sosiologisk teori.

2.HUMAN KAPITAL – MENNESKER SOM RESSURS

Human kapital viser til den enkeltes produktivitetsevne og avhenger av forhold som utdanning, medfødte egenskaper og arbeidserfaring. Utgangspunktet til Mincer (Mincer:1958), en av økonomene bak begrepet, var at evner var normalfordelt som en Gauss-kurve, men at lønnsforskjeller likevel ikke fulgte normalfordelingskurven. Grunnen Mincer pekte på var at personer investerte ulikt i utdanning, som igjen påvirket deres produktivitetsevne. Ved å investere

⁷ Med ”ustabilt tilknyttet” menes det å arbeide bare deler av året i en bedrift. Dette vil bli mer presist definert i neste kapittel.

i utdanning investerer man samtidig i egen produktivitet, som igjen gir økt utbytte på arbeidsmarkedet. Ulik investering i utdanning kunne altså forklare lønnsforskjeller mellom personer som ellers hadde like evner (Mincer:1958). Det ligger en forutsetning i resonnetet om at personer med utdanning havner i jobber hvor utdanningen deres er relevant.

Gary S. Becker (Becker:1964) er den andre kjente opphavsmannen til human kapital begrepet. I forhold til Mincer utvidet Becker begrepet om human kapital. I tillegg til formell utdanning innså Becker viktigheten av andre måter å investere i arbeidstakernes produktivitetsevne. I tillegg til å se på formell utdanning mente Becker at intern opplæring var viktig for den enkeltes produktivitetsevne. Han skiller mellom bedriftsspesifikk opplæring, altså opplæring som ikke kunne brukes i andre bedrifter, og generell opplæring, som kan overføres til andre bedrifter. Personer som har investert mye i bedriftsspesifikk opplæring vil ha mindre å tjene på å skifte bedrift enn de med generell opplæring, siden de sistnevnte vil kunne ta med seg kompetansen, mens de førstnevnte vil måtte læres opp på nytt. Personer som lærer fort mottar mer opplæring enn personer som ikke lærer fullt så fort. På den måten forsterkes evneforskjeller som var til stede i utgangspunktet. Også investering i arbeidstakernes fysiske og mentale helse kan øke produktiviteten ved å minske sykefraværet og øke innsatsen på arbeidsplassen (Becker:1964).

Flytting og emigrering nevnes også i Beckers klassiske artikkel som måter å investere i egen produktivitetsevne (1962:27). Å flytte til et sted hvor man får mer økonomisk utbytte for det man kan og/eller vil arbeide med blir ansett som rasjonelt. I tråd med tankegangen om tilbud og etterspørsel mener Becker at man leter lenger unna, også i andre land, om man ikke finner arbeid i nærheten av der man bor. Det Becker ikke tar opp er transformasjonen av human kapital på tvers av landegrenser. Det er ikke gitt at den kapitalen som gir uttelling i Sri Lanka lar seg overføres til norske forhold. Hvilke utdanninger og ferdigheter som verdsettes på arbeidsmarkedet kan i stor grad sies å være nasjonalt betinget. Når kapital overføres fra et annet land til et annet må en regne med å miste noe på veien. I tillegg innebærer emigrering en kostnad i seg selv, både sosialt, emosjonelt og økonomisk (Piore:1979).

1.HUMAN KAPITAL I DAG

Human kapital begrepet står fortsatt svært sterkt i dag, særlig innen økonomiske miljøer, men også innen sosiologi. Borjas (Borjas:1995), Becker og Tomes (Becker:1986), Birkelund

(Birkelund:1992), Coleman (Coleman:1988), Colbjørnsen (Colbjørnsen:1983), Hansen (Hansen:1995) (Hansen:2000), Mastekaasa (Mastekaasa:2000), Rooth og Ekberg (Brochmann, Rogstad et al.:2002) og er blant de mange som benytter seg av begrepet human kapital til å forklare forskjeller i lønn på arbeidsmarkedet. I de fleste tilfeller operasjonaliseres human kapital som formell utdanning, og resonnementet er stort sett at høyere utdanning gir høyere lønn. I Norge, som i mange andre land, er formell utdanning innbakt i lønssystemet, både i form av krav til utdanning for å bli ansatt og i form av belønning for allerede ansatte. Formelle kvalifikasjoner har en positiv effekt på lønn også for innvandrere, noe blant annet Wiborg (Wiborg:2004) har vist. Wiborg fant imidlertid at selv etter kontroll for utdanning og karakterer sto noe av inntektsforskjellen mellom innvandrere og nordmenn igjen som uforklart variasjon. Strbac fant i sin hovedoppgave fra 2003 at innvandrere fikk relativt liten utbytte av utdanning fra utlandet, mens utdanning i Norge ga en mer positiv effekt.

Human kapital er mer enn utdanning. Blant annet snakker man om oppgavespesifikk (eller bedriftsspesifikk) human kapital som er den kunnskapen man må ha for å kunne utføre en spesialisert jobb i en bedrift, (Becker:1964) og kulturspesifikk (eller landspesifikk) human kapital, som er den kunnskapen man trenger for å lykkes på arbeidsmarkedet i et land (Chiswick:1978) (Chiswick:1998) (Rooth:2003). Disse studiene måler sjeldent kulturspesifikk eller landspesifikk human kapital direkte. I stedet er det vanlig å se på botid, og de fleste studier viser at økt botid gir høyere lønn. Den kanskje viktigste formen for kulturspesifikk human kapital er språk, men studier som inkluderer språk viser at betydningen ikke nødvendigvis har den sterke positive effekten man forventet på forhånd (Hayfron:2001) (Strbac:2003). Det kan altså være andre typer kulturell kompetanse som øker ved økt botid og som gjør at botid har en positiv innvirkning på inntekt. Det er grunn til å tro at nordmenn har mer kulturspesifikk human kapital enn innvandrere, og at innvandrere som har bodd i Norge lenge har mer kulturspesifikk human kapital enn innvandrere som har bodd i Norge i kort tid. Kulturspesifikk human kapital lar seg ikke måle direkte med registerdataene denne oppgaven baserer seg på, men det lar seg måle indirekte ved å se på botid. Botid vil derfor inkluderes i analysene som en selvstendig human kapital variabel.

Det er bredt dokumentert at de fleste innvandregrupper har mindre formell human kapital i form av utdanning enn nordmenn (Dæhlen:2001) (Fekjær:2005), og det er også grunn til å tro at innvandrere har mindre landspesifikk human kapital enn nordmenn. Dette kan være noe av årsaken til lønnsforskjellen mellom innvandrere og nordmenn som tidligere studier finner. Lavere

human kapital kan også tenkes å ha innvirkning på hvilke næringer innvandrere får innpass i og sannsynligheten de har for å være ustabil tilknyttet arbeidsplassen. Allerede i Mincers artikkel fra 1958 (Mincer:1958) påpekes lønnsvariasjonen mellom næringer ("industries" hos Mincer). Dette er vel så mye et empirisk funn som en teoretisk konsekvens av human kapital begrepet. Mincer mener at næringsforskjeller eksisterer "no matter what boundaries are imposed on the concept of industry" (1958:299). Hovedforskjellen mellom næringer er, ifølge Mincer, ulik grad av "human-capital-ratio". Med det mener han andelen med høyere utdanning innen næringen.

Jeg vil nå komme med fem målrettede innvendinger mot human kapital begrepet. Målet er å vise områder i empirien begrepet ikke favner om, men som kan gi spesielle utfall for innvandrere. Innvendingene peker alle i retning av tillit og segmentteori, som blir presentert senere i kapitlet og som jeg mener med fordel kan supplere neoklassisk økonomisk teori for å besvare problemstillingene i denne oppgaven.

2.FØRSTE INNVENDING : PRODUKTIVITETSEVNE ER IKKE DET ENESTE SOM VEKTLLEGES VED ANSETTELSE

I human kapital begrepet ligger det en antagelse om at arbeidsgiverne velger den mest produktive arbeidstakeren fordi dette lønner seg for bedriften. Produktivitet er et objektivt mål⁸, og aktørperspektivet som ligger til grunn innen økonomisk teori tilsier at de som ansettes ses på som produsenter. Men produktivitet er bare ett aspekt ved relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og også mellom arbeidstakere i samme bedrift. Selv om produktivitetsevne i seg selv er et svært viktig aspekt, viser kvalitative undersøkelser at det ikke er det eneste aspektet som skiller kandidater til en stilling (Rogstad:2001) (Sollund:2004) (Granovetter:1983). Usikkerheten ved ansettelser er alltid stor, og kunnskapen om kandidatens reelle produktivitet er alltid begrenset. Den viktigste risikoen som nevnes i neoklassisk økonomisk teori knytter seg til produktivitetsevnen til de som ansettes. Likevel vil arbeidsgiver kunne begrunne sitt valg av kandidat med henvisning til antatt produktivitet.

Hvis innvandrere ble oppfattet av arbeidsgiver som like produktive som nordmenn kunne man anta at de greier seg like bra på arbeidsmarkedet. Det viser seg at innvandrere tjener dårligere enn

⁸ Denne kritikken er inspirert av Habermas (Habermas:1984)sin kritikk av rasjonell valgteori for å være endimensjonal og overse den sosiale koordineringen som eksisterer når mennesker samhandler.

nordmenn på arbeidsmarkedet, selv om arbeidsgivere mener innvandrere gjør en minst like god jobb som nordmenn. Sitatet fra Rogstad illustrerer:

”Om arbeidsgivere systematisk har erfart at personer med synlig minoritetsbakgrunn gjør en dårligere jobb enn norske arbeidstakere, kunne det vært en forklaring på hvorfor arbeidsgivere foretrekker nordmenn. En slik tese blir imidlertid ikke bekreftet av det empiriske materialet (...) Snarere syntes arbeidsgivernes oppfatning å være motsatt” (Rogstad 2001:183)

Også Sollund finner at innvandrere oppfattes som god arbeidskraft av arbeidsgiverne, men at de likevel har dårligere mobilitet oppover i bedriftshierarkiet enn nordmenn⁹. (Sollund:2004).

Det bør nevnes at ansettelse og avlønning ikke nødvendigvis er det samme. Arbeidsgivere antas å ansette på grunnlag av antatt produktivitet. Men når personer først er ansatt vil intern mobilitet, sosial tilpasningsevne, posisjon i bedriften og en rekke andre faktorer være avgjørende for lønnsutviklingen til arbeidstakerne.

Ensidig fokus på produktivitetsevne for å forklare ansettelser og avlønning, slik human kapital begrepet legger opp til, vil altså ikke fortelle hele historien om hvordan innvandrere greier seg på arbeidsmarkedet.

3.ANDRE INNVENDING: PRODUKTIVITET AVHENGER AV TRIVSEL

Innen det neoklassiske økonomiske paradigmet antas det at en persons produktivitet er mer eller mindre konstant. Riktignok skriver Becker at arbeidsgivere kan investere i arbeidstakernes produksjonskapasitet ved hjelp av intern og ekstern opplæring, treningstilbud som bedrer arbeidstakernes helse og frynsegoder som gjør arbeidstakerne motiverte (Becker:1964). Likevel mener jeg økonomisk teori undervurderer betydningen av trivsel for den enkeltes produktivitet. Mye nyere (og en del eldre) ledelselitteratur vektlegger trivsel for å få arbeidstakere til å yte bedre i en organisasjonskontekst (Sørhaug:1996). Det er grunn til å anta at en potensielt produktiv arbeidstaker som mistrives vil gjøre en dårligere jobb enn en med mindre potensial, men som yter etter beste evne.

⁹ En viktig grunn til at Sollunds informanter har dårlig intern mobilitet er et ønske om å bli værende på stuepikeavdelingen, samt at intern mobilitet på det ene hotellet faktisk innebærer lavere lønn.

Et empirisk eksempel er forskjellen mellom de to hotellene Sollund undersøkte. De filippinske stuepikene på ”Hygge” hadde et godt sosialt miljø og var integrerte om hotellets mål om å ”produsere” rene rom. Derfor la de ned større stolthet og innsats i arbeidet sitt enn stuepikene på ”Stil”, som hadde dårligere sosialt miljø og var mindre integrert om hotellets produksjonsmål (Sollund:2004). Human kapital begrepet rommer i liten grad forskjeller i produktivitet som skyldes variasjoner trivsel og sosialt miljø.

Poenget i forhold til økonomisk teori er at trivsel ikke kan investeres i på lik linje med utdanning. Trivsel krever tillit i et sosialt miljø, og det må skapes på hver enkelt arbeidsplass. Forholdene kan legges til rette for trivsel (jmfør Becker (1964), men å organisere en firmafest der ingen av deltakerne liker, eller kjenner, hverandre vil neppe bidra vesentlig til produktiviteten. For at arbeidstakerne skal samles rundt bedriftens mål og gjøre målene til sine egne må arbeidstakere og ledelsen kommunisere bra seg imellom og ha tillit til hverandre. Dette peker i retning av neste innvending.

4. TREDJE INNVENDING: LANGSIKTIG PRODUKTIVITET AVHENGER AV TILLIT

Human kapital legger opp til at produktivitet er en egenskap ved mennesker som avhenger av tillærte ferdigheter og medfødte evner. Begrepet skiller ikke mellom langsiktig og kortsiktig produktivitet for bedriftene. Det har den konsekvensen at den ansatte som anses å være mest gunstig for bedriften på kort sikt også anses å være den mest gunstige for bedriften på lang sikt. Riktignok skriver Becker (Becker:1964) om intern opplæring som en strategi for å binde arbeidstakere til seg og øke produktiviteten på lang sikt. Særlig bedriftsspesifikk intern opplæring antas innen human kapital teori å være gunstig for å binde arbeidstakere til seg, siden arbeidstakere ikke kan ta med seg bedriftsspesifikke ferdigheter til andre bedrifter. Dermed blir det mer rasjonelt for arbeidstaker å bli værende i bedriften enn å skifte jobb. Denne måten å se langsiktig produktivitet på bygger på en forutsetning om at alle med lik human kapital i utgangspunktet vil øke produktiviteten til bedriften tilnærmet like mye som følge av intern opplæring og arbeidserfaring. De sosiale forholdene på bedriften blir oversett. Ifølge denne logikken skulle innvandrere med mye human kapital være like attraktive for arbeidsgivere på lang sikt som nordmenn.

Empirisk ser det imidlertid ut til at en del arbeidsgivere skiller mellom langsiktige og kortsiktige hensyn når de ansetter nye medarbeidere. Et funn i flere kvalitative undersøkelser innebærer at den langsiktige produktiviteten i bedriftene anses å være avhengig av at de ansatte ”passer inn” i bedriftens sosiale miljø og at dette er avgjørende for hvor i arbeidsorganisasjonen innvandrere blir ansatt og om de blir ansatt i hele tatt. Usikkerheten om hvorvidt en person med synlig minoritetsbakgrunn kan bidra positivt til det sosiale miljøet på lang sikt fremheves av Rogstad som en av årsakene til at nordmenn foretrekkes fremfor synlige minoriteter. (Rogstad: 184). Også Djuve (Djuve:2005) finner i en kvantitativ undersøkelse at ikke-vestlige innvandrere i større grad arbeider i næringer og bedrifter der arbeidsgivere kan redusere ansettelsesrisikoen ved å ansette på kortsiktig basis, enten i midlertidige stillinger eller i vikariater.

Å ”passe inn” krever sosiale egenskaper i tillegg til at man ikke gjør en så dårlig jobb at medarbeiderne og arbeidsgiver reagerer. Grensene mellom hvem som er innenfor og hvem som er utenfor markeres sosialt (ifølge Rogstad) og det kan antas at det sosiale aspektet er viktig for langsiktig produktivitet. På kort sikt kan det tenkes at den viktigste risikoen ved ansettelse være ren produktivitetsevne hos den enkelte. På lang sikt er det grunn til å tro at de ansatte vil være mer produktive om de har et tillitsbasert sosialt miljø som arbeider sammen for arbeidsorganisasjonens mål. Dette gjelder både forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker og forholdet mellom arbeidstakere.

Rogstad (2001) fremhever noen aspekter ved det sosiale hos minoritetene som gikk igjen på alle fire arbeidsplassene han undersøkte og som han mente kunne forklare hvorfor nordmenn ble foretrukket fremfor innvandrere av arbeidsgiver. Dette var særlig viktig for sentrale stillinger. Egenskapene han trakk frem ved minoritetene var overdreven respekt for ledelsen, manglende forståelse av sosiale situasjoner, misforståelse av humor, frykt for å si fra om feil og manglende initiativ (Rogstad 2001:kap. 8 og 9). Ferrari de Carli fant at innvandrere på AS Sporveien stort sett satt for seg selv i pausene (Ferrari de Carli:1993). Også Sollund (2004) skriver at minoritetskvinnene hun intervjuet var lite sosiale utenfor sin egen gruppe, selv om hun fant et svært interessant unntak. På ”Hygge”, der alle stuepikene var filippinske og hadde arbeidet lenge, var det sosiale miljøet på stuepikeavdelingen svært godt. Alle kjente hverandre, og alle på avdelingen var ”som en stor familie” (s61). Forholdet til husøkonomen var et nært tillitsforhold, noe som gjorde at alle ytet mer enn det man kunne forvente av dem. Samtidig gjorde det gode

sosiale miljøet at mobiliteten både internt og eksternt var liten¹⁰. Sollund argumenterer for at tillitsforholdet mellom filippinerne og ledelsen gjorde at filippinerne var god og stabil arbeidskraft. Tillitsforholdet baserte seg på at alle kjente hverandre godt og stilte opp for hverandre. Den norske husøkonomen hjalp filippinerne i privatlivet hvis det var behov for det, og hadde kjempet mot oppsigelser i en periode hotellet gikk dårlig. Til gjengjeld tok filippinerne selv initiativ til å få jobben gjort. De styrte praktisk talt avdelingen selv. Den langsiktige produktiviteten på hotellet ble sikret ved hjelp av et personlig tillitsforhold, som kom i tillegg til det økonomiske forholdet hotellet hadde til sine ansatte (Sollund:2004).

5.FJERDE INNVENDING: TILLITSBEGREPET BLIR EN SELVMOTSIGELSE INNEN ET RASJONELT PARADIGME

I forrige avsnitt gjenga jeg noen empiriske undersøkelser hvor funnet er at tillit er av avgjørende betydning for hvordan innvandrere greier seg på arbeidsmarkedet. Innen det neoklassiske økonomiske paradigmet er tillitsbegrepet problematisk.

Et eksempel på en teoretiker som kritiserer tillitsbegrepet slik det ofte brukes innen rasjonell valgteori er transaksjonsøkonomen Williamson (Williamson:1993), som kritiserer Colemans (Coleman:1988; Coleman:1990) og Gambettas (Gambetta:1990) bruk av tillitsbegrepet. Både Coleman og Gambetta er sosiologer som skriver innen et rasjonelt paradigme og bruker tillit som forklaring. Problemet er at de opererer innenfor et endimensjonalt paradigme¹¹ med rasjonalitet som hovedbegrep og enkeltpersoners rasjonelle kalkyler som fokus. Tillit er et relasjonelt begrep, og tillit forutsetter samhandling og samarbeid mellom flere mennesker. Om man forsøker å redusere tillit til et element i enkeltpersoners rasjonelle kalkyler ender man lett med en selvmotsigelse. Williamson (Williamson:1993) mener Coleman (Coleman:1988; Coleman:1990) og Gambetta (Gambetta:1990) motsier seg selv. Innen det rasjonelle paradigmet, skriver Williamson, ender man med et begrep om tillit som innebærer at man har tillit fordi det lønner seg. Tillit kan ikke reduseres til mål og midler, mener Williamson, fordi "calculative trust is a contradiction in terms" (1993:463) Løsningen han foreslår er å se utelukkende på rasjonalitet som mekanisme, og

¹⁰ Her bør det nevnes at de økonomiske incentivene for mobilitet heller ikke var til stede. Den ene filippinske stuepiken som ble forfremmet mistet muligheten til å tjene ekstra penger på akkord og gikk dermed *ned* i lønn, til tross for at hun ble forfremmet til en mer ansvarsfull jobb.

¹¹ For en utgreiing av hva som menes med at rasjonalitet er et endimensjonalt paradigme se Habermas (Habermas:1984)

viser hvordan Colemans og Gambettas kjente eksempler¹² på tillit kan forklares med rasjonalitet alene. I tillegg legger han til at ”miljøet” for rasjonalitet kan være mer eller mindre gunstig i ulike bedrifter, så heller ikke han fjerner seg helt fra det sosiale aspektet i bedrifter.

Statsviteren Rothstein har også kritisert teorien om rasjonelle valg for et urealistisk tillitsbegrep (Rothstein:2003). Han viser til studier av arbeidslivet som tyder på at tillit fører til økt effektivitet i bedrifter og forvaltning. Et hovedpoeng også hos Rothstein er at tillit ikke lar seg redusere til kostnad-nytte kalkyler. Han mener også at den rasjonalitet er et aspekt ved samhandling, men ikke det eneste viktige aspektet.

Nå har jeg skrevet litt om tillitsbegrepet slik jeg mener det *ikke* bør defineres. Etter den siste innvendingen mot neoklassisk økonomisk teori vil jeg definere tillit slik at det kan brukes som et supplement til rasjonelle kalkyler på arbeidsmarkedet.

6.FEMTE INNVENDING: ANTAGELSEN OM USTRUKTURERTE MARKEDER

Den siste innvendingen er en liten avsporing i forhold til innvendingene så langt. Like fullt er den svært viktig i forhold til problemstillingen min. Human kapital begrepet bygger på en antagelse om et perfekt marked, der den best kvalifiserte arbeidstakeren får den best betalte jobben. Ulikhet skyldes individuelle egenskaper, ulike preferanser og ulike investeringer i egne evner. Det antas at strukturelle kildene til ulikhet på markedet på lang sikt vil forsvinne (Colbjørnsen 1984:54).

Realismen i denne antagelsen kan selvsagt drøftes.

Problemstillingen min er relatert til næringer og forskjeller mellom næringer. Det er grunn til å anta at mulighetsstrukturen innen hver næring er ulik og at det ikke nødvendigvis er enkelt å bevege seg fra en næring til en annen. Nå må det nevnes at Mincer (1958) antok at det fantes lønnsforskjeller mellom næringer, men han antok at disse lønnsforskjellene kunne forklares av ulike krav til utdanning innen næringer. De strukturelle egenskapene Mincer tok hensyn til

¹² Et av Colemans mest kjente eksempler er jødiske diamanthandlere i New York, som bekrefter viktige transaksjoner med et håndtrykk. Et av Gambettas kjente eksempler er taxisjåfører på Sicilia, som forsøkte å åpne en taxisentral hvor kunder kunne ringe og bestille taxi. Det ville alle tjene på, siden alle på den måten får flere kunder. På grunn av omfattende fusk og mistillit blant taxisjåførene ble imidlertid taxisentralen stengt, og de som trenger taxi på Sicilia har ingen andre alternativer enn å praie en på gata. De fleste andre steder fungerer taxisentraler bra, og nettopp *det* er poenget til Gambetta; et slikt system fungerer ikke uten tillit.

forklarte han altså med frie utdanningsvalg på et fritt marked. Det er grunn til å tro at det finnes strukturelle forskjeller mellom næringer som strekker seg utover gjennomsnittlige utdanningskrav. Eksempler er om næringen er mest kapitalintensiv, kunnskapsintensiv eller arbeidsintensiv, om andelen arbeidstakere som arbeider deltid eller har midlertidige kontrakter er høy eller lav, om tilgangen på karrierestiger er god og så videre. Det er ingen grunn til å tro at det innen rengjøringsnæringen er like gode karrieremuligheter som det er innen offentlig administrasjon. Flere næringer kan antas å ha en god del ”dead-end-yrker”. Et av Rogstads hovedfunn er at innvandrere oftere enn nordmenn havner i jobber som kjennetegnes av lav lønn, lite ansvarsfulle oppgaver og få mobilitetsmuligheter (Rogstad:2001). Dette funnet går også igjen i Schierups og Paulsons studier av innvandrere ved en svensk bilfabrikk (Schierup and Paulson:1994). Jeg vil komme tilbake til hvilke konkrete forskjeller jeg forventer å finne mellom næringer.

7. OPPSUMMERING AV HUMAN KAPITAL

Human kapital begrepet er mye brukt innen arbeidsmarkedsforskning og henviser til den enkeltes produktivitetsevne. Denne produktivitetsevnen kan investeres i, for eksempel ved å ta utdanning eller migrere. Innvendingene jeg har fremsatt mot human kapital-begrepet går hovedsakelig på at sosiale relasjoner og tillit overses til fordel for ensidig fokus på rasjonalitet og produktivitet, til tross for at dette fremheves som viktig i kvalitative studier av innvandrere på arbeidsmarkedet. Jeg har også satt spørsmålsteget ved antagelsen om at arbeidsmarkedet er ustrukturert.

3. TILLIT OG STRUKTURELL TEORI

For at teorikapitlet skal være mer i overensstemmelse med funnene i kvalitative studier om hvordan innvandrere selekteres og segregeres på arbeidsmarkedet vil jeg nå forsøke å komme med et supplement til neoklassisk teori generelt og teorien om human kapital spesielt. Jeg vil begynne med å definere tillit og argumentere rundt tillitsbegrepet i forhold til innvandrere på arbeidsmarkedet. Deretter vil jeg presentere segmentteorien¹³ som postulerer at det finnes et

¹³ Segmentteorien er en gammel teori (fra tidlig 70-tall) og det finnes nyere alternativer jeg kunne brukt. Et slikt alternativ er Atkinsons (Atkinson:1984) teori om den fleksible bedrift, som bygger videre på segmentteorien ved å beholde det interne arbeidsmarkedet (som kjennetegnes av det Atkinson kaller ”funksjonell fleksibilitet”), men ved å utvide spekteret av eksterne arbeidsmarkeder. For at den teorien skulle være mer empirisk fruktbar enn segmentteorien måtte jeg imidlertid hatt data om arbeidskontrakt, noe jeg ikke har. Et annet alternativ kunne vært å bruke Goldthorpes arbeidskontrakter, som er grunnlaget for classeskjemaet hans (Goldthorpe:2000). Aksene i classeskjemaet til Goldthorpe er de samme som aksene som skiller et internt fra et eksternt arbeidsmarked, men Goldthorpes skjema er vesentlig mer nyansert. For at Goldthorpe skulle vært empirisk fruktbart burde jeg også hatt kreve yrkesdata, helst i kombinasjon med data om arbeidskontrakt. Siden jeg ikke har disse dataene har jeg valgt å bruke segmentteorien.

internt og et konkurranseutsatt arbeidsmarked. Dette todelte skillet er blitt kritisert og jeg vil gjengi hovedpunktene av kritikken. Målet med fremstillingen er å trekke en linje fra tillit til internt arbeidsmarked. Dette gjør jeg mot slutten av avsnittet. De konkrete hypotesene kommer jeg tilbake til i de empirispesifikke delene mot slutten av kapitlet.

1. TILLIT SOM KILDE TIL ULIKHETER

De fire første kritikkene mot human kapital begrepet peker i retning av en annen mekanisme enn rasjonalitet i arbeidslivet, nemlig sosialitet. Ifølge Sørhaug er ”sosialitet regelen, mens rasjonalitet [er] unntaket”¹⁴. Dessverre definerer ikke Sørhaug sosialitet utover å sette det som en kontrast til rasjonalitet. Utfra sammenhengen fremgår det likevel at sosialitet bygger på tillitsbaserte handlinger.

Jeg argumenterte ovenfor for at tillit kan anses som problematisk innen et rent rasjonelt paradigme. En måte å omgå problemet er å gjøre som Sørhaug (1996), nemlig å behandle tillit og rasjonalitet som separate fenomener. Dette stemmer bra overens med undersøkelsene Rothstein viser til. De viser at både tillit og rasjonalitet forekommer empirisk, men at rasjonalitet er mye mindre utbredt enn rasjonell valgteori forutsetter (2003:159)¹⁵.

Sørhaug mener at moderne arbeidsorganisasjoner eksisterer i spenningsfeltet mellom makt og tillit. Utgangspunktet til Sørhaug er at økonomi som fag har mistet noe av taket på økonomi som en sosial prosess fordi økonomi har et for ensidig fokus på formaliserte markedsmodeller (2003:12). Det han foreslår er en psykologisk økonomi der han bringer det personlige tilbake inn i økonomien. Inspirasjonen er blant annet hentet fra Thorsrud (Thorsrud, Emery et al.:1970).

I stedet for å forsøke å få tillit til å passe inn i et økonomisk, rasjonelt paradigme behandler Sørhaug tillit som et separat fenomen. Tillit mener han ”skaper betingelser for og mobiliserer til handling og samhandling.(...) Tillit handler om å stole på gaven som ennå ikke er gitt, og på at en gave kan bli gitt uten krav om gjenytelse” (Sørhaug 2003:22). Dette krever en tro på hendelser som enda ikke er skjedd. Gulbrandsen, i en litteraturgjennomgang av tillitsbegrepet, definerer tillit

¹⁴ Sørhaug nevner i en bisetning at dette løser det såkalte ”ordensproblemet” eller Hobbes’ problem, altså spørsmålet om hvorfor samfunn ikke faller sammen i alles kamp mot alle.

¹⁵ Rothstein henviser til metaundersøkelser, som baserer seg på mange eksperimenter. En av metaundersøkelsene han viser til er Sally (1995) som benytter 160 eksperimenter med rundt 5000 personer som grunnlagsmateriale.

som ”en holdning eller en innstilling hos en person til en annen person (...) som rommer en forventning om at den andre en gang i nær eller fjern fremtid vil utføre eller avstå fra bestemte bestemte handlinger. Den situasjonen som denne holdningen oppstår i er (...) karakterisert av at den som gir tillit vil lide et følbart tap dersom hans/hennes forventninger om den andres atferd ikke blir innfridd.” (Gulbrandsen:2001) 2001:4, se også (Gulbrandsen:2000). Tillit handler om samarbeid og forventninger til andre personer. Siden man bygger opp kunnskap om og forventninger til personer over tid bygges også tillit over tid.

Det kan antas at man har lettere for å få tillit til personer man har mye kunnskap om fra før, for eksempel på grunn av felles erfaringsbakgrunn. Det kan gi grunnlag for en viss forventning til fremtidige handlemåter. For innvandrere kan språkproblemer og mangel på felles erfaringsbakgrunn bety at det tar lenger tid å bygge opp tillitsrelasjoner til arbeidsgiver og norske medarbeidere. Samtidig kan det tenkes at de trenger mindre tid å bygge tillitsrelasjoner til personer med samme etniske bakgrunn på arbeidsplassen. En mulig konsekvens er etnisk segregering på arbeidsplassen, noe både Sollund og Rogstad finner på de arbeidsplassene de studerer.

På arbeidsplasser bygges tillit blant annet ved å kommunisere rundt felles mål. Felles målorientering var grunnlaget for ”arbeiderkollektivet” i Lysgaards klassiske studie (Lysgaard:1967). Arbeiderkollektivet er et eksempel på et sosialt produksjonsfellesskap. Et nyere eksempel er filippinerne på ”Hygge” som prater om jobben i pausene og deler dagens erfaringer og utfordringer med hverandre (Sollund:2004). Ved å dele erfaringene lærer de av hverandre. En del av det sosiale miljøet på arbeidsplassen dreier seg om egen og andres måloppnåelse. På den måten blir arbeidet meningsfullt utover de direkte belønningene de får i form av lønn og frynsegoder.

Tillit og mangel på tillit som kilde til ulikheter kan ses i forhold til segmentteori, som argumenterer for at sosiale relasjoner¹⁶ er viktigere på det interne arbeidsmarkedet enn på det konkurranseutsatte arbeidsmarkedet. La oss først drøfte segmentteori alene og så trekke linjene fra tillit til internt arbeidsmarked.

¹⁶ Da segmentteorien kom på begynnelsen av 70-tallet var det ingen kjente sosiologer som skrev om tillit. At sosiale relasjoner langt på vei er tillitsbaserte er en innsikt som er kommet til sosiologien senere.

2. SEGMENTTEORI

Den femte kritikken av neoklassisk økonomisk teori gikk på at den ikke tar høyde for strukturelle forskjeller på arbeidsmarkedet. Innen sosiologisk teori er det gjort en del forsøk på å supplere økonomisk teori på dette området. Målet har i de fleste (vellykkede) tilfellene ikke vært å erstatte økonomisk teori, men å utvide fokuset. Et slikt eksempel er Sørhaugs bidrag som nevnt over, et annet er Doeringer og Piore's segmentteori (Doeringer og Piore 1972, Piore 1979). Segmentteorien lanserte skillet mellom internt og konkurranseutsatt arbeidsmarked, der bare det konkurranseutsatte arbeidsmarkedet kan sies å tilsvare økonomenes antagelser om hvordan arbeidsmarkedet er (u)strukturert. Et eksempel hos Doeringer og Piore på konkurranseutsatt arbeidsmarked var immigranternes arbeidsmarked i California. Kjennetegnene var lav lønn på grunn av stor konkurranse om å få jobb, lite utbygde administrative strukturer som "beskyttet" mot markedskreftene og få krav til spesialkunnskap for å utføre jobbene (1972:4). Karrierestiger var så godt som fraværende, og mange arbeidet deltid eller hadde en løs tilknytning til arbeidsplassen.

Doeringer og Piore satte internt arbeidsmarked som en kontrast til det konkurranseutsatte arbeidsmarkedet. Interne arbeidsmarkeder er "designed intentionally to discriminate" (1972:133) og gir fordeler til de som er innenfor, samtidig som det beskytter mot konkurranse utenfra. Internt arbeidsmarked er en strategi for sosial lukkethet ("social closure") som reproducerer fordeler til inn-gruppen. (Kalleberg:1979) (Birkelund:1992).

På det interne arbeidsmarkedet har arbeidsgiver et langsiktig forhold til de ansatte, noe som reflekteres i tilgangen på karrierestiger (med lønnsøkning over tid), stor grad av bedriftsintern opplæring, spesialiserte arbeidsoppgaver og vanebasert bedriftskultur ("customs" i originalteksten). Dette er faktorer Doeringer og Piore mener økonomenes i stor grad har oversett, og som de mener bør supplere neoklassisk økonomisk teori (1972:21-27). La oss se nærmere på bedriftsintern opplæring og spesialiserte arbeidsoppgaver på det interne arbeidsmarkedet. Det er grunn til å anta at disse to kjennetegnene ved internt arbeidsmarked kan være mer fordelaktige for nordmenn enn for innvandrere.

I forhold til min problemstilling er segmentteori interessant fordi den kan si noe om hvilke næringer innvandrere får adgang til og hva slags jobber de får. I tillegg vektlegges sosial tilpasning som en viktig faktor for å lykkes lønns- og karrieremessig på arbeidsmarkedet. Man kan anta at førstegenerasjons innvandrere vil måtte anstrenge seg mer enn nordmenn for å oppnå sosial

tilpasning på arbeidsmarkedet, og utfallene segmentteorien forutsier som følge av dette er direkte relevante i forhold til mine problemstillinger.

3. OPPLÆRING PÅ DET INTERNE ARBEIDSMARKEDET

De fleste arbeidsplasser har sine egne måter å utføre arbeidsoppgaver på. Det er vanlig med spesialiserte arbeidsoppgaver som er unike for arbeidsplassen, og disse må læres både av alle arbeidstakere, både innvandrere og nordmenn. Måten intern opplæring skjer på kan imidlertid gi mer gunstige utfall for nordmenn enn for innvandrere.

Et kjennetegn ved internt arbeidsmarked er at spesialistkunnskap overføres direkte fra erfarne til mindre erfarne arbeidstakere. Mange steder tilbys i tillegg kurs internt, enten på bedriften eller på bedriftens bekostning. Opplæring på arbeidsplassen har den fordelen at opplæringen helt spesifikt dreier seg om de arbeidsoppgavene som skal utføres på jobben. Spesialiserte arbeidsoppgaver gir makt til de med mye erfaring, både fordi arbeidstakerne har monopol på utførelsen av arbeidsoppgavene og fordi arbeidsgiveren er avhengig av at de ansatte med spesialkunnskap lærer opp etterfølgere (Doeringer og Piore 1972:33). Siden ekstern opplæring og formell utdanning ikke kan erstatte praktisk arbeidserfaring er oppgavespesifikk kunnskap noe som må læres på arbeidsplassen. En god del av den bedriftsinterne opplæringen skjer uformelt ved at nyankomne imiterer mer erfarne arbeidstakere og spør om det er noe de lurer på. Uformell opplæring forutsetter at de erfarne arbeidstakerne ikke gjør forskjell med hensyn til hvor godt de lærer opp de nyankomne. Arbeidsgiver kan la være å ansette minoriteter hvis de frykter dette kan bli et problem. Imitering krever sensitivitet for sosiale koder, og disse kan antas å være kulturelt betinget. Som nevnt tidligere i kapitlet oppfattet arbeidsgivere det som mer tidkrevende å lære opp synlige minoriteter enn nordmenn (Rogstad:2001). Dette skyldtes både språklige problemer og vanskeligheter med å forstå sosiale situasjoner. Innvandrere kan antas å måtte anstrenge seg mer for å oppnå det samme som nordmenn i samme situasjon. Intern opplæring gir makt på det interne arbeidsmarkedet, og makten belønnes i form av høyere lønn og sikrere arbeidsplass. Intern opplæring kan være en kilde til forskjeller mellom innvandrere og nordmenn. Det samme gjelder spesialiserte arbeidsoppgaver.

4.SPESIALISERTE ARBEIDSOPPGAVER PÅ DET INTERNE ARBEIDSMARKEDET

Jo mer spesialiserte arbeidsoppgavene er desto mer viktig er det for arbeidsgiveren å beholde arbeidstakerne. Siden bedriftsspesifikk spesialistkunnskap ikke er lett erstattelig er arbeidsgiverne interesserte i å satse langsiktig på de ansatte i det interne arbeidsmarkedet. Det gjør de ved å tilby bedre lønn, forutsigbare karrierestiger og trygge jobber. Mye av kunnskapen om hvordan bedriften fungerer bygges over tid, samtidig som arbeidsgiver over tid bygger kunnskap om hvilke ansatte det er verdt å satse langsiktig på (Doeringer og Piore 1972:31). De ansatte som skiller seg positivt ut får mer intern opplæring og dermed mer bedriftsspesifikk kunnskap som mistes om de skifter jobb. Spesialiserte arbeidsoppgaver gir legitimitet til skiller mellom arbeidstakere internt og makt til de arbeidstakerne som utfører oppgavene. Siden kunnskap om spesialiserte arbeidsoppgaver i stor grad overføres sosialt mellom arbeidstakere er det sosiale miljøet viktig på det interne arbeidsmarkedet. Det interne arbeidsmarkedet blir en sosial institusjon hvor spesialistkunnskap overføres. Om viktigheten av bedriftskultur for intern opplæring skriver Doering og Piore blant annet:

”Some skills and habits required for successful job performance are in fact group customs, and the development of these skills is facilitated by the social cohesion and group pressure which enforce customary law” (Doeringer og Piore 1972:27).

Et skille mellom interne og konkurranseutsatte arbeidsmarkeder er altså hvilke sosiale krav som stilles til de ansatte. For å lykkes på det interne arbeidsmarkedet trenger man, ifølge segmentteorien, sosiale antenner for å kunne imitere arbeidsvanene til mer erfarne ansatte og dra nytte av bedriftsintern opplæring. Dette kan slå annerledes ut for innvandrere enn for nordmenn. Jeg vil komme tilbake til konkrete hypoteser mot slutten av kapitlet. Først vil jeg referere litt av kritikken som har kommet mot segmentteorien.

5.KRITIKK AV SEGMENTTEORIEN

Den viktigste kritikken mot segmentteorien er at idealtypene internt og eksternt (eller konkurranseutsatt) arbeidsmarked er for enkle i forhold til virkeligheten (Gordon:1995) (Kalleberg:1981; Colbjørnsen:1983). Da teorien kom på 70-tallet ble den tatt bokstavelig, og man undersøkte empirisk hvorvidt det fantes et primært og et sekundært arbeidsmarked. Det er ingen god teoretisk grunn til at arbeidsmarkedet skal dele seg i nøyaktig to deler, og ikke overraskende

fant man bedriftsspesifikke variasjoner som gikk utover Doeringer og Piores todeling. Man fant blant annet at bedrifter kunne ha flere interne arbeidsmarkeder, med ulike opplærings- og avlønningsstrategier i de ulike interne arbeidsmarkedene (Kalleberg:1981).

Det empiriske utgangspunktet til segmentteorien var store industribedrifter. Siden teorien kom på tidlig 70-tall har imidlertid industrinæringen blitt mindre viktige, og det har vokst frem en stor sektor som tilbyr tjenester i stedet for varer (Kjølsrød:2003). Segmentteorien er likevel ment å kunne si noe generelt om alle typer bedrifter, inkludert tjenesteytende bedrifter som ikke fantes da teorien ble formulert.

Gordon (Gordon:1995) foreslår å se på internt og konkurranseutsatt arbeidsmarked som regioner i et multidimensjonalt rom som inneholder en mengde lokale variasjoner langs aksene opplæring, bedriftshierarki, avlønning, jobbtrygghet og arbeidsorganisering. Internt og konkurranseutsatt arbeidsmarked hos Gordon er ytterpunktene på skalaen. I denne oppgaven kommer jeg til å lete etter indikatorer på et eksternt og et internt arbeidsmarked. På den måten unngår jeg ulempene det medfører å anta at arbeidsmarkedet deler seg i nøyaktig to deler. Ulempen er at jeg ender med en lite presis avgrensning av de separate arbeidsmarkedene Doeringer og Piore beskriver. Målet mitt er uansett å beskrive forekommende fenomener på arbeidsmarkedet, ikke å trekke nøyaktige grenser mellom et internt og et eksternt arbeidsmarked.

Selv om segmentteorien har vist seg å være en litt for grov forenkling i forhold til virkeligheten peker den i retning av noen fenomener som er spesielt interessante når jeg skal se på innvandrere på arbeidsmarkedet. Koblingen mellom sosial tilpasning, intern opplæring og spesialiserte arbeidsoppgaver er ikke blitt kritisert i den litteraturen jeg har lest. Derimot er mangel på nyanser i forhold til bedriftsspesifikk variasjon blitt heftig debattert. Dette er fulgt opp med kvalitative undersøkelser på enkeltbedrifter, som stort sett bekrefter at variasjonen mellom og på bedrifter er større enn segmentteorien tilsier. Siden jeg ikke har data på bedriftsnivå vil jeg bruke segmentteorien til å utlede hypoteser om hvorfor innvandrere arbeider i andre næringer enn nordmenn, er mindre stabilt tilknyttet arbeidsmarkedet og dermed tjener mindre. For å få til dette må linjen trekkes mellom tillit og segmentteori.

6. TILLIT OG INTERNT ARBEIDSMARKED

For å bli ansatt på det interne arbeidsmarkedet må arbeidsgiver (eller den/de som har ansvar for nyansettelser i en bedrift) ha tillit til at arbeidssøkeren passer inn i det sosiale og produktive miljøet på bedriften. På det interne arbeidsmarkedet er det stor grad av delegert ansvar for arbeidsoppgaver. Siden oppgavene i stor grad er spesialiserte må arbeidsgiveren ha tillit til at de ansatte utfører oppgavene samvittighetsfullt.

I avsnittet om tillit argumenterte jeg for at innvandrere har en ulempe i forhold til nordmenn når det gjelder oppbygging av tillit. Siden de fleste innvandrere mangler en felles erfaringsbakgrunn med arbeidsgiver og norske kolleger, kan det argumenteres for at det tar lenger tid for arbeidsgiver og norske kolleger å bygge opp forventninger til innvandreres fremtidige handlemåter. Tillit handler om å stole på fremtidige handlemåter hos andre uten at man har kontroll over utfallet. Å stole på noen innebærer alltid en viss risiko, og felles erfaringsbakgrunn kan være med på å minske denne risikoen.

Risikoen ved ansettelser og opprykk kan sies å være større på det interne arbeidsmarkedet enn på det konkurranseutsatte arbeidsmarkedet. Dette skyldes, ifølge Doeringer og Piore (Doeringer and Piore:1971), tre kjennetegn ved det interne arbeidsmarkedet; langsiktig satsing på de ansatte, blant annet ved hjelp av forutsigbare karrierestiger og jobbtrygghet, stor grad av spesialiserte, bedriftsspesifikke arbeidsoppgaver og intern opplæring, ofte basert på imitering i et sosialt miljø, og bedriftsintern kultur. Det er vanskeligere å få innpass til det interne arbeidsmarkedet enn til det konkurranseutsatte arbeidsmarkedet, men til gjengjeld er jobben tryggere og fordelene flere. Siden risikoen ved ansettelse kan sies å være større, kan man anta at behovet for tillit til de som ansettes også er større.

Dersom det er slik at innvandrere må arbeide mer for å oppnå tillit, kan det peke i retning av at innvandrere i større grad enn nordmenn havner i det konkurranseutsatte arbeidsmarkedet. Dette har i så fall konsekvenser både for hvilke næringer de havner i, sannsynligheten de har for å være løst tilknyttet arbeidsmarkedet og hvilken lønn de mottar. De konkrete hypotesene dette fører til vil jeg komme tilbake til under de empirispesifikke avsnittene mot slutten av kapitlet.

7.OPPSUMMERING

Skillet mellom internt og konkurranseutsatt arbeidsmarked lar seg oppsummere med en tabell:

Konkurranseutsatt/eksternt Arbeidsmarked	Internt Arbeidsmarked
Lavt utdanningsnivå	Høyt utdanningsnivå
Lite intern opplæring	Mye intern opplæring
Lite spesialiserte arbeidsoppgaver- utskiftbare ansatte	Spesialiserte arbeidsoppgaver- lite utskiftbare ansatte
Kortsiktig satsing på ansatte – få karrieremuligheter	Langsiktig satsing på ansatte – gode karrieremuligheter
Sosial tilpasning mindre viktig	Sosial tilpasning viktig
Lite tillit – overvåkning av arbeidsoppgaver	Mye tillit – lite overvåkning av arbeidsoppgaver
Kortsiktig produksjonsevne vektlegges	Langsiktig produksjonsevne med vekt på tilpasningsevne til endrede arbeidsoppgaver vektlegges
Ustabil arbeidstilknytning	Heltid eller deltid hele året
Lav lønn	Høy lønn
Mange innvandrere	Færre innvandrere

8.NETTVERKSTEORI

I dette avsnittet vil jeg kort gjengi teori om hvordan nettverk kan gi fordeler for noen og ulemper for andre på arbeidsmarkedet. Nettverksteori er en strukturell teori, og i empirikapitlene vil jeg se på innvandrere som kommer fra et land som en gruppe. For at det skal være hensiktsmessig er det en forutsetning at en del innvandrere fra samme land har kontakt med hverandre – at de er en del av et etnisk nettverk. Det er ingen forutsetning at alle fra et land har kontakt.

Granovetter argumenterte i sin klassiske artikkel ”The Strength of Weak Ties”

(Granovetter:1973) (Granovetter:1983) at det gir flere fordeler å ha et bredt kontaktnett med såkalte ”svake bånd” enn å ha et snevert kontaktnett med ”sterke bånd”. Sterke bånd, som båndet til nære venner og familie, krever mye ressurser i form av tid og innsats å opprettholde, og

de gir i liten grad tilgang til ny kunnskap (for eksempel om nye jobber). Sterke bånd oppstår ved at grupper har mye intern kontakt; Granovetter beskriver det som tettvevde "klumper" ("clumps" 1983:202) av sosial struktur. Disse "klumpene" med sosial struktur har så kontakt med andre slike "klumper", for eksempel ved at to personer fra hvert sitt tette nettverk møtes på jobb, trening eller lignende, og snakker sammen. Slike møter mellom mennesker med "svake bånd" seg imellom er ifølge Granovetter arenaen hvor kunnskap mellom ulike tette nettverk ("klumper") formidles.

Jeg vil i denne oppgaven ha som utgangspunkt at innvandrergupper i Oslo sprer fordeler via sine etniske nettverk. Disse nettverkene kan antas å bestå både av svake og sterke bånd.

Det finnes også en mengde litteratur som tar nettverksteorien et skritt videre ved å kalle nettverket en ressurs i form av sosial kapital (Coleman:1988) (Putnam, Leonardi et al.:1993) (Putnam:2001) (Halpern:2005) (Rothstein:2003). I stedet for å gå i dybden på sosial kapital generelt vil jeg vise hvordan Rothstein kobler tillit til nettverk og kaller det sosial kapital (Rothstein:2003). I følge ham er det ikke nok å ha et utbredt nettverk med bekjente. Man må også ha tillit i dette nettverket for at nettverket skal gi fordeler og dermed fungere som en form for positiv kapital. Dette kan være særlig relevant i forbindelse med innvandrere på arbeidsmarkedet. Jeg har tidligere i dette kapitlet argumentert for at felles erfaringsbakgrunn gjør det lettere å oppnå tillit, siden tillit handler om å stole på fremtidige handlemåter hos andre uten å ha kontroll med utfallet. Det kan bety at innvandrere har lettere for å oppnå tillit i sin egen etniske gruppe. Hvis noen innvandrere fra en gruppe oppnår tillit og innpass hos en norsk arbeidsgiver og arbeidsgiver trenger flere ansatte, kan det tenkes at ansatte med innvandrerbakgrunn blir spurt om de kjenner noen aktuelle kandidater. Dette er det flere ganger rapportert i den kvalitative litteraturen (Rogstad:2001) (Sollund:2004) (Fossum:1999)). Hvis innvandrere som har oppnådd innpass har mest tillit til personer med lik erfaringsbakgrunn vil det være mest naturlig å gi innpassmulighet for personer fra samme land. Dessuten kan det være at mange innvandrere har flere sterke bånd til personer fra samme land enn til personer fra andre land. Sterke bånd vedlikeholdes blant annet med gjensidig resiprositet.

Konsekvensen av en tillitsbasert seleksjonsprosess på aggregert nivå kan være sterk overrepresentasjon av personer fra enkelte land på noen arbeidsplasser. Det kan tenkes at når først en person fra et land har oppnådd tillit på en arbeidsplass spres denne tilliten til personens etniske nettverk. Det tydeligste eksempelet fra kvalitativ litteratur er filippinerne på "Hygge", som

hadde oppnådd tilnærmet monopol på å ansette filippinere på stuepikeavdelingen (Sollund:2004). Det kan diskuteres hvor utbredt dette fenomenet er (og særlig hvor representativ ”Hygge” er i forhold til andre bedrifter), men kvalitativ litteratur (referert tidligere) tyder på at ansettelser via etniske nettverk er forholdsvis utbredt. Samtidig som en slik ansettelsespraksis virker inkluderende for den etniske gruppen som har fått innpass, ekskluderer den andre etniske grupper. Dette kan kalles positiv diskriminering med en uintendert negativ konsekvens.

I følge en undersøkelse foretatt av Aetat er det først og fremst jobber som krever høyere utdanning som lyses ut, mens jobber med lave krav til utdanning i større grad besettes via nettverk (Hagtvet:2005) (Aftenposten:2005). For innvandrere kan det bety at de jobbene de får høre om gjennom etniske nettverk først og fremst er jobber med lave krav til utdanning. Det etniske nettverket kan derfor være en medvirkende faktor til at innvandrere blir overrepresentert i lavkvalifikasjonsjobber.

9.KAPITLET VIDERE

Resten av teorikapitlet vil jeg bruke til å bruke til å utarbeide konkrete hypoteser basert på 1) human kapital teori med sin rasjonelle logikk og 2) tillit og segmentteori med sin sosiale logikk. I tillegg vil jeg supplementere med nettverksteori der dette gir grunnlag for konkrete hypoteser. Helt til sist vil jeg kort skrive litt om diskriminering.

4. HYPOTESER

1. HYPOTESER KNYTTET TIL HUMAN KAPITAL

I de følgende avsnittene vil jeg benytte human kapital teori til å utlede konkrete hypoteser som vil bli testet i empirikapitlene.

2. SANNSYNLIGHETEN FOR Å VÆRE USTABILT TILKNYTTET NÆRINGEN

Siden man øker sin human kapital ved å investere i utdanning er det grunn til å anta at høyt utdannede grupper i større grad arbeider heldig enn lavt utdannede grupper. Siden de fleste innvandregrupper i snitt har lavere utdanning enn nordmenn som gruppe er det grunn til å tro at innvandrere i større grad enn nordmenn arbeider bare arbeider deler av året.

H1_{ustabil}- Forskjellen mellom innvandrere og nordmenn med tanke på å være ustabil tilknyttet arbeidslivet minsker ved kontroll for utdanningsnivå og botid.

Det er også grunn til å tro at kulturell og språklig kunnskap er viktig med tanke på å bli integrert på arbeidsmarkedet i Oslo. Som nevnt tidligere i kapitlet er botid et vanlig mål på kulturspesifikk human kapital, og det er en akseptert antagelse at økt botid gir økt kulturell og språklig kompetanse. Jeg vil legge til at det også kan antas at personer som har bodd i Norge lenge antakeligvis har et bredere og bedre nettverk enn personer som akkurat har kommet til landet. Hypotesen om botid blir som følger:

H2_{ustabil}- Innvandrere med lang botid har lavere odds for å være ustabil tilknyttet arbeidslivet enn innvandrere med kort botid.

3.INNTEKT

Siden human kapital svært ofte operasjonaliseres som utdanning er standardhypotesen at høyere utdanning fører til høyere inntekt. Hvis årsaken til inntektsforskjellen mellom innvandrere og nordmenn er at innvandrere har lavere utdanning enn nordmenn vil inntektsforskjellen mellom innvandrere og nordmenn bli mindre ved kontroll for utdanning. Hypotesen blir derfor som følger:

H1_{inntekt} – Inntektsforskjellen mellom innvandrere og nordmenn minsker ved kontroll for utdanningsnivå og botid.

4.TILLIT OG STRUKTURELLE TEORIER:

I de kommende avsnittene vil jeg benytte tillit og strukturelle teorier til å utlede konkrete, testbare hypoteser.

5.SANNSYNLIGHET FOR Å VÆRE USTABILT TILKNYTTET NÆRINGEN

Arbeidsgivers risiko ved å ansette personer på et eksternt arbeidsmarked er mindre enn risikoen ved å ansette personer på et internt arbeidsmarked. Jeg har tidligere i teorikapitlet argumentert for at innvandrere vil måtte anstrenge seg hardere for å oppnå tillit hos arbeidsgivere enn nordmenn, blant annet fordi de ikke har fordelen av å dele felles

erfaringsbakgrunn. Tillit handler om å stole på fremtidige handlinger hos andre, og det blir lettere å oppnå hvis man deler felles erfaringsbakgrunn. I en arbeidssituasjon på et internt arbeidsmarked må arbeidsgiver både ha tillit til at arbeidstakerne kan utføre arbeidsoppgavene på en tilfredsstillende måte og at de kan bli en del av bedriftens sosiale miljø. Å bli en del av bedriftens sosiale miljø er ifølge segmentteorien en forutsetning for å kunne dra nytte av intern opplæring, samtidig som det er viktig for bedriftens samlede produktivitet at alle arbeidstakerne trives. Siden felles erfaringsbakgrunn bidrar til å skape tillit kan det tenkes at arbeidsgivere knytter mindre risiko til å ansette nordmenn på et internt arbeidsmarked enn til å ansette innvandrere der. Hypotesen som følger av resonnementet er:

H3_{ustabil}- Innvandrere har høyere odds for å være ustabil tilknyttet arbeidsmarkedet i alle næringer.

6.NETTVERKSTEORI

Hvis det er slik at mange innvandrere ansettes via sine etniske nettverk er det grunn til å anta at dette fører til strukturelle ulikheter mellom grupper fra enkeltland. For grupper hvor noen har fått innpass kan det bli lettere for flere fra samme land å få innpass. For personer som kommer fra land som er lite representert på arbeidsmarkedet kan det imidlertid bli vanskelig å få innpass. Dette gjelder både med tanke på innpass til stabile heltidsstillinger hele året og innpass til godt betalte jobber som innebærer stort ansvar, intern opplæring og spesialiserte arbeidsoppgaver. Nettverksteori gir her grunnlag for to hypoteser; en til hvert empirikapittel.

H4_{ustabil}- Det er store forskjeller mellom innvandreregrupper fra enkeltland med tanke på hvor utsatt de er for å bare arbeide deler av året når vi ser på hver næring separat.

H3_{inntekt} – Det er store forskjeller i yrkesinntekt mellom personer fra enkeltland innad i hver næring.

7.SEGMENTTEORI OG INNTEKT

Jeg har tidligere i kapitlet argumentert for at innvandrere i større grad får jobber på et eksternt arbeidsmarked, som kjennetegnes med en lukket mulighetsstruktur, få karrierestiger, ustabil arbeidstilknytning og lav lønnsøkingen over tid. Hvis dette holder stikk vil lønnen for innvandrere være lavere enn for nordmenn.

Det ble også argumentert for at innvandrere vil måtte anstrenge seg mer for å oppnå det samme som nordmenn på det interne arbeidsmarkedet. Fordi tillit og sosiale egenskaper er viktig for å få utbytte av uformell opplæring i bedriftsspesifikke arbeidsoppgaver kan det tenkes at innvandrere får lavere lønn enn nordmenn fordi de i mindre grad har intern mobilitet oppover i bedriftshierarkiet. Hypotesen blir

H4_{inntekt} – Inntektsforskjellen mellom innvandrere og nordmenn minsker ved kontroll for arbeidstilknytning.

Et mulig unntak her er offentlig sektor, hvor innpass til det interne arbeidsmarkedet er enklere for innvandrere, i hvert fall i teorien. Innen offentlig sektor er lønnsfastsettelsen i større grad enn i privat sektor formalisert, slik at lønnen hovedsakelig skal bestemmes av fire faktorer, nemlig utdanning, arbeidstid, ansiennitet og ytelse. Det er dermed grunn til å anta at forskjellene mellom innvandrere og nordmenn med lik utdanning, arbeidstid og potensiell arbeidserfaring vil være mindre i offentlig enn i privat sektor.

5.DISKRIMINERING

De tre empiriske fenomenene jeg skal se på, ansettelse, arbeidstilknytning og inntekt, kan også skyldes en annen faktor, nemlig diskriminering. Det kan være slik at innvandrere nektes tilgang til heltidsstillinger, havner i andre næringer enn nordmenn og mottar lavere lønninger fordi de blir diskriminert.

Rogstad opererer med fire typer diskriminering (Rogstad:2001). Den første er direkte diskriminering, som innebærer at arbeidsgiver er villig til å tape penger på å ansette en mindre produktiv arbeidstaker fra en inn-gruppe fremfor en mer produktiv arbeidstaker fra en ut-gruppe (Becker:1964).

Den andre formen for diskriminering er at arbeidsgiver tar hensyn til andres fordommer (Rogstad:2001) (Merton:1948). Er arbeidsgiver opptatt av hvordan kunder eller andre medarbeidere vil reagere hvis en innvandrers ansettes kan det være diskriminering. Men, som jeg også har drøftet, kan hensynet til andres fordommer inngå i en begrunnelse i langsiktig produktivitet. Dette er et hensyn bedriftsledere er pålagt å ta hensyn til i kraft av sin jobb som leder. Grensen mellom diskriminering og legitime avgjørelse er her svært utydelig.

Den tredje formen for diskriminering Rogstad omtaler er statistisk diskriminering, som innebærer at arbeidsgiver ikke ser på den enkelte arbeidstaker som individ, men foretar en vurdering ut fra en antagelse om produktiviteten til gruppen individet kommer fra (Phelps:1972) (Rogstad:2001). Rogstad fant at innvandrere i mye større grad enn nordmenn ble sett på som representanter for innvandrerguppen fra det landet de kom fra, mens nordmenn ble sett på som enkeltindivider (2001).

Til sist bør institusjonell diskriminering nevnes, som kan være relevant hvis innvandrere ikke får godkjent utdanningen sin fra utlandet og dermed ender i lavkvalifikasjonsyrker til tross for høyere utdanning. Institusjonell diskriminering er et ofte ikke intendert resultat av lover og regler. Et kjent eksempel er høydekravet for å komme inn på politihøgskolen. Siden mange innvandrergupper i snitt er lavere enn nordmenn var resultatet at få innvandrere kom inn. For å bøte på problemet ble høydekravet senket(Woon:2004).

Diskriminering lar seg verken påvise eller avvise med de dataene jeg har. Jeg vil derfor peke på diskriminering som en mulig forklaring på funn i forhold til næring, lønn og sannsynlighet for å arbeide deltid.

6.OPPSUMMERING OG OPPGAVEN VIDERE

I teorikapitlet har jeg gjennomgått to hovedperspektiver som kan belyse oppgavens problemstillinger. Det første perspektivet er neoklassisk økonomisk teori, med human kapital som et hovedbegrep. Dette perspektivet har vist seg å være svært fruktbart i kvantitativ empirisk forskning på arbeidsmarkedet generelt, og på innvandreres inntekt spesielt. Denne oppgaven handler imidlertid om segregering mellom segmenter på arbeidsmarkedet. Derfor har jeg valgt å supplere neoklassisk økonomisk teori med strukturelle perspektiver. Det viktigste strukturelle perspektivet er segmentteori, som sier mye om hva som kjennetegner

ulike segmenter av arbeidsmarkedet. Jeg har også presentert nettverksteori. Kapitlet munnet ut i testbare hypoteser.

I det neste kapitlet vil jeg ta det naturlige skrittet videre og beskrive operasjonaliseringene som er nødvendige for å teste hypotesene. Jeg vil også kort gjennomgå metodene jeg vil bruke i empirikapitlene. Deretter kommer tre empiriske kapitler; et for hver hovedproblemstilling jeg presenterte i innledningskapitlet. Den første problemstillingen omhandler hvorvidt innvandrere arbeider i andre næringer enn nordmenn. Det vil vi finne ut i kapittel 4.

I kapittel 5 vil vi finne ut hvilke forskjeller som finnes mellom innvandrere og nordmenn med tanke på arbeidstilknytning og hva som kan forklare forskjellene. Det gjøres for å svare på den andre hovedproblemstillingen som ble presentert innledningsvis.

I kapittel 6 vil vi se på hvilke inntektsforskjeller som finnes mellom innvandrere og nordmenn innad i hver næring og hva disse forskjellene skyldes. Det gjøres for å svare på den tredje hovedproblemstillingen.

Men i det neste kapitlet er målet å presentere datamaterialet og metodene som er nødvendige for å svare på problemstillingene denne oppgaven er strukturert omkring.

1. INNLEDNING

I dette kapitlet vil jeg presentere datamaterialet og operasjonaliseringene jeg gjør for å teste hypotesene. Den kanskje viktigste operasjonaliseringen er hvilke segmenter arbeidsmarkedet består av. Innledningsvis vil jeg derfor si litt om hvordan jeg avgrensner segmenter i denne oppgaven.

I teorikapitlet redegjorde jeg for styrker og svakheter ved segmentteorien. En viktig svakhet er at arbeidsmarkedet empirisk ikke består av to atskilte arbeidsmarkeder. Hvor mange segmenter arbeidsmarkedet i så fall består av sier segmentteorien lite om. Jeg velger å operasjonalisere segmentteorien på to måter som står i forhold til problemstillingene mine. For det første vil jeg se på næringer som segmenter med ulik mulighetsstruktur. Den første problemstillingen i oppgaven går på om innvandrere er overrepresentert i andre næringer enn nordmenn. Den første operasjonaliseringen av segmenter gjør det mulig å besvare denne problemstillingen.

For det andre vil jeg operasjonalisere et kjennetegn ved eksternt arbeidsmarked og bruke det til å indikere segmenter innad i hver næring. Kjennetegnet jeg operasjonaliserer er jobbtrygghet i form av ustabil arbeidstilknytning, og jeg vil bruke dette kjennetegnet som avhengig variabel i kapittel 5. Målet er å besvare den andre problemstillingen, som handler om hvilken betydning utdanning og botid har for ulike innvandrergruppers sannsynlighet for bare arbeide deler av året.

Det kan også argumenteres for at hvis innvandrere tjener mindre enn nordmenn innad i hver næring også etter kontroll for arbeidstilknytning, utdanningsnivå og botid, kan det skyldes at de arbeider langt nede i bedriftshierarkiet på noe som kan kalles et eksternt arbeidsmarked. Jeg vil ikke utelukke denne forklaringen, men jeg har ikke data som kan teste dette med sikkerhet.

Operasjonaliseringen av segmenter kan med rette kritiseres for å ikke dra klare grenser mellom segmentene. I stedet operasjonaliserer jeg teorien i forhold til problemstillingene og de mulighetene som ligger i datamaterialet. I denne oppgaven leter jeg etter indikatorer på

strukturelle forskjeller mellom grupper og benytter segmentteorien til å si noe om hvilke strukturelle forskjeller som kan være interessante å se nærmere på.

De konkrete operasjonaliseringene jeg bruker vil jeg komme nærmere inn på senere i kapitlet. Først vil jeg presentere datamaterialet oppgaven baserer seg på.

2.AVGRENSING AV DATAMATERIALET

Datamaterialet jeg bearbeider i denne oppgaven stammer fra Statistisk Sentralbyrå og er gjort tilgjengelig for meg gjennom prosjektet ”Educational Careers: Attainment, Qualification, and Transition to Work”¹⁷. Materialet jeg benytter i denne oppgaven inneholder registerdata om alle personer mellom 18 og 67 år og som bodde og/eller jobbet i Oslo i 2001. Til sammen dreier det seg om 411201 personer. Av dem kommer knapt 100.000 personer fra andre land enn Norge.

Jeg er interessert i å se på de som er *i* arbeid, og vil derfor begrense analysene mine til å kun omfatte de som har positiv yrkesinntekt.

I datamaterialet har jeg valgt å inkludere de som bor utenfor Oslo, men pendler til Oslo på lik linje med de som både bor og jobber i Oslo. Det er i tråd med en antagelse om at ikke alle som jobber i Oslo tjener nok til å bo innenfor bygrensene. Dette kan antas å gjelde innvandrere i like stor grad som nordmenn. Andre grunner til å pendle er et ønske om å bo mer landlig, et ønske om å bo større til lavere pris eller et ønske om at barna skal vokse opp andre steder enn i storbyen. Til tross for at de ikke bor i byen utgjør pendlerne en viktig del av arbeidsstyrken i Oslo. Å utelate dem ville derfor ikke gitt et riktig bilde av arbeidsmarkedet i byen.

Jeg har også valgt å inkludere de som har Oslo som sitt nærmeste arbeidsmarked, men likevel har valgt å arbeide andre steder. Å arbeide andre steder enn Oslo selv om man bor i byen kan skyldes tilbud om mer attraktive jobber andre steder. En del arbeidstakere har sannsynligvis registrert et annet sted i landet, men at personen likevel har Oslo som sitt arbeidssted. Særlig i oppdragsbaserte næringer, kan det tenkes at man bor og jobber et sted, selv om arbeidsgiveren er registrert et annet sted i landet. Et annet argument er at de som bor i Oslo har byen som sitt

¹⁷ Prosjektet har andre datakilder tilgjengelig, men jeg har bare benyttet meg av kilder fra SSB.

nærmeste arbeidsmarked. Om de skulle skifte jobb vil det mest sannsynlig være til en arbeidsgiver i Oslo.

Alle analysene er foretatt med SPSS - Statistics Package for the Social Sciences versjon 12.

3.HVILKE NÆRINGER?

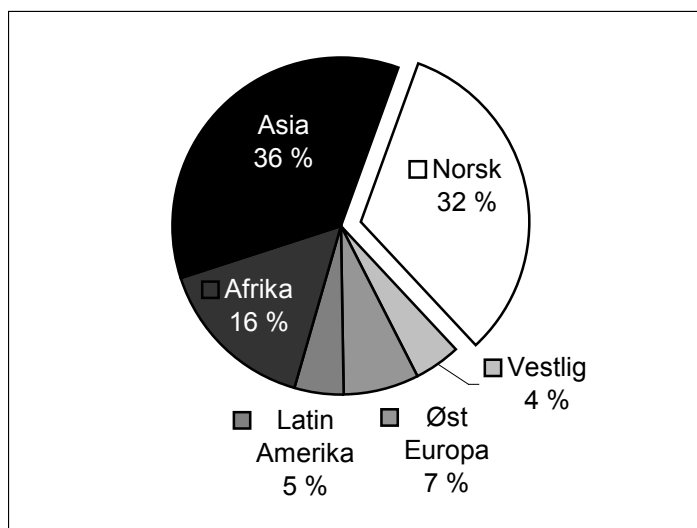
I det følgende vil jeg kort presentere de ulike næringene jeg vil se nærmere på. Inndelingen baserer seg i stor grad på inndelingen gjort av Lars Østby i Statistisk Sentralbyrå (Østby:2004) og tar utgangspunkt i NACE 2000 standarden som er en felleseuropeisk standard for næringsgruppering. Detaljer om hvordan næringene er avgrenset i forhold til Østby i SSB ligger i appendix 1.

1.HOTELL OG RESTAURANT

Det har vært mye fokus på hotell- og restaurantnæringen i forbindelse med innvandrere, både i media og innen den kvalitative forskningen (se teorikapitlet). Selv om innvandrerne prosentvis utgjør omtrent halvparten av de sysselsatte innen hotell og restaurant-næringen er det tallmessig flere innvandrere som arbeider innen varehandel og industri enn innen hotell og restaurant. De kvalitative undersøkelsene foretatt av Sollund og Rogstad gjør det spesielt interessant å se nærmere på denne næringen i Oslo.

2.RENGJØRING

Rengjøring er den enkeltnæringen i NACE2000-standardens som sysselsetter høyest andel innvandrere. Den er også stor nok til at det er hensiktsmessig å se på den separat. I likhet med Østby (Østby:2004) velger jeg derfor å se på rengjøringsnæringen som en egen næring, til tross for at den er en enkeltkategori i NACE-standardens blant et virvar av andre næringer innen privat tjenesteyting.



Figur 1- Rengjøring er den eneste næringen nordmenn innebar mindre enn halvparten av jobbene. N=4569

3.PRIVAT TJENESTEYTING

De næringene jeg har valgt å kalle privat tjenesteyting¹⁸ er en stor kategori som inneholder alt fra operatørtjenester innen internett og (mobil)telefoni, banktjenester, forsikring, eiendomstjenester, utleie og formidling av personell, tjenester tilknyttet databehandling, utvikling av programvare, forskning, konsulenttjenester, fotografvirksomhet, frisørtjenester, formidling av arbeidskraft, vaktjenester, reklame til arkitekttjenester. Dette er en svært stor og heterogen kategori, som inneholder en rekke næringer med svært forskjellige arbeidsoppgaver med ulike kvalifikasjonskrav.

Vestlige innvandrere og nordmenn er overrepresentert i denne kategorien, som består av 81498 personer. Om lag 25% av vestlige innvandrere og nordmenn arbeider i denne næringen, mens bare 10-16% av ikke-vestlige innvandrere gjør det samme.

Operatørtjenester innen internett og (mobil)telefoni klassifiseres av Østby som en undergruppe av transport og kommunikasjonsnæringen. Det er gode grunner til å klassifisere annerledes enn Statistisk Sentralbyrå her. For det første inneholder privat tjenesteyting allerede andre

¹⁸ Denne næringen kalles ofte for "finansiell- og privat tjenesteyting" i litteraturen. (se f.eks Djuve 2005 eller Østby 2004). Jeg har vært usikker på hvilket navn denne samlekategorien bør gis, siden den inneholder så mange "smånæringer" som ikke ligner hverandre.

datatjenester, som drift og vedlikehold av databaser og utvikling av programvare.

Operatørtjenester innen internett og telefoni tiltrekker seg til en viss grad den samme kompetansen som disse datatjenestene. Dette reflekteres i lønnsnivået, som for operatørvirksomheter innen internett og (mobil)telefoni er mer likt privat tjenesteyting enn transportnæringen.

Fire andre næringsgrupper skiller seg ut empirisk. Her vil jeg gjøre som SSB og inkludere dem i innen privat tjenesteyting. Jeg kunne forsøkt å skille dem ut som en eller flere andre næringer, men da ville resultatet bli et lappeteppes av småkategorier som med enkelhet kunne blitt kritisert. I stedet vil jeg kontrollere for undergruppene ved hjelp av dummyvariabler.

De næringene som skiller seg ut innen privat tjenesteyting i Oslo er fonds- og aksjemekling, utleie av varer, formidling og utleie av arbeidskraft og etterforsknings- og vaktjenester. Både når det gjelder gjennomsnittlig yrkesinntekt, kvalifikasjonskrav og arbeidsoppgaver er disse gruppene annerledes enn de andre næringene innen privat tjenesteyting. Formidling og utleie av arbeidskraft utgjør om lag 8000 personer som tjener vesentlig mindre enn gjennomsnittet ellers i næringen. Siden man kan leies ut til mange forskjellige næringer vil lønnen avhenge av hvilke næring man leies ut til. Sykepleiere, for eksempel, tjener mer som utleid arbeidskraft enn som ansatt sykepleier innen helse- og sosialnæringen.

De forskjellige vareutleienæringene minner lønns- og kvalifikasjonsmessig mer om varehandel enn om de andre næringene innen privat tjenesteyting. Her gjør jeg som Østby (2004) og klassifiserer dem innen privat tjenesteyting.

Etterforsknings og vaktjenester er den underkategorien (unntatt rengjøring, som behandles separat) som sysselsetter flest ikke-vestlige innvandrere. Lønnen er også her lavere enn for gjennomsnittet i næringen.

Fonds og aksjemeklingsnæringen ansetter svært få ikke-vestlige innvandrere. Til gjengjeld er lønnen svært mye høyere enn den er for andre næringer. Andre finansielle tjenester, som bank, forsikring og eiendomsforvaltning skiller seg ikke ut med tanke på inntekt eller innvandrerandel i forhold til andre næringer innen privat tjenesteyting.

4. TRANSPORT- OG BUDNÆRINGEN

Transport- og budnæringen har det vært mye fokus på i media i forbindelse med innvandrere. Næringen sysselsetter om lag 33000 personer hvorav vel 20% har en ikke-norsk landbakgrunn. Av disse er mer enn 1200 pakistanere, og omtrent hver fjerde pakistaner arbeider med transport og kommunikasjon. Næringen inkluderer persontransport med bil, båt, buss, t-bane og fly samt (Aftenposten:2005) bud-, tele- og internett-tjenester i samme kategori. Jeg velger, som nevnt og begrunnet i avsnittet om privat tjenesteyting, å se på operatørtjenester innen (mobil)telefoni og internett som en næring innen privat tjenesteyting, ikke som en transport- og budnæring. Budtjenester ellers, inkludert posttjenester (men ikke postbanktjenester) kategoriserer jeg som Østby sammen med transportnæringen.

5. VAREHANDEL

Varehandel er en næring minoritetene i Oslo er synlige i. Jeg velger å slå sammen detalj-, agentur- og engroshandel til overkategorien varehandel. Substansielt er dette i tråd med SSB's inndeling, men inntekten er vesentlig høyere i snitt innen engros og agentur enn den er innen detaljhandelen. Det er også færre innvandrere i disse underkategoriene, særlig innen agenturhandel. Statistisk Sentralbyrå inkluderer reparasjon av varer i varehandelsnæringen. Det vil jeg også gjøre.

6. INDUSTRI OG ANNEN PRODUKSJON AV VARER

Industrinæringen er en vid kategori målt i antall kategoriserte næringer¹⁹. Næringen inkluderer alt fra utvinning av råolje, gjenvinning av skrap, veving av tekstiler til trykking av aviser. Stort sett alle næringer som tradisjonelt betegnes som "sekundærnæringer" kategoriserer jeg, i likhet med Østby (Østby:2004), som industri. Til tross for at kategorien favner mange ulike yrker arbeider knapt 25000 personer i Oslo i industrinæringen i Oslo. Om lag 20% av disse er ikke norske.

¹⁹ Grunnen til at NACE2000-standardens har egne kategorier for svært mange industrinæringer er en viss "treghet" i de offisielle kategoriene. Målt i antall sysselsatte blir industrinæringen stadig mindre.

7.HELSE- OG SOSIALTJENESTER

Dette er den nest største næringen med over 40000 ansatte i Oslo. Hver fjerde person innen helse- og sosialnæringen er innvandrer og hver femte arbeider deltid. Døgkontinuerlig turnus på institusjoner og hjemmetjenester samt helgefri hver tredje helg fri gjør at mange jobber deltid i denne sektoren (Fevang:2004). I likhet med undervisningsnæringen er det mange yrker i helse og sosialnæringen som krever høyere utdanning. Siden det er en næring som først og fremst forbindes med offentlig sektor er det, som nevnt i teorikapitlet, grunn til å tro at forskjeller i utdanning og ansiennitet er hovedårsaken til lønnsdifferensiering innen denne næringen. I tillegg til helsetjenester inkluderer næringen barnehager, skolefritidsordning og sosialtjenester. Mangelen på kvalifisert arbeidskraft har gjort at en del innvandrere med spesialistutdanning har kommet til Norge. Det finnes offisielle godkjenningsprogram og introduksjonskurs for personer med utenlandsk helseutdanning.

I tillegg har helse- og sosialnæringen mange ufaglærte jobber. Spennet i kvalifikasjonskrav mellom ulike jobber gjør næringen interessant for studier av segregering til segmenter innad i næringen.

8.OFFENTLIG ADMINISTRASJON

Offentlig administrasjon omfatter en relativt stor andel av de sysselsatte i Oslo. Næringsområdet inneholder statlig, fylkeskommunal og kommunal administrasjon. Innvandrere er stort like representert som nordmenn i offentlig administrasjon. Unntaket er forsvaret, som nesten utelukkende ansetter nordmenn. Derfor vil jeg utelukke forsvaret fra analysene.

Offentlig administrasjon er interessant å se på av tre grunner. For det første er det et uttalt mål innen forvaltningen at arbeidsstokken skal være representativ for befolkningen som helhet. Det betyr en åpning for etniske minoriteter, i hvert fall i teorien. For det andre er offentlig forvaltning kjennetegnet av store organisasjoner og byråkratisk fordeling av goder etter ansiennitet og utdanning.

For det tredje har offentlig sektor blitt trukket frem som foregangseksempel når det gjelder integrering og minoritetsandel. Jeg vil derfor se nærmere på offentlig sektor.

9.UNDERVISNING

Vel 20% av de 17000 som jobber i undervisningsnæringen i Oslo har en ikke-norsk bakgrunn. Siden utdanningsnivået til innvandrere generelt er lavere enn hos resten av befolkningen kunne en vente at innvandrere var underrepresentert i undervisningsnæringen siden undervisning stort sett krever høyere utdanning. Siden jeg kun har data om næringen man er sysselsatt i kan det tenkes at en del som arbeider på videregående skoler eller innen høyere utdanning egentlig jobber med rengjøring eller med vaktmestertjenester, men at tjenestene utføres på en skole. Jeg vil se nærmere på dette i analysekapitlene ved å kontrollere for utdanning.

4.NÆRINGER JEG IKKE VIL FOKUSERE PÅ:

1.BYGG OG ANLEGGSNÆRINGEN

Det er to hovedårsaker til at bygg- og anleggsnæringen ikke vil bli et tema i denne oppgaven. For det første er datamaterialet mitt fra 2001, altså før utvidelsen av EU østover 1. mai 2004.

Utvidelsen er særlig forventet å gi ringvirkninger innen bygg- og anleggsnæringen. Datamaterialet er altså utdatert i forhold til virkeligheten i bygg- og anleggsnæringen i 2005.

Den andre årsaken er at mange selskaper innen bygg- og anlegg er registrert andre steder i landet, men tar på seg oppdrag i Oslo. Mange entreprenører bor i brakker og ukependler, mens andre dagpendler i de periodene firmaet de arbeider for har oppdrag i Oslo. De som pendler til oppdrag blir ikke registrert verken som boende eller arbeidende i Oslo, og er dermed ikke med i datamaterialet denne oppgaven baserer seg på. Dette er en potensielt stor feilkilde.

2.ANDRE NÆRINGER

Omtrent 5% av de norske i utvalget arbeider innen forsvaret. Siden svært få ikke-norske arbeider innen forsvaret vil jeg ikke inkludere forsvaret i analysene.

Kultur, media og film er en liten næring målt i antall sysselsatte. Det er også næringsgruppene som inneholder private og politiske (interesse) organisasjoner. Siden de heller ikke passer inn i en av de andre næringene jeg ser på velger jeg å ikke fokusere på disse næringene.

De næringene jeg inkluderer i analysene omfatter mer enn 99% av de som arbeider i Oslo. De resterende arbeider stort sett i primærnæringene. Verken jordbruk, skogbruk eller fiske er spesielt interessant å se på som en separat næring i en oppgave om etniske segregering i Oslo.

5.HVILKE LAND?

Som jeg skrev i avsnittet om etnisitet i innledningen vil jeg se på så små innvandrer kategorier som mulig. Det innebærer å se på personer fra enkeltland i den grad vi har nok enheter fra landet i den næringen vi ser på. Grensen for å se på enkeltland i analysene har jeg satt til minimum 100 personer fra et land i en næring. Rent praktisk er oversikten oppnådd ved hjelp av krystabeller for antall personer fra enkeltland innen hver næring. Er det færre enn hundre personer fra et land i en næring har jeg plassert dem i en ”restkategori” for verdensdelen i den næringen, for eksempel i restkategorien ”andre afrikanere”. I analysekapitlene refererer dermed restkategoriene for verdensdelen til forskjellige land i hver næring.

Jeg vil gjøre et unntak, og det er i analysen der vi undersøker om inntektsforskjellen mellom innvandrere og nordmenn skyldes at innvandrere arbeider i andre næringer enn nordmenn. Her er fokuset på næringene, ikke på innvandrergruppene. Dessuten er det ikke nok personer fra alle land i alle næringene til at det er hensiktsmessig å både inkludere alle landbakgrunnene og alle næringene i en modell. Et slikt oppsett ville endt med mange ikke-signifikante tall siden hver nye variabel ”bruker opp” frihetsgrader. Derfor vil jeg i stedet benytte det tradisjonelle skillet med ”vestlige”, ”øst-europeiske”, ”afrikanske”, ”asiatiske” og ”latinamerikanske” i denne analysen, og ivareta fokuset på de relevante landbakgrunnene i analysene om inntektsforskjeller innad i hver næring.

Statistisk Sentralbyrå har en innvandrer kategorisering basert på foreldres landbakgrunn, i tillegg til egen bakgrunn. Jeg velger i denne oppgaven å kun se på førstegenerasjons innvandrere. Det innebærer å definere alle som har utenlandskfødte foreldre, men som er født i Norge, som nordmenn. I likhet med Fekjær (Fekjær:2005) og Brekke (Brekke:2005) definerer jeg også adoptivbarn som norske siden de har bodd i Norge så godt som hele livet. De som har en norsk og en utenlandsk forelder velger jeg også å definere som norske, selv om variasjonen i denne gruppen er stor. Noen har bodd mesteparten av livet i utlandet, andre har bodd mesteparten av livet i Norge. Men de kan ha bodd i utlandet og likevel snakket norsk, samtidig som de kan ha bodd i Norge og stort sett snakket arabisk og vært integrert i et marokkansk miljø. Det viktigste for mitt bruk er likevel at de bor og arbeider i Oslo. Dermed er det grunn til å tro at deres norske side er vesentlig.

6. AVHENGIGE VARIABLER

1. USTABIL ARBEIDSTILKNYTNING – OPERASJONALISERING AV EKSTERNT ARBEIDSMARKED

I det andre analysekapitlet vil jeg bruke binomisk logistisk regresjon for å teste om innvandrere arbeider i andre segmenter enn nordmenn *innad i* hver næring. Den avhengige variabelen som brukes for å teste dette er ”ustabil arbeidstilknytning”. I analysene er 0=”ikke ustabil arbeidstilknytning” (altså heltid eller deltid hele året) og 1=”ustabil arbeidstilknytning”.

”Ustabil arbeidstilknytning” er konstruert med utgangspunkt i to arbeidstidsvariabler: antall dager heltid og antall dager deltid. Disse arbeidstidsvariablene er igjen basert på en variabel med forventet arbeidstid, der 30 timer eller mer per uke er definert som heltid, mens under 30 timer er definert som deltid. De som har en jobb på dagtid og har en fridag i uken registreres altså som heltidsarbeidende, til tross for at de nok selv vil si at de arbeider deltid. Den arbeidstidsvariabelen som finnes i datamaterialet er antall dager heltid og antall dager deltid, så det er lite jeg kan gjøre for å korrigere denne mulige feilkilden. Årsaken til at grensen er satt til 30 timer uken er at mange nattevakter på heltid arbeider 30 timer uken. Disse ville blitt definert som deltidsarbeidende om grensen for full arbeidsuke var satt til 37,5 timer uken.

Av variablene ”antall dager heltid” og ”antall dager deltid” har jeg konstruert tre arbeidstidsdummyer; ”heltid hele året”, ”deltid hele året” og ”ustabil arbeidstilknytning” som er alle andre former for arbeidstilknytning. De som fanges opp av variabelen er altså de som kun arbeider deler av året, enten fordi de skifter jobb eller fordi de bare har jobb en kort periode av året, for eksempel på grunn av sesongarbeid, vikariater eller midlertidige stillinger. Ifølge segmentteorien er løs tilknytning til arbeidsplassen og dårlig jobbtrygghet sentrale kjennetegn ved et eksternt arbeidsmarked (se teorikapitlet). På den måten blir ”ustabil arbeidstilknytning” en indikator på å arbeide på et eksternt arbeidsmarked.

Vi kan forvente en del ”naturlig støy” på denne variabelen. Med det mener jeg at noen begynner og slutter i næringen i løpet av året, uten at de trenger å tilhøre et eksternt arbeidsmarked av den grunn. Variabelen vil ha et visst utslag uansett bare som et resultat av naturlige utskiftninger. Om innvandrere er overrepresentert på et eksternt arbeidsmarked vil de likevel ha markant høyere odds enn nordmenn for å arbeide bare deler av året. Derfor mener jeg variabelen måler det den er tenkt å måle, såfremt den tolkes med forsiktighet i de tilfellene hvor utslagene er små.

I tabellen nedenfor vises utbredelsen av heltid (hele året), deltid (hele året) og ustabil arbeidstilknytning i ulike næringer i Oslo.

	Heltid	Deltid	Ustabil	%	N=
Hotell og restaurant	48 %	21 %	31 %	100 %	12088
Rengjøring	44 %	19 %	37 %	100 %	4569
Transport og budtjenester	74 %	7 %	19 %	100 %	26696
Industri	77 %	6 %	17 %	100 %	23654
Privat tjenesteyting	76 %	5 %	20 %	100 %	81498
Varehandel	68 %	15 %	17 %	100 %	50879
Helse- og sosial	55 %	19 %	27 %	100 %	41324
Offentlig administrasjon	79 %	5 %	17 %	100 %	22094
Undervisning	65 %	13 %	22 %	100 %	16489
Andre næringer	32 %	2 %	66 %	100 %	87302
					366593

Tabell 3.2- Hvor utbredt er ulike former for arbeidstilknytning innen forskjellige næringer?

Det tydeligste på tabellen er at heltid hele året er den mest utbredte formen for arbeidstidsorganisering i Oslo i alle næringer. Dernest er det påfallende at det er mer utbredt å være ansatt på heltid eller deltid deler av året enn det er å ha en stabil deltidsjobb hele året. De fleste arbeidstakere har altså den jobbtryggheten det innebærer å være ansatt hele året.

Når det er sagt bør det føyes til at ustabil arbeidstilknytning er relativt utbredt i alle næringer. Vi ser at rengjøring, hotell- og restaurant og helse- og sosialnæringen har høyest andel jobber med ustabil arbeidstilknytning.

2.YRKESINNTEKT

Den avhengige variabelen i det tredje empirikapitlet er (logaritmen av) yrkesinntekt. Yrkesinntekt inkluderer både lønnsinntekt fra alle arbeidsgivere og næringsinntekt. I det andre empirikapitlet testes en antagelse om at innvandrere i mindre grad enn nordmenn har fast arbeid hele året. Det kan bety at innvandrere har flere arbeidsgivere. Ved å se på yrkesinntekt inkluderes lønnen fra alle arbeidsgivere. Dessuten vet vi at en del innvandrere starter egne bedrifter, særlig innen varehandel og hotell- og restaurantnæringen (Østby:2004). Inntekten fra egne bedrifter (næringsinntekt) er også inkludert i yrkesinntekt.

7.KONTROLLVARIABLER

1.KJØNN

Det er ettertrykkelig vist i tidligere forskning at kvinner tjener mindre enn menn (Birkelund:1992) (Crompton:1987), og det er ingen grunn til å tro at det ikke skal gjelde i mitt datamateriale også. Det er vist at noe av inntektsforskjellen mellom kvinner og menn skyldes at kvinner arbeider i andre deler av arbeidsmarkedet enn menn.

Variabelen "Kjønn" er kodet som 0="mann" og 1="kvinne"

2.ALDER

Tidligere kvantitativ forskning om inntektsforskjeller viser at alder har mye å si for inntekt (Hayfron:2001) (Raaum, Torp et al.:1997) (Longva and Raaum:2000). Et argument som ofte ligger til grunn er at jo eldre man blir, desto mer ansiennitet har man. Ansiennitet belønnes med høyere lønn, særlig på et internt arbeidsmarked hvor kompetansen en bygger opp i bedriften blir stadig vanskeligere å erstatte (Becker 1964, Doeringer og Piore 1972). Et annet argument som kan ligge til grunn er at man må være over en viss alder for å ha fullført høyere utdanning. Det kan være en medvirkende årsak til at yngre tjener mindre enn eldre.

I denne oppgaven er alder kodet som en kontinuerlig variabel med 18 år som nullpunkt slik at for eksempel 20-åringer har verdien 2 på aldersvariabelen.

Forutsetningen for å ha en kontinuerlig aldersvariabel i lineær regresjon er at inntekten øker jevnt med alderen. Det gjør den som regel ikke. Ofte avtar inntektsøkningen etter hvert og lønnskurven flater ut. Om lønnskurven flater ut med alderen testes ved å legge inn et andregradsledd for alder.

3.ARBEIDSTILKNYTNING

I tråd med den segmentteoretiske hypotesen om at innvandrere er løsere tilknyttet arbeidsmarkedet enn nordmenn fordi de i større grad arbeider på et eksternt arbeidsmarked kontrollerer jeg for arbeidstilknypning i tredje empirikapittel. Fokuset i kapitlet er inntektsforskjeller mellom innvandrere og nordmenn.

I denne oppgaven testes arbeidstilknytning med tre dummyvariabler; heltid hele året, deltid hele året og arbeid (heltid eller deltid) bare deler av året (kalt "ustabil" i modellene).

Jeg kommenterte heltid hele året i avsnittet om ustabil arbeidstilknytning som avhengig variabel. Deltid hele året bør imidlertid også kommenteres. Det er grunn til å tro at de som arbeider deltid hele året, i større grad enn de som arbeider deltid bare deler av året, velger det selv. De har en relativt stabil inntekt, selv om den er lavere enn for de som arbeider heltid hele året. Nordmenn er klart overrepresentert blant de som har deltidsjobb hele året, mens innvandrere er overrepresentert blant de som arbeider deltid bare deler av året. Både deltid hele året og ustabil arbeidstilknytning har en negativ effekt på inntekt. I noen næringer tjener imidlertid de som har ustabil arbeidstilknytning vesentlige *mindre* enn de som arbeider deltid hele året. Derfor er det hensiktsmessig å se på deltid hele året som en separat variabel.

4.UTDANNING

Utdanning er viktig for å få innpass på et internt arbeidsmarked med heltid hele året (Doeringer and Piore:1971). Tidligere forskning har vist at utdanning er avgjørende for inntekt, også for innvandrere (Becker:1964) (Borjas:1987) (Doeringer and Piore:1971) (Hayfron:1998) (Wiborg:2004) m.fl.

Jeg vil i denne oppgaven begrense meg til å hovedsakelig se på høyeste oppnådde utdanningsnivå. Siden det ikke er likt antall år mellom hver utdanningstype har jeg dummykodet utdanningsvariablene. I de fleste næringene anser jeg det som hensiktsmessig å dele utdanningsnivået i tre. Det laveste utdanningsnivået inkluderer alle som har ungdomsskole eller lavere som sitt høyeste oppnådde utdanningsnivå. Jeg har valgt å inkludere de som ikke har registrert noen utdanning i denne kategorien. En overvekt av disse kommer fra ikke-vestlige land, og hvis de hadde en utdanning de utnyttet på arbeidsmarkedet i Oslo ville utdanningen deres mest sannsynlig vært registrert.

Referansegruppen i andre og tredje empirikapittel har minst et grunnkurs på videregående skole som sitt høyeste oppnådde utdanningsnivå. Dette er den klart største gruppen i materialet.

Det tredje utdanningsnivået jeg ser på er de med utdanning utover videregående skole, enten på høyskoler eller universiteter.

Det er en nokså grov kategorisering, men en tredeling som gjør det enklere å sammenligne næringer. Det er ingen grunn til å tro at det er mange med en mastergrad, eller doktorgrad for den sakens skyld, innen eksempelvis rengjøringsnæringen eller hotell- og restaurantnæringen. En mer fingradert utdanningsvariabel vil gi lite mening i noen næringer.

Jeg vil gjøre et enkelt unntak. I helse- og sosialnæringen vil jeg kontrollere for å være legeutdannet. Det er hensiktsmessig siden leger tjener vesentlig bedre enn andre grupper med registrert høyere utdanning i næringen. Det er også grunn til å tro at leger har lavere sannsynlighet enn andre høyt utdannede i næringen for å bare jobbe deler av året.

Blant førstegenerasjons innvandrere er det store mangler når det gjelder registrert utdanning. Det *kan* bety at vi undervurderer utdanningen til denne gruppen. For drøfting av dette problemet, se for eksempel Dæhlen (2001). Strbac (Strbac and Ringdal:2003) viser er uttellingen dårligere for utenlandsk utdanning enn for norsk utdanning.

5.BOTID

Botid er en sentral bakenforliggende variabel innen kvantitativ forskning på innvandreres situasjon på arbeidsmarkedet (Barth:2002) (Borjas:1995) (Brekke:2005) (Chiswick:1978) (Chiswick:1998; Hansen:2000) (Longva and Raaum:2000). Botid er en operasjonalisering av kulturelle og språklige ferdigheter, som antas å øke med tiden man har bodd i et land. Det er ingen grunn til å tro at det dreier seg om en lineær sammenheng, og det er heller ingen grunn til å tro at lang botid har samme effekt for alle personer. Men på aggregert nivå har botid vist seg å ha en positiv effekt på lønn for første generasjons innvandrere (se kilder ovenfor).

Etter en del eksperimentering har jeg gått bort fra å lage en kontinuerlig variabel for botid. I stedet har jeg laget en dummyvariabel for lang botid. Grensen for lang botid har jeg satt på fem år. Datamaterialet har to klare skiller når det gjelder botid, 5 år og 10 år. Jeg valgte 5 år utfra en antagelse om at hvis man er i ferd med å bli språklig og kulturelt integrert i Oslo er man godt på vei etter fem år.

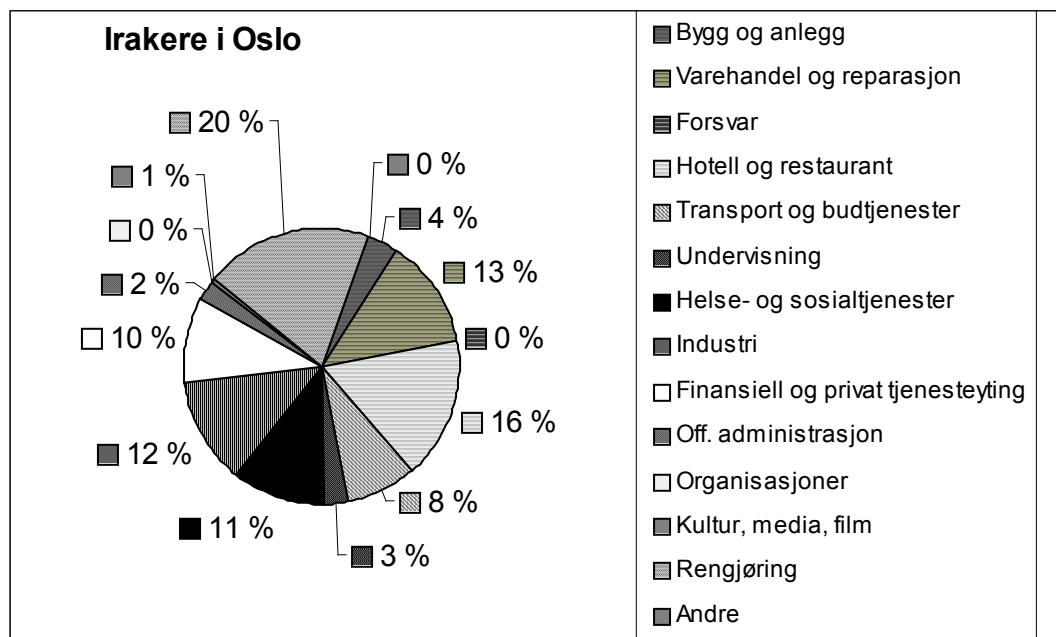
Den viktigste årsaken til å bare ha med en botidsdummy er metodisk. Tidligere forskning har bare unntaksvis sett på enkeltland slik jeg gjør. De hadde altså mer spillerom med tanke på

frihetsgrader enn jeg har. Dessuten er det slik at grupper fra enkeltland har kommet i puljer, slik at pakistanerne, for eksempel, i snitt har lenger botid enn somaliere. Ved å findele botidsvariabelen ville vi fått et kolinearitetsproblem med botid og landbakgrunn. I tillegg ville en fingradert botidsvariabel vært kolinear med alder og, til en viss grad, utdanning. Derfor anser jeg det som hensiktsmessig med en dummykodet botidsvariabel.

8.METODE

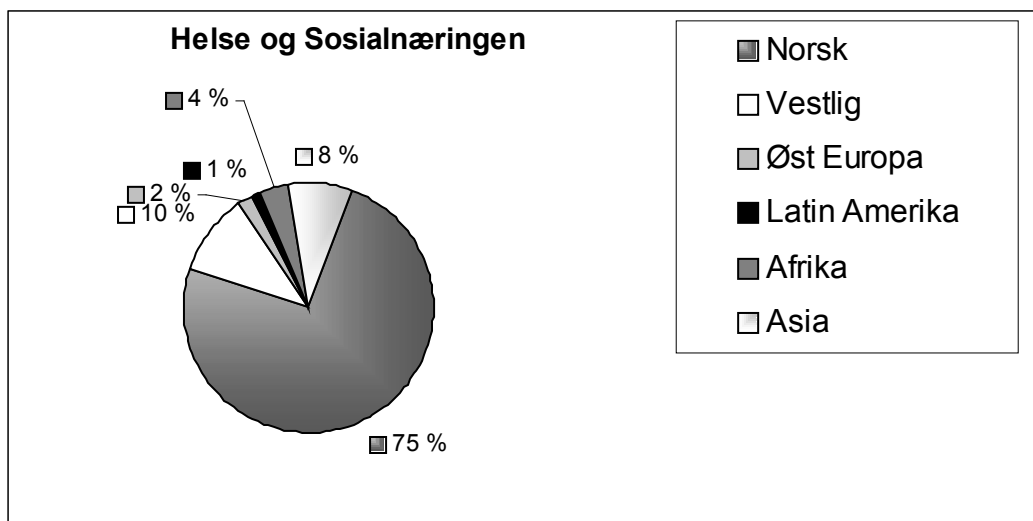
1.FØRSTE EMPIRIKAPITTEL

Det første empirikapitlet er deskriptivt og viser andelen fra hvert land som arbeider i hver næring. Etter å ha undersøkt fra hvilke land det er over 100 personer i minst en næring har jeg laget en krysstabell med antallet personer fra landet i hver næring. Resultatet kan fremstilles i et kakediagram for hvert land. Som et eksempel viser jeg irakere i Oslo:



Figur 2- Fordeling på næring for irakere i Oslo. N=1225

Etter å ha laget en tilsvarende figur for alle land ble andelen (altså prosentene) fra hvert land flyttet over til et nytt excel-ark med en krysstabell med alle land og alle næringer. Resultatet kunne også blitt presentert som søylediagrammer. Dette ligger nå i appendix 2. For å illustrere at andelen fra hvert land ikke er det samme som antallet fra hvert land vil jeg vise en fordelingen per verdensdel i en helse- og sosialnæringen. I alle næringer arbeider det fortsatt flest nordmenn, til tross for at andelen som arbeider i en næring fra enkelte land er høy.



Figur 3- I helse- og sosialnæringen i Oslo arbeider det flest nordmenn. N=41324

2.ANDRE EMPIRIKAPITTEL – BINOMISK LOGISTISK REGRESJON

Andre empirikapittel analyserer om ulike innvandrergupper har høyere odds for å bare arbeide deler av året enn nordmenn. Vi har en binomisk sammenheng der hver person kan ha enten 0 eller 1 på den avhengige variabelen²⁰. Ved å regne om fra andelen som har 1 på den avhengige variabelen til odds, og så ta logaritmen av oddsen ender man opp med en sammenheng på logitnivå som er lineær (Skog:2004:357). Regresjonsligningen på logitnivå er som følger:

$$\text{Logit} (Ustabil) = b_0 + b_1X + \dots + b_nY + e$$

der b_0 er konstantleddet og b_1 til og med b_n er koeffisientene. e er restleddet.

Det er ikke helt intuitivt å tenke i logiter. For å tolke resultatene må de derfor regnes om til odds(rater) eller predikerte sannsynligheter. Jeg velger i denne oppgaven å presentere oddsen og oddsratene (OR) i modellene. Søylediagram basert på sannsynligheter for alle næringer finnes i appendix 3. Konstantleddet i modellen viser oddsen for å være ustabil tilknyttet næringen. Om oddsen er 1 er det like sannsynlig å være ustabil tilknyttet næringen som å ikke være det. Jo høyere oddsen er, desto mer sannsynlig er det å ha 1 på den avhengige variabelen.

²⁰ Å være helt arbeidsledig faller bort siden jeg kun ser på de som har en yrkesinntekt på minimum 15000,-. For begrunnelse, se avsnitt om tredje empirikapittel.

For alle de andre koeffisientene vises oddsraten. Oddsraten til koeffisientene må tolkes i forhold til konstantleddet, som refererer til 18-årige norske menn i modell 1 og 18-årige norske menn med videregående skole som høyeste oppnådde utdanningsnivå i modell 2. Om oddsraten for Somaliere for eksempel er 2, har somaliere to ganger så høy odds for å være ustabil tilknyttet næringen som referansegruppen. I binomisk logistisk regresjon er sammenhengene multiplikative, hvilket betyr vi må se på produktet av koeffisientene for å finne oddsen for en gruppe, ikke summen av dem som i lineær regresjon. For somaliske kvinner på 30 år, får vi:

$$\text{Odds (Somalisk kvinne på 30 år)} = \text{Odds(Konstant)} * \text{OR(alder)}^{12} * \text{OR (kjønn)}$$

Der 12 betyr opphøyd i tolvte. Dette kan i neste omgang regnes tilbake til sannsynligheter ved hjelp av formelen:

$$\text{Andel} = \text{Odds} / (1 + \text{Odds})$$

Disse omregningene ligger til grunn for søylediagrammene i appendix 3. Ulempen med å lage søylediagrammer av logistisk regresjon er at man må velge ut en gruppe (altså velge bestemte verdier på variablene i modellen) og lage søyler for denne gruppen. Slik forenkler man bort en del informasjon som ligger i modellene. Gruppen søylene viser til er 30-årige menn med videregående som høyeste oppnådde utdanningsnivå.

Jeg har valgt å presentere modell 1 for alle næringer i en stor tabell og gjøre det tilsvarende for modell 2 for alle næringer. Dette gjør det enklere å sammenligne næringer. Koeffisienter som er signifikante på 5%-nivå er markert med uthevet skrift.

3.TREDJE EMPIRIKAPITTEL – LINEÆR REGRESJON MED YRKESINNTÉKT SOM AVHENGIG VARIABEL

I det tredje empirikapitlet vil jeg se på forskjeller i (logaritmen av) yrkesinntekt mellom ulike innvandrergupper og nordmenn. Det er en forutsetning i lineær regresjon at vi har en lineær, additiv sammenheng. Inntektsøkninger er imidlertid ofte ikke i kroner, men i prosent. Vi har altså ikke en additiv, men en multiplikativ sammenheng (Skog:2004:241). Ved å omregne den avhengige variabelen til logaritmen av yrkesinntekt ”flater” vi ut sammenhengene og oppfyller

kravet til linearitet i lineær regresjon. Resultatet blir en regresjonslikning som er identisk med den i lineær regresjon.

Koeffisientene må imidlertid tolkes annerledes, siden de nå viser til logaritmen av yrkesinntekt, ikke yrkesinntekt i seg selv. I modellene jeg presenterer vises koeffisientene slik de kommer ut i SPSS. For at de skal tolkes må de imidlertid eksponensieres. For konstantleddet gjøres det ved å opphøye grunntallet for naturlige logaritmer ($e = 2,718\dots$) i konstantleddet. De andre koeffisientene må omregnes etter formelen $e^{b_1} - 1$ (Skog:2004:248). Etter omregning kan konstantleddet leses som inntekt i absolutte tall (kroner), mens de andre koeffisientene kan leses som prosentvise endringer fra konstantleddet. Hvis for eksempel koeffisienten for Polen viser $-0,12$ etter omregning betyr det at de som kommer fra Polen tjener 12% mindre enn referansegruppen, kontrollert for andre variabler. De omregnede koeffisientene ligger i appendix 4. Koeffisienter som er signifikante på 5%-nivå markeres med uthevet skrift.

En konsekvens av å se på logaritmen av yrkesinntekt er at lave verdier får veldig stor påvirkning på regresjonskoeffisienten (Skog:2004). En økning i lønn fra 100 kroner til 200 kroner er i prosent en lønnsøkning på 100%, selv om den neppe merkes av den personen det gjelder. For å bote på dette problemet er det mange som kutter bort de som tjener minst (Longva and Raaum:2000). Etter gjentatte forsøk med hele datamaterialet ble det klart at forklart varians er høyest hvis jeg kun ser på de som tjener mer enn 15000,- i året. Dette er den samme avgrensingen Longva og Raaum bruker (Longva and Raaum:2000).

9.OPPGAVEN VIDERE

Nå som variablene og metodene er gjort rede for er det på tide å presentere empirikapitlene. Det første empirikapitlet er en deskriptiv oversikt hvilke land som relativt sett er mest representert i hvilke næringer i Oslo. I det andre kapitlet skal vi se om ulike innvandrergupper har høyere odds enn nordmenn for å være ustabil tilknyttet næringene de arbeider i, altså om innvandrere arbeider i et eksternt arbeidsmarked *innad* i hver næring. I det siste kapitlet er fokuset yrkesinntekt *innad* i hver næring.

1. INNLEDNING

Det første empirikapitlet inneholder en deskriptiv oversikt over hvor stor andel fra ulike land som arbeider innen hver enkelt næring. Hvis innvandrere er overrepresentert i andre næringer enn nordmenn kan det indikere at innvandrere arbeider i andre segmenter enn nordmenn. Flere tidligere studier har operasjonalisert segmenter som næringer (Strbac and Ringdal:2003) (Kogan:2004). Om innvandrere i Oslo er overrepresentert i andre næringer enn nordmenn kan det forklare noe av inntektsforskjellen mellom innvandrere og nordmenn.

Før jeg presenterer tabell 4.1 vil jeg understreke at det i alle næringer (unntatt rengjøringsnæringen) arbeider flest nordmenn. Tallene i tabellen på neste side viser hvor mange som arbeider i næringen relativt til hvor stor gruppen er i Oslo, altså hvor mange prosent fra det aktuelle landet som arbeider i næringen. Formålet med tabellen er å vise hvor store forskjeller det er mellom enkeltland med tanke på hvilke næringer enkeltgrupper er overrepresentert i. I appendix ligger den samme tabellen presentert som søylediagrammer for hver næring (Appendix nr. 2). Av tidsmessige hensyn har jeg kun kjørt en kji-kvadrattest for hele modellen. Resultatet er klart signifikant, men ikke særlig interessant i seg selv. Avviket mellom forventet og observert verdi i absolutte tall er i alle tilfeller svært høyt, noe som gir grunn til å tro at resultatene ikke bare er et resultat av tilfeldigheter.

Av tabell 4.1 ser vi at det er store forskjeller i hvor stor andel innvandrere fra ulike land som arbeider i ulike næringer i Oslo. Det er også tydelig at mønstrene som kommer til syne når man ser på enkeltland bare delvis følger linjene til større kategorier som "ikke-vestlige" eller "asiater". Variasjonen mellom ulike grupper er stor, og viktige nyanser ville gått tapt ved kun å se på de store kategoriene. Et av de klareste eksemplene finner vi i industrinæringen hvor 20% av vietnameserne arbeider, mens tyrkere, pakistanere og sri lankere er gjennomsnittlig representert (5-7%). Restkategorien for "andre asiater" knapt er representert i industrinæringen i det hele tatt; 1 % av dem arbeider i industrinæringen. Vietnamesere er et eksempel på en "klynge" av innvandrere i en næring.

Land/Næring	Hotell/rest.	Rengjøring	Transport/bud	Priv. Tjenesteyt.	Industri	Varehandel	Helse- og sosial	Offentlig adm.	Undervisning	Andre	Antall	Prosent
Norge	3	1	8	27	7	16	12	7	5	14	315439	100 %
Norden	7	1	7	24	6	17	16	5	5	12	9363	100 %
Frankrike	-	-	-	32	-	-	-	-	-	68	515	100 %
Storbritannia	-	-	-	30	11	13	-	-	-	46	1173	100 %
Tyskland	-	-	-	27	-	13	20	-	-	40	995	100 %
Usa	-	-	-	39	-	-	-	-	-	61	779	100 %
Vestlige	10	1	7	23	9	13	9	3	9	16	14720	100 %
Bosnia	-	-	-	14	-	23	17	-	-	46	937	100 %
Jugoslavia	13	14	8	8	7	14	13	-	-	23	1697	100 %
Polen	-	-	-	21	-	15	19	-	-	45	922	100 %
Øst-Europa	7	3	8	22	7	16	14	5	6	12	5489	100 %
Filippinene	20	-	-	-	-	12	35	-	-	33	1258	100 %
India	11	-	12	15	-	13	24	-	-	25	1515	100 %
Irak	16	20	8	10	-	13	11	-	-	22	1327	100 %
Iran	11	-	12	12	-	17	27	-	-	21	2032	100 %
Kina	38	-	-	16	-	-	-	-	-	46	700	100 %
Pakistan	15	5	22	9	7	19	12	4	4	3	6218	100 %
Sri Lanka	13	25	8	6	5	7	21	5	7	3	2922	100 %
Tyrkia	15	19	10	7	7	20	12	-	-	10	1918	100 %
Vietnam	10	-	10	13	20	23	12	-	-	12	2434	100 %
Asiatiske	14	3	6	19	1	16	13	4	4	20	22232	100 %
Etiopia	-	-	-	-	-	-	36	-	-	64	826	100 %
Marokko	15	20	8	9	-	15	17	-	-	16	1638	100 %
Somalia	-	18	10	12	-	9	27	-	-	24	1722	100 %
Afrika	10	6	8	14	7	10	23	5	5	12	6636	100 %
Chile	14	15	-	14	-	-	21	-	-	36	1016	100 %
Latin-am.	10	5	7	20	6	12	19	4	5	12	2077	100 %
N=	12088	4569	26696	81498	23854	50879	41324	22094	16489	87302	366593	

Tabell 4.1. Andelen fra forskjellige land i ulike næringer. Noen ruter er tomme fordi det er under 100 personer fra landet i næringen. Disse er plassert i restkategorien for verdensdelen, for eksempel "vestlige", eller "Asia". Summen av alle enkeltland blir 357346. Det betyr at 9247 personer kommer fra land som ikke er representert i tabellen. Disse personene er plassert i restkategorien for verdensdelen.

Et annet eksempel på ”klynger” av innvandrere i en næring finner vi i rengjøringsnæringen, hvor jugoslaver, tyrkere, sri lankere, irakere, marokkanere, somaliere og chilenerer er klart overrepresentert. Det står i motsetning til ”andre øst europeere”, pakistanere, ”andre asiater”, ”andre afrikanere” og ”andre latin amerikanere”, som er klart mindre representert. Det er ingen grunn til å tro at noen med bakgrunn fra de sistnevnte landene i snitt er mindre kvalifiserte til eller tiltrukket av rengjøringsnæringen i Oslo enn de førstnevnte. Derimot kan det tenkes at når noen fra et land får innpass i en næring baner det veien for flere personer fra det samme landet.

Jeg vil nevne noen flere eksempler. Kineserne er relativt sett klart overrepresentert i hotell- og restaurantnæringen. Dette kan skyldes såkalt ”etnisk entreprenørskap”. Det vil jeg omtale nærmere i neste kapittel. I tråd med funnene til Østby (2004) er pakistanere overrepresentert innen transport- og budnæringen. Om en inkluderer 2. generasjons innvandrere arbeider faktisk 55% av pakistannerne i Oslo i transport- og budnæringen. Filippinere og etiopiere er klart overrepresentert innen helse- og sosialnæringen, mens sri lankere og filippinere er underrepresentert i varehandelsnæringen. I alle næringer er det noen enkeltland som skiller seg ut, og det er unntaket snarere enn regelen at mange land fra samme del av verden er like representert i en næring.

Det er også noen næringer nordmenn relativt sett er svært underrepresentert. Særlig ser vi dette i hotell- og restaurantnæringen og rengjøringsnæringen. I hotell- og restaurantnæringen er alle andre landbakgrunner relativt sett mer enn dobbelt så høyt representert som nordmenn. Mer enn 15% fra mange ikke-vestlige land arbeider i hotell- og restaurantnæringen i Oslo. Også innen rengjøringsnæringen er andelen nordmenn lav, men her er også andelen fra nordiske og vestlige land lav. Til gjengjeld er andelen som arbeider i næringen fra enkelte andre land svært høy. Hver fjerde sri lanker arbeider i rengjøringsnæringen i Oslo, som tross alt ikke sysselsatte mer enn i overkant av 4500 personer (eller 1,2% av arbeidstakerne i Oslo) i 2001.

Innen helse- og sosialnæringen er andelen fra enkelte land vesentlig høyere enn andelen nordmenn. I tillegg til filippinere og etiopiere, som jeg har nevnt tidligere, er tyskere, sri lankere, indere, iranere, somaliere, ”andre afrikanere” og chilenerer relativt sett overrepresentert i helse- og sosialnæringen. Helse- og sosialnæringen har både faglærte og ufaglærte jobber. Det er grunn til å anta at innvandrere, uavhengig av landbakgrunn, er kvalifisert til, og besitter, mange av de ufaglærte jobbene i næringen. En mulig forklaring kan være at innvandrere relativt sett er overrepresentert i næringer hvor de får brukt andre ferdigheter enn formell utdanning.

Konsekvensen vil i så fall bli tydelig i neste kapittel ved at kontroll for utdanning vil fjerne lite av forskjellen mellom enkeltland med tanke på oddsen for å være ustabil tilknyttet arbeidslivet.

Vi ser også av tabell 4.1 at enkelte innvandrergreper er overrepresentert i næringer hvor vi kan anta at muligheten til å få utbytte av formell utdanning er til stede. Dette gjelder særlig vestlige innvandrere innen privat tjenesteyting og nordiske og tyske arbeidere i helse- og sosialnæringen²¹. Hvorvidt innvandrere arbeider som faglærte i helse- og sosialnæringen i Oslo er et empirisk spørsmål jeg vil komme tilbake til i kapitlet om inntekt i enkeltnæringer.

I tabellen ser vi vestlige innvandrere og sri lankere klart overrepresentert innen undervisningsnæringen. Andre land er tilnærmet like høyt representert innen offentlig administrasjon og undervisningsnæringen med rundt 4-6%. Før vi ser nærmere på arbeidstilknytning og inntekt i hver næring ser det altså ut til at offentlig administrasjon ligger godt an med tanke på å nå målene om å reflektere befolkningssammensetningen som helhet.

For å oppsummere tabell 4.1 viser den at innvandrere i Oslo er overrepresentert i andre næringer enn nordmenn. Det er unntaket snarere enn regelen at innvandrere fra ulike land i samme verdensdel er like høyt representert i en næring. De tradisjonelle klassifikasjonene som vestlig/ikke-vestlig eller ”asia” og ”afrika” skjuler med andre ord store forskjeller mellom enkeltland.

1.FUNN I FORHOLD TIL TIDLIGERE FORSKNING

I dette avsnittet vil jeg relatere funnene i tabell 4.1 til tidligere forskning. Funnet om at innvandrere er overrepresentert i andre næringer enn nordmenn er i tråd med Djuve (Djuve:2005). Djuve fant at sannsynligheten for å ha en andel ikke-vestlige innvandrere på mer enn 10 % er klart høyest i renholds­næringen, mens hotell- og restaurantnæringen kom ut med nest høyest sannsynlighet (Djuve 2005:174). ”Dagligvarenæringen” og ”næringsmiddelindustri” kom ut med tredje og fjerde høyest sannsynlighet for å ha mer enn 10% innvandrere. Funnene til Djuve er ikke direkte sammenlignbare med tabellen i dette kapitlet siden hun ser på sannsynligheten for å ha en viss minoritetsandel mens jeg ser på andelen fra ulike land i de ulike

²¹ Norge har hatt offisielt godkjenning­sprogram og introduksjonskurs for personer med utenlandsk helseutdanning siden tidlig på 80-tallet ((SAFH):2005), 2005 #120).

næringene. Dessuten er næringene avgrenset ulikt²² og jeg ser på Oslo, mens Djuve har et utvalg fra landet som helhet. Uansett skiller både rengjøringsnæringen og hotell- og restaurantnæringen seg ut som næringer som ansetter en høy andel innvandrere både i dette kapitlet og hos Djuve.

Ifølge Strbacs hovedoppgave kan noe av lønnsforskjellen mellom innvandrere og nordmenn føres tilbake til at innvandrere arbeider i andre næringer enn nordmenn (Strbac and Ringdal:2003). Gitt funnene i dette kapitlet er det sannsynlig at det samme vil være tilfelle i mitt datamateriale. Det vil jeg komme tilbake til i begynnelsen av 3. empirikapittel, hvor jeg vil kontrollere for næring i en analyse av hele datamaterialet.

Ifølge Kogans undersøkelse (om ulike immigrantgruppers sannsynlighet for å gå inn eller ut av arbeidsledighet i Tyskland) er noe av årsaken til at immigranter har høyere sannsynlighet for å bli arbeidsledige at de arbeider i andre næringer (hos Kogan: "industries") enn tyskere (Kogan:2004). De jobbene immigranter til Tyskland kan få tilhører, ifølge Kogan, et eksternt eller konkurranseutsatt arbeidsmarked som er sårbart for svinginger i markedet. I dette kapitlet har jeg vist at innvandrere er overrepresentert i andre næringer enn nordmenn, noe som kan tyde på at noe av den samme tendensen Kogan finner i Tyskland også finnes i Norge. I neste kapittel vil jeg forfølge dette funnet ved å se på om innvandrere har høyere sannsynlighet for å arbeide bare deler av året innad i hver næring.

2.OPPSUMMERING

I dette kapitlet har jeg vist at ulike innvandrergupper i Oslo er overrepresentert i andre næringer enn nordmenn. Det kan tyde på at innvandrere arbeider i andre segmenter av arbeidsmarkedet enn nordmenn. Det er sannsynlig at mulighetsstrukturen i de næringene hvor innvandrere er overrepresentert er annerledes enn mulighetsstrukturen i de næringene hvor nordmenn er overrepresentert. I neste kapittel vil jeg forfølge denne logikken videre og se på om innvandrere også arbeider i andre segmenter også innad i hver næring.

²² Djuve spesifiserer ikke hvordan næringene er avgrenset så det er vanskelig å si noe sikkert om hvor store forskjellene er.

1. INNLEDNING

Ambisjonen med dette kapitlet er å teste om innvandrere arbeider i andre segmenter innad i hver næring enn nordmenn. Den avhengige variabelen som brukes for å teste dette er sannsynligheten for å ha en ustabil arbeidstilknytning. Ustabil arbeidstilknytning er definert som å ikke arbeide hele året, enten heltid eller deltid (se kapittel 3). De som fanges opp av variabelen er altså de som kun arbeider deler av året, enten fordi de skifter jobb eller fordi de bare har jobb en kort periode av året, for eksempel på grunn av sesongarbeid eller vikariater. Dette er relevant i forhold til den nye arbeidsmiljøloven som trer i kraft 01.01.2006²³. Den åpner for mer utstrakt bruk av vikariater og midlertidig ansatte.

Problemstillingen som besvares i dette kapitlet er hvilke forskjeller som finnes mellom innvandrergupper og nordmenn med tanke på ustabil arbeidstilknytning og hvilke faktorer kan forklare forskjellene? Vi så i forrige kapittel at ulike innvandrergupper er ulikt representert i forskjellige næringer. Om årsaken til skjevheten er at innvandrergupper får innpass til jobber på et eksternt arbeidsmarked, skulle det tilsi at innvandrere i større grad enn nordmenn har en ustabil arbeidstilknytning i alle næringer.

Den andre forventningen vi har baserer seg på nettverksteori. I følge nettverkshypotesen vil det være store forskjeller mellom enkeltland innad i hver næring.

Den tredje hypotesen som skal testes, human kapital hypotesen, er hvorvidt utdanningsnivå kan forklare noe av forskjellen mellom ulike innvandrergupper og nordmenn. Er det slik at forskjellen mellom innvandrere og nordmenn med hensyn til oddsen for å være ustabil tilknyttet arbeidslivet forsvinner når man kontrollerer for utdanningsnivå? Det vil vi få svar på i modell 2, som er presentert for alle næringer i tabell 5.2. I modell 2 kontrolleres det også for botid. Det gjøres ved hjelp av en dummyvariabel for å ha bodd i Norge i mer enn fem år kalt "Lang botid". Botid er et utbredt, men noe unøyaktig, mål på språklig og kulturell kunnskap (Chiswick:1998) (Chiswick:1978). Det er også sannsynlig at personer med lang botid har et bredere nettverk enn

²³ I skrivende stund er det usikkert hvor store endringer i arbeidsmiljøloven det kommer til å bli. Den nye regjeringen har varslet at den ikke vil gjennomføre alle endringene i arbeidsmiljøloven som den forrige regjeringen vedtok.

personer med kort botid. Det er derfor grunn til å forvente at lang botid minsker oddsen for å arbeide bare deler av året.

Presentasjonen av funnene i kapitlet er lagt opp til at jeg vil presentere hovedfunn først og så kommentere hypotesene. Med hovedfunn mener jeg funn som knytter seg til hovedproblemstillingen i kapitlet. Etter å ha presentert og kommentert modellene følger en kort relatering av funnene i forhold til tidligere forskning.

2.ANALYSENE

På de neste to sidene ligger resultatet av en binomisk logistisk regresjon med oddsen for å være ustabil tilknyttet arbeidsmarkedet som avhengig variabel. I tabell 5.1 ligger modell 1 for alle næringer, i tabell 5.2 ligger modell 2 for alle næringer. Analysene for hver næring er foretatt separat. I appendix ligger det en grafisk fremstilling av sannsynligheten for 30-årige norske menn for å være ustabil tilknyttet arbeidsmarkedet i alle næringer (appendix nr 3). Figurene i appendix 3 er enklere å lese enn tabellene på de neste sidene, men de forenkler bort en del informasjon som ligger i tabellene.

I modellene er alle koeffisienter som er signifikante på 5%-nivå uthevet. I modell 2 er det kontrollert for å være legeutdannet i tillegg til utdanningsnivå i helse- og sosialnæringen. Denne koeffisienten er ikke vist i tabellen av plassmessige årsaker, men jeg vil kommentere den i analysen senere. Innen privat tjenesteyting har jeg kontrollert for å arbeide i fire næringer som skiller seg ut empirisk. Disse fire næringene er aksjemekling, utleie av arbeidskraft, vareutleie og vaktjenester. Heller ikke disse er vist i tabellene av plassmessige årsaker, men vil bli kommentert i teksten. De separate analysene for de næringene som skiller seg ut ligger i appendix nummer 3.

Næring:	Hotell/restaurant		Rengjøring		Transport/Bud		Priv. tjenesteyt.		Industri		Varehandel		Helse- og sosial		Offentlig adm.		Undervisning	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
Konstant	-0,52	0,09	-1,00	0,15	-0,63	0,07	-0,55	0,04	-0,61	0,08	-1,15	0,05	-0,56	0,07	-1,35	0,10	-0,54	0,10
Alder	-0,04	0,01	-0,07	0,01	-0,12	0,01	-0,13	0,00	-0,15	0,01	-0,09	0,00	-0,05	0,01	-0,10	0,01	-0,10	0,01
Alder kvadrert	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Kjønn	-0,11	0,04	0,46	0,07	0,22	0,03	0,27	0,02	0,29	0,04	0,22	0,02	0,07	0,03	0,63	0,04	0,27	0,04
Norden	0,25	0,09	0,17	0,28	0,43	0,10	0,39	0,06	0,57	0,12	0,49	0,06	0,21	0,06	0,29	0,18	0,05	0,15
Frankrike	-	-	-	-	-	-	0,28	0,22	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Storbritannia	-	-	-	-	-	-	0,45	0,15	0,07	0,31	0,51	0,23	-	-	-	-	-	-
Tyskland	-	-	-	-	-	-	0,21	0,18	-	-	0,27	0,26	0,38	0,17	-	-	-	-
Usa	-	-	-	-	-	-	0,72	0,15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Vestlige	0,43	0,11	0,23	0,31	0,19	0,15	0,45	0,13	0,83	0,14	0,25	0,15	0,22	0,13	0,47	0,21	0,08	0,13
Bosnia-H.	-	-	-	-	-	-	0,33	0,22	-	-	0,42	0,16	0,40	0,19	-	-	-	-
Jugoslavia	0,38	0,17	0,44	0,16	0,68	0,22	0,63	0,20	0,05	0,31	0,27	0,17	0,50	0,16	-	-	-	-
Polen	-	-	-	-	-	-	0,41	0,18	-	-	0,28	0,23	0,57	0,19	-	-	-	-
Øst eu	0,34	0,14	0,61	0,18	0,34	0,16	0,64	0,13	0,82	0,16	0,72	0,15	0,62	0,14	0,57	0,16	0,53	0,14
Filippinene	-0,15	0,18	-	-	-	-	-	-	-	-	0,58	0,20	0,09	0,12	-	-	0,48	0,17
India	-0,06	0,21	-	-	0,38	0,20	0,05	0,18	-	-	0,25	0,19	0,34	0,13	-	-	-	-
Irak	1,17	0,16	1,60	0,15	1,31	0,22	2,28	0,22	-	-	1,50	0,17	1,49	0,19	-	-	-	-
Iran	0,66	0,17	-	-	1,20	0,16	0,83	0,17	-	-	1,06	0,13	0,76	0,10	-	-	-	-
Kina	0,04	0,17	-	-	-	-	0,20	0,26	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pakistan	0,30	0,09	0,80	0,14	0,39	0,07	0,57	0,11	0,91	0,13	0,53	0,07	0,98	0,09	0,57	0,17	0,48	0,17
Sri Lanka	0,40	0,13	0,81	0,10	0,06	0,19	1,19	0,18	2,26	0,18	0,58	0,18	0,35	0,10	0,94	0,21	0,76	0,18
Tyrkia	0,27	0,15	0,44	0,13	0,17	0,19	0,62	0,20	0,68	0,23	0,50	0,13	0,53	0,16	-	-	-	-
Vietnam	0,66	0,16	-	-	0,34	0,17	0,62	0,14	1,26	0,11	0,61	0,10	0,18	0,15	-	-	-	-
Asiatiske	0,49	0,12	0,64	0,14	0,69	0,16	0,90	0,12	1,45	0,10	0,64	0,15	0,63	0,13	1,02	0,11	0,85	0,11
Etiopia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,81	0,13	-	-	-	-
Marokko	0,17	0,16	0,21	0,15	0,22	0,25	0,89	0,20	-	-	0,36	0,16	0,54	0,14	-	-	-	-
Somalia	-	-	2,12	0,16	1,26	0,18	2,97	0,22	-	-	1,56	0,18	1,57	0,12	-	-	-	-
Afrikanske	0,76	0,11	0,98	0,15	0,78	0,14	1,33	0,12	1,50	0,13	0,80	0,15	0,75	0,09	1,39	0,15	1,11	0,14
Chile	0,53	0,20	0,80	0,19	-	-	1,21	0,20	-	-	-	-	0,57	0,16	-	-	-	-
Latin_am.	0,47	0,21	0,71	0,24	0,72	0,21	1,39	0,19	1,22	0,22	0,93	0,18	0,97	0,15	0,57	0,31	0,01	0,28
-2LL	13927,20	5810,23	5810,23	23837,77	23837,77	73291,04	18418,82	44404,09	18205,19	15572,37	44404,09	18205,19	44404,09	18205,19	15572,37	15572,37	15572,37	15572,37
N=	12088	4569	4569	26696	26696	81498	23654	41324	22094	16489	50879	22094	41324	22094	16489	16489	16489	16489

Tabell 5.1: Binomisk logistisk regresjon med "ustabil arbeidstilknutting" som avhengig variabel. Referansegruppen i alle modellene er norske menn på 18 år.

Uthevede tall er signifikante på 5%-nivå. Noen celler står tomme fordi det arbeider under 100 personer fra landet i næringen.

Disse personene er da klassifisert i restkategorien for verdensdelen, for eksempel "andre latin Amerikanere"

Næring:	Hotell/restaurant			Rengjøring			Transport/Bud			Priv. Tjenesteyt.			Industri			Varehandel			Helse- og sosial			Offentlig adm.			Undervisning		
	B	SE	OR	B	SE	OR	B	SE	OR	B	SE	OR	B	SE	OR	B	SE	OR	B	SE	OR	B	SE	OR	B	SE	OR
Konstant	-0,55	0,09	0,58	-1,02	0,15	0,36	-0,67	0,07	0,51	-0,53	0,04	0,59	-0,69	0,08	0,50	-1,19	0,05	0,30	-0,58	0,07	0,56	-1,41	0,11	0,24	-0,42	0,10	0,66
Alder	-0,04	0,01	0,96	-0,06	0,01	0,94	-0,12	0,01	0,89	-0,11	0,00	0,90	-0,14	0,01	0,87	-0,08	0,00	0,92	-0,04	0,01	0,96	-0,10	0,01	0,91	-0,07	0,01	0,93
Alder kvadr	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00
Kjønn	-0,10	0,04	0,91	0,46	0,07	1,58	0,23	0,03	1,26	0,25	0,02	1,29	0,32	0,04	1,38	0,24	0,02	1,27	0,08	0,03	1,08	0,63	0,04	1,89	0,27	0,04	1,31
Norden	0,17	0,10	1,18	0,31	0,29	1,37	0,51	0,11	1,67	0,27	0,07	1,31	0,72	0,13	2,06	0,47	0,07	1,60	0,25	0,07	1,29	0,65	0,21	1,91	0,12	0,17	1,12
Frankrike	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,17	0,23	1,19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Storbritannia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,34	0,16	1,41	0,32	0,33	1,38	0,77	0,24	2,16	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tyskland	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,15	0,19	1,16	-	-	-	0,40	0,26	1,50	0,42	0,18	1,52	-	-	-	-	-	-
Usa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,70	0,16	2,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Vestlige	0,44	0,12	1,55	0,39	0,32	1,48	0,34	0,16	1,41	0,38	0,14	1,46	1,02	0,16	2,77	0,38	0,15	1,47	0,40	0,14	1,49	0,94	0,24	2,55	0,11	0,15	1,12
Bosnia-H.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,34	0,23	1,41	-	-	-	0,81	0,18	2,25	0,70	0,17	2,01	-	-	-	-	-	-
Jugoslavia	0,58	0,18	1,78	0,61	0,17	1,84	1,00	0,24	2,71	0,60	0,21	1,82	0,50	0,32	1,65	0,62	0,18	1,86	0,69	0,20	2,00	-	-	-	-	-	-
Polen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,44	0,20	1,55	-	-	-	0,66	0,24	1,94	0,81	0,19	2,25	-	-	-	-	-	-
Øst_eu	0,49	0,15	1,64	0,77	0,19	2,15	0,57	0,18	1,77	0,62	0,14	1,86	1,20	0,18	3,30	0,91	0,15	2,48	0,72	0,14	2,05	1,19	0,21	3,27	0,57	0,18	1,77
Filippinene	0,05	0,19	1,05	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,92	0,22	2,51	0,30	0,13	1,35	-	-	-	-	-	-
India	0,15	0,22	1,16	-	-	-	0,68	0,22	1,97	0,05	0,19	1,05	-	-	-	0,59	0,21	1,81	0,57	0,14	1,77	-	-	-	-	-	-
Irak	1,06	0,17	2,88	1,67	0,16	5,31	1,53	0,23	4,63	2,07	0,22	7,94	-	-	-	1,59	0,18	4,89	1,59	0,20	4,88	-	-	-	-	-	-
Iran	0,90	0,18	2,47	-	-	-	1,51	0,18	4,52	0,87	0,18	2,38	-	-	-	1,40	0,14	4,05	1,04	0,12	2,83	-	-	-	-	-	-
Kina	0,19	0,18	1,21	-	-	-	-	-	-	0,29	0,27	1,33	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pakistan	0,42	0,11	1,52	1,01	0,16	2,73	0,69	0,12	1,99	0,56	0,13	1,74	1,19	0,15	3,29	0,88	0,10	2,41	1,21	0,11	3,35	1,24	0,24	3,45	0,50	0,21	1,65
Sri Lanka	0,56	0,14	1,75	0,99	0,12	2,69	0,36	0,21	1,43	1,18	0,19	3,24	2,75	0,20	15,67	0,91	0,19	2,48	0,58	0,11	1,79	1,56	0,26	4,75	0,69	0,21	2,00
Tyrkia	0,36	0,16	1,44	0,67	0,16	1,95	0,43	0,21	1,54	0,52	0,21	1,68	0,97	0,25	2,65	0,78	0,15	2,17	0,72	0,17	2,04	-	-	-	-	-	-
Vietnam	0,86	0,17	2,36	-	-	-	0,70	0,20	2,00	0,68	0,16	1,97	1,75	0,15	5,78	1,03	0,13	2,79	0,51	0,16	1,67	-	-	-	-	-	-
Asiatiske	0,57	0,14	1,77	0,84	0,16	2,31	0,97	0,18	2,64	0,84	0,13	2,32	1,67	0,12	5,30	0,91	0,16	2,48	0,81	0,14	2,24	1,65	0,19	5,21	0,91	0,15	2,49
Etiopia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,97	0,14	2,63	-	-	-	-	-	-
Marokko	0,30	0,17	1,35	0,40	0,16	1,49	0,53	0,26	1,70	0,77	0,21	2,16	-	-	-	0,71	0,17	2,03	0,70	0,15	2,00	-	-	-	-	-	-
Somalia	-	-	-	2,21	0,16	9,15	1,53	0,19	4,63	2,80	0,23	16,46	-	-	-	1,84	0,19	6,33	1,69	0,13	5,44	-	-	-	-	-	-
Afrikanske	0,82	0,12	2,27	1,13	0,16	3,11	1,06	0,16	2,90	1,28	0,14	3,61	1,80	0,15	6,05	1,09	0,16	2,99	0,94	0,10	2,56	1,97	0,21	7,16	1,06	0,17	2,87
Chile	0,74	0,21	2,10	1,02	0,20	2,78	-	-	-	1,20	0,21	3,33	-	-	-	-	-	-	0,85	0,17	2,35	-	-	-	-	-	-
Latin_am.	0,47	0,21	1,60	0,84	0,24	2,32	1,00	0,23	2,72	1,30	0,20	3,67	1,55	0,24	4,71	1,24	0,19	3,45	1,08	0,16	2,94	1,18	0,34	3,24	0,01	0,29	1,01
Latv utd.	0,31	0,06	1,36	-0,09	0,08	0,91	0,19	0,05	1,21	0,35	0,04	1,42	0,28	0,06	1,32	0,32	0,04	1,38	0,27	0,04	1,31	0,46	0,10	1,58	0,07	0,10	1,08
Høy utd.	-0,10	0,06	0,90	-0,27	0,13	0,76	0,03	0,04	1,03	-0,31	0,02	0,74	-0,23	0,04	0,80	-0,07	0,03	0,93	-0,13	0,03	0,88	0,09	0,04	1,10	-0,42	0,05	0,65
Lang botid	-0,38	0,07	0,68	-0,26	0,09	0,77	-0,37	0,10	0,69	-0,11	0,07	0,89	-0,69	0,10	0,50	-0,47	0,07	0,62	-0,38	0,06	0,68	-0,76	0,16	0,47	-0,26	0,13	0,77
Endring i -2.I.I.	-37	-	-	-12	-	-	-35	-	-	-420	-	-	-144	-	-	-152	-	-	-150	-	-	-51	-	-	-95	-	-
N=	12088	-	-	4569	-	-	26696	-	-	81498	-	-	23654	-	-	50879	-	-	41324	-	-	22094	-	-	16489	-	-

Tabell 5.2: Binomisk logistisk regresjon med "ustabil arbeidsstilknytning" som avhengig variabel. Referansegruppen i alle modellene er norske menn på 18 år med videregående som sitt høyeste oppnådde utdanningsnivå. Uthevede tall er signifikante på 5%-nivå. Noen celler står tomme fordi det arbeider under 100 personer fra landet i næringen. Disse personene er da klassifisert i restkategorien for verdensdelen, for eksempel "andre latin Amerikanere"

Av tabell 5.1 ser vi at de fleste innvandrergupper har vesentlig høyere odds enn nordmenn for å arbeide bare deler av året i de fleste næringer. Forskjellen mellom innvandrere og nordmenn er størst i rengjøringsnæringen og varehandelsnæringen, mens den største forskjellen for enkeltland ser vi innen privat tjenesteyting hvor somaliere og irakere har henholdsvis 19,45 og 9,78 ganger så stor odds for å ikke arbeide hele året som nordmenn. Somaliere og irakere er de gruppene som er mest utsatt i alle næringene hvor de er representert. Dette er i tråd med en rapport fra Statistisk Sentralbyrå i 2004 (Statistisk Sentralbyrå:2004). Siden disse to gruppene skiller seg ut vil jeg kommentere dem litt mer utfyllende etter at jeg har kommentert funn i forhold til hypotesene og hovedproblemstillingen i kapitlet. Først vil jeg kommentere funn i forhold til hovedproblemstillingen.

Av tabell 5.1 er det tydelig at de fleste innvandrergupper har høyere odds enn nordmenn for å arbeide bare deler av året i de fleste næringer. I industrinæringen er sri lankere mest utsatt, med over 9 ganger så høy odds som referansegruppen. At de fleste innvandrergupper er mer utsatt enn nordmenn støtter hypotesen om at innvandrere i større grad enn nordmenn ekskluderes fra heltidsjobber hele året og må ta til takke med å jobbe de delene av året det er behov for dem. Det ser imidlertid ikke ut til at innvandrere relativt sett er mer utsatt i de næringene hvor ustabil arbeidstilknytning er mest utbredt (se kapittel 3, tabell 5.2). Verken i hotell- og restaurantnæringen, rengjøringsnæringen eller i helse- og sosialnæringen er ulike innvandrergupper vesentlig mer utsatt enn de er i andre næringer. Det betyr ikke at innvandrere ikke er utsatt i disse næringene. Derimot betyr det at ulike innvandrergupper *i alle næringer* er mer utsatt enn nordmenn. I alle næringer finnes det et visst antall midlertidige stillinger, vikariater, sesongjobber, ekstravaktstillinger og andre ustabile arbeidstilknytningsformer som kan sies å tilhøre et eksternt arbeidsmarked (se tabell 3.2 i kapittel 3). Et eksternt arbeidsmarked kjennetegnes av lav lønn, usikre jobber og lave krav til formelle kvalifikasjoner (Doeringer and Piore:1971). Siden ansatte på et eksternt arbeidsmarked er lette å erstatte er risikoen for arbeidsgiver ved ansettelser mindre enn på et internt arbeidsmarked. Det kan være en grunn til at innvandrere i større grad enn nordmenn i de fleste næringer arbeider på et eksternt arbeidsmarked. I dette kapitlet måler jeg riktignok bare et aspekt ved eksternt arbeidsmarked, nemlig jobbtrygghet. Det er likevel et viktig aspekt, og tabell 5.1 viser at mange innvandrergupper har klart høyere odds for å være ustabil tilknyttet arbeidsmarkedet.

En innvending som kan rettes mot en såpass direkte tolkning av eksternt arbeidsmarked på norske data er at Norge har en arbeidsmiljølov som gir alle ansatte høy grad av jobbtrygghet.

Segmentteorien ble utviklet i USA, som er kjent for å ha svakere rettigheter for arbeidstakere enn vi har i Norge. Ifølge Nergaard er om lag ti prosent av norske arbeidstakere midlertidig ansatte (Nergaard:2004). Dette til tross for at hovedregelen ifølge arbeidsmiljøloven er at arbeidstakere skal være fast ansatt. Det kan gjøres unntak fra arbeidsmiljøloven i tilfeller hvor arbeidsgiver trenger vikar (enten ved sykdom eller ved ferier) og i tilfeller hvor arbeidsgiver vil ha utført oppdrag som faller utenfor bedriftens vanlige arbeidsområder (Arbeidsmiljøloven:1977). Det er også unntak for praksisplasser. Tabell 5.1 i dette kapitlet viser at mange innvandreregrupper i Oslo har høyere odds for å arbeide på eksterne arbeidsmarkedet enn nordmenn, noe som kan tyde på at de i større grad tar til takke med vikariater og kortere oppdrag etter arbeidsgivers behov.

Fra Friberg og Lund vet vi også at innvandrere var overrepresentert på ekstravaktlistene på noen av hotellene de undersøkte (ekstravakter er de som ringes ved behov og som ikke har fast arbeidstid utover dette) (Friberg:2004). Også Sollund skriver at veien til fast jobb for minoritetskvinner på de to husøkonomavdelingene hun undersøkte gikk fra å være ekstravakter, til å bli vikarer til å bli fast ansatt (Sollund:2004). Ekstravakter er et godt eksempelet på et eksternt arbeidsmarked i Norge. Ekstravakter har lav lønn, arbeidet de utfører er ufaglært og de mottar lite intern opplæring. Og viktigst av alt; de har kun inntekt når arbeidsgiver finner behov for dem²⁴. Hvor utbredt bruken av ekstravakter er har jeg dessverre ikke funnet noen studier på.

I datamaterialet er det ingen informasjon om hva slags stilling eller arbeidskontrakt innvandrere og nordmenn har. Derfor kan jeg bare antyde hva slags arbeidskontrakt eller stilling som gjør at innvandrere har høyere odds for å være ustabil tilknyttet arbeidsmarkedet enn nordmenn. Alternativene jeg har nevnt ovenfor er midlertidige stillinger (for eksempel på grunn av sesongvariasjon), vikariater i forbindelse med ferieavvikling eller sykdom, ekstravaktstillinger eller praksisplasser.

Jeg har nå kommentert tendensen i store linjer. Det som også er interessant er at det finnes unntak i alle næringer i form av grupper fra enkeltland som ikke har signifikant høyere odds enn nordmenn for å bare arbeide deler av året. Dette funnet er i tråd med nettverkshypotesen som skapte en forventning om store forskjeller i odds mellom enkeltland innad i hver næring. Jeg vil

²⁴ For studenter kan imidlertid ekstravaktstillinger være attraktive, fordi de ikke har forpliktelser i form av fast arbeidstid hver uke. Det betyr at i perioder med mye arbeid med studiene kan de takke nei når arbeidsgiver har behov for dem.

nå nevne noen eksempler på landbakgrunnsgrupper som greier seg bra i noen næringer: Filippinere og vietnamesere har ikke signifikant høyere odds enn nordmenn for å bare arbeide deler av året i helse- og sosialnæringen. Indere, kinesere, bosniere og franskmenn ser ut til å være stabilt tilknyttet arbeidsplassen innen privat tjenesteyting. Indere, sammen med marokkanere, er ikke spesielt utsatt i varehandelsnæringen, mens marokkanere, sammen med sri lankere, tyrkere og vestlige arbeidere ikke har signifikant høyere odds enn nordmenn for å være ustabilt tilknyttet transportnæringen. Filippinere, indere, kinesere og marokkanere er forholdsvis stabilt tilknyttet hotell- og restaurantnæringen, mens latinamerikanere har like lav odds som nordmenn for å arbeide bare deler av året innen undervisningsnæringen. Oddsen varierer mye mellom enkeltland i hver næring, og følger ikke geografiske eller (antatte) kulturelle skillelinjer. Det styrker funnet i forrige kapittel om at det er hensiktsmessig å se på personer fra så mange land som metodisk forsvarlig. Større kategorier som ”asiater” eller ”ikke vestlige” skjuler viktige variasjoner mellom grupper fra enkeltland, ikke bare med tanke på hvilke næringer de er overrepresentert i, slik vi så i forrige kapittel, men også med tanke på oddsen for å arbeide bare deler av året.

Teoretisk er funnet i tråd med antagelsen om at når noen fra et land oppnår tillit og får innpass på det interne arbeidsmarkedet i en næring, åpner det for flere personer fra samme land. Det innebærer antakeligvis liten risiko for arbeidsgiver å ansette personer som tilhører en etnisk gruppe når arbeidsgiver har erfaring med gruppen som god og pålitelig arbeidskraft. Vi vet fra kvalitativ litteratur at ansettelse av nye medarbeidere kan skje via det etniske nettverket til de som allerede har fått innpass (Sollund:2004) (Rogstad:2001). Et viktig funn i en rapport fra Aetat er at svært mange jobber (37%) formidles via nettverk (Hagtvet:2005). Hvis innvandrere rekrutteres via nettverk kan det gi lettere aksess til fast ansettelse hele året for de gruppene som har et nettverk av personer innenfor arbeidsmarkedet. Samtidig kan ansettelser via nettverk ekskludere personer fra andre land som i mindre grad har et slikt nettverk. Resultatet på aggregert nivå kan være store forskjeller mellom enkeltland.

Den andre hypotesen vi skulle teste var om kontroll for utdanningsnivå og botid minske forskjellen mellom ulike innvandrergupper og nordmenn. Jeg vil først kommentere hypotesen. Deretter vil jeg kommentere betydningen av botid og utdanningsnivå for seg. Underveis trekker jeg inn relevant teori.

I tabell 5.2 ser vi at til tross for at både utdanningsnivå og botid ser ut til å ha en effekt på oddsen for å arbeide hele året i de fleste næringer, forsvinner lite av forskjellen i de fleste næringer ved

innføring av kontrollvariablene. Det kan tyde på at det ikke er lavere utdanningsnivå eller kortere botid hos ulike innvandrergupper som gjør at de har høyere sannsynlighet for å ikke arbeide hele året. Unntakene er i undervisningsnæringen og innen privat tjenesteyting, hvor utdanningsnivå ser ut til å forklare mer av forskjellen mellom land enn i andre næringer. For personer fra en del land *øker* faktisk oddsen for å ha ustabil arbeidstilknytning ved kontroll for utdanning og botid i disse næringene. Det kan tyde på at en del ikke-norske er tilknyttet undervisningsnæringen eller privat tjenesteyting bare deler av året, *til tross for* høyere utdanning.

I tabell 5.2 ser vi også at lang botid minsker oddsen i alle næringer (unntatt privat tjenesteyting). I industrinæringen og innen offentlig administrasjon er oddsen for personer med lang botid halvparten så høy som oddsen for personer med kort botid. Også i andre næringer er oddsen for å være ustabil tilknyttet arbeidsmarkedet relativt mye lavere for personer med lang botid. Lang botid i seg selv har med andre ord forholdsvis stor positiv innvirkning på integrasjon på arbeidsmarkedet i de fleste næringer. Unntaket er privat tjenesteyting hvor lang botid ikke ser ut til å ha noen signifikant innvirkning på oddsen for å være ustabil tilknyttet arbeidsmarkedet. At personer med lang botid i i mindre grad bare arbeider deler av året passer bra overens med segmentteorien. I tillegg til at segmentteorien trekker linjen fra høy utdanning til et internt arbeidsmarked trekker den linjen fra å passe inn i bedriftens (tillitsbaserte) sosiale miljø til å få innpass på et internt arbeidsmarked. Å kjenne til norsk språk og kultur kan gjøre det lettere for innvandrere å passe inn i bedriftens sosiale miljø, siden språklig og kulturell kunnskap øker muligheten for å bygge tillit på arbeidsplassen. Rasjonalet bak påstanden er at tillit handler om å stole på fremtidige handlinger hos andre. Kunnskap om norske språklige og kulturelle koder gjør det lettere for utenlandske arbeidstakere å te seg på en måte som gjør at arbeidsgiver tør stole på at deres fremtidige handlinger er i tråd med bedriftens beste. Å oppnå tillit hos arbeidsgiver er viktig for å få innpass på et internt arbeidsmarked, som blant annet kjennetegnes av fast jobb, mye ansvar og forholdsvis høy lønn. Siden språklig og kulturell kunnskap kan antas å være bedre for personer med lang botid enn for personer som har vært kort tid i landet er det grunn til å tro at innvandrere med lang botid har lavere odds enn innvandrere med kort botid for å være ustabil tilknyttet arbeidsmarkedet. Dette stemmer bra over ens med at lang botid minsker oddsen for å arbeide bare deler av året i de fleste næringer i tabell 5.2. Et mer tradisjonelt resonnement for å forklare at botid minsker oddsen for ustabil arbeidstilknytning er at man ved lang botid har bygget opp mer landsspesifikk human kapital enn man har etter kort botid i landet (Chiswick:1978) (Chiswick:1998). Det er ingen motsetning mellom disse argumentene.

Funnet kan også tolkes utfra nettverksteori. Personer som har bodd i Norge lenge har mest sannsynlig flere personer i omgangskretsen som har fått en fot innenfor arbeidsmarkedet enn personer som akkurat har kommet til landet. Et bredere og bedre nettverk kan derfor tenkes å være en del av årsaken til at personer med lang botid i Norge er mindre utsatt for å være ustabil tilknyttet arbeidsmarkedet i de fleste næringer enn personer med kort botid.

Av tabell 5.2 ser vi også at høyt utdanningsnivå minsker oddsen for å være ansatt bare deler av året i de fleste næringer for alle grupper. Selv om utdanningsnivå ikke forklarer mye av forskjellen mellom innvandrergupper og nordmenn i de fleste næringer minsker utdanning i seg selv oddsen for å være ustabil tilknyttet arbeidsmarkedet. Unntakene er hotell- og restaurantnæringen og transport- og budnæringen hvor høy utdanning ikke har noen signifikant positiv sammenheng, og offentlig administrasjon, hvor høy utdanning så vidt øker oddsen for å arbeide bare deler av året. Høyt utdanningsnivå har sterkest positiv effekt på arbeidstilknytning i undervisningsnæringen og privat tjenesteyting.

At høyt utdanningsnivå i de fleste næringer minsker oddsen for å være ustabil tilknyttet arbeidsmarkedet er i tråd med segmentteorien(Doeringer and Piore:1971). For å få innpass på et internt arbeidsmarked er det ofte formelle krav til høyere utdanning. Formelle krav til utdanning er med på å legitimere høyere lønn og stabile ansettelsesforhold for dem som er innenfor.

I en omtale av utdanning sin betydning for oddsen for å være ustabil tilknyttet arbeidsmarkedet er det grunn til å kommentere hotell- og restaurantnæringen spesielt. Av tabell 5.2 går det frem at høyt utdannede i hotell- og restaurantnæringen ikke har lavere odds for å arbeide bare deler av året enn nordmenn. En mulig forklaring er at mange faglærte i næringen har fagkompetansen sin fra yrkesrettede linjer på videregående skoler. Dette gjelder både kokker, servitører, resepsjonister og andre faggrupper i næringen. Det kan altså hende at faglærte i næringen ikke har utdanning utover videregående skole, men likevel stiller bra i kampen om fast ansettelse.

Det kan også tenkes at gruppen med høyere utdannelse består av mange studenter som arbeider deler av året ved siden av studiene. Det kan være med på å øke oddsen for at høyt utdannede arbeider bare deler av året. Antagelsen styrkes av at standardfeilen er relativt høy. Det er grunn til å tro at ledelsen, både på hoteller og restauranter, stort sett har høyere utdanning og en helårlig tilknytning til næringen. Funnene kan likevel tyde på at ikke alle de stabilt ansatte i næringen har utdanning fra universiteter og høyskoler.

Innen helse- og sosialnæringen har jeg også kontrollert for å være legeutdannet, siden legeutdannede er en gruppe som skiller seg vesentlig fra andre høyt utdannede i næringen. Resultatet er overraskende; faktisk ser det ut til at personer som er legeutdannet i større grad enn referansegruppen arbeider bare deler av året ($OR=1,27$)²⁵. Det skyldes mest sannsynlig at den positive effekten det har å være legeutdannet forsvinner ved kontroll for kjønn, alder og landbakgrunn.

I de fleste næringer har lavt utdannede høyere odds for å ikke arbeide hele året enn referansegruppen (som har videregående som sitt høyeste registrerte utdanningsnivå). Vi ser her at sammenhengen mellom lavt utdanningsnivå og å arbeide på et eksternt arbeidsmarked er i tråd med segmentteorien i de fleste næringer. For ansatte i rengjøringsnæringen har lavt utdanningsnivå mindre å si for sannsynligheten for å arbeide hele året enn i andre næringer, noe som kan skyldes lave formelle krav til kvalifikasjoner for å bli fast ansatt i rengjøringsnæringen.

1. ANDRE FORKLARINGER?

Jeg har nå pekt på noen mulige forklaringer på at noen landbakgrunnsgrupper har høyere odds for å bare arbeide deler av året enn andre. Det finnes selvsagt mange andre mulige forklaringer. En av dem er ulike preferanser. Kanskje er det slik at mange fra noen land ikke vil arbeide hele året for eksempel for å tilbringe vinterhalvåret i hjemlandet? Det er imidlertid liten grunn til å tro at det er systematiske preferanseforskjeller mellom grupper. Det er mer sannsynlig at innvandreres preferanser på arbeidsmarkedet, akkurat som nordmenns preferanser på arbeidsmarkedet, varierer mer fra person til person enn fra land til land.

Det kan heller ikke utelukkes at arbeidsgivere er mer skeptiske til noen grupper enn de er til andre. Diskriminering kan ikke utelukkes med de dataene denne oppgaven baserer seg på. Men diskrimineringsteori kan vanskelig forklare at såpass mange grupper greier seg såpass bra.

²⁵ Dette resultatet var såpass overraskende at jeg har dobbeltsjekk det ved hjelp av krysstabell. I krysstabellen går det frem at 23% av de legeutdannede er ustabil tilknyttet arbeidsmarkedet motfor 28% av de med videregående skole (referansekategori) og 39,7% av de med lav utdanning. Resultatet av krysstabellen stemmer altså ikke helt overens med regresjonsmodellen. Men det er heller ikke store forskjeller det er snakk om, og regresjonsmodellen er tross alt kontrollert for en god del andre variabler. På kjønnsvariabelen er 77,6% av ikke-legeutdannede kvinner, mens 46,8% av de legeutdannede er kvinner. Det kan være årsaken til noe av forskjellen mellom regresjonskoeffisienten og krysstabellen. Substansielt er det slik at turnusleger (yngre leger i praksis) må skifte jobb flere ganger i løpet av turnusperioden før de er klare for en fast jobb. Det kan også tenkes at en del leger fra andre land begynner og avslutter stillinger i løpet av året jeg undersøker.

Det kan heller ikke utelukkes at kommunikasjonsproblemer på arbeidsplassen er større for noen grupper enn for andre. Personer fra land hvor mange er analfabeter og som snakker et språk som tilhører en helt annen språkgruppe kan tenkes å ha vanskeligere for å tilegne seg norsk språk enn personer fra land med utbygget utdanningssystem og med språk som tilhører samme språkgruppe. Hvilke land som i så fall vil komme bra ut er vanskelig å si, og en slik forklaring undervurderer tilpasningsevnen til mennesker med lav utdanning. En siste mulig forklaring kan være at noen grupper har strukturelle hinder for suksess på arbeidsmarkedet, slik tilfellet kan være for irakere i Oslo.

2.HVORFOR SKILLER IRAKERE OG SOMALIERE SEG UT –DEMOGRAFISKE FORKLARINGER OG MUF- TILLATELSE MED NEGATIVE KONSEKVENSER

Siden to grupper har vesentlig høyere odds enn andre for å ikke arbeide hele året vil jeg kommentere disse to gruppene spesielt. Først vil jeg se nærmere på irakerne.

De fleste irakerne som kom til Norge mot slutten av 90-tallet fikk midlertidig oppholdstillatelse uten grunnlag for familiegjenforening (en såkalt MUF-tillatelse (Utlendingsdirektoratet:2005). En MUF-tillatelse er en midlertidig oppholdstillatelse som ble gitt til irakere fordi de ikke hadde grunnlag for å få permanent oppholdstillatelse, samtidig som man av humanitære grunner heller ikke kunne sende dem tilbake til Irak. Det er kun irakere som er i Norge med en slik oppholdstillatelse. Tanken var at de skulle sendes tilbake til Irak med det samme situasjonen der ble bedre. For at de ikke skulle etablere seg permanent i Norge fikk de ikke lov til å ta med seg familien hit²⁶. Mange av irakerne i Oslo har altså vært i Norge på kortsiktig basis i mange år. Det kan være hovedgrunnen til at akkurat irakere har vesentlig høyere sannsynlighet enn de fleste andre grupper for å bare arbeide deler av året. Hvis man er i et land på kortsiktig basis skriver Piore i "Birds of Passage" (Piore:1979) at man ofte tar til takke med en mindre attraktiv jobb, for eksempel i form av en midlertidig stilling eller et sommervikariat, enn om man har en mer langsiktig tidshorison. Vissheten om at man kan bli tvunget til å reise ut av landet igjen når som helst kan også tenkes å senke motivasjonen til å lære seg norsk og forsøke å bli integrert, både kulturelt og på arbeidsmarkedet.

²⁶ I 2005 er det snakk om å gi de irakerne som har fått arbeid permanent oppholdstillatelse med rettigheter til familiegjenforening (Utlendingsdirektoratet:2004).

Irakerne i datamaterialet er dessuten unge (halvparten er 30 år eller yngre), har kort botid (60% hadde bodd i Norge i under 5 år) og har lav utdanning (60% har ungdomsskole eller lavere som sitt høyeste oppnådde utdanningsnivå, 26% har videregående og i underkant av 14% har høyere utdanning). Alle disse faktorene kan være medvirkende årsaker til at irakerne har høyere sannsynlighet enn nordmenn for å bare arbeide deler av året. Til tross for logikken i argumentet er det kun innen privat tjenesteyting og hotell- og restaurantnæringen at kontroll for utdanningsnivå og botid minsker sannsynligheten for å ikke arbeide hele året. Faktisk er irakere i en del næringer *mer* utsatt etter kontroll for utdanningsnivå enn de var før kontrollvariablene ble innført. Hvis irakere hadde hatt like høyt utdanningsnivå som referansegruppen ville de relativt sett vært enda mer utsatt for å ikke få jobbe mer enn deler av året. At mange av irakerne er unge kan likevel være en medvirkende årsak til at de har høy odds for å ikke arbeide hele året²⁷.

De eneste næringene hvor kontroll for utdanningsnivå fjerner noe av forskjellen mellom irakere og referansegruppen er i innen privat tjenesteyting og hotell- og restaurantnæringen. At forskjellen blir mindre betyr at hvis irakere hadde hatt like høy utdanning som referansegruppen ville de hatt lavere odds for å ikke arbeide hele året. Innen privat tjenesteyting minsker oddsen ytterligere ved kontroll for å jobbe innen vareutleie, utleie av arbeidskraft, vaktjenester og aksjemekling. Det betyr at noe av årsaken til at irakere har høyere odds enn referansegruppen for å bare arbeide deler av året er at de i større grad arbeider i andre næringer innen privat tjenesteyting enn referansegruppen. Utleie av arbeidskraft er den næringen med høyest odds for å bare arbeide deler av året.

Somalierne er den andre gruppen som har svært høy odds for å bare arbeide deler av året i alle næringer hvor de er representert. Det finnes ingen entydig og enkel forklaring på det, men jeg kan antyde noen sannsynlige faktorer. Landet har vært herjet av borgerkrig og skolesystemet har ligget brakk i mange år. Kombinert med at de fleste somalierne i Norge er for unge til å ha vært gjennom skolesystemet mens det fortsatt fungerte (Lie:2004) betyr det at somalierne i Norge stort sett har lave formelle kvalifikasjoner. Kun 7% av somalierne i datamaterialet har høyere utdanning, og omtrent halvparten har ungdomsskole eller lavere som sitt høyeste registrerte utdanningsnivå. Lav utdanning kan være en viktig grunn til at det er vanskelig for somalierne å finne fast arbeid. Som nevnt er somalierne i Oslo unge. Omtrent halvparten av somalierne i datamaterialet er under 30 år. Dessuten er det en gruppe som relativt nylig har begynt å komme

²⁷ Modellene er riktignok kontrollert for utdanning, men Irakere er yngre i snitt enn andre grupper.

til landet²⁸. 40% av somaliere i Oslo hadde bodd i Norge i mindre enn 5 år i 2001. Sammen med irakerne har somaliere er somaliere mest avhengige av sosialhjelp for å greie seg (Immigration an immigrants 2004:87).

På samme måte som for irakerne svekkes disse forklaringene av at kontroll for utdanning og botid *øker* oddsen for at somaliere bare skal arbeide deler av året i stedet for å senke den i de fleste næringer. Unntaket for somaliere er privat tjenesteyting. Innen privat tjenesteyting²⁹ blir forskjellen mindre ved kontroll for enkelt næringer også for somaliere. Til tross for at oddsen er lavere både for irakere og somaliere etter kontroll for vareutleie, utleie av arbeidskraft, vaktjenester og aksjemekling, er den fortsatt på over 7 for somaliere og over 4 for irakere. De er altså vesentlig mer utsatt enn andre grupper, også etter å ha innført kontrollvariablene.

Siden det er to grupper som er spesielt utsatt i alle næringene jeg har sett nærmere på kan det heller ikke utelukkes at diskriminering er en medvirkende årsak til at akkurat disse to gruppene ekskluderes, mens andre grupper greier seg bedre. Negativt fokus i media, særlig på somaliere, kan ha gjort det vanskeligere å få en fast jobb i Oslo. Å trekke slutninger om en gruppe utfra antagelser om gruppens gjennomsnittlige produktivitet kalles statistisk diskriminering (Phelps:1972) (Rogstad:2001). Et empirisk funn hos Rogstad var at immigranter ofte ble sett på som representanter for en gruppe, mens nordmenn ble sett på som enkeltindivider. Å tilhøre en stigmatisert gruppe kan gjøre det vanskeligere å få innpass. Det kan heller ikke utelukkes at direkte diskriminering kan være en medvirkende årsak til at somaliere og irakere har høyere odds enn andre grupper for å få bare en fot innenfor arbeidsmarkedet i Oslo.

En siste mulig forklaring kan være nettverksteori. Tidligere i kapitlet har jeg argumentert for at når noen grupper får innpass kan de blokkere for andre grupper. Når ingen (eller svært få) fra et land kommer innenfor, kan det gjøre det vanskeligere for andre å komme innenfor. Både Irakere og Somaliere har relativt kort botid i Norge, så det kan tenkes at de får veien inn på arbeidsmarkedet blokkert av andre grupper som har et nettverk av personer som er i arbeid.

²⁸ Det året tilstrømmingen av somaliere var sterkest var i 2002, altså året etter at datamaterialet mitt ble registrert (Lie:2004).

²⁹ Se appendix for utfallet for andre grupper ved kontroll for aksjemekling, utleie av arbeidskraft, vareutleie og vaktjenester.

3.BETYDNINGEN AV KJØNN OG ALDER VARIERER MELLOM NÆRINGER

Kjønn er et viktig tema i ulikhetsforskningen, og det er kjent at kvinner totalt sett er overrepresentert i midlertidige stillinger og i deltidsarbeid (Fevang:2004) (Nergaard:2004). Når det gjelder oddsen for å arbeide bare deler av året i Oslo er den høyere for kvinner i alle næringer unntatt i hotell- og restaurantnæringen, hvor den er signifikant lavere også etter kontroll for utdanningsnivå. Kvinner er altså mer stabilt tilknyttet hotell- og restaurantnæringen enn menn. En krysstabell viser at det er flere kvinner enn menn som arbeider deltid hele året (ikke vist).

Størst er kjønnsforskjellen innen offentlig administrasjon hvor kvinner har 1,88 ganger så høy odds som menn for å ikke arbeide hele året. Innen helse- og sosialnæringen er forskjellen mellom kjønnene mindre enn i de fleste andre næringer.

Det er også tydelig at oddsen for å ikke arbeide hele året minsker med alderen i alle næringer. Oddsen for alder minsker minst i hotell- og restaurantnæringen og helse- og sosialnæringen. Det betyr mest sannsynlig at det i disse næringene også er en del eldre arbeidstakere som ikke arbeider hele året. Det kan også hende at det er en overvekt unge personer, for eksempel med utdanning fra videregående skole³⁰, som har fått fast jobb i ung alder i disse næringene. Begge disse faktorene kan være medvirkende årsaker til at koeffisienten for alder er lav i hotell- og restaurantnæringen og helse- og sosialnæringen.

Oddsene minsker mest med alderen innen industrinæringen og privat tjenesteyting. Det kan bety at eldre arbeidstakere i industrinæringen og privat tjenesteyting stort sett arbeider hele året. For andre næringer minsker oddsen noe med alderen. Eldre arbeidstakere har altså høyere odds for å arbeide hele året enn yngre, samtidig som det også er en viss mobilitet mellom jobber også blant eldre arbeidstakere.

4.MODELLTILPASNING

-2LL forteller i seg selv ikke særlig mye, men endringen i -2LL kan være interessant i dette tilfellet siden den ene modellen i analysen inneholder den forrige modellen pluss tre variabler ekstra. Endringen i -2LL kalles "likelihood ratio" eller LR-testen, og er kjikvadratfordelt med antall

³⁰ Også innen helse- og sosialnæringen er det noen fagutdanninger (som for eksempel omsorgsarbeider eller hjelpepleier) som kan tas på videregående skoler.

frihetsgrader lik antall variabler i modell 2 - antall variabler i modell 1. (Skog 2003) Endringen i -2LL kan derfor være interessant for å se om modellen blir vesentlig bedre etter å ha innført nye variabler. I tabell 5.1 har vi variabler for kjønn, alder og landbakgrunn, i modell 2 har vi i tillegg variabler for utdanningsnivå og botid. Dette er tilnærmet det samme for alle næringer, med unntak av helse- og sosialnæringen, hvor det i tillegg kontrolleres for å være legeutdannet, og privat tjenesteyting, hvor det også kontrolleres for å jobbe med aksjemekling, utleie- og formidling av arbeidskraft, utleie av varer og vaktjenester. I disse næringene er antall frihetsgrader henholdsvis 4 og 7, mens antall frihetsgrader i andre næringer er 3. Endringen i -2LL varierer en god del mellom næringer. Den er svært lav i hotell- og restaurantnæringen (-37), rengjøringsnæringen (-12) og transport- og budnæringen (-35), mens den er forholdsvis høy i privat tjenesteyting (-420), varehandel (-152), helse- og sosialnæringen (-150) og industrinæringen (-144). I alle næringer er viser LR-testen at modell 2 er signifikant bedre enn modell 1 både på 5%- nivå og 1% nivå. Det tyder på at innføring av utdanningsnivå og botid fører til at modellen stemmer bedre overens med datamaterialet i alle næringer.

5.OPPSUMMERING AV FUNN I FORHOLD TIL TIDLIGERE FORSKNING

Mye av forskningen på innvandrere har fokusert på hvorvidt innvandrere i det hele tatt kommer inn på arbeidsmarkedet (Longva and Raaum:1997) (Wiborg:2004). I dette kapitlet har jeg gått et skritt lenger og sett på hvorvidt innvandrere som kommer innenfor får ett eller to ben innenfor. Det kan se ut som om mange innvandrere i Oslo bare får et ben innenfor. Oddsen for å bare jobbe deler av året er høyere for de fleste innvandrergupper enn den er for nordmenn. Dette er i tråd med funnene til Djuve som finner at bedrifter som ”har mange midlertidige ansatte, og som kjøper ekstern kompetanse når det gjelder rekruttering, strategi og ledelse ansetter flere ikke-vestlige innvandrere” (Djuve 2005:172). Analysene hennes viser også at oddsen for å ha mer enn 10% ikke-vestlige innvandrere i en bedrift er 8,6 ganger høyere for bedrifter i Oslo enn den er for bedrifter i ”andre deler av landet”.

Også Friberg og Lund (2004) er inne på jobbtrygghet i en kvantitativ intervjustudie av sju bedrifter innen hotell- og restaurantnæringen og rengjøringsnæringen. Fokuset deres var på innvandreres forhold til fagbevegelsen, men de kommer også inn på jobbtrygghet siden det var den viktigste motivasjonen for å melde seg inn i fagforeningen for ikke-vestlige. De finner at andelen som ikke har fast ansettelse er høyere blant ikke-vestlige innvandrere enn blant vestlige. Også andelen som jobber deltid og andelen som ikke har arbeidskontrakt er høyere blant de

ikke-vestlige. Friberg og Lund finner også at ikke-vestlige er klart overrepresentert som renholdere og stuepiker, hvor behovet for ansatte er avhenger av etterspørsel (2004:256). Dette stemmer over ens med funnene presentert i dette kapitlet.

Ved å fokusere på ikke-vestlige innvandrere overser imidlertid Friberg og Lund viktige nyanser mellom enkeltland, noe de også selv kommenterer i forhold til hvilke saker som er viktige for innvandrere at fagforeningene tar opp (2004:261). De kommenterer at innvandrere ikke er en homogen gruppe og at de ulike gruppene har sprikende interesser. I dette kapitlet har jeg vist at det er store forskjeller mellom grupper fra enkeltland med tanke på oddsen for å bare arbeide deler av året.

6.OPPSUMMERING OG FORELØPIGE KONKLUSJONER

I tråd med hovedproblemstillingen i dette kapitlet har jeg vist at de fleste innvandrergupper har høyere odds enn nordmenn for å være ustabil tilknyttet arbeidsmarkedet i de fleste næringer. Det kan være en indikator på at innvandrere er overrepresentert på det eksterne arbeidsmarkedet i de fleste næringer. I tillegg til at et strukturelt perspektiv avslører store forskjeller mellom næringer, ser vi at det er store forskjeller i oddsen for å være ustabil tilknyttet arbeidsmarkedet også innad i næringer.

I den andre delen av hovedproblemstillingen for kapitlet handlet om hvilke faktorer som kan forklare forskjellene. Et viktig funn er at forskjellen mellom innvandrere og nordmenn ikke blir vesentlig mindre ved kontroll for lang botid og utdanningsnivå. Det ser altså ikke ut til at lavere utdanningsnivå eller kort botid er hovedårsaken til at innvandrere har høyere odds for å arbeide bare deler av året. Unntaket er i privat tjenesteyting og i undervisningsnæringen hvor kontroll for utdanningsnivå fjerner mer av forskjellen enn i andre næringer.

I likhet med i kapittel 4 er det i dette kapitlet store forskjeller mellom grupper fra enkeltland. Det er unntaket, snarere enn regelen, at landbakgrunnsgrupper fra samme verdensdel i samme næring har like stor odds for å være ustabil tilknyttet arbeidsmarkedet.

To grupper skiller seg vesentlig ut fra andre grupper; somaliere og irakere. For irakernes vedkommende har jeg pekt på at de fleste var i Norge (og er her fortsatt i 2005) på en såkalt MUF-tillatelse, som er en midlertidig oppholdstillatelse uten grunnlag for familiegjenforening.

De var her med andre ord på ubestemt tid, noe som kan ha senket motivasjonen for å integrere seg i det norske samfunnet ved å lære seg språket og søke seg til langsiktige jobber. I somaliernes tilfelle har pekte jeg på demografiske forskjeller i forhold til andre grupper.

KAPITTEL 6 YRKESINNTEKT INNAD I NÆRINGER

1. INNLEDNING

I de to forrige empirikapitlene har vi sett at innvandrere i Oslo arbeider er overrepresentert i andre næringer enn nordmenn og at ulike innvandrergupper har høyere odds enn nordmenn for å være ustabilit tilknyttet næringen de arbeider i. Vi har også sett at det finnes unntak i alle næringer. I dette kapitlet flytter vi fokuset over på yrkesinntekt i de samme næringene. Er det slik at innvandrere tjener mindre fordi de arbeider i andre næringer enn nordmenn, slik vi så i første empirikapittel? Eller tjener de mindre også i hver næring, noe som følger logisk av funnene i kapittel 5? Hovedproblemstillingen i dette kapitlet handler om hvilke inntektsforskjeller som finnes mellom innvandrere og nordmenn i ulike næringer og hvilke faktorer som kan forklare forskjellene.

Som et bakteppe til dette kapitlet vil jeg omtale en regresjonsanalyse jeg gjorde innledningsvis for å finne ut hvor mye av forskjellen i yrkesinntekt mellom innvandrere og nordmenn som kan tilskrives at innvandrere arbeider i andre næringer enn nordmenn (appendix 6). I analysen gikk det frem at forskjellen mellom norske og ikke-vestlige innvandrere blir 3% lavere ved kontroll for næring. For østeuropeere ble forskjellen 4% lavere, mens den for vestlige blir 3% lavere. Mellom 3 og 4% av inntektsforskjellen mellom innvandrere og nordmenn skyldes altså at innvandrere arbeider i andre næringer enn nordmenn. Samtidig ble forklart varians 3,3% høyere ved kontroll for næringer. Både endringen i inntektsforskjell og endringen i forklart varians er overraskende små. Strbacs fant at 4,6% av forskjellen i timelønn og 8,9% av forskjellen i årslønn kunne føres tilbake til at innvandrerne i materialet hans var selektert til ulike næringer (Strbac:2003). Analysene i dette kapitlet bør uansett ses i lys av at ulike innvandrergupper *allerede* er selektert til de næringene vi her ser på, og at det kan forklare litt av inntektsforskjellen mellom innvandrere og nordmenn på arbeidsmarkedet i Oslo sett under ett. Imidlertid gjenstår det store inntektsforskjeller mellom innvandrere og nordmenn også etter kontroll for næring. Det kan tyde på at innvandrere tjener vesentlig mindre også innad i næringer. Denne antagelsen styrkes av at det er store inntektsforskjeller mellom næringer. Faktisk er gjennomsnittsinntekten innen privat tjenesteyting 58% høyere enn gjennomsnittsinntekten til referanse kategorien i analysen, som er ”andre næringer”. Også i de andre næringene det kontrolleres for er gjennomsnittsinntekten til referanse kategorien en god del høyere enn den er for referanse kategorien. Hvis innvandrere i like stor grad som nordmenn hadde hatt godt betalte jobber innad i de ulike næringene er det grunn

til å tro at kontroll for næring ville fjernet mer av inntektsforskjellen mellom innvandrere og nordmenn. I dette kapitlet er fokuset derfor på inntektsforskjeller mellom ulike innvandrergupper og nordmenn innad i hver næring.

2. ANALYSENE

I dette avsnittet vil jeg kort gjengi hypotesene og hva som testes i de ulike modellene. Metoden som er brukt er lineær regresjon med (logaritmen av) yrkesinntekt som avhengig variabel. Analysene for hver næring er foretatt separat, og de finnes i sin opprinnelige form i appendix nummer 4. Alle inntektsforskjellene som kommenteres i teksten er de eksponensierte koeffisientene, som tilsvarer prosentvise forskjeller i forhold til referansegruppen. I appendix 4 ligger tabellene med gjennomsnittsinntekt i kroner for referansegruppen og prosentvis avvik for koeffisientene. Hypotesene gjengis i tabellen på neste side:

	Hypotese	Teoretisk referanse
Modell 1	Det er store forskjeller i yrkesinntekt mellom personer fra enkeltland innad i hver næring. (H3 _{inntekt})	Tillit og nettverksteori
Modell 2	Inntektsforskjellen mellom ulike innvandrergupper og nordmenn minsker ved kontroll for arbeidstilknytning. (H4 _{inntekt})	Segmentteori (arbeidstilknytning)
Modell 3	Inntektsforskjellen mellom innvandrere og nordmenn minsker ved kontroll for utdanningsnivå og botid. (H1 _{inntekt})	Human Kapital (utdanningsnivå og botid)

I den første modellen for alle næringer (tabell 6.1) kontrolleres det kun for kjønn, alder, alder kvadrert og landbakgrunn. Dette gjøres for å dokumentere de inntektsforskjellene som faktisk finnes blant personer fra ulike land i hver næring. I tråd med funnene i de tidligere kapitlene er forventningen at enkeltland skiller seg ut også når vi ser på yrkesinntekt innad i næringer. Hypotesen tilsier at det skal være store forskjeller mellom enkeltland.

I modell 2 (tabell 6.2) kontrolleres det i tillegg for arbeidstilknytning. Referansegruppen i denne modellen arbeider heltid hele året. Ifølge den segmentteoretiske hypotesen har innvandrere høyere odds for å bli ansatt på det eksterne (eller konkurranseutsatte) arbeidsmarkedet. I tillegg til å kjennetegnes av løsere arbeidstilknytning, som vi testet i forrige kapittel, kjennetegnes eksternt arbeidsmarked av utstrakt bruk av deltid. Hvis inntektsforskjellen mellom innvandrere og nordmenn skyldes at innvandrere i større grad enn nordmenn arbeider på det eksterne arbeidsmarkedet i hver næring, vil konsekvensen empirisk være at inntektsforskjellen mellom

innvandrere og nordmenn blir mindre ved kontroll for arbeidstilknytning. Det er grunn til å forvente størst endring i yrkesinntekt for de landbakgrunnsgruppene som vi så i forrige kapittel at har høyest odds for å være ustabil tilknyttet arbeidsmarkedet.

En viktig faktor, både for å få innpass på et internt arbeidsmarkedet og for å få høyere lønn er human kapital. Her er human kapital operasjonalisert som utdanningsnivå og botid. Human kapital variablene blir innført i modell 3 (tabell 6.3). Forventningen er at forskjellen mellom innvandrere og nordmenn blir mindre når vi kontrollerer for utdanning siden de fleste innvandrergupper har et lavere gjennomsnittlig utdanningsnivå enn nordmenn. I tillegg er det grunn til å forvente at de med høy utdanning tjener mer og de med lav utdanning tjener mindre i alle næringer. Forsøk med modellrekkefølgen viser at det har lite eller ingenting å si for endring av forklart varians (R^2) om det kontrolleres for utdanningsnivå eller arbeidstilknytning først. Botid alene fører til svært liten endring i forklart varians. Dette skyldes sannsynligvis at effekten av lang botid varierer med landbakgrunn og at jeg kontrollerer for svært mange landbakgrunner.

Botid er et mye brukt mål på språklig og kulturell kjennskap (Chiswick:1978) se teorikapitlet for flere referanser). Det er et indirekte mål, og vi har ingen garanti for at antall år i landet har noen direkte, lineær innvirkning verken på språklig eller kulturell kjennskap. Men det er grunn til å tro at de aller fleste vil ha bedre kjennskap til norsk språk og (bedrifts-)kultur om de har bodd i Norge i over fem år enn om de har bodd kortere tid i Norge.

I dette kapitlet vil jeg presentere hver modell sammen med drøfting av hypotesen modellen er ment å skulle svare på. Etter å ha presentert og kommentert analysene av alle tabellene følger en kort relatering av funn i forhold til tidligere forskning. Tabell 6.1 med modell 1 for alle næringer ligger på neste side.

1. HVOR STORE ER INNTEKTSFORSKJELLENE MELLOM INNVANDRERGRUPPER OG NORDMENN I ULIKE NÆRINGER?

Før jeg svarer på spørsmålet i overskriften vil jeg kommentere forklart varians, som er svært høy i de fleste næringer. Landbakgrunn, sammen med kjønn og alder, ser ut til å forklare overraskende mye av inntektsvariasjonen i de fleste næringer. Dette betyr imidlertid ikke at det er landbakgrunn som har sterkest betydning for inntekt. Kjønn og alder står alene for det meste av den

Næring	Hotell og restaurant		Rengjøring		Transport- og bud		Privat tjenesteyting		Industri		Varehandel		Helse- og sosial		Offentlig adm.		Undervisning	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
Konstant	11,474	0,02	12,252	0,06	11,909	0,02	11,841	0,01	11,805	0,02	11,556	0,01	11,671	0,02	11,861	0,02	11,698	0,02
Kjønn	-0,12	0,01	-0,44	0,03	-0,19	0,01	-0,32	0,00	-0,22	0,01	-0,30	0,01	-0,17	0,01	-0,22	0,01	-0,21	0,01
Alder	0,10	0,00	0,06	0,01	0,09	0,00	0,14	0,00	0,12	0,00	0,14	0,00	0,09	0,00	0,09	0,00	0,09	0,00
Alder kvadrert	-0,002	0,00	-0,001	0,00	-0,002	0,00	-0,003	0,00	-0,002	0,00	-0,003	0,00	-0,002	0,00	-0,002	0,00	-0,002	0,00
Norden	0,17	0,03	-0,04	0,12	0,07	0,02	0,01	0,01	0,02	0,03	0,13	0,02	0,13	0,02	-0,10	0,03	-0,01	0,03
Frankrike	-	-	-	-	-	-	0,03	0,06	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Storbritannia	-	-	-	-	-	-	0,03	0,04	0,06	0,07	-0,01	0,06	-	-	-	-	-	-
Tyskland	-	-	-	-	-	-	-0,05	0,04	-	-	0,04	0,07	0,29	0,05	-	-	-	-
Usa	-	-	-	-	-	-	-0,03	0,04	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Vestlige	-0,08	0,03	-0,30	0,12	-0,02	0,03	-0,07	0,03	-0,11	0,04	-0,12	0,04	-0,05	0,03	-0,09	0,04	-0,09	0,03
Bosnia-H.	-	-	-	-	-	-	-0,30	0,06	-	-	-0,29	0,05	-0,10	0,05	-	-	-	-
Jugoslavia	-0,15	0,05	-0,16	0,07	-0,33	0,05	-0,27	0,05	-0,36	0,07	-0,09	0,05	-0,19	0,04	-	-	-	-
Polen	-	-	-	-	-	-	-0,25	0,05	-	-	-0,27	0,06	-0,12	0,05	-	-	-	-
Øst_eu	-0,20	0,04	-0,36	0,08	-0,18	0,03	-0,22	0,03	-0,39	0,05	-0,36	0,04	-0,10	0,04	-0,28	0,03	-0,24	0,03
Filippinene	-0,05	0,04	-	-	-	-	-	-	-	-	-0,27	0,06	-0,06	0,03	-	-	-	-
India	-0,12	0,06	-	-	-0,22	0,04	-0,09	0,04	-	-	-0,37	0,05	0,01	0,03	-	-	-	-
Irak	-0,36	0,05	-0,55	0,07	-0,31	0,05	-0,83	0,06	-	-	-0,85	0,06	-0,35	0,05	-	-	-	-
Iran	-0,25	0,05	-	-	-0,41	0,04	-0,43	0,04	-	-	-0,43	0,04	-0,16	0,03	-	-	-	-
Kina	-0,40	0,04	-	-	-	-	-0,16	0,06	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pakistan	-0,27	0,03	-0,41	0,06	-0,21	0,02	-0,22	0,03	-0,61	0,04	-0,31	0,02	-0,28	0,03	-0,41	0,04	-0,34	0,04
Sri Lanka	-0,01	0,04	-0,11	0,04	-0,17	0,04	-0,39	0,05	-0,53	0,06	-0,30	0,05	-0,07	0,03	-0,33	0,04	-0,15	0,04
Tyrkia	-0,21	0,04	-0,24	0,06	-0,11	0,04	-0,26	0,06	-0,45	0,06	-0,33	0,04	-0,12	0,04	-	-	-	-
Vietnam	-0,31	0,05	-	-	-0,24	0,04	-0,24	0,04	-0,33	0,03	-0,23	0,03	-0,09	0,04	-	-	-	-
Asiatiske	-0,34	0,04	-0,34	0,06	-0,23	0,04	-0,40	0,03	-0,79	0,03	-0,29	0,04	-0,26	0,04	-0,34	0,02	-0,35	0,03
Etiopia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0,20	0,04	-	-	-	-
Marokko	0,00	0,05	-0,15	0,06	-0,20	0,05	-0,31	0,06	-	-	-0,01	0,05	-0,19	0,04	-	-	-	-
Somalia	-	-	-0,71	0,06	-0,43	0,04	-1,08	0,05	-	-	-0,48	0,06	-0,40	0,03	-	-	-	-
Afrikanske	-0,24	0,03	-0,53	0,07	-0,28	0,03	-0,59	0,04	-0,87	0,04	-0,37	0,05	-0,20	0,03	-0,53	0,03	-0,40	0,04
Chile	-0,17	0,06	-0,23	0,08	-	-	-0,53	0,06	-	-	-	-	-0,18	0,04	-	-	-	-
Latin_am.	-0,19	0,06	-0,26	0,10	-0,29	0,05	-0,42	0,05	-0,52	0,07	-0,30	0,06	-0,30	0,04	-0,37	0,06	-0,19	0,06
R ²	0,235		0,127		0,252		0,323		0,260		0,417		0,213		0,241		0,247	
N	12088		4569		26696		81498		23654		50879		41324		22094		16489	

Tabell 6.1, modell 1. Lineær regresjon med (logaritmen av) yrkesinntekt som avhengig variabel. Referansegruppen er norske menn på 18 år. Uthevede tall er signifikante på 5%-nivå. Tommer ruter skyldes få enheter fra landet i næringen. (se kap 3.)

forklarte variansen i modell 1 i alle næringer, mens landbakgrunn forklarer mellom 2% og 3,8% av variasjonen i datamaterialet avhengig av om kjønn og alder, eller landbakgrunn introduseres først (analyser ikke vist her). I denne sammenhengen er det grunn til å nevne at innvandrere er yngre enn majoritetsbefolkningen. Derfor er forklart varians til landbakgrunn lavere hvis alder introduseres før landbakgrunn.

I forhold til hovedproblemstillingen for dette kapitlet ser vi at det i modell 1 for alle næringer er store inntektsforskjeller mellom ulike innvandrergupper og nordmenn (tabell 6.1). Det er også tydelige forskjeller mellom enkeltland fra samme verdensdel innad i hver næring. Vi finner altså solid støtte for hypotese H₁. Jeg vil gå litt mer i detalj på forskjeller mellom land i næringer.

I stedet for å begynne med å si noe om alle eksemplene på personer fra land som greier seg dårlig vil jeg begynne med å si noe om dem som greier seg bra. I alle næringer er det nemlig noen grupper som tjener like mye eller mer enn nordmenn, selv før innføring av andre kontrollvariabler enn kjønn og alder. Dette gjelder særlig nordiske innvandrere, som tjener rundt 52.000,-³¹ mer enn nordmenn i året innen hotell- og restaurantnæringen, 28.000,- mer i transport- og budnæringen, 81.000,- mer i varehandel og 44.000,- mer i helse- og sosialnæringen. I helse- og sosialnæringen tjener tyskere desidert mest med 103.000,- mer enn nordmenn i året, mens indere tjener like mye i snitt som nordmenn som tjener 314.000,-³². Det er også en del grupper som tjener like mye som nordmenn i andre næringer. Indere, kinesere, tyskere, briter, franskmenn og amerikanere tjener like mye som nordmenn innen privat tjenesteyting med en årsinntekt på omlag 690.000,-³³ i snitt. Sri lankere og marokkanere tjener i likhet med nordmenn om lag 288.000,- i hotell og restaurantnæringen. I alle næringer er det noen grupper som tjener like mye eller mer enn nordmenn.

³¹Inntektsforskjellene i teksten er predikert for 30-årige menn, selv om referansegruppen er 18-åringer. 18-åringene er de yngste i materialet og også de som tjener minst. Ved å se på inntektsforskjellene for 30-åringer gir forskjellen i kroner et mer realistisk bilde av hvor store inntektsforskjellene mellom grupper faktisk er. Inntektsforskjellene er regnet ut på grunnlag av de eksponensierte koeffisientene og rundet av til nærmeste 1000,- kroner. Siden det er prediksjoner det er snakk om gir det liten mening å være mer presis.

³² Konstantleddet refererer til 18-årige norske menn som tjener 117.116,- i snitt kontrollert for alder, kjønn og landbakgrunn i helse- og sosialnæringen. At referansegruppen tjener såpass lite skyldes antakeligvis at mange yngre jobber i helse- og sosialnæringen ved siden av studier eller som sommerjobb.

³³ Dette er en veldig høy gjennomsnittlig årsinntekt, men må ses i sammenheng med at kvinner tjener vesentlig mindre enn menn, og at mange innvandrergupper tjener svært mye mindre enn referansegruppen. Det er også noen enkeltgrupper som trekker gjennomsnittet oppover (dette gjelder særlig fonds- og aksjemekingsnæringen). Særlig innen aksjemekingsnæringen er det mange godt voksne (Barth and Lik lønn for kvinner og menn i Norden:1992) som tjener mye. Det er også mange jobber innen privat tjenesteyting som gir uttelling for høy utdanning.

I alle næringer er det også noen grupper som tjener vesentlig mindre. Særlig somaliere og irakere har lavere yrkesinntekt enn nordmenn i de næringene hvor de er representert. Størst er forskjellen i forhold til referansegruppen innen privat tjenesteyting, hvor de tjener henholdsvis 66% og 56% mindre enn referansegruppen. I kroner utgjør det over 456.000,- lavere gjennomsnittlig årsinntekt for somaliere og nesten 387.000,- for irakere. Siden referansegruppen i næringen tjener svært bra i privat tjenesteyting tjener likevel irakere og somaliere forholdsvis bra, med en gjennomsnittlig årlig inntekt på henholdsvis 387.000,- og 234.000,-. I rengjøringsnæringen tjener somaliere og irakere henholdsvis 51% og 42% mindre. Inntektsforskjellen er betydelig i rengjøringsnæringen³⁴; somaliere tjener i snitt 235.000,- mindre i året enn referansegruppen, mens irakere tjener nesten 193.000,- mindre. Jeg kommenterte irakere og somaliere spesielt i forrige kapittel, og de faktorene jeg pekte på da gjelder også for dette kapitlet.

Somaliere og irakere er imidlertid ikke alene om å tjene mindre enn nordmenn. Det er mange grupper jeg kunne trukket frem her, men jeg vil begrense meg til å trekke frem noen få grupper, som kan være relevante i forhold til etnisk entreprenørskap. I hotell og restaurantnæringen er det interessant å trekke frem kineserne spesielt, siden de er sterkt overrepresentert i næringen (38% av dem arbeider i hotell- og restaurantnæringen jf. tabell 4.1 i kapittel 4) og de ikke har høyere odds enn nordmenn for å arbeide bare deler av året (jf. kapittel 5). Likevel tjener kinesere minst av alle grupper i hotell- og restaurantnæringen i Oslo, med en årsinntekt for 30-årige kinesiske menn som er nesten 95.000,- lavere enn gjennomsnittsinntekten til norske menn på samme alder. En mulig årsak til at kinesere tjener forholdsvis lite kan være at mange kinesere er etniske entreprenører som lager og serverer mat på fulltid, men til relativt lav årslønn. Etnisk entreprenørskap kan også være en årsak til at andre ikke-vestlige grupper tjener mindre enn nordmenn i hotell- og restaurantnæringen i Oslo. Et viktig funn i Fossums kvalitative hovedoppgave om etnisk entreprenørskap blant pakistanere i Oslo er at familien støtter opp om etniske bedrifter blant annet ved å jobbe lange dager og motta (etter norske forhold) lav lønn for innsatsen (Fossum:1999). Pakistanere er også en av gruppene som tjener en god del mindre enn referansegruppen innen hotell- og restaurantnæringen. Også i varehandelsnæringen kan etnisk entreprenørskap være en del av årsaken til at mange grupper ikke-vestlige innvandrere i snitt tjener vesentlig mindre enn nordmenn. Fordelen med å starte egen bedrift er ifølge Fossums

³⁴ At rengjøringsnæringen er den næringen med høyest inntekt for referansegruppen virker i første øyeblikk litt merkelig. Men om en tar i betraktning at kvinner tjener vesentlig mindre enn menn, og innvandrere (som er i flertall i næringen) tjener veldig mye mindre enn nordmenn kommer det fram at det bare er noen grupper som tjener mye i rengjøringsnæringen. En krysstabell viser imidlertid at 25% i næringen tjener mer enn 291.000,- i året, og 10% tjener mer enn 369.000,-. 7 personer tjente mer enn 1 million kroner i rengjøringsnæringen i 2001. Det går altså an å tjene bra også innen rengjøringsnæringen.

pakistanske informanter selvstendighet og muligheten til å nyttegjøre seg kunnskap og ferdigheter de hadde før de kom til Norge, men som de har vanskeligheter med å få uttelling for som lønnstakere i en bedrift fordi de sliter med å få innpass til relevante jobber (Fossum:1999:54). Mange av pakistanerne som startet egne bedrifter i Oslo kom fra familier som hadde holdt på med forretningsvirksomhet også før de kom til Norge. En enkeltstudie kan ikke uten videre generaliseres til å gjelde utover de informantene som deltok i undersøkelsen. Det sikre funnet jeg har er at en del innvandrergupper tjener vesentlig mindre enn nordmenn innen (hotell- og) restaurantnæringen og varehandelsnæringen. Dette er de næringene Statistisk Sentralbyrå melder at flest innvandrere etablerer seg som selvstendig næringsdrivende i (Statistisk Sentralbyrå:2004) (Østby:2004). Selv om jeg ikke vet sikkert om årsaken til at mange innvandrergupper tjener mindre enn nordmenn er at de er selvstendig næringsdrivende i (hotell- og) restaurantnæringen og varehandelsnæringen, er det en sannsynlig tolkning av funnene i tabell 6.1. Likevel er dette mest sannsynlig bare en del av forklaringen. Det er også sannsynlig at mange innvandrere i disse næringene arbeider langt nede i bedriftshierarkiene i norske bedrifter, at de ikke får fast jobb på heltid, og at de ikke har noen relevant utdanning de får uttelling for. Dessverre kan vi ikke teste hvorvidt innvandrere arbeider lavere i bedriftshierarkiet enn nordmenn siden det ikke finnes data tilgjengelig om yrke eller stilling. Men senere i kapitlet vil jeg undersøke om inntektsforskjellen skyldes at innvandrere i mindre grad arbeider heltid hele året og om ulikt utdanningsnivå kan forklare inntektsforskjellen.

Det viktigste funnet i tabell 6.1 er som nevnt at det i alle næringer er store forskjeller mellom ulike innvandrergupper. Skillelinjene med tanke på yrkesinntekt følger bare unntaksvis den mye brukte dikotomien vestlig/ikke-vestlig. I forhold til teori støtter funnet antakelsen om at tillit oppnås mellom enkeltgrupper og nordmenn, ikke mellom "alle" ikke-vestlige og nordmenn. At inntektsforskjellen mellom innvandrergupper er såpass stor kan tyde på at mange innvandrergupper sliter med å oppnå tillit hos arbeidsgivere. Dette skal vi komme tilbake til i neste avsnitt.

Før jeg går videre vil jeg skissere noen andre mulige forklaringer. En mulig forklaring kan ligge i kollektive kjennetegn ved noen grupper. For eksempel vet vi at mange fra enkelte land er unge (som irakere og somaliere), og dermed har lav ansiennitet. Det kan gjøre at gruppen som helhet tjener mindre. Enkelte grupper har mindre utdanning enn andre, noe som også kan medføre at

gruppen som helhet tjener mindre enn nordmenn. Noe av denne forskjellen vil i så fall forsvinne ved kontroll for utdanning i modell 3 (tabell 6.3).

En annen mulig forklaring kan være at innvandrere tenker kortsiktig når de søker seg til sin første jobb i Norge. Piore (1979) skriver at innvandrere, særlig den første tiden i et nytt land, har familie og venner i hjemlandet som referansegruppe. Dette utdyper han ved å legge til at immigranter ofte har tenkt å bli i landet en kort stund og så reise hjem. Derfor tenker immigranter ofte kortsiktig og er lite kresne når de søker sin første jobb i et nytt land. Etter hvert får mange et mer langsiktig forhold til å bo i det nye landet, og det blir mer naturlig å sammenligne seg med personer som er født i det landet man flytter til. Selv med et mer langsiktig forhold til det landet en har flyttet til mener Piore at mange blir værende i den jobben eller næringen de jobbet i da de først kom, og som var ment som en midlertidig jobb (Piore:1979). Sollund (2004) finner at hennes filippinske informanter fortsetter å sammenligne seg med sine filippinere i hjemlandet, også etter mange år i Norge (Sollund:2004). Det kan tenkes at en del innvandrere blir værende i den første jobben de får når de kommer til landet, enten fordi de ikke får andre jobber, eller fordi de vet hva de har, men ikke hva de får hvis de skifter jobb. Hvis innvandrere har personer i hjemlandet som referansegruppe kan det også tenkes at de er fornøyde med forholdsvis lav inntekt i en jobb med få karrieremuligheter. Sammenlignet med en referansegruppe i et ikke-vestlig hjemland tjener de fleste svært bra i Norge.

Det kan heller ikke utelukkes systematiske forskjeller i grupper preferanser. For eksempel kan det tenkes at en del innvandregrupper foretrekker å arbeide i næringer hvor lønnen er dårlig, ikke fordi lønnen er dårlig, men fordi jobben har andre fordeler. Et slikt eksempel kan være etniske entreprenører som starter egne bedrifter for å nyttegjøre seg kunnskaper og ferdigheter de hadde fra hjemlandet (Fossum:1999). Et annet eksempel kan være personer som liker å arbeide med mennesker og derfor foretrekker en jobb i restaurantnæringen eller helse- og sosialnæringen fremfor en bedre betalt jobb i en annen næring. Hvis mange fra et land har slike preferanser kan det bidra til at det å jobbe i næringen blir sett på som attraktivt, selv om lønnen er forholdsvis lav. Det kan heller ikke utelukkes at noen grupper diskrimineres mer enn andre. Dette kan jeg vanskelig bekrefte eller avkrefte med dataene denne oppgaven baserer seg på.

Et siste poeng er at det ikke er noen god grunn til å anta at innvandrere fra samme verdensdel er like, verken med tanke på preferanser, holdninger til arbeid, formelle kvalifikasjoner, innvandringsårsak eller andre trekk som er relevante for suksess på arbeidsmarkedet. I stedet for

å anta at personer er like uten å ha grunnlag for det har jeg antatt at personer ikke er like. Det har vist seg fruktbart.

For å oppsummere modell 1 for alle næringer finner vi solid støtte for hypotesen om at det er store forskjeller mellom grupper fra enkeltland, også med tanke på yrkesinntekt. Ved å se på de store kategoriene som ”vestlig”/ ”ikke-vestlig” mister man viktige nyanser. ”Suksesshistoriene” ville blitt overskygget av de som ikke tjener like mye. I en analyse med grove kategorier for landbakgrunn tjener alle ”ikke-vestlige” gjennomsnittlig dårlig. Ved å se på enkeltland blir ”suksesshistoriene” mer synlige, men samtidig blir det tydelig at grupper fra noen enkeltland kommer svært mye dårligere ut enn gjennomsnittet for verdensdelen.

2. MINSKER INNTEKTSFORSKJELLEN MELLOM INNVANDRERE OG NORDMENN VED KONTROLL FOR ARBEIDSTILKNYTNING?

Den andre hypotesen som skal kommenteres i dette kapitlet handler om betydningen av arbeidstilknytning. Av tabell 6.2 på neste side ser vi at hypotesen får solid støtte i de fleste næringer. Vi ser at inntektsforskjellen for enkeltgrupper i de fleste næringer minsker betraktelig når jeg innfører arbeidstilknytning. Det betyr at ulik arbeidstilknytning er en viktig årsak til at mange innvandregrupper har lavere yrkesinntekt enn nordmenn. Dette understrekes av at forklart varians er vesentlig høyere for alle næringer i modell 2 enn den er i modell 1.

Mest øker den i undervisningsnæringen, hvor forklart varians er 19,4% bedre i modell 2 enn den er i modell 1.

Rengjøringsnæringen er den næringen hvor kontroll for arbeidstilknytning fjerner mest av inntektsforskjellen mellom grupper. Det er også den næringen hvor ustabil arbeidstilknytning er mest utbredt (jamfør tabell 3.2). Om jugoslaver, tyrkere, marokkanere, chilenerne og ”andre latinamerikanere” i rengjøringsnæringen hadde hatt samme arbeidstilknytning som nordmenn i næringen ville de ikke tjent mindre enn nordmenn. Størst er endringen i yrkesinntekt for somaliere. Om de i like stor grad som referansegruppen hadde arbeidet heltid hele året, ville de tjent 22% mindre enn nordmenn (modell 2, tabell 6.2), i motsetning til 51% mindre slik de gjør for arbeidstilknytning innføres i modellen (modell 1, tabell 6.1). Selv om forskjellen ville vært

Næring	Hotell og restaurant		Rengjøring		Transport- og bud		Privat tjenesteyting		Industri		Varehandel		Helse- og sosial		Offentlig adm.		Undervisning	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
Konstant	11,878	0,02	12,542	0,06	12,135	0,01	12,118	0,01	12,152	0,02	11,991	0,01	11,967	0,02	12,024	0,02	12,016	0,02
Kjønn	-0,11	0,01	-0,31	0,03	-0,14	0,01	-0,28	0,00	-0,17	0,01	-0,20	0,01	-0,14	0,01	-0,17	0,01	-0,16	0,01
Alder	0,08	0,00	0,05	0,00	0,07	0,00	0,12	0,00	0,09	0,00	0,10	0,00	0,08	0,00	0,08	0,00	0,07	0,00
Alder kvadrert	-0,002	0,00	-0,001	0,00	-0,001	0,00	-0,002	0,00	-0,002	0,00	-0,002	0,00	-0,002	0,00	-0,002	0,00	-0,001	0,00
Norden	0,13	0,02	-0,05	0,11	0,09	0,02	0,03	0,01	0,07	0,03	0,10	0,02	0,13	0,01	-0,07	0,03	0,00	0,03
Frankrike	-	-	-	-	-	-	0,04	0,05	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Storbritannia	-	-	-	-	-	-	0,08	0,03	0,06	0,06	0,03	0,06	-	-	-	-	-	-
Tyskland	-	-	-	-	-	-	-0,02	0,04	-	-	0,07	0,06	0,31	0,04	-	-	-	-
Usa	-	-	-	-	-	-	0,03	0,04	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Vestlige	-0,08	0,03	-0,23	0,11	-0,02	0,03	-0,03	0,03	-0,01	0,04	-0,10	0,03	-0,03	0,03	-0,06	0,04	-0,05	0,02
Bosnia-H.	-	-	-	-	-	-	-0,28	0,05	-	-	-0,18	0,04	-0,07	0,04	-	-	-	-
Jugoslavia	-0,10	0,04	-0,03	0,06	-0,25	0,04	-0,21	0,05	-0,34	0,06	-0,06	0,04	-0,16	0,04	-	-	-	-
Polen	-	-	-	-	-	-	-0,20	0,04	-	-	-0,20	0,06	-0,06	0,04	-	-	-	-
Øst_eu	-0,13	0,04	-0,23	0,07	-0,14	0,03	-0,15	0,03	-0,27	0,04	-0,28	0,04	-0,05	0,04	-0,22	0,03	-0,16	0,03
Filippinene	-0,10	0,04	-	-	-	-	-	-	-	-	-0,18	0,05	-0,06	0,03	-	-	-	-
India	-0,11	0,05	-	-	-0,16	0,04	-0,07	0,04	-	-	-0,31	0,05	0,05	0,03	-	-	-	-
Irak	-0,22	0,05	-0,18	0,06	-0,17	0,05	-0,57	0,05	-	-	-0,64	0,05	-0,23	0,05	-	-	-	-
Iran	-0,16	0,05	-	-	-0,28	0,03	-0,34	0,04	-	-	-0,30	0,04	-0,08	0,03	-	-	-	-
Kina	-0,39	0,04	-	-	-	-	-0,12	0,06	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pakistan	-0,25	0,02	-0,19	0,05	-0,14	0,01	-0,12	0,03	-0,41	0,03	-0,20	0,02	-0,19	0,02	-0,31	0,03	-0,23	0,04
Sri Lanka	0,01	0,03	0,11	0,04	-0,13	0,03	-0,25	0,05	-0,20	0,05	-0,16	0,05	-0,04	0,02	-0,22	0,04	-0,06	0,04
Tyrkia	-0,19	0,04	-0,12	0,05	-0,07	0,04	-0,17	0,05	-0,36	0,06	-0,28	0,04	-0,09	0,04	-	-	-	-
Vietnam	-0,28	0,04	-0,17	0,05	-0,17	0,04	-0,17	0,03	-0,18	0,03	-0,16	0,03	-0,11	0,03	-	-	-	-
Asiatiske	-0,30	0,03	-0,18	0,05	-0,17	0,03	-0,27	0,03	-0,53	0,03	-0,21	0,04	-0,21	0,03	-0,23	0,02	-0,23	0,02
Etiopia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0,13	0,03	-	-	-	-
Marokko	-0,02	0,04	-0,08	0,05	-0,13	0,05	-0,20	0,05	-	-	0,03	0,04	-0,13	0,03	-	-	-	-
Somalia	-	-	-0,25	0,06	-0,28	0,04	-0,75	0,05	-	-	-0,24	0,05	-0,22	0,03	-	-	-	-
Afrikanske	-0,16	0,03	-0,29	0,06	-0,19	0,03	-0,43	0,03	-0,59	0,03	-0,23	0,04	-0,09	0,02	-0,39	0,03	-0,28	0,03
Chile	-0,13	0,05	-0,07	0,07	-	-	-0,37	0,05	-	-	-	-	-0,15	0,04	-	-	-	-
Latin_am.	-0,14	0,06	-0,08	0,09	-0,22	0,04	-0,28	0,05	-0,34	0,06	-0,19	0,05	-0,20	0,04	-0,32	0,06	-0,16	0,05
Deltid	-0,52	0,01	-0,45	0,03	-0,51	0,01	-0,67	0,01	-0,58	0,02	-0,77	0,01	-0,45	0,01	-0,55	0,01	-0,51	0,01
Ustabil	-0,61	0,01	-0,96	0,03	-0,53	0,01	-0,58	0,01	-0,82	0,01	-0,74	0,01	-0,58	0,01	-0,52	0,01	-0,66	0,01
R ²	0,376		0,296		0,384		0,433		0,402		0,534		0,362		0,372		0,441	
N	12088		4569		26696		81498		23654		50879		41324		22094		16489	

Tabell 6.2, modell 2. Lineær regresjon med yrkesinntekt som avhengig variabel. Referansegruppen er norske menn på 18 år som arbeider heltid.

Uthevede tall er signifikante på 5%-nivå. Tommer ruter skyldes få enheter fra landet i næringen.

mindre, ville somaliere fortsatt tjent nesten 103.000,- mindre i året. Den største overraskelsen i rengjøringsnæringen er sri lankere, som faktisk ville tjent vesentlig mer enn nordmenn om de i like stor grad hadde arbeidet heltid hele året. Vi husker fra forrige kapittel at sri lankere har over dobbelt så høy odds som nordmenn for å være ustabilt tilknyttet rengjøringsnæringen. At de hadde tjent mer enn nordmenn om de i like stor grad hadde arbeidet heltid hele året kan tyde på to ting. Det kan tenkes at de srilankerne som arbeider heltid hele året arbeider mer enn andre grupper som arbeider heltid hele året. I datamaterialet har jeg, som beskrevet i kapittel 3, ikke data om hvor mange timer hver enkelt arbeidstaker arbeider i uken, bare hvorvidt de arbeider mer eller mindre enn 30 timer i uken. Det er med andre ord rom for at noen arbeider mer enn andre også innenfor rammene til å arbeide heltid hele året. Det kan også tenkes at srilankere i større grad arbeider overtid. For det andre kan funnet tyde på at srilankere har høyere timelønn, for eksempel fordi de driver rengjøringssselskaper selv eller er ansatt høyt oppe i hierarkiet i rengjøringsbedrifter.

I helse- og sosialnæringen er det også mange grupper som ville tjent like mye som nordmenn om de i like stor grad hadde arbeidet heltid hele året. Det gjelder polakker, bosniere, ”andre øst-europeere” og sri lankere. Indere ville tjent noe mer enn nordmenn om de i like stor grad hadde hatt heltidsjobber hele året. Det samme ville tyskere, men de tjener mer enn referansegruppen også før kontroll for arbeidstilknytning. Faktisk ville tyskere relativt sett tjent enda mer i forhold til nordmenn om de i like stor grad hadde arbeidet heltid hele året. Fra kapittel 5 husker vi at tyskere har høyere odds enn referansegruppen for å bare arbeide deler av året. Mest sannsynlig er mange av tyskerne i Oslo leger og sykepleiere som er her på spesialistoppholdstillatelse. God timelønn kombinert med lange arbeidsuker³⁵ kan forklare at de tjener bra, mens kontrakter som begynner og slutter i løpet av året kan forklare at de i større grad enn nordmenn bare arbeider deler av året. Det kan også tenkes at de bytter jobb oftere enn nordmenn eller at de er mer tilbøyelige til å ta på seg kortere vikariater. I helse- og sosialnæringen var inntektsforskjellene relativt små i utgangspunktet. Det kan være noe av årsaken til at inntektsforskjellen forsvant helt for såpass mange grupper i helse- og sosialnæringen etter kontroll for arbeidstilknytning.

I de fleste andre næringene forsvinner også mye av inntektsforskjellen ved kontroll for arbeidstilknytning. Jeg vil ikke gå i detalj på alle endringene, men heller konkludere med at vi i det

³⁵ Det er sannsynlig at leger og sykepleiere som er i Norge for å arbeide som spesialister (og tjene penger) lar seg friste til å arbeide mer overtid enn norske ansatte i samme næring.

store og hele finner solid støtte for hypotesen om at en del av årsaken til at innvandrere tjener mindre enn nordmenn er at de i mindre grad arbeider heltid hele året.

Det var tendensen i store trekk. I tillegg til de store linjene finner vi imidlertid et par interessante unntak hvor hypotesen ikke støttes. I de fleste næringer er det noen land hvor inntektsforskjellen minsker lite. Det er særlig for vestlige land at lite av inntektsforskjellen i en del næringer skyldes ulik arbeidstilknytning. I hotell- og restaurantnæringen minsker forskjellen lite for personer fra Norden, Tyrkia, Sri Lanka, India, Pakistan, Vietnam, Kina, ”andre asiatiske land”, Marokko og Chile. For de fleste grupper i hotell- og restaurantnæringen ser det ut til at ulik arbeidstilknytning har lite å si for yrkesinntekt. Også innen privat tjenesteyting ser det ut til at ulik arbeidstilknytning har lite å si, men her er det et klart skille mellom vestlige og ikke-vestlige. For personer fra alle vestlige land, samt Polen og Bosnia-Hercegovina, kan arbeidstilknytning forklare lite av inntektsforskjellen i forhold til nordmenn. Blant de ikke-vestlige, derimot, kan ulike arbeidstilknytning forklare en god del av inntektsforskjellen for alle nasjonaliteter unntatt indere og kinesere. I stedet for å gå i dybden på alle unntakene vil jeg begrense meg til å oppsummere hovedlinjen, som er at det finnes noen grupper i alle næringer hvor kontroll for arbeidstilknytning i liten grad minsker inntektsforskjellen mellom gruppen og nordmenn. For det meste dreier det seg om landbakgrunnsgrupper fra vestlige land, selv om det også finnes noen unntak blant grupper fra ikke-vestlige land.

Det går en tydelig linje fra funnene i kapittel 5 til funnene i tabell 6.2. De gruppene som var mest utsatt for å ha en ustabil arbeidstilknytning i kapittel 5 er i de fleste tilfeller de samme gruppene hvor kontroll for arbeidstilknytning fjerner mest av inntektsforskjellen i hver næring. For eksempel hadde irakere, iranere og somaliere i transport- og budnæringen høy odds for å bare arbeide deler av året. I tabell 6.2 ser vi at inntektsforskjellen minsker mer for disse gruppene enn den gjør for andre grupper i næringen.

Det ser ut til at ulik arbeidstilknytning forklarer mindre av inntektsvariasjonen for vestlige innvandrere enn for ikke-vestlige, men her har vi som nevnt en del unntak, særlig blant de ikke-vestlige. For chilenerne i helse- og sosialnæringen, for eksempel, forklarer løsere arbeidstilknytning svært lite av inntektsforskjellen i forhold til nordmenn, mens ulikt utdanningsnivå og ulik botid forklarer mye.

Jeg vil nå kommentere den virkningen det har på inntekt å være ustabil tilknyttet arbeidsmarkedet uavhengig av landbakgrunn. Av tabell 6.2 går det frem at både ustabil arbeidstilknytning og deltid hele året har en kraftig negativ effekt på yrkesinntekt i alle næringer. I rengjøringsnæringen, som er den næringen hvor ustabil arbeidstilknytning er mest utbredt, er den negative effekten på yrkesinntekt av ustabil arbeidstilknytning vesentlig høyere enn effekten av å arbeide deltid hele året. De som arbeider deltid hele året tjener altså mer enn de som bare arbeider deler av året, kontrollert for kjønn, alder og landbakgrunn. Det samme er tilfellet i industrinæringen og, i mindre grad, i hotell- og restaurantnæringen, helse- og sosialnæringen og undervisningsnæringen. Innen offentlig administrasjon, varehandelsnæringen og transportnæringen tjener de som arbeider deler av året omtrent like mye mindre enn referansegruppen som de som arbeider deltid hele året. Innen privat tjenesteyting tjener de som arbeider deltid hele året minst. Felles for alle næringene er at forklart varians i modell 2 er vesentlig høyere enn i modell 1. Det vil si at en god del av inntektsvariasjonen mellom enkeltindivider i alle næringer kan tilskrives ulik arbeidstilknytning, uavhengig av landbakgrunn.

Teoretisk er funnene i modell 2 svært interessante. Det er tydelig at mye av årsaken til at ulike innvandreregrupper tjener mindre enn nordmenn er at de i mindre grad enn nordmenn arbeider heltid hele året. Det kan tolkes som at innvandrere i større grad enn nordmenn sliter med å oppnå tillit hos arbeidsgivere, noe som igjen kan føre til vanskeligheter med å få innpass på et internt arbeidsmarked. Som beskrevet i teorikapitlet kjennetegnes internt arbeidsmarked av stabil jobb hele året og spesialiserte arbeidsoppgaver som (i stor grad) læres i en sosial kontekst på arbeidsplassen. Andre kjennetegn er mye ansvar og høy årsinntekt. Fra arbeidsgivers ståsted er et minst like viktig kjennetegn at det innebærer forholdsvis høy risiko å ansette personer på et internt arbeidsmarked. Derfor vil det være i arbeidsgivers interesse å ansette personer det knytter seg lite risiko til. På et eksternt arbeidsmarked er risikoen mindre.

I teorikapitlet trakk jeg linjen fra å oppnå tillit hos arbeidsgiver til å bli ansatt på et internt arbeidsmarked. Personer med lik erfaringsbakgrunn, for eksempel nordmenn med lik klassebakgrunn, har en fordel når det gjelder å oppnå tillit hos arbeidsgiver, siden tillit er å stole på fremtidige handlinger hos andre, uten å ha kontroll med utfallet. Kunnskap om rammene for andres handlemåter er viktig for å kunne si noe om hvorvidt fremtidige handlinger hos en potensiell arbeidstaker vil være i tråd med bedriftens beste. Lik erfaringsbakgrunn gjør det lettere å forutse fremtidige handlinger og dermed lettere å oppnå tillit. Positive erfaringer med arbeidstakere fra et land kan derfor bidra til å senke terskelen for at arbeidsgiver ansetter flere

personer fra det samme landet. Det innebærer sannsynligvis mindre risiko å ansette personer via nettverket til noen av dem som allerede er ansatt enn å ansette personer via for eksempel jobbannonser eller rekrutteringsbyråer. Når personer ansettes via nettverket til de som arbeider i bedriften blir personen som fungerte som døråpner for den nyansatte på en måte en garantist for at de gjør en god jobb. Den nyansatte må leve opp til tilliten han har fått, og dårlig innsats vil gjøre at både døråpneren og den nyansatte taper ansikt. Hvis ingen fra et land arbeider på et internt arbeidsmarked i en næring, er det heller ingen som kan åpne dørene for personer fra landet. Personer uten døråpnere på et internt arbeidsmarked må sannsynligvis ofte ta til takke med de jobbene de kan få. Det vil ofte være relativt lavt betalte jobber på et eksternt arbeidsmarked. Resultatet av ansettelser via etniske nettverk på aggregert nivå kan være store inntektsforskjeller mellom grupper fra enkeltland. Noen grupper får innpass på internt arbeidsmarked i næringen og tjener like mye eller mer enn nordmenn. Andre grupper i samme næring må ta til takke med innpass på et eksternt arbeidsmarked med lav lønn og få karrieremuligheter. Dette argumentet styrkes av analyser jeg har gjort av hele datamaterialet som viser at personer som kommer fra et land med lang gjennomsnittlige botid tjener mer enn personer som kommer fra land med kort gjennomsnittlig botid (ikke vist). I disse analysene har jeg brukt kategoriene norsk, vestlig og ikke-vestlig, siden gruppebotid er kolinear med landbakgrunn. Lang individuell botid har en svak negativ effekt på yrkesinntekt i disse analysene. Teoretisk kan det tenkes at personer fra grupper med kort gjennomsnittlig botid har lite kjennskap til norsk språk og kultur. Det kan gjøre at enkeltindivider fra landet er lite attraktive på arbeidsmarkedet. Det kan også tenkes at grupper med kort gjennomsnittlig botid har mindre nettverk de kan dra nytte av i sin søken etter jobb. Resultatet kan være at gruppen som helhet tjener mindre.

Den viktigste mulige forklaringen jeg har pekt på så langt er tillit og arbeidsgivers opplevde risiko ved å ansette innvandrere. At inntektsforskjellen minsker for de fleste landbakgrunnsgrupper i de fleste næringer i tabell 6.2 kan tyde på at mange arbeidsgivere opplever det som en større risiko å ansette innvandrere til et internt arbeidsmarked enn å ansette nordmenn. Dette argumentet styrkes av at personer fra noen land greier seg bedre enn personer fra andre land, noe som kan tyde på at noen landgrupper har greid å få innpass til et internt arbeidsmarked. Det kan åpne dørene for flere fra det samme landet. At noen grupper greier seg bra kan også ha med formelle kvalifikasjoner å gjøre. Det vil jeg komme tilbake til når jeg kommenterer modell 3 for alle næringer.

Det går en balanse mellom bedriftslederes legitime ansvar for å ansette personer de kan stole på at gjør en god jobb og illegitime avgjørelser basert på diskriminerende antakelser om en gruppes produktivitet. Statistisk diskriminering, sammen med direkte diskriminering, kan være en del av årsaken til at innvandrere i større grad enn nordmenn sliter med å få innpass til jobber som innebærer heltid hele året på et internt arbeidsmarked. Med registerdata er det ikke mulig å trekke grensen mellom legitime og illegitime avgjørelser hos arbeidsgiver. Men det går an å fastslå at det er store inntektsforskjeller mellom grupper og at inntektsforskjellene i stor grad skyldes at innvandrere i mindre grad enn nordmenn arbeider heltid hele året. Dette er den viktigste konklusjonen i forhold til segmentteorihypotesen. Funnet kan være en indikator på at innvandrere i større grad enn nordmenn jobber på et eksternt, konkurranseutsatt arbeidsmarked.

3.MINSKER INNTEKTSFORSKJELLEN VED KONTROLL FOR UTDANNING OG BOTID?

I dette avsnittet skal vi teste to hypoteser. Den første er humankapitalhypotesen. Støtten til denne hypotesen er tvetydig. For det første ser vi at forklart varians i modell 3 ikke er vesentlig høyere enn den er i modell 2, noe som kan tyde på at utdanningsnivå og botid ikke er spesielt avgjørende for inntektsforskjeller mellom enkeltgrupper og nordmenn. Både i hotell- og restaurantnæringen og rengjøringsnæringen er forklart varians kun 0,2% og 0,1% bedre i modell 3 enn den er i modell 2. For helse- og sosialnæringen er økningen på 6,7%, noe som tyder på at utdanningsnivå og botid er viktigere der enn i andre næringer.

For det andre ser vi at human kapital, her operasjonalisert som utdanningsnivå og botid, kan forklare en god del av inntektsforskjellen i de fleste næringer. Men her må jeg ta et viktig forbehold. I analyser hvor botid innføres før utdanning ser det ut til at utdanning forklarer lite av forskjellen i yrkesinntekt mellom innvandrere og nordmenn i de fleste næringer. Når både utdanning og botid innføres samtidig i modellen er det imidlertid en tendens til at de drar i samme retning og får ellers ubetydelige endringer til å se forholdsvis store ut. Dette gjør det vanskelig å si noe sikkert om hvilke av variablene som har mest betydning for hvor mye inntektsforskjellen minsker. I forhold til å besvare hovedproblemstillingen min om hvilke faktorer som kan forklare inntektsforskjeller mellom innvandrere og nordmenn innad i ulike næringer velger jeg derfor å først kommentere betydningen av utdanningsnivå og deretter

Næring	Hotell og restaurant		Rengjøring		Transport- og bud		Privat tjenesteyting		Industri		Varehandel		Helse- og sosial		Offentlig adm.		Undervisning	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
Konstant	11,878	0,02	12,535	0,06	12,139	0,01	12,166	0,01	12,138	0,02	11,997	0,01	11,896	0,02	11,898	0,02	11,898	0,02
Kjønn	-0,11	0,01	-0,31	0,03	-0,15	0,01	-0,23	0,00	-0,20	0,01	-0,21	0,01	-0,16	0,01	-0,16	0,01	-0,16	0,01
Alder	0,08	0,00	0,05	0,00	0,07	0,00	0,09	0,00	0,08	0,00	0,10	0,00	0,08	0,00	0,06	0,00	0,06	0,00
Alder kvadrert	-0,002	0,00	-0,001	0,00	-0,001	0,00	-0,002	0,00	-0,002	0,00	-0,002	0,00	-0,001	0,00	-0,001	0,00	-0,001	0,00
Norden	0,19	0,03	0,04	0,11	0,13	0,02	0,12	0,01	0,03	0,03	0,17	0,02	0,24	0,02	0,08	0,04	0,08	0,03
Frankrike	-	-	-	-	-	-	0,10	0,05	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Storbritannia	-	-	-	-	-	-	0,14	0,03	-0,06	0,06	0,05	0,06	-	-	-	-	-	-
Tyskland	-	-	-	-	-	-	0,02	0,04	-	-	0,11	0,06	-	-	-	-	-	-
Usa	-	-	-	-	-	-	0,06	0,03	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Vestlige	-0,03	0,03	-0,21	0,11	0,01	0,03	0,03	0,03	-0,08	0,04	-0,05	0,03	0,08	0,03	-0,10	0,04	0,02	0,03
Bosnia-H.	-	-	-	-	-	-	-0,12	0,05	-	-	-0,10	0,05	0,06	0,04	-	-	-	-
Jugoslavia	-0,03	0,05	0,01	0,06	-0,19	0,05	-0,01	0,05	-0,38	0,06	0,03	0,05	0,03	0,04	-	-	-	-
Polen	-	-	-	-	-	-	-0,09	0,04	-	-	-0,15	0,06	-0,02	0,04	-	-	-	-
Øst_eu	-0,08	0,04	-0,17	0,08	-0,11	0,03	-0,04	0,03	-0,36	0,04	-0,22	0,04	0,02	0,03	-0,23	0,04	-0,03	0,04
Filippinene	-0,03	0,04	-	-	-	-	-	-	-	-	-0,12	0,06	0,06	0,03	-	-	-	-
India	-0,05	0,05	-	-	-0,12	0,04	0,03	0,04	-	-	-0,24	0,05	0,19	0,03	-	-	-	-
Irak	-0,16	0,05	-0,15	0,06	-0,12	0,05	-0,25	0,05	-	-	-0,56	0,05	-0,12	0,05	-	-	-	-
Iran	-0,11	0,05	-	-	-0,24	0,04	-0,18	0,04	-	-	-0,22	0,04	0,03	0,03	-	-	-	-
Kina	-0,33	0,04	-	-	-	-	-0,06	0,06	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pakistan	-0,17	0,03	-0,11	0,06	-0,07	0,02	0,07	0,03	-0,42	0,04	-0,09	0,03	0,00	0,03	-0,28	0,05	-0,06	0,04
Sri Lanka	0,08	0,04	0,17	0,05	-0,07	0,04	-0,10	0,05	-0,28	0,05	-0,07	0,05	0,18	0,03	-0,17	0,05	0,13	0,04
Tyrkia	-0,12	0,04	-0,04	0,06	0,00	0,04	0,04	0,05	-0,36	0,06	-0,17	0,04	0,11	0,04	-	-	-	-
Vietnam	-0,22	0,05	-	-	-0,11	0,04	-0,01	0,04	-0,24	0,04	-0,06	0,03	0,03	0,04	-	-	-	-
Asiatiske	-0,24	0,04	-0,09	0,06	-0,13	0,04	-0,10	0,03	-0,54	0,03	-0,13	0,04	-0,08	0,03	-0,24	0,04	-0,12	0,03
Etiopia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,07	0,03	-	-	-	-
Marokko	0,05	0,04	-0,02	0,06	-0,08	0,05	0,01	0,05	-	-	0,13	0,05	0,07	0,04	-	-	-	-
Somalia	-	-	-0,22	0,06	-0,22	0,04	-0,33	0,05	-	-	-0,14	0,06	-0,02	0,03	-	-	-	-
Afrikanske	-0,10	0,03	-0,24	0,06	-0,15	0,03	-0,21	0,03	-0,61	0,04	-0,14	0,04	0,08	0,02	-0,36	0,04	-0,11	0,04
Chile	-0,06	0,06	0,00	0,08	-	-	-0,19	0,05	-	-	-	-	0,02	0,04	-	-	-	-
Latin_am.	-0,09	0,06	-0,03	0,10	-0,18	0,05	-0,09	0,05	-0,39	0,06	-0,11	0,05	-0,04	0,04	-0,31	0,06	-0,02	0,05
Deitid	-0,51	0,01	-0,45	0,03	-0,52	0,01	-0,65	0,01	-0,54	0,02	-0,78	0,01	-0,42	0,01	-0,54	0,01	-0,48	0,01
Ustabil	-0,61	0,01	-0,95	0,03	-0,53	0,01	-0,47	0,01	-0,77	0,01	-0,74	0,01	-0,57	0,01	-0,51	0,01	-0,64	0,01
Lang Botid	-0,06	0,02	-0,08	0,03	-0,05	0,02	-0,09	0,02	0,18	0,02	-0,07	0,02	-0,10	0,01	0,07	0,03	-0,05	0,03
Lav utd.	-0,08	0,01	-0,02	0,03	-0,07	0,01	-0,07	0,01	-0,13	0,01	-0,09	0,01	-0,02	0,01	-0,07	0,02	-0,05	0,02
Høy utd.	-0,04	0,01	0,14	0,04	0,12	0,01	0,19	0,00	0,28	0,01	0,18	0,01	0,22	0,01	0,20	0,01	0,23	0,01
K	0,378	0,297	0,393	0,497	0,393	0,497	0,440	0,543	0,440	0,429	0,440	0,429	0,402	0,466	0,402	0,466	0,402	0,466
N	12088	4569	26696	81498	26696	81498	23654	50879	23654	41324	50879	41324	22094	16489	22094	16489	22094	16489

Tabell 6.3, modell 3. Lineær regresjon med yrkesinntekt som avhengig variabel. Referansegruppen er norske menn på 18 år som arbeider heltid og har videregående som sitt høyeste utdanningsnivå. Utnevnte tall er signifikante på 5%-nivå. Tommer ruter skyldes få enheter fra landet i næringen.

betydningen av botid. Dette vil jeg gjøre ved å kommentere en regresjonsanalyse hvor jeg først inkluderer botid, og deretter utdanningsnivå (analyser ikke vist). Til sist vil jeg kommentere den samlede betydningen av botid og utdanningsnivå³⁶.

Utdanningsnivå alene ser ut til å forklare mest av inntektsforskjellen mellom ulike innvandrergupper og nordmenn i helse- og sosialnæringen, offentlig administrasjon og undervisningsnæringen. I disse næringene minsker inntektsforskjellen forholdsvis mye ved kontroll for utdanning. Det kan skyldes at disse næringene stort sett tilhører offentlig sektor, som har klart definerte hierarkier hvor utdanning belønnes i forhold til sentralt fremforhandlede lønnstrinn³⁷. I mange tilfeller vil utdanning være et krav for å bli fast ansatt, for eksempel som lege eller lærer.

I helse- og sosialnæringen forsvinner lønnsforskjellene for enda flere enkeltgrupper ved kontroll for utdanningsnivå. Om jugoslaver, pakistanere, etiopiere, somaliere, chilenerne og ”andre latinamerikanere” i like stor grad som referansegruppen hadde arbeidet heltid hele året og de hadde hatt like høyt utdanningsnivå ville de ikke tjent mindre enn nordmenn. Disse landene kommer i tillegg til de som ikke tjente mindre enn nordmenn i tabell 6.1. Indere og tyskere ville relativt sett tjent enda mer i forhold til referansegruppen. Endringen i forklart varians er som nevnt høyere i helse- og sosialnæringen enn i andre næringer.

En årsak til at endringen i forklart varians er vesentlig høyere for helse- og sosialnæringen er at jeg i tillegg til å kontrollere for høy og lav utdanning også kontrollerer for å være legeutdannet (ikke vist i tabellen på grunn av plassmangel). Legeutdannede tjener 94% mer enn referansegruppen i snitt, i motsetning til andre høyt utdannede i næringen som tjener 24% mer enn referansegruppen. Omregnet til kroner betyr det at leger som arbeider heltid i snitt tjener 571.000,- mens andre høyt utdannede i næringen tjener 369.000,- i året. Jeg vil minne om at gjennomsnittlig årsinntekt er predikert for menn på 30 år. Kvinner tjener 9% mindre enn menn i helse- og sosialnæringen, og er overrepresentert blant de som ikke er legeutdannet. 46% av de legeutdannede i Oslo er kvinner (tabell ikke vist).

³⁶ De separate analysene er ikke vist her. Ulempen med å kommentere hver av variablene for seg er at det blir vanskeligere for leseren å følge med på tabellene. Dette håper jeg oppveies av at det gir et mye riktigere bilde av betydningen for hver enkelt variabel å kommentere endringen hver av dem fører til separat.

³⁷ Selvsagt er det slingringsmonn også i offentlig sektor, men det er grunn til å tro at slingringsmonnet er mindre enn i privat sektor. De siste årene er det blitt åpnet mer for lokale lønnsforhandlinger også i offentlig sektor (Fennefoss:2003).

Også i undervisningsnæringen forsvinner inntektsforskjellen helt for noen land etter kontroll for utdanningsnivå. Dette gjelder øst-europeere, pakistanere og ”latinamerikanere”. Innen offentlig administrasjon er forskjellene fortsatt høye, også etter kontroll for utdanningsnivå. Totalt sett støttes human kapital hypotesen innen næringer som stort sett forbindes med offentlig sektor.

I de næringene som først og fremst forbindes med privat sektor er bildet mer sammensatt. I industrinæringen, privat tjenesteyting og varehandelsnæringen forsvinner en god del av forskjellen mellom enkeltland ved kontroll for utdanningsnivå, og forklart varians stiger også en god del, særlig innen industrinæringen hvor den stiger med 3,4%. I hotell- og restaurantnæringen, rengjøringsnæringen og transport- og budnæringen ser det imidlertid ut som om utdanningsnivå kan forklare lite av inntektsforskjellen. Forklart varians endrer seg som nevnt lite og inntektsforskjellen mellom innvandrergupper og nordmenn blir heller ikke vesentlig mindre i de fleste tilfeller. Dette til tross for at lav utdanning i alle næringer gir lavere inntekt, mens høyere utdanning gir høyere inntekt i alle næringer med unntak av hotell- og restaurantnæringen.

Det kan være flere årsaker til at ulikt utdanningsnivå forklarer lite av inntektsvariasjonen innad i mange næringer. Den viktigste årsaken er antakeligvis strukturell. Det er grunn til å tro at lavt utdannede får jobb i næringer hvor kravet til formelle kvalifikasjoner er lavt, mens høyt utdannede helst vil jobbe i næringer hvor de får uttelling for utdanningen sin. Denne antagelsen støttes av at inntektsforskjellen minsker mer i de næringene hvor det *både* er mange jobber med lave krav til formelle kvalifikasjoner *og* mange jobber med høye krav til formelle kvalifikasjoner. Spredning i kvalifikasjonskrav innad i næringer kan se ut til å være et kjennetegn ved de næringene hvor forskjellen i yrkesinntekt minsker mest. I alle næringer er det en del jobber med lave krav til utdanning, men ikke alle næringer har mange jobber som gir uttelling for høy utdanning. At inntektsforskjellene mellom innvandrere og nordmenn minsker mest i de næringene med stor spredning i kvalifikasjonskrav kan tyde på at lavt utdannede innvandrere er overrepresentert i jobber med lave utdanningskrav i disse næringer. Det støtter antakelsen om at innvandrere er overrepresentert på et eksternt arbeidsmarked med rutinepregede jobber og få karrieremuligheter. Det *kan* tyde på at det finnes ”innvandreravdeler” i flere bedrifter enn de Rogstad undersøkte (Rogstad:2001). Dette kan jeg ikke si med sikkerhet med dataene denne oppgaven baserer seg på. Grunnen til at inntektsforskjellen minsker lite i en del næringer kan være at det er mindre rom for polarisering mellom høyt og lavt utdannede innad i næringer hvor de formelle kravene til utdanning stort sett er lave.

Det kan også tenkes at utdanning fører til store forskjeller i inntekt mellom grupper, men at operasjonaliseringen i denne oppgaven er for grovkornet til å fange opp disse forskjellene. Høyt utdannede i denne oppgaven omfatter alt fra deltidsarbeidende studenter til topputdannede spesialister på sine felt. Vi har altså en heterogen gruppe høyt utdannede. Til tross for det finner vi stort sett at effekten av utdanning på yrkesinntekt følger forventningene om at lav utdanning gir lav inntekt og høyere utdanning gir høyere inntekt. Vi vet fra Brekke (2005) at innvandrere med hovedfag bruker lenger tid på å få første jobb, men at når de først er i jobb er det kun afrikanere som tjener mindre enn nordmenn på arbeidsmarkedet sett under ett. Personer fra andre land tjener like mye som nordmenn. Når innvandrere i Brekkes undersøkelse stort sett ikke tjener mindre enn nordmenn skyldes det antakeligvis at innvandrere som tar høyere utdanning er en veldig selektert gruppe som greier seg bra på arbeidsmarkedet.

Selv om kontroll for utdanning bare minsker forskjellen i inntekt mellom innvandrere og nordmenn i enkelte næringer, gir utdanning i seg selv uttelling i form av høyere årsinntekt i alle næringer unntatt hotell- og restaurantnæringen. I forrige kapittel pekte jeg på at mange fagutdanninger som kvalifiserer til høyere lønn innen hotell- og restaurantnæringen tas på videregående skole, mens mange studenter som er registrert med høyere utdanning kan tenkes å arbeide ufaglært i hotell- og restaurantnæringen ved siden av studiene. Begge disse faktorene kan være med å forklare at høyt utdannede i næringen ikke tjener vesentlig mindre enn referansegruppen. Utdanning i seg selv gir mest uttelling i industrinæringen hvor høyt utdannede tjener 32% mer enn referansegruppen som har videregående som sitt høyeste registrerte utdanningsnivå. Også innen helse- og sosialnæringen, offentlig administrasjon, undervisningsnæringen, privat tjenesteyting og varehandel tjener høyt utdannede mer enn 20% mer enn referansegruppen. Ikke overraskende er uttellingen for høyere utdanning lavere innen rengjøringsnæringen og transport- og budnæringen, men også her tjener høyt utdannede mer enn lavt utdannede. Human kapital i form av høyere utdanning gir altså høyere inntekt uavhengig av landbakgrunn i de fleste næringer.

Lavt utdannede tjener også mindre enn referansegruppen i de fleste næringer. Unntaket her er rengjøringsnæringen og helse- og sosialnæringen, som ikke betaler lavt utdannede mindre enn personer som har registrert videregående skole som sitt høyeste oppnådde utdanningsnivå. Igjen er industrinæringen den næringen hvor forskjellen mellom referansegruppen og lavt utdannede er størst.

Så langt har jeg, uten å ha grunnlag for det, indirekte antatt at ulike innvandrergupper får like mye uttelling for utdanningen sin som nordmenn. Dette vil jeg nå bøte på ved å omtale analyser hvor jeg har lagt til samspillsledd mellom landbakgrunn og utdanningsnivå. Disse analysene er ikke vist fordi de tar veldig mye plass (på det meste er det lagt inn 48 samspillsledd i en modell). I stedet ligger det en liten oppsummering av hvilke land som skiller seg ut i appendix 5. Forklart varians i modellene ble bare marginalt bedre enn i modellen foran, men analysene viser likevel at det er forholdsvis store forskjeller i hva slags uttelling personer fra forskjellige land får for utdanningen sin. Særlig tjener en del høyt utdannede personer med innvandrerbakgrunn mindre enn andre høyt utdannede i næringen.

Spesielt innen varehandelsnæringen arbeider det mange høyt utdannede innvandrere som tjener mindre enn andre høyt utdannede i næringen. Dette gjelder tyrkere, irakere, indere, pakistanere, marokkanere og restkategoriene ”andre asiater”, ”andre afrikanere” og ”andre latinamerikanere”. Disse gruppene tjener til dels vesentlig mindre enn andre høyt utdannede. Dette *kan* tyde på at mange høyt utdannede innvandrere fra disse landene arbeider i en ufaglært og forholdsvis dårlig betalt jobb i varehandelsnæringen fordi de ikke får relevant jobb i forhold til utdanningen sin i andre næringer. Unntaket i varehandelsnæringen er vietnamesere som tjener mer enn andre høyt utdannede i næringen.

Innen transport- og budnæringen tjener høyt utdannede tyrkere, sri lankere, iranere, indere og vietnamesere mindre enn andre høyt utdannede i næringen. Det samme gjelder somaliere, ”andre afrikanere”, chilenerne marokkanere, irakere og sri lankere innen helse- og sosialnæringen. Det kan tyde på at personer i disse næringene arbeider i jobber hvor de ikke får full uttelling for utdanningen sin, for eksempel fordi de er utdannet til å gjøre en annen jobb enn den de har. Som nevnt tidligere har jeg dessverre ikke muligheten til å teste om innvandrere arbeider i andre yrker enn nordmenn innad i hver næring siden data om yrke ikke finnes tilgjengelig i datasettet.

I noen næringer ser det også ut til at lavt utdannede personer fra vestlige land tjener mer enn andre lavt utdannede personer. Jeg har så langt fokusert på de tilfellene som finnes hvor ulike grupper får ulik uttelling for utdanningen sin. Det er imidlertid også verdt å nevne at personer fra mange land i de fleste næringer ikke får vesentlig dårligere uttelling for utdanningen sin enn andre med tilsvarende utdanning.

Jeg vil nå kort omtale hvor mye inntektsforskjellen minsker ved innføring av botid alene. I de aller fleste næringer minsker inntektsforskjellen svært lite. Inntektsforskjellen minsker mest i hotell- og restaurantnæringen, men selv der er endringen på maksimalt 4% for tyrkere og filippinere. Det er svært lite, og standardfeilen er forholdsvis stor. Om en skal tolke retningen koeffisientene for landbakgrunn beveger seg ser det ut til at innvandrere med lang botid tjener mindre enn innvandrere med kort botid. Krysstabellanalyser og sammenligninger av gjennomsnittsinntekten ("compare means") for grupper fra forskjellige land viser at dette ikke stemmer. Disse analysene viser at personer med lang botid tjener mer enn personer med kort botid, men at forskjellen er på mindre enn 10.000,- kroner³⁸. Det er altså noe med de andre variablene i modellen som trekker botid nedover og får koeffisienten til å bli negativ. I en analyse av hele datamaterialet hvor jeg delte inn landbakgrunn etter norsk, vestlig og ikke-vestlig tjente innvandrere med lang botid i overkant av 6% mer enn innvandrere med kort botid (analyse ikke vist her).

Men det er et unntak hvor lang botid har en sterk positiv effekt på yrkesinntekt. Det er i industrinæringen, hvor innvandrere med lang botid tjener 20% mer enn innvandrere med kort botid. Det *kan* skyldes nedskjæringene i industrinæringen de siste 30 årene. Personer som akkurat har kommet til Norge har mest sannsynlig store vanskeligheter med å få innpass i industrinæringen, og i hvert fall på et internt arbeidsmarked. Mange av de første arbeidsimmigrantene, derimot, fikk stabile jobber i industrinæringen på en tid da næringen fortsatt var forholdsvis stor. Ifølge Brochmann var det særlig innen bygningsindustri, tekstilindustri, kjemisk industri og jern og metallindustri arbeidsimmigrantene som kom på slutten av 60- og begynnelsen av 70-tallet ble ansatt (Brochmann:2003). Mange av de arbeidsimmigrantene som ikke er blitt overtallige i industrinæringen som følge av nedleggelse begynner nå å få relativt lang ansiennitet. Lang ansiennitet betyr høyere lønn, også langt nede i hierarkiene på industribedrifter. Personer med lang ansiennitet kan også vanskeligere sies opp enn personer med kort ansiennitet. Nedskjæringer i næringen kan være en viktig del av forklaringen på at lang botid gir mer økonomisk uttelling i industrinæringen enn i andre næringer. Med analyser innad i hver næring og med kontroll for mange enkeltland er uansett konklusjonen at botid i seg selv kan forklare lite av inntektsforskjellen mellom innvandrere og nordmenn. Dette

³⁸ Jeg har også testet for kolinearitet ved hjelp av bivariat korrelasjonsanalyse. Resultatet er en Pearsons R på maksimalt 0,16, noe som tilsier at jeg ikke har kolinearitet.

hindrer ikke at botid i seg selv har en innvirkning på yrkesinntekt. Først vil jeg kommentere betydningen av botid og utdanningsnivå sett under ett.

Utdanningsnivå og botid sett under ett har en tendens til å dra i samme retning. I hotell- og restaurantnæringen og rengjøringsnæringen, hvor utdanningsnivå og botid til sammen ser ut til å forklare en god del av inntektsforskjellen mellom enkeltland, har jeg nå vist at verken utdanningsnivå eller botid alene kan forklare mye av forskjellen i yrkesinntekt. Særlig i forbindelse med botid er det grunn til å være skeptisk til funnene, siden de små utslagene variabelen gir er motsatt av det en kunne forvente fra tidligere forskning. I de tilfellene hvor kontroll for utdanningsnivå og botid drar i samme retning og til sammen minsker forskjellen i yrkesinntekt forholdsvis mye er det derfor grunn til å være svært forsiktig med å tolke resultatene. I stedet vil jeg konkludere i forhold til de stedene utdanningsnivå i seg selv fører til at inntektsforskjellen minsker forholdsvis mye.

Hovedkonklusjonen i forhold til human kapital hypotesen er derfor at utdanningsnivå kan forklare en del av inntektsforskjellen mellom innvandrere og nordmenn i helse- og sosialnæringen, offentlig administrasjon, undervisningsnæringen, industrinæringen og privat tjenesteyting. I andre næringer kan kun en liten del av inntektsforskjellen mellom ulike innvandrergupper og nordmenn tilskrives utdanningsnivå. Det kan skyldes at mange innvandrere er selektert til næringer hvor de formelle kravene til utdanning er lave og hvor utdanning gir liten gevinst også for nordmenn. Til tross for at inntektsforskjellen mellom innvandrere og nordmenn minsker lite ved kontroll for utdanningsnivå og botid har høy utdanning en positiv effekt på yrkesinntekt og lav utdanning en negativ effekt på yrkesinntekt i de fleste næringer. I industrinæringen tjener innvandrere som har bodd i Norge i mer enn fem år en god del mer enn innvandrere som nylig har kommet til landet. I andre næringer har botid forholdsvis liten betydning.

4. RELATERING AV FUNN I FORHOLD TIL TIDLIGERE FORSKNING

Det er tidligere vist at innvandrere tjener mindre enn nordmenn på arbeidsmarkedet sett under ett (Hayfron:2001) (Longva and Raaum:2000). Det er imidlertid gjort svært få studier som ser på segregering til næringer. Det eneste unntaket, så vidt meg bekjent, er Strbacs hovedoppgave i sosiologi (Strbac:2003) og påfølgende artikkel (Strbac and Ringdal:2003). Han fant at en del av inntektsforskjellen mellom innvandrere og nordmenn skyldtes at innvandrere arbeider i andre

næringer enn nordmenn. Strbacs datamateriale baserer seg imidlertid på en spørreundersøkelse med forholdsvis få enheter og deler derfor inn arbeidsmarkedet i forholdsvis få enheter. Denne oppgaven baserer seg på et vesentlig mer omfattende datamateriale og kan derfor si noe om forskjellene *innad* i hver næring, i tillegg til å si noe om inntektsforskjeller mellom næringer. Dette er ikke blitt gjort tidligere i Norge.

Tidligere studier av innvandrere på arbeidsmarkedet har også stort sett brukt en grovere inndeling av land. Ulempen med det er at alle ikke-vestlige innvandrere tjener gjennomsnittlig dårlig. Et unntak igjen er Strbacs hovedoppgave, hvor han delte inn innvandrere i sju nasjonaliteter. Han fant at det var store lønnsforskjeller mellom enkeltland. Også i hans studie kom somaliere dårligst ut.

5. OPPSUMMERING OG FORELØPIG KONKLUSJONER

Svaret på første del av hovedproblemstillingen for dette kapitlet er at det er store forskjeller i yrkesinntekt mellom grupper fra enkeltland innad i hver næring. Som i de andre kapitlene ser vi at viktige nyanser ville gått tapt ved å kun se på den mye brukte dikotomien vestlig/ikke-vestlig. Det er også store inntektsforskjeller mellom ulike næringer. Høyest er inntekten innen privat tjenesteyting, mens den er lavest for hotell- og restaurantnæringen. Til tross for de store inntektsforskjellene mellom næringer, kan kun 3-4% av inntektsforskjellen mellom innvandrere og nordmenn føres tilbake til at innvandrere arbeider i andre næringer enn nordmenn.

Det andre viktige funnet i dette kapitlet er at en god del av inntektsforskjellen mellom ulike innvandrergupper og nordmenn skyldes at innvandrere i mindre grad enn nordmenn arbeider heltid hele året. Det kan skyldes at innvandrere har vanskelig med å oppnå den tilliten som er nødvendig for å få innpass på et internt arbeidsmarked med heltid hele året. Ulik arbeidstilknytning ser altså ut til å være en av faktorene som fører til store inntektsforskjeller mellom innvandrere og nordmenn.

Et annet interessant funn i dette kapitlet er at forholdsvis lite av forskjellen i inntekt innad i næringene mellom ulike innvandrergupper og nordmenn skyldes at innvandrere har lavere utdanningsnivå enn nordmenn. Utdanning har mer å si i næringer som først og fremst forbindes med offentlig sektor, innen privat tjenesteyting og i industrinæringen enn det har i andre næringer. I forhold til hovedproblemstillingen ser det altså ut til at ulike utdanningsnivå er en

viktig faktor kun i enkelte næringer. I rengjøringsnæringen og hotell- og restaurantnæringen har utdanning forholdsvis lite å si for inntekt. Økningen i forklart varians er forholdsvis liten ved innføring av variabler for utdanningsnivå. Det kan være fordi arbeidstakere med høy utdanning ofte søker seg til næringer hvor de kan få uttelling for utdanningen sin. Et mulig unntak her kan være ulike innvandrergupper. Analyser av samspillsledd mellom landbakgrunn og utdanningsnivå viste at mange innvandrergupper med høy utdanning tjener mindre enn andre høyt utdannede i den samme næringen. Særlig i varehandelsnæringen og undervisningsnæringen er det mange innvandrergupper som ikke får uttelling for utdanningen sin.

3. SEGREGERING TIL NÆRINGER

Den 1. hovedproblemstillingen min knyttet seg til om innvandrere arbeider i andre næringer enn nordmenn. I det første empirikapitlet så vi at det i alle næringer er flere nordmenn enn innvandrere, men at ulike innvandrergrupper er overrepresentert i noen næringer og underrepresentert i andre. Vietnamesere, for eksempel er svært overrepresentert i industrinæringen, mens etiopiere er overrepresentert i helse- og sosialnæringen. I alle næringer er det ”klynger” av innvandrere, som i rengjøringsnæringen, hvor jugoslaver, tyrkere, sri lankere, irakere, marokkanere, somaliere og chilenerne er klart overrepresentert, mens andelen fra Norge, Norden og vestlige land er svært lav. De næringene med høyest innvandrerandel viser seg å være næringer hvor mange tjener relativt dårlig, som i rengjøringsnæringen, hotell- og restaurantnæringen, transport- og budnæringen og innen varehandel.

4. SEGREGERING I NÆRINGER – ARBEID BARE DELER AV ÅRET

Den 2. hovedproblemstillingen handlet om hvorvidt det finnes forskjeller mellom innvandrere og nordmenn med tanke på ustabil arbeidstilknytning. Det kom tydelig frem i kapittel 5 at de fleste innvandrergrupper har vesentlig høyere sannsynlighet for å bare arbeide deler av året enn nordmenn i de fleste næringer. Særlig utsatt er somaliere og irakere i alle næringer hvor de er representert. Som et eksempel på andre utsatte grupper vil jeg nevne at sri lankere har nesten 9 ganger så høy odds for å bare arbeide deler av året i industrinæringen i Oslo.

I tillegg handlet 2. hovedproblemstilling om hvilke faktorer som kunne forklare de eventuelle forskjellene. Det ble undersøkt ved å kontrollere for lang botid og utdanningsnivå. Resultatet var at verken lavere utdanningsnivå eller kort botid er årsaken til at innvandrere har høyere odds for å arbeide bare deler av året. Unntaket er innen privat tjenesteyting og i undervisningsnæringen hvor kontroll for utdanningsnivå fjerner mer av forskjellen mellom innvandrergrupper og nordmenn enn kontroll for lang botid og utdanningsnivå i andre næringer.

5. LAVERE INNTEKT INNAD I NÆRINGER

I forholdt til 3. hovedproblemstilling fant jeg i kapittel 6 store inntektsforskjeller mellom grupper fra enkeltland innad i hver næring. For eksempel tjener alle grupper unntatt marokkanere og nordiske vesentlig mindre enn nordmenn i hotell- og restaurantnæringen. Stort sett er det de samme innvandrergruppene som har høy sannsynlighet for å bare arbeide deler av året i en næring som tjener mindre enn nordmenn i de samme næringene.

Samtidig er det unntak. Noen grupper arbeider hele året i en næring, for eksempel kinesere innen hotell- og restaurantnæringen, og tjener likevel vesentlig mindre enn nordmenn i næringen. Andre, for eksempel tyskere innen helse- og sosialnæringen, har høy sannsynlighet for å ikke arbeide hele året, men tjener likevel vesentlig mer enn nordmenn.

Andre delen av 3. hovedproblemstilling spurte om hvilke faktorer som kunne forklare inntektsforskjellene. Det viste seg at en god del av inntektsforskjellen mellom ulike innvandrergupper og nordmenn skyldes at innvandrere i mindre grad enn nordmenn arbeider heltid hele året. Det kan skyldes at innvandrere har vanskelig med å oppnå den tilliten som er nødvendig for å få innpass på et internt arbeidsmarked med heltid hele året. Det viste seg også at ulik utdanning hadde forholdsvis lite å si for forskjellen mellom innvandrere og nordmenn i de fleste næringer. Unntaket var her næringer helse- og sosialnæringen, offentlig administrasjon, undervisning, industri, privat tjenesteyting og varehandel, hvor utdanningsnivå kunne forklare litt mer av inntektsforskjellen mellom grupper fra enkeltland.

6. FRUKTBART Å SE PÅ ENKELTLAND

I alle de tre empirikapitlene har fokuset på enkeltland vist deg fruktbart. Det er ingen systematiske likheter mellom ”afrikanere”, ”asiater” eller ”ikke-vestlige” innvandrere med tanke på hvilke næringer de arbeider i, hvor høy sannsynlighet de har for å bare arbeide deler av året eller hvor mye de tjener. Tvert om er forskjellene mellom personer fra naboland i mange tilfeller store. Geografisk nærhet og kulturell likhet ser ikke ut til å fungere som forklaring på ulike innvandrergruppers tilpasning til det norske arbeidsmarkedet.

7. TILLIT SOM MEKANISME

I forhold til teoriene jeg benyttet har noen teorier vist seg mer fruktbare enn andre, selv om alle har gitt interessante funn. Jeg vil kommentere dem i samme rekkefølge som jeg kommenterte dem i teorikapitlet.

Det første teoretiske utgangspunktet jeg hadde var human kapital teori, som er en teori om rasjonelle valg. Både med tanke på å være ustabil tilknyttet arbeidsmarkedet og når det gjelder inntekt i enkelt næringer har det vist seg at kontroll for utdanningsnivå og botid fjerner forholdsvis lite av inntektsforskjellen mellom personer med utenlandsk bakgrunn og nordmenn, selv om høy utdanning i seg selv har en positiv effekt på inntekt i alle næringer unntatt hotell- og restaurantnæringen og sannsynligheten for å være ustabil tilknyttet arbeidsmarkedet i alle næringer unntatt privat tjenesteyting. Noe av årsaken til at human kapital teori har ulik forklaringskraft i ulike næringer kan skyldes at forutsetningen om ustrukturerte markeder ikke er oppfylt. Det kan se ut som om høyt utdannede selekteres til andre næringer enn nordmenn og at det gir mindre rom for polarisering mellom høyt og lavt utdannede innad i hver næring.

Den andre teoretiske innfallsvinkelen jeg har benyttet meg av er tillit og segmentteori. I denne oppgaven har jeg vist at teorier basert på subjekt-subjekt relasjoner kan være fruktbar når vi ser på innvandreres situasjon på arbeidsmarkedet. Kvalitative undersøkelser av innvandreres situasjon på arbeidsmarkedet tyder på at tillit og sosial tilpasning på arbeidsplassen er en del av årsaken til at innvandrere ofte forbigås. Tillit satte jeg i forhold til segmentteorien og et internt arbeidsmarked og resultatet har vist seg empirisk fruktbart. De kvalitative undersøkelsene til Sollund, Rogstad, Reisel og Ferrari de Carli tyder på at rasjonalitet bare er en del av forklaringen på at innvandrere segmenteres på arbeidsmarkedet. Ved å se bort fra sosiale prosesser fjerner man seg fra hva som faktisk skjer på arbeidsmarkedet.

Empirisk har tillit og segmentteori vist seg å være et empirisk fruktbart supplement til neoklassisk økonomisk teori. Mye av inntektsforskjellen mellom innvandrere og nordmenn skyldes at innvandrere i mindre grad enn nordmenn arbeider heltid hele året. For å forklare dette funnet har jeg argumentert for viktigheten av tillit for å få to føtter innenfor arbeidsmarkedet. Jeg har også argumentert for ansettelser via etniske nettverk kan føre til store forskjeller mellom grupper fra enkeltland på aggregert nivå.

Overgangen til modeller basert på subjekt-subjekt relasjoner følger en trend i andre deler av sosiologifaget, som hos modernitetsteoretikeren Habermas. Med denne oppgaven, som er helt fri for modernitetsteoretiske ambisjoner, har jeg vist at subjekt-subjekt modeller kan supplere rasjonelle forklaringer også i kvantitative studier.

Den tredje teoretiske innfallsvinkelen jeg har valgt å bruke er diskrimineringsteori. Diskriminering lar seg verken påvise eller avvise med de registerdataene oppgaven baserer seg på. Men det er likevel en viktig teoretisk retning. I denne oppgaven har jeg gått langt i å argumentere for at det kan skje noen seleksjonsprosesser mellom arbeidsgiver og arbeidstaker basert på tillit og felles erfaringsbakgrunn som ikke trenger å ha noe med direkte diskriminering å gjøre. Men linjen mellom de legitime valgene personer i ansettelsesposisjon er ansatt for å ta og direkte diskriminering er svært uklare.

8. VIDERE FORSKNING

I fortsettelsen av denne oppgaven er det særlig et hull i innvandringsforskningen som bør tettes. Det er hvorvidt innvandrere arbeider i andre yrker eller stillinger enn nordmenn, gjerne innad i hver næring. Dataene som er nødvendig for å teste dette er dessverre ikke tilgjengelige enda, men når de blir tilgjengelige er dette et tema som bør undersøkes nærmere.

Et annet håp jeg har er at denne oppgaven kan bli brukt som et kart av kvalitative forskere på jakt etter næringer eller landgrupper det kan være interessant å studere nærmere. Jeg har pekt ut en del næringer hvor det er mange innvandrere, men få eller ingen kvalitative studier om innvandrernes arbeidssituasjon i forhold til nordmenns.

LITTERATURLISTE

- (SAFH), S. a. f. h. (2005). "Hjemmesiden til Statens autorisasjonskontor for helsepersonell." *Aftenposten* (2005). *Aftenposten*. **26.06.2005**.
- Arbeidsmiljøloven (1977). Lovdata.
- Atkinson, J. (1984). "The Flexible Firm and the Shape of Jobs to Come." *Labour Market Issues* **no. 5**.
- Barth, E. (2002). *Explaining variations in wage curves: theory and evidence*
Oslo, Department of Economics, University of Oslo.
- Barth, E. Lik lønn for kvinner og menn i Norden (1992). *Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i Norge*. Oslo, Institutt for samfunnsforskning.
- Barth, E., O. Raaum, et al. (2002). *Local unemployment and the relative wages of immigrants: evidence from the current population surveys*. Oslo, Department of Economics, University of Oslo.
- Barth, F. (1969). *Ethnic groups and boundaries: the social organization of culture difference*.
Bergen, Universitetsforlaget.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York, National Bureau of Economic Research.
- Becker, G. S. T., Nigel (1986). "Human Capital and the Rise and Fall of Families." *Journal of Labor Economics* **Vol 4**(2, Part 2).
- Birkelund, G. E. (1992). "Stratification and Segregation." *Acta Sociologica* **35:1992**: 47-62.
- Blom, S. (2002). "Innvandrerne bosettingsmønster i Oslo." 192.
- Borjas, G. J. (1987). "Immigrants, Minorities, and Labor-Market Competition." *Industrial & Labor Relations Review* **40**(3): 382-392.
- Borjas, G. J. (1994). "The Economics of Immigration." *Journal of Economic Literature* **32**(4): 1667-1717.
- Borjas, G. J. (1995). "Assimilation and Changes in Cohort Quality Revisited - What Happened to Immigrant Earnings in the 1980S." *Journal of Labor Economics* **13**(2): 201-245.
- Borjas, G. J. (1995). "Ethnicity, Neighborhoods, and Human-Capital Externalities." *American Economic Review* **85**(3): 365-390.
- Borjas, G. J. and M. Tienda (1987). "The Economic Consequences of Immigration." *Science* **235**(4789): 645-651.
- Brekke, I. (2005). *Ethnic Background and the Transition from Vocational Education to Work*,
Institutt for Sosiologi og Samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.
- Brekke, I. (2005). *Ethnic Background and the Transition from Education to Work among*
- Brochmann, G. (2003). *Norsk Innvandrings Historie, Bind 3, I Globaliseringens Tid, 1940-2000*.
Oslo, Pax Forlag.
- Brochmann, G., J. Rogstad, et al. (2002). *Sand i maskineriet: makt og demokrati i det flerkulturelle Norge*. Oslo, Gyldendal akademisk.
- Chiswick, B. R. (1978). "The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign-born Men." *The Journal of Political Economy* **86**(No 5. (Oct. 1978)): 897-921.
- Chiswick, B. R., Paul W. Miller (1998). "Language Skill Definition: A Study of Legalized Aliens." *International Migration Review* **32**(No. 4 (Winther, 1998)): 877-900.
- Colbjørnsen, T. (1983). *Determinants of inequality: individual resources, internal labor markets, and social class*. [Bergen], [T. Colbjørnsen].
- Coleman, J. (1988). "Social Capital in the Creation of Human Capital." *American Journal of Sociology* **94**: 95-120.

- Coleman, J. S. (1990). Foundations of social theory. Cambridge, Mass., Belknap Press.
- Crompton, R. (1987). "Gender, Status and Professionalism." Sociology **21**: 413-428.
- Djuve, A. B. (2005). Nytt arbeidsliv: medvirkning, inkludering og belønning. Oslo, Gyldendal akademisk.
- Doeringer, P. B. and M. J. Piore (1971). Internal labor markets and manpower analysis. New York, Sharpe.
- Dæhlen, M. (2001). "Rekruttering til høyere utdanning: Sosial bakgrunn betyr mer enn innvandrerbakgrunn." Samfunnsspeilet **2**.
- Elster, J. (1989). Nuts and bolts for the social sciences. Cambridge, Cambridge University Press.
- Eriksen, T. H. (2002). Ethnicity and nationalism. London, Pluto Press.
- Fekjær, S. N. (2005). "Utdanning hos 2. generasjon etniske minoriteter i Norge." Manuskript til vurdering hos Tidsskrift for Samfunnsforskning.
- Fennefoss, A. o. G. H. (2003). "Arbeidsliv, lønn og forhandlinger." i Det Norske Samfunn: 99-123.
- Ferrari de Carli, E. (1993). Kollega og venn, eller fremmed? pakistansk betjening i norsk kontekst: en avdeling ved A/S Oslo sporveier. Oslo, Universitetet.
- Fevang, E. (2004). "Like mange undersysselsatte som ledige, men hvor stor arbeidskraftreserve utgjør de?" Søkelys på arbeidsmarkedet **2/2004**: 10.
- Fossum, K. (1999). Innvandrer og selvstendig: om etnisk entreprenørskap og norsk integrasjonspolitik. Oslo, Universitetet.
- Friberg, J. H. M. L. (2004). "Same, same but different: ikke-vestlige innvandreres forhold til fagforeninger." Søkelys på arbeidsmarkedet **2/2004**(2/2004): 253-263.
- Gambetta, D. (1990). Trust: making and breaking cooperative relations. Oxford, UK; Cambridge, Mass., USA, B. Blackwell.
- Goldthorpe, J. H. (2000). On Sociology: Numbers, Narratives and the Integration of Research and Theory, Oxford University Press 2000.
- Gordon, I. (1995). "Migration in a Segmented Labour Market." Transactions of the Institute of British Geographers **20**(2).
- Granovetter, M. (1973). "The Strength of Weak Ties." American Journal of Sociology **78**(6): 1360-1380.
- Granovetter, M. (1983). "The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited." Sociological Theory **1**: 201-233.
- Gulbrandsen, T. (2000). "Om tillit." Sosiologi i dag **3/2000**(3).
- Gulbrandsen, T. (2001). "Makt og tillit." Sosiologisk tidsskrift **4/2001**(4).
- Habermas, J. (1984). The theory of communicative action. London, Heinemann.
- Hagtvet, H. (2005). "Undersøkelse om rekruttering av arbeidskraft." **Rapport nr. 1/2005**.
- Halpern, D. (2005). Social capital. Cambridge, Polity Press.
- Hansen, M. N. (1995). "Sex segregation and the Welfare State." ISF Rapport **1995:002**.
- Hansen, M. N. (2000). "Høyere utdanning og utbytte - hva betyr utenlandsk opprinnelse for inntektsnivå?" Søkelys på arbeidsmarkedet **2/2000**: 15.
- Hayfron, J. E. (1990). Immigrants and the Norwegian labour market: an economic analysis of skill utilization. Bergen, [J. E. Hayfron].
- Hayfron, J. E. (1995). Economic status of Third World immigrant men: the role of Norwegian language proficiency. Bergen, [J.E. Hayfron].
- Hayfron, J. E. (1998). The labor market experience of immigrants in Norway. [Bergen], Department of Economics, University of Bergen.
- Hayfron, J. E. (1998). The performance of immigrants in the Norwegian labor market. Bergen, Department of Economics, University of Bergen.
- Hayfron, J. E. (2001). Language training, language proficiency and earnings of immigrants in Norway. Bergen, Department of Economics, University of Bergen.

- Hayfron, J. E. (2002). Panel estimates of the earnings gap in Norway: do female immigrants experience a double earnings penalty? Bergen, Department of Economics, University of Bergen.
- Kalleberg, A. L. M. W., Robert P. Althaus (1981). "Economic Segmentation, Worker Power and Income Inequality." The American Journal of Sociology **Vol. 87, No. 3:** 651-683.
- Kalleberg, A. L. S., Aage B. (1979). "The Sociology of Labor Markets." Annual Review of Sociology **5:** 351-379.
- Kjelsrud, M. (1992). Innvandrerne rammes hardest av lavkonjunktoren: arbeidsmarkedet.
- Kjølsrød, L. (2003). "En tjenesteintens velferdsstat." Det Norske Samfunn: 184-209.
- Kogan, I. (2004). "Last Hired, First Fired? The Unemployment Dynamics of Male Immigrants in Germany." European Sociological Review **20**(Number 5, December 2004): 445-461.
- Lie, B. (2004). "Fakta om 10 innvandrergupper i Norge." Rapporter 2004 14/2000.
- Longva, P. and O. Raaum (1997). Unemployment and relative earnings of immigrants. Oslo, Department of Economics, University of Oslo.
- Longva, P. and O. Raaum (2000). Earnings assimilation of immigrants in Norway: a reappraisal. Oslo, Department of Economics, University of Oslo.
- Longva, P., O. Raaum, et al. (1996). Arbeidsledighet og inntekt blant innvandrere i Norge. Bergen, Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning.
- Lund, M. and J. H. Friberg (2004). En inkluderende fagbevegelse? innvandrere, arbeidsmiljø og fagorganisering i renhold og hotell og restaurant. Oslo, Fafo.
- Lysgaard, S. (1967). Arbeider kollektivet: En studie i de underordnedes sosiologi. Oslo, Universitetsforlaget.
- Mastekaasa, A. (2000). "Universitetsutdanning, karakterer og økonomisk suksess." Tidsskrift for samfunnsforskning 4/2000.
- Merton, R. (1948). Discrimination and the American Creed. New York, Harper & Bros.
- Mincer, J. (1958). "Investment in Human Capital and Personal Income Distribution." The Journal of Political Economy **Vol. 66, No. 4:** 281-302.
- Moerman, M. (1968). Agricultural change and peasant choice in a Thai village. Berkeley, Calif., University of California Press.
- Nergaard, K. (2004). "Midlertidig ansatte i norsk arbeidsliv." Søkelys på arbeidsmarkedet 2/2004(2): 10.
- Oslo_Kommune. (2005). "Flyktning- og innvandringsetatens hjemmeside." from <http://www.flyktning-og-innvandreretaten.oslo.kommune.no/>.
- Oslo_Kommune. (2005). "OXLO." from <http://www.flyktning-og-innvandreretaten.oslo.kommune.no/getfile.php/flyktning-%20og%20innvandreretaten%20%28FIE%29/Internett%20%28FIE%29/Dokumenter/FIE%20Ambassad%C3%B8r%20nr%5B1%5D.5.pdf>.
- Phelps, E. S. (1972). "The Statistical Theory of Racism and Sexism." The American Economic Review **Sep. 1972:** 659-661.
- Piore, M. J. (1979). Birds of passage: migrant labor and industrial societies. Cambridge, Cambridge University Press.
- Putnam, R. D., R. Leonardi, et al. (1993). Making democracy work: civic traditions in modern Italy. Princeton, N.J., Princeton University Press.
- Rogstad, J. (2000). Mellom faktiske og forestilte forskjeller: synlige minoriteter på arbeidsmarkedet. Oslo, Institutt for samfunnsforskning.
- Rogstad, J. (2001). Sist blant likemenn? synlige minoriteter på arbeidsmarkedet. [Oslo], Institutt for samfunnsforskning.
- Rooth, D. O. E., Jan (2003). "Unemployment and earnings for second generation immigrants in Sweden. Ethnic background and parent composition." Journal of Population Economics **16:** 787-814.

- Rothstein, B. (2003). Sociala fällor och tillitens problem. Stockholm, SNS Förlag.
- Røed, M. (2005). "Effekter av innvandring i arbeidsmarkedet - en norsk kontekst." ISF Rapport 2005:4: 55.
- Raaum, O., H. Torp, et al. (1997). Labour market training in Norway: effects on earnings. Bergen, Foundation for Research in Economics and Business Administration.
- Schierup, C.-U. and S. Paulson (1994). Arbetets etniska delning. Stockholm.
- Sentralbyrå, S. (2005). "Temaside om innvandring." from <http://www.ssb.no/emner/00/00/10/innvandring/>.
- Skog, O.-J. (2004). Å forklare sosiale fenomener: en regresjonsbasert tilnærming. Oslo, Gyldendal akademisk.
- Sollund, R. (2004). Rammer, rom og mobilitet: innvandrekvinnens arbeidsliv. [Oslo], Unipax.
- Statistisk Sentralbyrå. (2005). "Temaside om innvandring." from <http://www.ssb.no/emner/00/00/10/innvandring/>.
- Statistisk Sentralbyrå, S. (2004). Immigration and immigrants.
- Strbac, Z. (2003). Lønnsdannelse og arbeidsdeltakelse blant ikke-vestlige innvandrere i Norge: en kvantitativ studie. [Trondheim], Z. Strbac.
- Strbac, Z. and K. Ringdal (2003). Wage Determination among Non-Western Immigrants in Norway. Social stratification and mobility: integring theory and research (RC28), Oxford.
- Støren, L. A. (2004). Arbeidsledighet og overkvalifisering blant ikke-vestlige innvandrere med høy utdanning: analyser av kandidatundersøkelsen 2002. Oslo, Norsk institutt for studier av forskning og utdanning.
- Sørhaug, H. C. (1996). Om ledelse: makt og tillit i moderne organisering. Oslo, Universitetsforl.
- Thorsrud, E., F. E. Emery, et al. (1970). Mot en ny bedriftsorganisasjon: eksperimenter i industrielt demokrati. Oslo, Tanum.
- Utlendingsdirektoratet (2004) "Tall og fakta 2004." Årsrapport Volume, DOI:

Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt.

Antall ord i oppgaven : 34.090

APPENDIX

1. APPENDIX 1, NÆRINGSKODER I DENNE OPPGAVEN VS I NOTAT OM INNVANDRING, SSB.

Næring	NACE-kode i denne oppgaven	NACE-kode hos Østby, SSB³⁹
Hotell- og restaurant	55 – 55526	55-55526
Rengjøring	74700	74700
Servicenæringer⁴⁰	64200 – 74880 ⁴¹	65-70 og 70-75 ⁴²
Transport og bud	60 – 64125	60-64240
Varehandel og reparasjon av varer	50 – 52745	50-52745
Industri og annen produksjon av varer	1 – 37201	1-37201
Helse- og sosial	85 – 85350	85-85500
Offentlig administrasjon	75 - 75301 ⁴³	75-75301
Undervisning	80 - 81	80-81

³⁹ (Østby:2004)

⁴⁰ Ser at jeg kanskje bør gjøre som Østby og dele denne i to. Men det innebærer enda en næring, og en god del ekstrajobb.

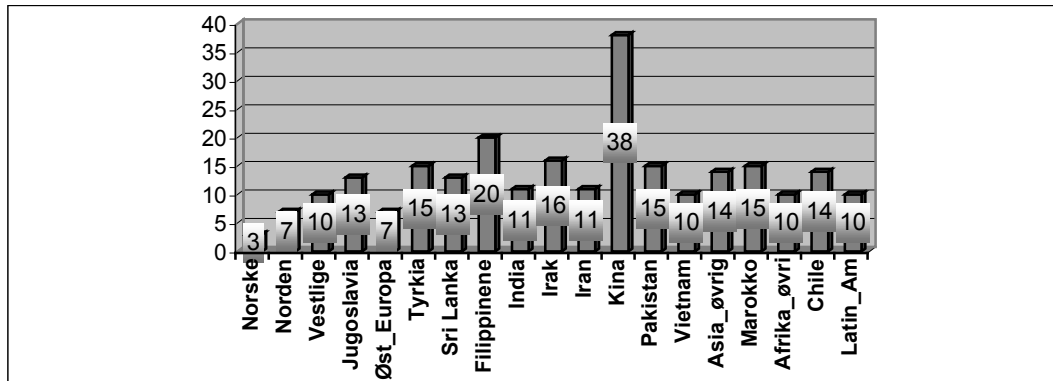
⁴¹ Unntatt 74700, som er rengjøring. Dette gjør for øvrig også Østby.

⁴² Her skiller Østby mellom finansiell tjenesteyting og forretningsmessig tjenesteyting inkludert eiendomsdrift.

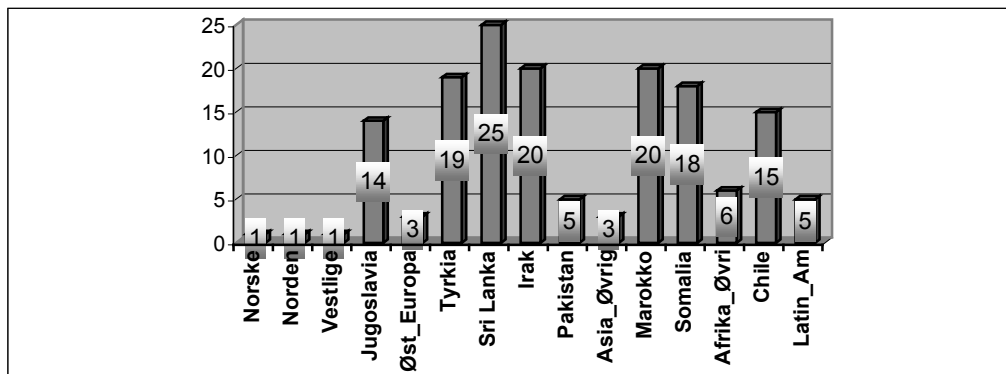
⁴³ Her ser jeg bort fra forsvaret, siden de ansetter nesten utelukkende nordmenn.

2.APPENDIX : ANDELEN ARBEIDSTAKERE I ULIKE NÆRINGER

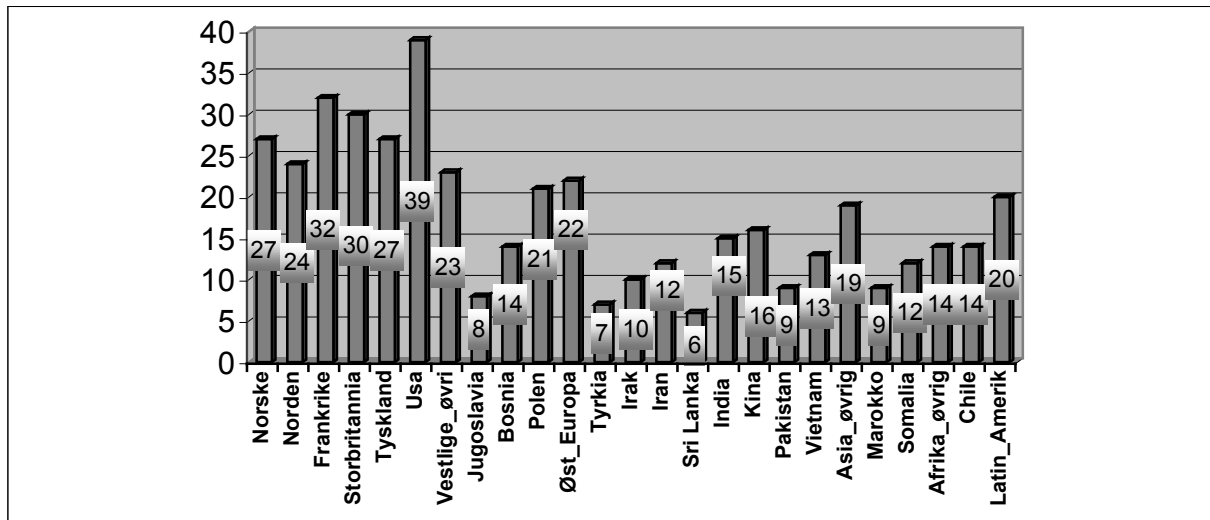
Figur 4-Andelen arbeidstakere fra ulike land som arbeider innen hotell- og restaurantnæringen. N=12088



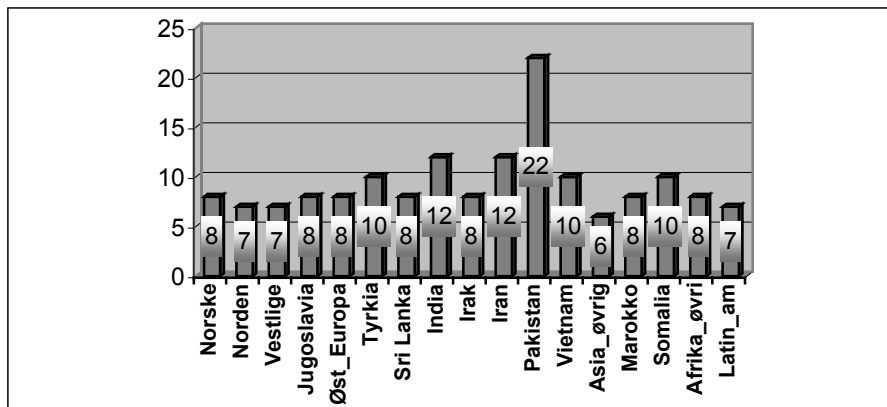
Figur 5 – Andelen arbeidstakere fra ulike land som arbeider innen rengjøringsnæringen i Oslo. N=4569



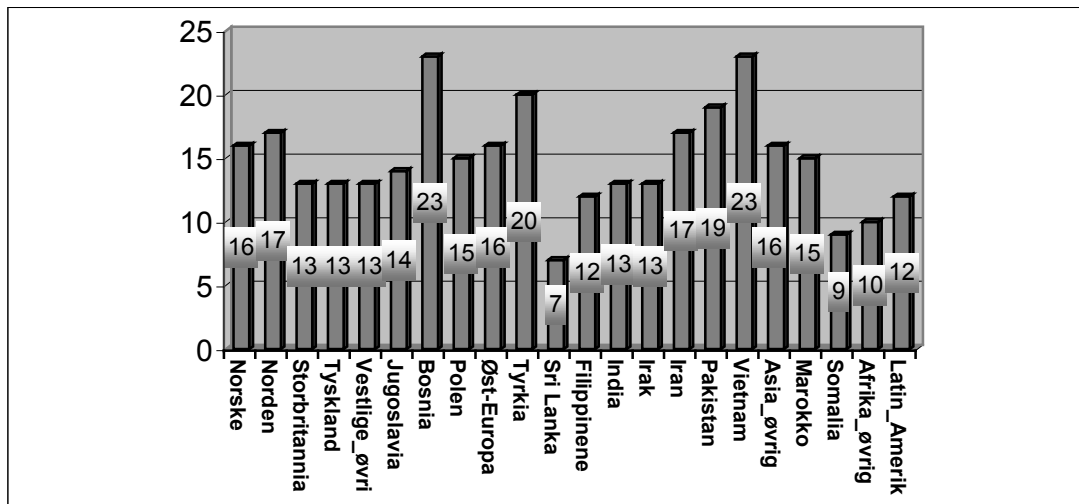
Figur 6- Andelen arbeidstakere fra ulike land som arbeider innen privat tjenesteyting i Oslo. N=81498



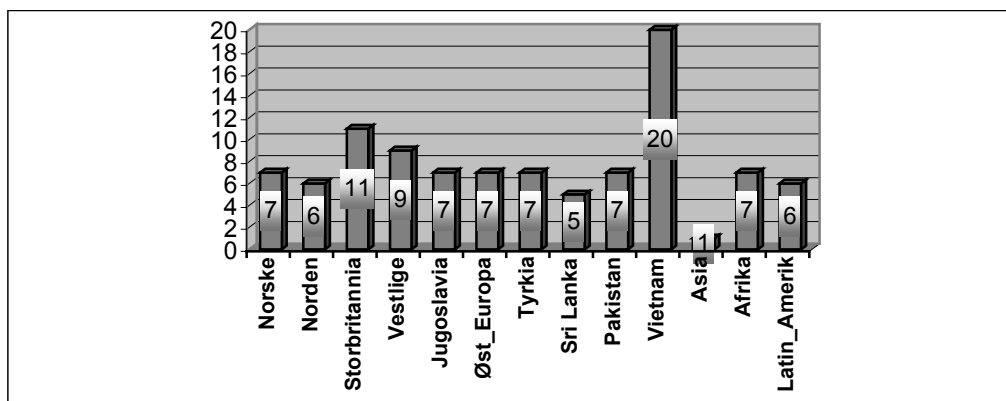
Figur 7- Andelen arbeidstakere fra ulike land som arbeider innen transport- og budnæringen i Oslo. N=26696



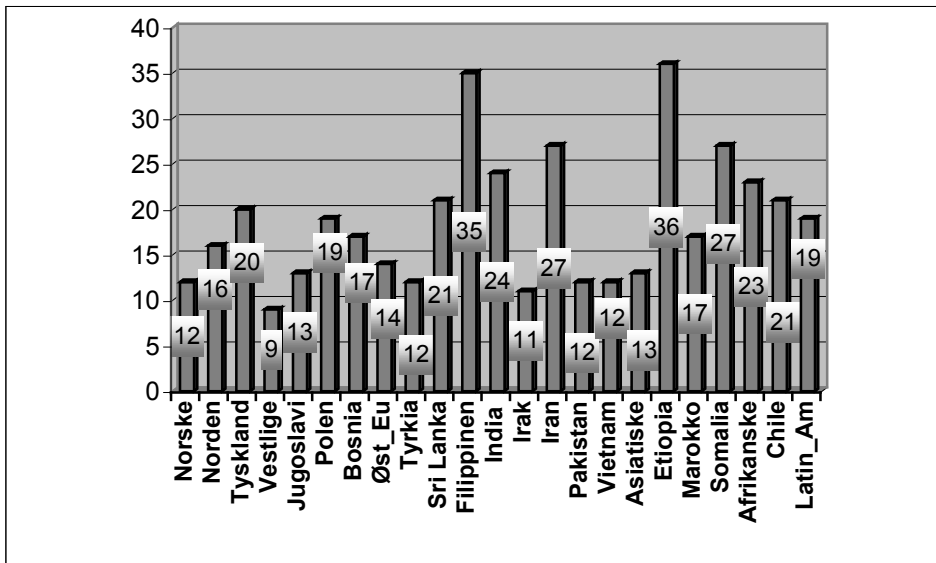
Figur 8- Andelen arbeidstakere fra ulike land som arbeider innen varehandel og reparasjon av varer i Oslo. N=50879



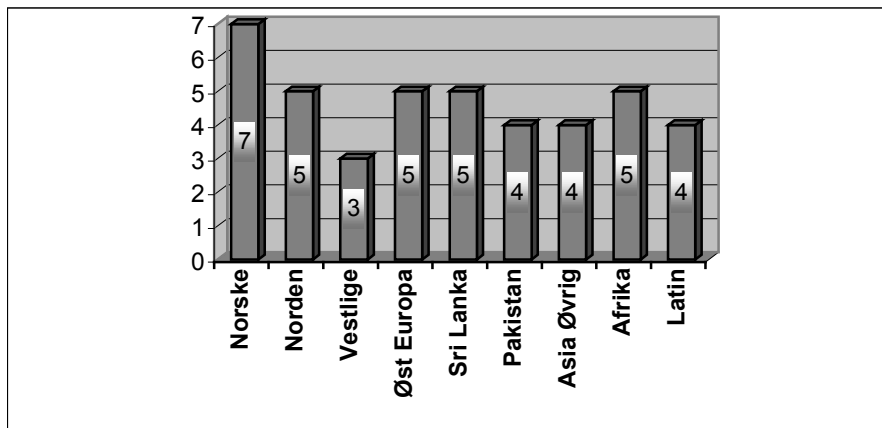
Figur 9- Andelen arbeidstakere fra ulike land som arbeider innen industrinæringen i Oslo. N=23654



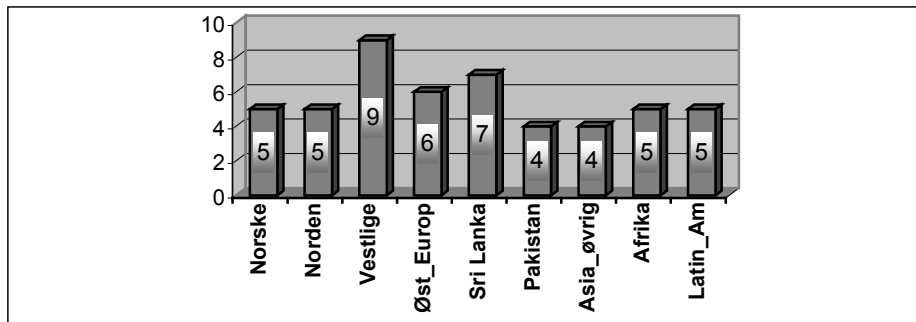
Figur 10 - Andelen arbeidstakere fra ulike land innen helse- og sosialnæringen i Oslo. N=41324



Figur 11- Andelen arbeidstakere som arbeider innen offentlig administrasjon. N=22094



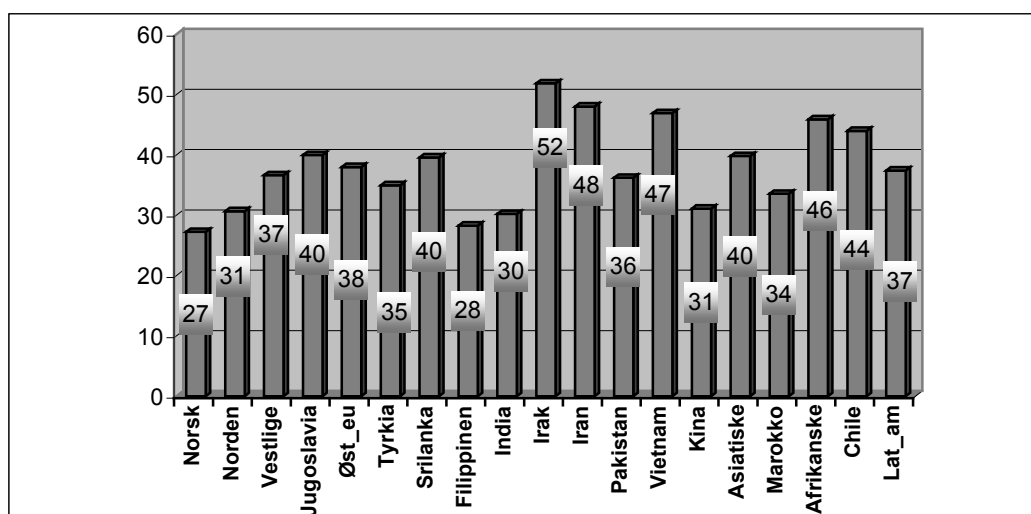
Figur 12 - Andelen arbeidstakere fra ulike land som arbeider innen undervisningsnæringen i Oslo. N=16489



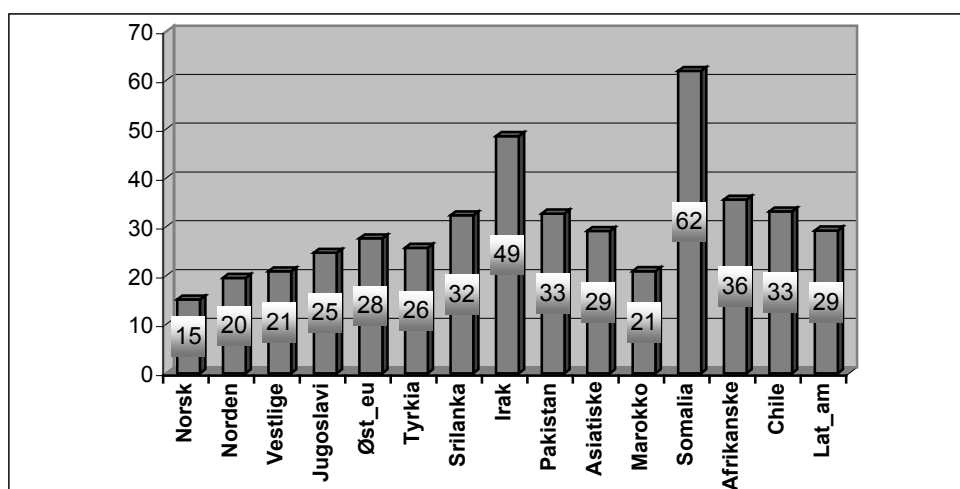
APPENDIX 3 - SANNSYNLIGHETEN FOR Å VÆRE USTABILT TILKNYTTET ARBEIDSMARKEDET.

Grafene viser sannsynligheten for å være ustabil tilknyttet arbeidsmarkedet for 30-årige menn fra det respektive landet. Grafene er oversiktelige og lette å lese, men det er viktig å ta høyde for at hver søyle representerer en spesiell gruppe. Man forenkler bort for eksempel betydningen av kjønn, alder og utdanning ved å se på 30-årige menn. Denne informasjonen ligger i tabellene i kapittel 3.

Figur 13- Sannsynligheten for å være ustabil tilknyttet hotell- og restaurantnæringen i Oslo for 30-årige menn fra ulike land.

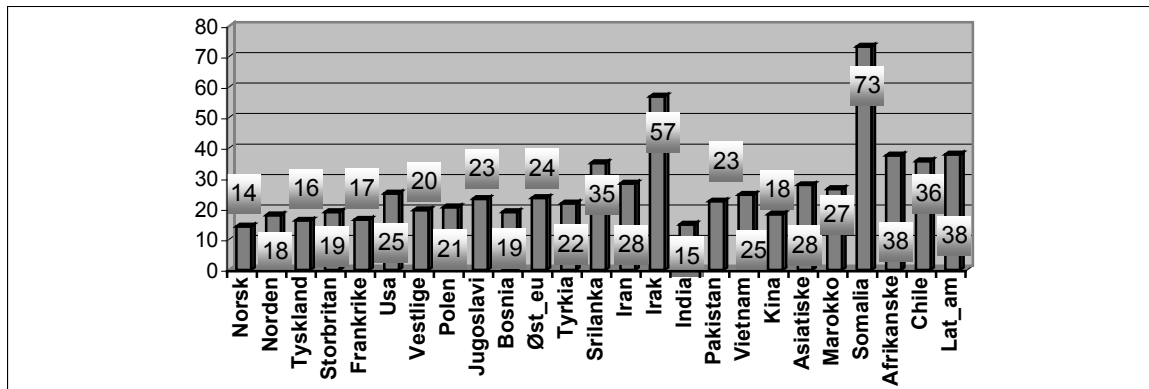


Figur 14 - Sannsynligheten for å være ustabil tilknyttet rengjøringsnæringen for 30-årige menn fra ulike land.

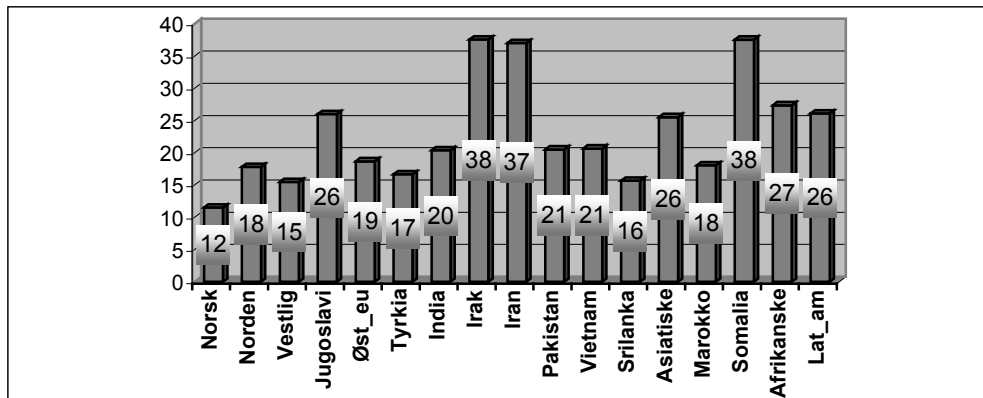


Privat tjenesteyt.	Modell 1				Modell 2				Modell 3			
	B	SE	Sig.	OR	B	SE	Sig.	OR	B	SE	Sig.	OR
N=81498												
Alder_ny	-0,13	0,00	0,00	0,88	-0,11	0,00	0,00	0,90	-0,06	0,00	0,00	0,94
Alder_kvadr	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,12	1,00
kjonn_ny	0,27	0,02	0,00	1,31	0,25	0,02	0,00	1,29	0,14	0,02	0,00	1,15
Norden	0,39	0,06	0,00	1,48	0,27	0,07	0,00	1,31	0,29	0,07	0,00	1,33
Tyskland	0,21	0,18	0,24	1,24	0,15	0,19	0,43	1,16	0,28	0,19	0,15	1,32
Storbritannia	0,45	0,15	0,00	1,58	0,34	0,16	0,03	1,41	0,45	0,16	0,00	1,57
Frankrike	0,28	0,22	0,21	1,32	0,17	0,23	0,46	1,19	0,23	0,23	0,32	1,26
Usa	0,72	0,15	0,00	2,06	0,70	0,16	0,00	2,00	0,79	0,16	0,00	2,21
Vestlige	0,45	0,13	0,00	1,57	0,38	0,14	0,01	1,46	0,44	0,14	0,00	1,56
Polen	0,41	0,18	0,03	1,50	0,44	0,20	0,02	1,55	0,40	0,20	0,05	1,49
Jugoslavia	0,63	0,20	0,00	1,87	0,60	0,21	0,00	1,82	0,46	0,22	0,04	1,59
Bosnia	0,33	0,22	0,13	1,38	0,34	0,23	0,13	1,41	0,25	0,24	0,29	1,28
Øst_eu	0,64	0,13	0,00	1,90	0,62	0,14	0,00	1,86	0,54	0,14	0,00	1,72
Tyrkia	0,62	0,20	0,00	1,86	0,52	0,21	0,01	1,68	0,38	0,22	0,08	1,46
Srilanka	1,19	0,18	0,00	3,30	1,18	0,19	0,00	3,24	1,13	0,19	0,00	3,09
Iran	0,83	0,17	0,00	2,28	0,87	0,18	0,00	2,38	0,72	0,19	0,00	2,05
Irak	2,28	0,22	0,00	9,78	2,07	0,22	0,00	7,94	1,48	0,24	0,00	4,39
India	0,05	0,18	0,79	1,05	0,05	0,19	0,80	1,05	0,06	0,19	0,77	1,06
Pakistan	0,57	0,11	0,00	1,77	0,56	0,13	0,00	1,74	0,50	0,13	0,00	1,65
Vietnam	0,62	0,14	0,00	1,86	0,68	0,16	0,00	1,97	0,52	0,16	0,00	1,68
Kina	0,20	0,26	0,44	1,22	0,29	0,27	0,29	1,33	0,35	0,28	0,21	1,42
Asiatiske	0,90	0,12	0,00	2,47	0,84	0,13	0,00	2,32	0,68	0,14	0,00	1,97
Marokko	0,89	0,20	0,00	2,44	0,77	0,21	0,00	2,16	0,60	0,22	0,01	1,82
Somalia	2,97	0,22	0,00	19,45	2,80	0,23	0,00	16,46	1,97	0,24	0,00	7,14
Afrikanske	1,33	0,12	0,00	3,79	1,28	0,14	0,00	3,61	0,96	0,14	0,00	2,61
Chile	1,21	0,20	0,00	3,37	1,20	0,21	0,00	3,33	1,10	0,22	0,00	2,99
Latin_amerikanske	1,39	0,19	0,00	4,02	1,30	0,20	0,00	3,67	1,03	0,21	0,00	2,81
Lav					0,35	0,04	0,00	1,42	0,34	0,04	0,00	1,41
Hoy					-0,31	0,02	0,00	0,74	-0,18	0,02	0,00	0,84
Botid5					-0,11	0,07	0,11	0,89	-0,13	0,07	0,07	0,88
Vareutleie									0,17	0,08	0,03	1,19
Utleie_arbkraft									1,57	0,03	0,00	4,78
Vaktjenester									0,36	0,05	0,00	1,43
Aksjemekling									-0,08	0,07	0,28	0,92
Constant	-0,55	0,04	0,00	0,58	-0,53	0,04	0,00	0,59	-1,08	0,05	0,00	0,34

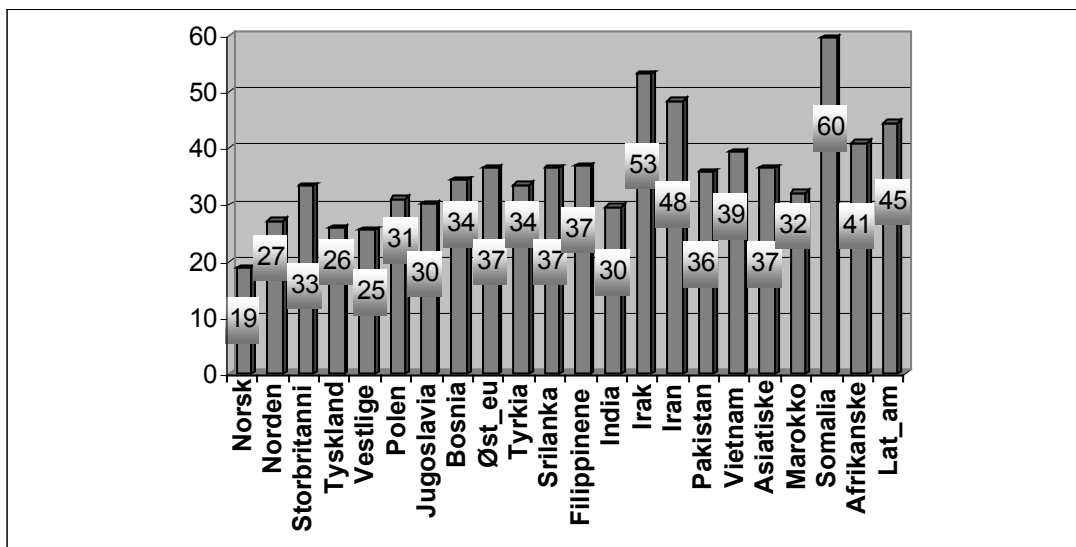
Figur 15 Sannsynligheten for å være ustabil tilknyttet privat tjenesteyting for 30-årige menn fra ulike land.



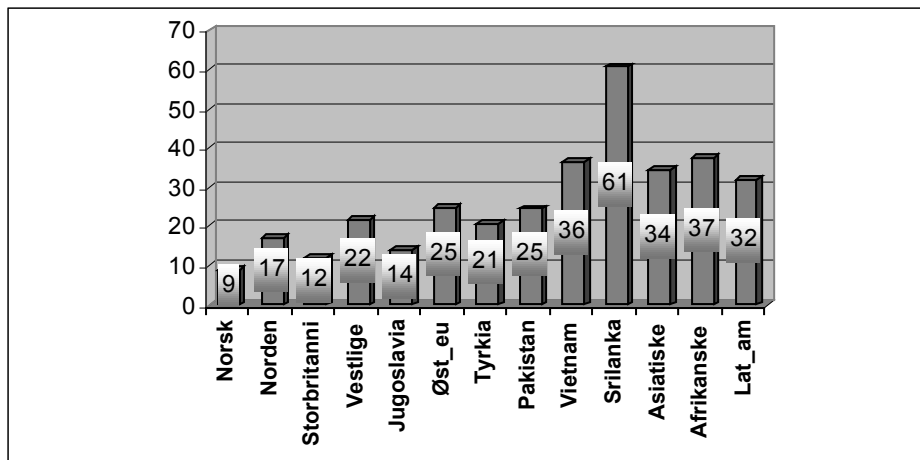
Figur 16 - Sannsynligheten for å være ustabil tilknyttet transport- og budnæringen for 30-årige menn fra ulike land.



Figur 17 - Sannsynligheten for å være ustabil tilknyttet varehandelsnæringen for 30-årige menn fra ulike land.

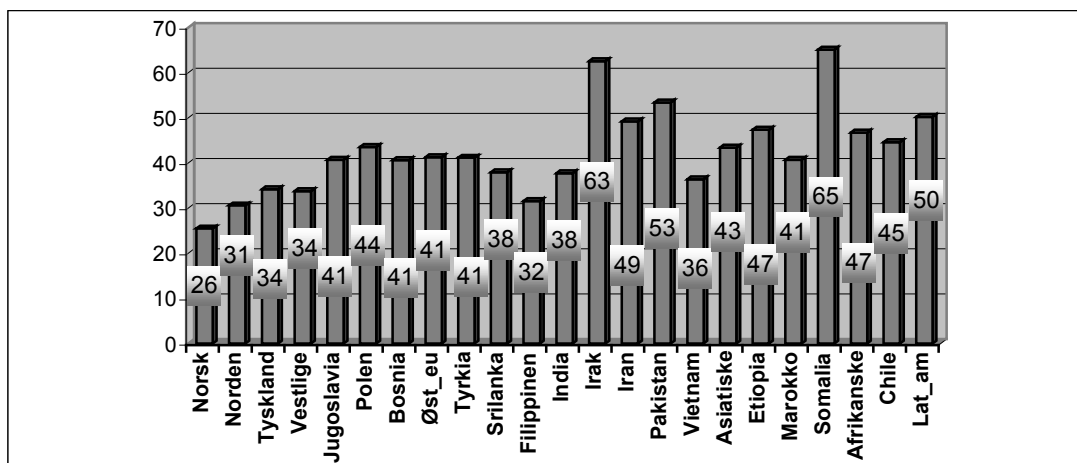


Figur 18 - Sannsynligheten for å være ustabil tilknyttet industrinæringen for 30-årige menn fra ulike land.

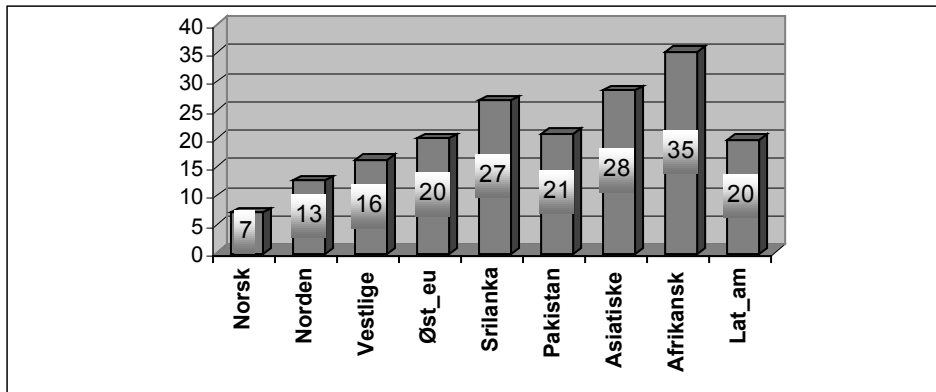


Helse og sosial	Modell 1				Modell 2			
	B	SE	Sig.	OR	B	SE	Sig.	OR
N=41324								
Alder_ny	-0,05	0,01	0,00	0,95	-0,04	0,01	0,00	0,96
Alder_kvadr	0,00	0,00	0,54	1,00	0,00	0,00	0,09	1,00
kjonn_ny	0,07	0,03	0,01	1,07	0,08	0,03	0,01	1,08
Norden	0,21	0,06	0,00	1,24	0,25	0,07	0,00	1,29
Tyskland	0,38	0,17	0,03	1,47	0,42	0,18	0,02	1,52
Vestlige	0,22	0,13	0,09	1,24	0,40	0,14	0,00	1,49
Jugoslavia	0,50	0,16	0,00	1,65	0,70	0,17	0,00	2,01
Polen	0,57	0,19	0,00	1,76	0,81	0,19	0,00	2,25
Bosnia	0,40	0,19	0,03	1,49	0,69	0,20	0,00	2,00
Øst_eu	0,62	0,14	0,00	1,86	0,72	0,14	0,00	2,05
Tyrkia	0,53	0,16	0,00	1,70	0,72	0,17	0,00	2,04
Srilanka	0,35	0,10	0,00	1,42	0,58	0,11	0,00	1,79
Filippinene	0,09	0,12	0,48	1,09	0,30	0,13	0,03	1,35
India	0,34	0,13	0,01	1,41	0,57	0,14	0,00	1,77
Irak	1,49	0,19	0,00	4,45	1,59	0,20	0,00	4,88
Iran	0,76	0,10	0,00	2,13	1,04	0,12	0,00	2,83
Pakistan	0,98	0,09	0,00	2,66	1,21	0,11	0,00	3,35
Vietnam	0,18	0,15	0,23	1,19	0,51	0,16	0,00	1,67
Asiatiske	0,63	0,13	0,00	1,87	0,81	0,14	0,00	2,24
Etiopia	0,81	0,13	0,00	2,24	0,97	0,14	0,00	2,63
Marokko	0,54	0,14	0,00	1,72	0,70	0,15	0,00	2,00
Somalia	1,57	0,12	0,00	4,81	1,69	0,13	0,00	5,44
Afrikanske	0,75	0,09	0,00	2,12	0,94	0,10	0,00	2,56
Chile	0,57	0,16	0,00	1,77	0,85	0,17	0,00	2,35
Latin_amerikanske	0,97	0,15	0,00	2,65	1,08	0,16	0,00	2,94
Lav					0,27	0,04	0,00	1,31
Hoy					-0,13	0,03	0,00	0,88
Legeutdannet					0,23	0,07	0,00	1,26
Botid5					-0,38	0,06	0,00	0,68
Constant	-0,56	0,07	0,00	0,57	-0,58	0,07	0,00	0,56

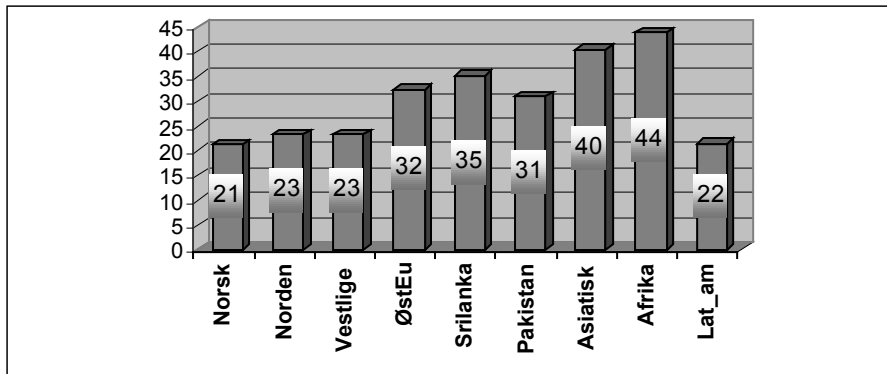
Figur 19 - Sannsynligheten for å være ustabilit tilknyttet helse- og sosialnæringen for 30-årige menn fra ulike land.



Figur 20 - Sannsynligheten for å være ustabil tilknyttet offentlig administrasjon for 30-årige menn fra ulike land.



Figur 21 - Sannsynligheten for å ha en ustabil arbeidstilknytning i undervisningsnæringen i Oslo for 30-årige menn fra ulike land.



APPENDIX 4 - INNTEKTSANALYSENE FOR HVER NÆRING

Her vises de eksponensierte koeffisientene. Konstantleddet viser da til referansegruppens gjennomsnittlige inntekt i kroner, mens alle andre koeffisienter kan leses som prosentvise avvik fra referansegruppen.

Hotell og restaurant	Modell 1			Modell 2			Modell 3		
	Eksp(B)	SE	Sig.	Eksp(B)	SE	Sig.	Eksp(B)	SE	Sig.
N=12088									
(Constant)	96178,14	0,02	0,00	144105,08	0,02	0,00	144096,56	0,02	0,00
Kjønn	-0,11	0,01	0,00	-0,10	0,01	0,00	-0,10	0,01	0,00
Alder_ny	0,10	0,00	0,00	0,08	0,00	0,00	0,08	0,00	0,00
Alder_kvadr	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Norden	0,18	0,03	0,00	0,14	0,02	0,00	0,21	0,03	0,00
Vestlige	-0,07	0,03	0,02	-0,08	0,03	0,00	-0,03	0,03	0,41
Jugoslavia	-0,14	0,05	0,00	-0,10	0,04	0,02	-0,03	0,05	0,46
Øst_eu	-0,18	0,04	0,00	-0,13	0,04	0,00	-0,08	0,04	0,04
Tyrkia	-0,19	0,04	0,00	-0,18	0,04	0,00	-0,11	0,04	0,01
Sri Lanka	-0,01	0,04	0,85	0,01	0,03	0,70	0,08	0,04	0,04
Filippinene	-0,05	0,04	0,27	-0,09	0,04	0,02	-0,03	0,04	0,46
India	-0,11	0,06	0,03	-0,10	0,05	0,03	-0,05	0,05	0,37
Irak	-0,30	0,05	0,00	-0,20	0,05	0,00	-0,15	0,05	0,00
Iran	-0,22	0,05	0,00	-0,15	0,05	0,00	-0,10	0,05	0,03
Pakistan	-0,24	0,03	0,00	-0,22	0,02	0,00	-0,16	0,03	0,00
Vietnam	-0,27	0,05	0,00	-0,25	0,04	0,00	-0,20	0,05	0,00
Kina	-0,33	0,04	0,00	-0,32	0,04	0,00	-0,28	0,04	0,00
Asiatiske	-0,29	0,04	0,00	-0,26	0,03	0,00	-0,21	0,04	0,00
Marokko	0,00	0,05	0,93	-0,02	0,04	0,67	0,05	0,04	0,27
Afrikanske	-0,21	0,03	0,00	-0,15	0,03	0,00	-0,10	0,03	0,00
Chile	-0,15	0,06	0,00	-0,12	0,05	0,02	-0,06	0,06	0,27
Latin_amerikanske	-0,18	0,06	0,00	-0,13	0,06	0,01	-0,09	0,06	0,11
Deltid				-0,40	0,01	0,00	-0,40	0,01	0,00
Ustabil				-0,46	0,01	0,00	-0,46	0,01	0,00
Botid5							-0,06	0,02	0,00
Lav utdanning							-0,08	0,01	0,00
Høyere utdanning							-0,04	0,01	0,00
R2=	0,235			0,377			0,378		

Rengjøring	Modell 1			Modell 2			Modell 3		
N=4569	Eksp(B)	SE	Sig.	Eksp(B)	SE	Sig.	Eksp(B)	SE	Sig.
(Constant)	209370,06	0,06	0,00	279896,47	0,06	0,00	277884,32	0,06	0,00
kjonn_ny	-0,35	0,03	0,00	-0,27	0,03	0,00	-0,27	0,03	0,00
Alder_ny	0,07	0,01	0,00	0,05	0,00	0,00	0,05	0,00	0,00
Alder_kvadr	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Norden	-0,04	0,12	0,76	-0,05	0,11	0,60	0,04	0,11	0,72
Vestlige	-0,26	0,12	0,02	-0,20	0,11	0,04	-0,19	0,11	0,06
Jugoslavia	-0,15	0,07	0,02	-0,03	0,06	0,57	0,01	0,06	0,82
Øst_eu	-0,30	0,08	0,00	-0,20	0,07	0,00	-0,16	0,08	0,02
Tyrkia	-0,21	0,06	0,00	-0,11	0,05	0,02	-0,03	0,06	0,55
Sri Lanka	-0,11	0,04	0,01	0,12	0,04	0,00	0,19	0,05	0,00
Irak	-0,42	0,07	0,00	-0,16	0,06	0,00	-0,14	0,06	0,01
Pakistan	-0,34	0,06	0,00	-0,17	0,05	0,00	-0,10	0,06	0,08
Asiatiske	-0,29	0,06	0,00	-0,17	0,05	0,00	-0,09	0,06	0,13
Marokko	-0,14	0,06	0,01	-0,08	0,05	0,11	-0,02	0,06	0,72
Somalia	-0,51	0,06	0,00	-0,22	0,06	0,00	-0,20	0,06	0,00
Afrikanske	-0,41	0,07	0,00	-0,25	0,06	0,00	-0,21	0,06	0,00
Chile	-0,21	0,08	0,00	-0,07	0,07	0,35	0,00	0,08	0,95
Latin_amerikanske	-0,23	0,10	0,01	-0,08	0,09	0,37	-0,03	0,10	0,76
Deltid				-0,36	0,03	0,00	-0,36	0,03	0,00
Ustabil				-0,62	0,03	0,00	-0,61	0,03	0,00
Botid5							-0,08	0,03	0,02
Lav utdanning							-0,02	0,03	0,39
Høyere utdanning							0,15	0,04	0,00
R2=	0,127			0,296			0,297		

Transport og bud	Modell 1			Modell 2			Modell 3		
N=26696	Eksp(B)	SE	Sig.	Eksp(B)	SE	Sig.	Eksp(B)	SE	Sig.
(Constant)	148527,13	0,02	0,00	186209,17	0,01	0,00	187049,54	0,01	0,00
kjonn_ny	-0,17	0,01	0,00	-0,13	0,01	0,00	-0,14	0,01	0,00
Alder_ny	0,09	0,00	0,00	0,07	0,00	0,00	0,07	0,00	0,00
Alder_kvadr	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Norden	0,07	0,02	0,00	0,09	0,02	0,00	0,13	0,02	0,00
Vestlig	-0,02	0,03	0,50	-0,02	0,03	0,52	0,01	0,03	0,72
Jugoslavia	-0,28	0,05	0,00	-0,22	0,04	0,00	-0,17	0,05	0,00
Øst_eu	-0,16	0,03	0,00	-0,13	0,03	0,00	-0,10	0,03	0,00
Tyrkia	-0,10	0,04	0,01	-0,06	0,04	0,07	0,00	0,04	0,92
India	-0,20	0,04	0,00	-0,15	0,04	0,00	-0,11	0,04	0,01
Irak	-0,27	0,05	0,00	-0,15	0,05	0,00	-0,11	0,05	0,02
Iran	-0,33	0,04	0,00	-0,24	0,03	0,00	-0,21	0,04	0,00
Pakistan	-0,19	0,02	0,00	-0,13	0,01	0,00	-0,07	0,02	0,00
Vietnam	-0,22	0,04	0,00	-0,16	0,04	0,00	-0,11	0,04	0,01
Sri Lanka	-0,15	0,04	0,00	-0,12	0,03	0,00	-0,07	0,04	0,07
Asiatiske	-0,21	0,04	0,00	-0,15	0,03	0,00	-0,12	0,04	0,00
Marokko	-0,18	0,05	0,00	-0,13	0,05	0,00	-0,08	0,05	0,09
Somalia	-0,35	0,04	0,00	-0,24	0,04	0,00	-0,20	0,04	0,00
Afrikanske	-0,24	0,03	0,00	-0,18	0,03	0,00	-0,14	0,03	0,00
Latin_amerikanske	-0,25	0,05	0,00	-0,20	0,04	0,00	-0,16	0,05	0,00
Deltid				-0,40	0,01	0,00	-0,40	0,01	0,00
Ustabil				-0,41	0,01	0,00	-0,41	0,01	0,00
Botid5							-0,05	0,02	0,02
Lav utdanning							-0,07	0,01	0,00
Høyere utdanning							0,13	0,01	0,00
R2=	0,252			0,384			0,393		

Industri	Modell 1			Modell 2			Modell 3		
	Eksp(B)	SE	Sig.	Eksp(B)	SE	Sig.	Eksp(B)	SE	Sig.
N=23654									
(Constant)	133981,74	0,02	0,00	189504,38	0,02	0,00	186863,36	0,02	0,00
kjonn_ny	-0,20	0,01	0,00	-0,16	0,01	0,00	-0,18	0,01	0,00
Alder_ny	0,12	0,00	0,00	0,09	0,00	0,00	0,08	0,00	0,00
Alder_kvadr	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Norden	0,02	0,03	0,56	0,08	0,03	0,01	0,03	0,03	0,33
Storbritannia	0,07	0,07	0,34	0,06	0,06	0,31	-0,06	0,06	0,30
Vestlige	-0,11	0,04	0,00	-0,01	0,04	0,73	-0,08	0,04	0,03
Jugoslavia	-0,30	0,07	0,00	-0,29	0,06	0,00	-0,32	0,06	0,00
Øst_eu	-0,32	0,05	0,00	-0,24	0,04	0,00	-0,30	0,04	0,00
Tyrkia	-0,36	0,06	0,00	-0,31	0,06	0,00	-0,30	0,06	0,00
Pakistan	-0,46	0,04	0,00	-0,34	0,03	0,00	-0,34	0,04	0,00
Vietnam	-0,28	0,03	0,00	-0,17	0,03	0,00	-0,21	0,04	0,00
Sri Lanka	-0,41	0,06	0,00	-0,18	0,05	0,00	-0,24	0,05	0,00
Asiatiske	-0,55	0,03	0,00	-0,41	0,03	0,00	-0,42	0,03	0,00
Afrikanske	-0,58	0,04	0,00	-0,45	0,03	0,00	-0,46	0,04	0,00
Latin_amerikanske	-0,41	0,07	0,00	-0,29	0,06	0,00	-0,33	0,06	0,00
Deltid				-0,44	0,02	0,00	-0,42	0,02	0,00
Ustabil				-0,56	0,01	0,00	-0,54	0,01	0,00
Botid5							0,20	0,02	0,00
Lav utdanning							-0,13	0,01	0,00
Høyere utdanning							0,32	0,01	0,00
R2=	0,260			0,406			0,440		

Privat tjenesteyting	Modell 1			Modell 2			Modell 3			Modell 4		
	Eksp(B)	SE	Sig.	Eksp(B)	SE	Sig.	Eksp(B)	SE	Sig.	Eksp(B)	SE	Sig.
N=81498												
(Constant)	138794,99	0,01	0,00	183170,68	0,01	0,00	209504,36	0,01	0,00	192145,90	0,01	0,00
kjonn_ny	-0,28	0,00	0,00	-0,24	0,00	0,00	-0,22	0,00	0,00	-0,21	0,00	0,00
Alder_ny	0,15	0,00	0,00	0,12	0,00	0,00	0,11	0,00	0,00	0,10	0,00	0,00
Alder_kvadr	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Norden	0,01	0,01	0,68	0,03	0,01	0,02	0,04	0,01	0,01	0,12	0,01	0,00
Tyskland	-0,05	0,04	0,27	-0,02	0,04	0,60	-0,04	0,04	0,29	0,02	0,04	0,68
Storbritannia	0,04	0,04	0,33	0,08	0,03	0,02	0,06	0,03	0,05	0,15	0,03	0,00
Frankrike	0,03	0,06	0,64	0,04	0,05	0,39	0,03	0,05	0,51	0,10	0,05	0,05
Usa	-0,03	0,04	0,42	0,03	0,04	0,41	0,00	0,03	0,91	0,06	0,03	0,09
Vestlige	-0,07	0,03	0,03	-0,03	0,03	0,25	-0,04	0,03	0,18	0,03	0,03	0,31
Polen	-0,22	0,05	0,00	-0,18	0,04	0,00	-0,16	0,04	0,00	-0,08	0,04	0,04
Jugoslavia	-0,24	0,05	0,00	-0,19	0,05	0,00	-0,13	0,05	0,00	-0,01	0,05	0,82
Bosnia-Hercegovina	-0,26	0,06	0,00	-0,24	0,05	0,00	-0,21	0,05	0,00	-0,11	0,05	0,02
Øst_eu	-0,20	0,03	0,00	-0,14	0,03	0,00	-0,11	0,03	0,00	-0,04	0,03	0,18
Tyrkia	-0,23	0,06	0,00	-0,15	0,05	0,00	-0,10	0,05	0,04	0,04	0,05	0,43
Sri Lanka	-0,32	0,05	0,00	-0,22	0,05	0,00	-0,20	0,04	0,00	-0,10	0,05	0,03
Iran	-0,35	0,04	0,00	-0,29	0,04	0,00	-0,24	0,04	0,00	-0,16	0,04	0,00
Irak	-0,56	0,06	0,00	-0,43	0,05	0,00	-0,30	0,05	0,00	-0,22	0,05	0,00
India	-0,08	0,04	0,04	-0,07	0,04	0,06	-0,06	0,04	0,11	0,03	0,04	0,50
Pakistan	-0,20	0,03	0,00	-0,11	0,03	0,00	-0,07	0,03	0,01	0,07	0,03	0,03
Vietnam	-0,21	0,04	0,00	-0,16	0,03	0,00	-0,11	0,03	0,00	-0,01	0,04	0,81
Kina	-0,15	0,06	0,01	-0,11	0,06	0,05	-0,12	0,06	0,02	-0,06	0,06	0,30
Asiatiske	-0,33	0,03	0,00	-0,23	0,03	0,00	-0,19	0,03	0,00	-0,10	0,03	0,00
Marokko	-0,27	0,06	0,00	-0,18	0,05	0,00	-0,11	0,05	0,02	0,01	0,05	0,85
Somalia	-0,66	0,05	0,00	-0,53	0,05	0,00	-0,37	0,04	0,00	-0,28	0,05	0,00
Afrikanske	-0,44	0,04	0,00	-0,35	0,03	0,00	-0,27	0,03	0,00	-0,19	0,03	0,00
Chile	-0,41	0,06	0,00	-0,31	0,05	0,00	-0,26	0,05	0,00	-0,17	0,05	0,00
Latin_amerikanske	-0,35	0,05	0,00	-0,24	0,05	0,00	-0,18	0,05	0,00	-0,09	0,05	0,05
Deltid				-0,49	0,01	0,00	-0,48	0,01	0,00	-0,48	0,01	0,00
Ustabil				-0,44	0,01	0,00	-0,38	0,01	0,00	-0,37	0,01	0,00
Vareutleie							-0,20	0,02	0,00	-0,14	0,02	0,00
Utleie_arbkraft							-0,39	0,01	0,00	-0,37	0,01	0,00
Vaktjenester							-0,25	0,01	0,00	-0,20	0,01	0,00
Aksjemekling							0,58	0,01	0,00	0,55	0,01	0,00
Lav utdanning										-0,07	0,01	0,00
Høyere utdanning										0,21	0,00	0,00
Botid5										-0,09	0,02	0,00
R2=	0,323			0,433			0,480			0,497		

Varehandel	Modell 1			Modell 2			Modell 3		
	Eksp(B)	SE	Sig.	Eksp(B)	SE	Sig.	Eksp(B)	SE	Sig.
N=50879									
(Constant)	104440,48	0,01	0,00	161334,22	0,01	0,00	162189,98	0,01	0,00
kjonn_ny	-0,26	0,01	0,00	-0,18	0,01	0,00	-0,19	0,01	0,00
Alder_ny	0,16	0,00	0,00	0,11	0,00	0,00	0,10	0,00	0,00
Alder_kvadr	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Norden	0,14	0,02	0,00	0,10	0,02	0,00	0,19	0,02	0,00
Storbritannia	-0,01	0,06	0,82	0,03	0,06	0,65	0,05	0,06	0,36
Tyskland	0,04	0,07	0,58	0,07	0,06	0,26	0,12	0,06	0,07
Vestlige	-0,12	0,04	0,00	-0,10	0,03	0,00	-0,05	0,03	0,14
Polen	-0,24	0,06	0,00	-0,18	0,06	0,00	-0,14	0,06	0,01
Jugoslavia	-0,08	0,05	0,06	-0,06	0,04	0,16	0,03	0,05	0,45
Bosnia-Hercegovina	-0,26	0,05	0,00	-0,17	0,04	0,00	-0,09	0,05	0,04
Øst_eu	-0,30	0,04	0,00	-0,25	0,04	0,00	-0,20	0,04	0,00
Tyrkia	-0,28	0,04	0,00	-0,24	0,04	0,00	-0,16	0,04	0,00
Sri Lanka	-0,26	0,05	0,00	-0,15	0,05	0,00	-0,07	0,05	0,17
Filippinene	-0,24	0,06	0,00	-0,17	0,05	0,00	-0,11	0,06	0,04
India	-0,31	0,05	0,00	-0,27	0,05	0,00	-0,21	0,05	0,00
Irak	-0,57	0,06	0,00	-0,47	0,05	0,00	-0,43	0,05	0,00
Iran	-0,35	0,04	0,00	-0,26	0,04	0,00	-0,20	0,04	0,00
Pakistan	-0,27	0,02	0,00	-0,18	0,02	0,00	-0,09	0,03	0,00
Vietnam	-0,21	0,03	0,00	-0,15	0,03	0,00	-0,06	0,03	0,07
Asiatiske	-0,25	0,04	0,00	-0,19	0,04	0,00	-0,13	0,04	0,00
Marokko	-0,01	0,05	0,77	0,04	0,04	0,42	0,14	0,05	0,00
Somalia	-0,38	0,06	0,00	-0,21	0,05	0,00	-0,13	0,06	0,01
Afrikanske	-0,31	0,05	0,00	-0,21	0,04	0,00	-0,13	0,04	0,00
Latin_amerikanske	-0,26	0,06	0,00	-0,17	0,05	0,00	-0,10	0,05	0,04
Deltid				-0,54	0,01	0,00	-0,54	0,01	0,00
Ustabil				-0,52	0,01	0,00	-0,52	0,01	0,00
Botid5							-0,07	0,02	0,00
Lav utdanning							-0,08	0,01	0,00
Høyere utdanning							0,20	0,01	0,00
R2=	0,417			0,534			0,543		

Helse og sosial	Modell 1			Modell 2			Modell 3		
N=41324	Eksp(B)	SE	Sig.	Eksp(B)	SE	Sig.	Eksp(B)	SE	Sig.
Konstant	117116,54	0,02	0,00	157501,31	0,02	0,00	135291,68	0,01	0,00
kjonn_ny	-0,16	0,01	0,00	-0,13	0,01	0,00	-0,09	0,01	0,00
Alder_ny	0,09	0,00	0,00	0,08	0,00	0,00	0,07	0,00	0,00
Alder_kvadr	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Norden	0,14	0,02	0,00	0,14	0,01	0,00	0,27	0,02	0,00
Tyskland	0,33	0,05	0,00	0,37	0,04	0,00	0,47	0,04	0,00
Vestlige	-0,05	0,03	0,13	-0,03	0,03	0,37	0,08	0,03	0,01
Jugoslavia	-0,18	0,04	0,00	-0,15	0,04	0,00	0,03	0,04	0,47
Polen	-0,11	0,05	0,02	-0,06	0,04	0,16	-0,02	0,04	0,64
Bosnia-Hercegovina	-0,09	0,05	0,05	-0,07	0,04	0,12	0,06	0,04	0,16
Øst_eu	-0,10	0,04	0,01	-0,05	0,04	0,16	0,02	0,03	0,54
Tyrkia	-0,12	0,04	0,00	-0,09	0,04	0,02	0,12	0,04	0,01
Sri Lanka	-0,07	0,03	0,00	-0,04	0,02	0,12	0,20	0,03	0,00
Filippinene	-0,06	0,03	0,03	-0,06	0,03	0,02	0,07	0,03	0,02
India	0,01	0,03	0,84	0,06	0,03	0,08	0,21	0,03	0,00
Irak	-0,29	0,05	0,00	-0,20	0,05	0,00	-0,11	0,05	0,01
Iran	-0,15	0,03	0,00	-0,08	0,03	0,00	0,03	0,03	0,33
Pakistan	-0,24	0,03	0,00	-0,18	0,02	0,00	0,00	0,03	0,87
Vietnam	-0,08	0,04	0,02	-0,10	0,03	0,00	0,03	0,04	0,41
Asiatiske	-0,23	0,04	0,00	-0,19	0,03	0,00	-0,08	0,03	0,02
Etiopia	-0,19	0,04	0,00	-0,13	0,03	0,00	0,07	0,03	0,06
Marokko	-0,18	0,04	0,00	-0,13	0,03	0,00	0,07	0,04	0,06
Somalia	-0,33	0,03	0,00	-0,19	0,03	0,00	-0,02	0,03	0,44
Afrikanske	-0,18	0,03	0,00	-0,09	0,02	0,00	0,09	0,02	0,00
Chile	-0,16	0,04	0,00	-0,14	0,04	0,00	0,02	0,04	0,55
Latin_amerikanske	-0,26	0,04	0,00	-0,18	0,04	0,00	-0,04	0,04	0,26
Deltid				-0,36	0,01	0,00	-0,34	0,01	0,00
Ustabil				-0,44	0,01	0,00	-0,43	0,01	0,00
Botid5							-0,09	0,01	0,00
Lav utdanning							-0,02	0,01	0,06
Høyere utdanning							0,24	0,01	0,00
Legeutdannet							0,94	0,01	0,00
R2=	0,213			0,362			0,429		

Offentlig Adm.	Modell 1			Modell 2			Modell 3		
N=22094	Eksp(B)	SE	Sig.	Eksp(B)	SE	Sig.	Eksp(B)	SE	Sig.
(Constant)	141581,13	0,02	0,00	166709,75	0,02	0,00	146640,86	0,02	0,00
kjonn_ny	-0,20	0,01	0,00	-0,15	0,01	0,00	-0,14	0,01	0,00
Alder_ny	0,10	0,00	0,00	0,08	0,00	0,00	0,08	0,00	0,00
Alder_kvadr	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Norden	-0,09	0,03	0,00	-0,07	0,03	0,02	-0,08	0,04	0,02
Vestlige	-0,09	0,04	0,02	-0,06	0,04	0,09	-0,09	0,04	0,02
Øst_eu	-0,24	0,03	0,00	-0,19	0,03	0,00	-0,20	0,04	0,00
Sri Lanka	-0,28	0,04	0,00	-0,20	0,04	0,00	-0,16	0,05	0,00
Pakistan	-0,34	0,04	0,00	-0,27	0,03	0,00	-0,24	0,05	0,00
Asiatiske	-0,29	0,02	0,00	-0,21	0,02	0,00	-0,22	0,04	0,00
Afrikanske	-0,41	0,03	0,00	-0,32	0,03	0,00	-0,30	0,04	0,00
Latin_amerikanske	-0,31	0,06	0,00	-0,27	0,06	0,00	-0,27	0,06	0,00
Deltid				-0,42	0,01	0,00	-0,42	0,01	0,00
Ustabil				-0,40	0,01	0,00	-0,40	0,01	0,00
Botid5							0,07	0,03	0,03
Lav utdanning							-0,07	0,02	0,00
Høyere utdanning							0,22	0,01	0,00
R2=	0,241			0,373			0,402		

Undervisning	Modell 1			Modell 2			Modell 3		
N=16489	Eksp(B)	SE	Sig.	Eksp(B)	SE	Sig.	Eksp(B)	SE	Sig.
(Constant)	120376,31	0,02	0,00	165389,38	0,02	0,00	146992,83	0,02	0,00
kjonn_ny	-0,19	0,01	0,00	-0,15	0,01	0,00	-0,15	0,01	0,00
Alder_ny	0,09	0,00	0,00	0,08	0,00	0,00	0,07	0,00	0,00
Alder_kvadr	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Norden	-0,01	0,03	0,70	0,00	0,03	0,86	0,09	0,03	0,01
Vestlige	-0,09	0,03	0,00	-0,04	0,02	0,06	0,02	0,03	0,47
ØstEuropa	-0,21	0,03	0,00	-0,15	0,03	0,00	-0,03	0,04	0,33
Sri Lanka	-0,14	0,04	0,00	-0,06	0,04	0,10	0,14	0,04	0,00
Pakistan	-0,29	0,04	0,00	-0,20	0,04	0,00	-0,05	0,04	0,19
Asiatiske	-0,29	0,03	0,00	-0,21	0,02	0,00	-0,11	0,03	0,00
Afrika	-0,33	0,04	0,00	-0,25	0,03	0,00	-0,11	0,04	0,00
Latin_amerikanske	-0,17	0,06	0,00	-0,15	0,05	0,00	-0,02	0,05	0,77
Deltid				-0,40	0,01	0,00	-0,38	0,01	0,00
Ustabil				-0,48	0,01	0,00	-0,47	0,01	0,00
Botid5							-0,05	0,03	0,03
Lav utdanning							-0,04	0,02	0,02
Høyere utdanning							0,26	0,01	0,00
R2=	0,247			0,441			0,466		

APPENDIX 5 : SAMSPILL MELLOM LANDBAKGRUNN OG UTDANNINGSNIVÅ

Under ligger sammendraget av samspillsanalysen gjort i kapittel 6. I stedet for å vise hvor mye mer eller mindre personer med de gitte karakteristikaene tjener velger jeg å bare vise hvorvidt de tjener mer eller mindre enn andre med tilsvarende utdanningsnivå i næringen. Jeg velger også å bare vise verdiene for de med høyere og lavere utdanning.

Samspillsledd	Lavt utdannede		Høyt utdannede	
	Tjener mindre	Tjener mer	Tjener mindre	Tjener mer
Hotell og restaurant		Norden	Øst Europa	
Rengjøring			Tyrkia Øst Europa	
Transport og Bud		Pakistan Latin Amerika	Tyrkia Sri Lanka Iran Vietnam	
Privat Tjenesteyting		Norden Vestlige Latin Amerika	USA Jugoslavia Pakistan Vietnam Asiatiske	
Industri	Sri Lanka Vietnam Afrikanske	Norden Storbritannia Vestlige	Vestlige Øst Europa Pakistan Vietnam	
Varehandel	Tyrkia Irak Pakistan	Norden Storbritannia Vestlige Iran	Tyrkia Irak India Pakistan Asiatiske Marokko Afrikanske Latin Amerikanske	Vietnam
Helse- og sosial	Pakistan	Filippinene Asiatiske	Somalia Afrikanske Chile Marokko Irak Sri Lanka	
Offentlig administrasjon		Vestlige Sri Lanka	Asiatiske	
Undervisning		Norden Vestlige Sri Lanka	Øst Europa Pakistan Asiatiske Afrikanske	

APPENDIX 6 : HVOR MYE AV INNTEKTSFORSKJELLEN SKYLDES AT INNVANDRERE ARBEIDER I ANDRE NÆRINGER ENN NORMENN?

Konstantleddet er i denne modellen i kroner, mens koeffisientene er eksponensiert slik at de henviser til prosentvise avvik fra referansegruppen.

Hele datamaterialet	Modell 1			Modell 2		
	B	SE	Sig.	B	SE	Sig.
N=366593						
(Constant)	133527,92	0,00	0,00	112799,46	0,00	0,00
kjonn_ny	-0,26	0,00	0,00	-0,25	0,00	0,00
Alder_ny	0,12	0,00	0,00	0,12	0,00	0,00
Alder_kvadr	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Vestlig	-0,05	0,01	0,00	-0,02	0,01	0,00
ØstEuropa	-0,27	0,01	0,00	-0,24	0,01	0,00
Ikke_vestlig	-0,34	0,00	0,00	-0,30	0,00	0,00
Hotell_Restaurant				0,01	0,01	0,15
Rengjøring				0,07	0,01	0,00
Varehandel				0,23	0,00	0,00
Transport_bud				0,22	0,00	0,00
Finans_tjeneste				0,46	0,00	0,00
Industri				0,39	0,00	0,00
Helse_sosial				0,09	0,00	0,00
Undervisning				0,07	0,01	0,00
Offentlig_adm				0,20	0,00	0,00
R2=	0,298			0,331		