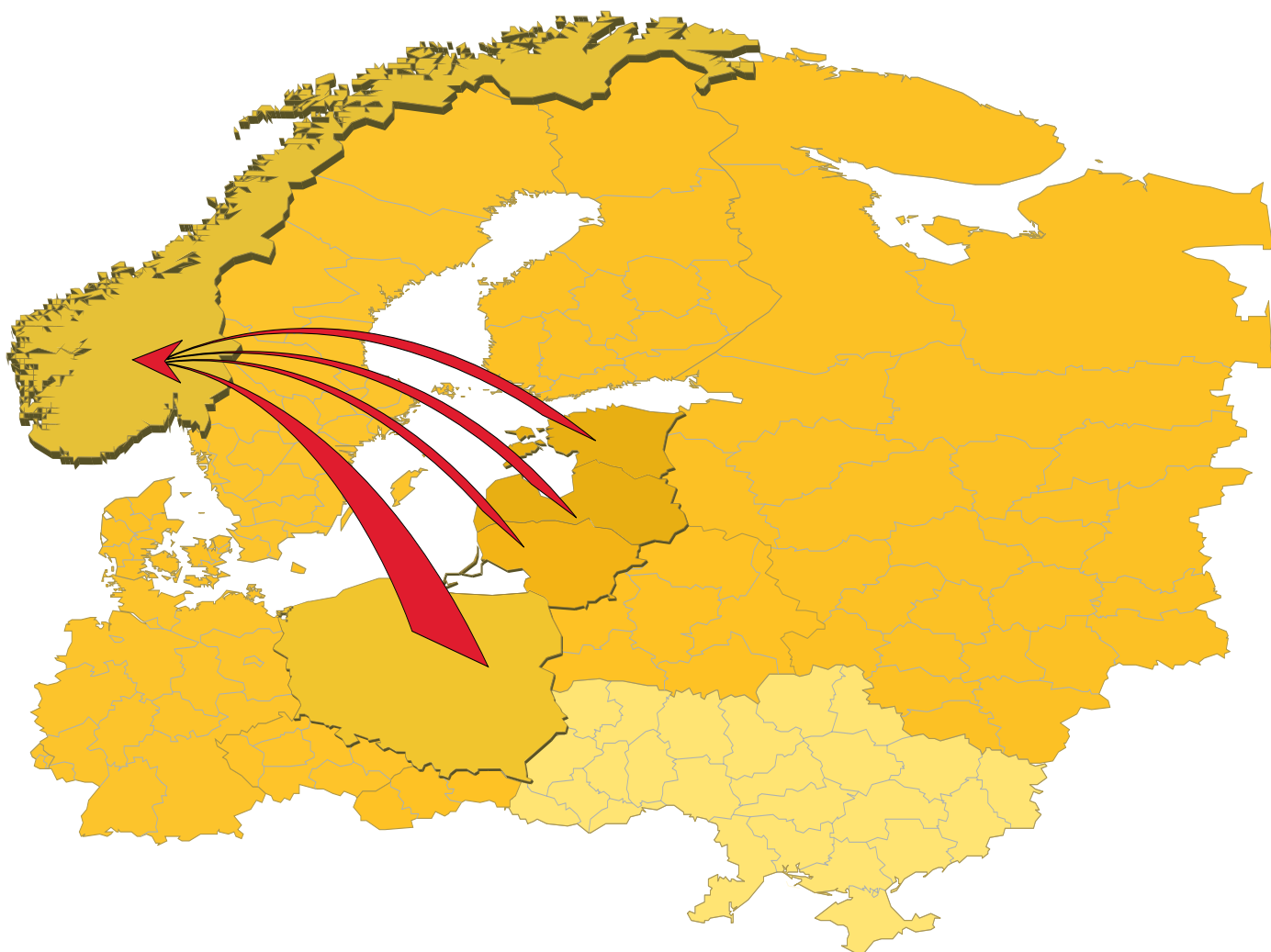


IMDi-rapport 1-2008

Vi blir...

Om arbeidsinnvandring fra Polen og Baltikum



Visjon

**Like muligheter og like levekår
i et flerkulturelt samfunn**

Design og trykk: 07 Gruppen AS - 02.08

Opplag: 2000

ISBN: 978-82-92757-30-7

ISSN: 0809-9677

www.imdi.no/rapporter

Innhold

Forord	2
Sammendrag	3
Kapittel 1. Innledning	7
1.1 Eksplosjonsartet økning i arbeidsinnvandringen	8
1.2 Tema og metode	8
1.3 Utvalgets sammensetting	12
Kapittel 2. Motiver for å komme til Norge	16
2.1 Mulighet for arbeid og god lønn viktigste motivasjon for å velge Norge.....	16
2.2 Mange får hjelp fra slekt og venner eller en arbeidsformidler når de etablerer seg	17
Kapittel 3. Forholdene på arbeidsplassen	19
3.1 Hvem er i jobb?.....	19
3.2 Forholdet mellom yrke og kompetansebakgrunn	20
3.3 Arbeidsvilkår.....	22
Kapittel 4. Deltakelse i det norske samfunnet	30
4.1 Stor tilfredshet med livet i Norge	30
4.2 Spesielle utfordringer for familiene	32
4.3 Fritid og sosial kontakt	34
Kapittel 5. Norskkunnskaper og norskopplæring	39
5.1 Norskkunnskaper – nødvendig forutsetning for vellykket integrering.....	39
5.2 Bruk av norskkurs og -prøver.....	40
5.3 Barrierer mot deltakelse på norskkurs	46
5.4 Stort behov for bedre norskkunnskaper i jobbsammenheng.....	49
5.5 Forslag fra arbeidsinnvandrere om bedre tilpasset norskopplæring for gruppen	53
Kapittel 6. Informasjonsbehov	55
6.1 Informasjonsbehov det første året i Norge	55
6.2 De viktigste informasjonskanalene.....	58
6.3 Informasjon fra offentlige etater er ofte vanskelig å forstå.....	61
Kapittel 7. Fremtidsplaner	65
7.1 Arbeidsinnvandrernes fremtidsplaner	65
7.2 Familiene kommer etter	67
Kapittel 8. Undersøkelsens hovedfunn og konklusjoner	69
8.1 Hva er de viktigste integreringsoppgavene fremover?.....	71
Litteraturliste	76
Summary	77

Forord

Hvordan beskriver arbeidsinnvandrere selv integreringsutfordringene ved å bo og arbeide i Norge? Formålet med denne rapporten er å gi økt kunnskap om hvilke erfaringer og behov arbeidsinnvandrere selv har. Målet er at slik erfaringsbasert kunnskap skal være et bidrag til utformingen av rammebetingelsene for arbeidsinnvandring til fordel for den enkelte og for samfunnet som helhet.



Arbeidsinnvandring utgjør hovedtyngden av innvandringen til Norge. Slik har det vært etter EU-utvidelsen i 2004. Stor etterspørsel etter arbeidskraft i Norge tilsier fortsatt høy arbeidsinnvandring i årene fremover.

Behovet for kunnskap er svært stort om de integreringsmessige utfordringene som følger av arbeidsinnvandring og familiegjenforening til personer som kommer til Norge som arbeidsinnvandrere. Integrerings- og mangfoldsdirektoratet har i 2007 utgitt en kunnskapsstatus om arbeidsinnvandring i «Integreringskartet 2007». Her beskrev eksperter og forskere integreringsutfordringer som følger av økt arbeidsinnvandring. Nå suppleres denne kunnskapen med arbeidsinnvandreres egne erfaringer.

Det er metodiske utfordringer knyttet til å gjennomføre undersøkelser blant innvandrere generelt. Utvalget i denne rapporten er arbeidsinnvandrere fra Polen og Estland, Latvia og Litauen. Rapporten er basert på to datasett: En kvalitativ undersøkelse hvor polske arbeidsinnvandrere deltok i seks fokusgrupper over hele landet og en kvantitativ telefonbasert intervjuundersøkelse med 1013 personer med bakgrunn fra Baltikum og Polen trukket ut fra Folkeregisteret.

Synovate MMI har stått for gjennomføring av fokusgruppene og telefonundersøkelsen. Takk til Håkon Kavli og Linn Sørensen fra Synovate Norge og Agnieszka Bubak og Elzbieta Bujak fra Synovate Polen for den store innsats de har lagt inn i prosjektet. Rapporten er skrevet av analyse- og tilskuddsenheten i IMDi.

God lesning!

Oslo vinteren 2008

Osmund Kaldheim
direktør
Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

Sammendrag

Kapittel 1. Innledning

- For å løse utfordringene med mangel på arbeidskraft, rekrutterer stadig flere bedrifter arbeidskraft fra utlandet. Etter EU-utvidelsen i mai 2004 har Norge etablert seg som det største mottakerlandet i Norden for arbeidsinnvandrere fra de nye EU-landene i Øst-Europa.
- Denne undersøkelsen er foretatt blant arbeidsinnvandrere fra Polen og de baltiske landene.
- Formålet med rapporten er å gi økt kunnskap om hvilke erfaringer og behov arbeidsinnvandrere selv har. Målet er at slik erfaringsbasert kunnskap skal være et bidrag til utformingen av rammebetingelsene for arbeidsinnvandring til fordel for den enkelte og for samfunnet som helhet.
- Undersøkelsen er basert på datagrunnlag fra to ulike datainnsamlinger: For det første fokusgrupper med polske arbeidsinnvandrere i seks norske byer, og for det andre en landsrepresentativ kvantitativ spørreundersøkelse blant 1013 arbeidsinnvandrere fra Polen og de tre baltiske landene.
- Det er til dels store forskjeller mellom de fire nasjonalitetsgruppene med hensyn til faktorer som størrelse, kjønn, alder, osv.

Kapittel 2. Motiver for å komme til Norge

- Fokusgruppene viser at beslutningen om å reise til Norge oftest har sammenheng med ønsket om å arbeide og tjene penger i Norge. For noen hadde beslutningen sammenheng med en vanskelig situasjon i Polen med lav lønn, lav sosial og økonomisk stabilitet og små muligheter for lønns- og karriereutvikling.
- 74 prosent av respondentene kom til Norge for å arbeide. Andelen som er kommet for å arbeide, er høyest i den polske gruppen.
- Det er store forskjeller mellom menn og kvinner når det gjelder hva de oppgir som årsak til at de kom til Norge. Nesten alle mennene i utvalget kom til Norge for å

arbeide. Blant kvinnene er bildet mye mer sammensatt. Flest kvinner oppgir at de kom for å arbeide, men en nesten like stor andel kom for å gjenforenes med sin ektemann som allerede bodde i Norge.

Kapittel 3. Forholdene på arbeidsplassen.

- Ni av ti respondenter er i arbeid, og nesten åtte av ti er i fast jobb. Nesten alle mennene (97,3 prosent) er i jobb, mot 78 prosent av kvinnene.
- 74 prosent av respondentene oppgir at de kom til Norge for å arbeide. Av disse er 96 prosent i arbeid. Til sammenlikning er bare 70 prosent av dem som kom som familieinnvandrere, i arbeid.
- Blant dem som står utenfor arbeidslivet, er det en overvekt av kvinner som kom som familieinnvandrere.
- 90 prosent av respondentene i den kvantitative undersøkelsen er ansatt i et norsk firma eller er innleid fra et norsk leiebyrå, og omfattes således av de norske overgangsreglene. Tilknytning til arbeidslivet påvirker arbeidsvilkårene. Ansatte i norske virksomheter er gjennomgående bedre stilt enn ansatte i utenlandske firmaer eller utleiebyråer.
- De færreste av de intervjuede opplever dårlige arbeidsforhold eller grov utnyttning i arbeidslivet. Nesten 70 prosent opplever å ha et arbeid som passer helt eller delvis med egen utdanning og kompetanse. Om lag 60 prosent mener lønnen de har, er omtrent lik sine norske kollegers lønn. Nesten 90 prosent svarer at arbeidsgiver behandler dem likt som deres norske kolleger.
- Nesten seks av ti respondenter arbeider innenfor industri/håndverks-sektoren, herunder bygg og anlegg. 70 prosent av de polske respondentene arbeider innenfor denne sektoren, mens balterne er spredt på langt flere sektorer.
- Arbeidsinnvandrerne fra Baltikum er høyere utdannet enn de polske, og kvinnelige

arbeidsinnvandrere har jevnt over høyere utdanning enn de mannlige.

- Arbeidsinnvandrerne med høyest utdanning opplever minst grad av samsvar mellom arbeidsoppgavene sine og egen kompetansebakgrunn.
- Polske og litauiske arbeidere opplever størst avvik mellom egen lønn og lønnen til norske kolleger som gjør tilsvarende arbeid. Kvinner opplever større grad av rettferdighet knyttet til lønn enn menn.
- Nesten halvparten av respondentene oppgir at de arbeider mer enn 37,5 timer per uke. Det er imidlertid en relativt lav andel som arbeider veldig mye. Kvinner har kortere arbeidstid enn menn.
- De fleste arbeidsinnvandrere har et betydelig behov for arbeidsrettet informasjon knyttet til bl.a. lønns- og arbeidsvilkår, skatteregler og personalreglement. En stor andel av respondentene i IMDis kvantitative undersøkelse har fått viktig informasjon knyttet til sin arbeidssituasjon. I hvilken grad man blir utnyttet på arbeidsplassen, henger i stor grad sammen med mangel på kunnskap og informasjon om arbeidslivets rettigheter og plikter og manglende norskkunnskaper.
- Mange arbeidsinnvandrere vet ikke hvor de kan gå dersom de får problemer med arbeidsgiver, eller de velger å ikke gjøre noe med problemene i frykt for å miste jobben.
- Norske fagforeninger har ifølge flere deltakere i fokusgruppeintervjuene en viktig rolle å spille som buffer mellom arbeidsinnvandrerne fra de nye EU-landene og arbeidsgiverne.

Kapittel 4. Deltagelse i det norske samfunnet

- Fokusgruppesamtalene med polske arbeidsinnvandrere og den kvantitative spørreundersøkelsen gir et klart inntrykk av at de fleste arbeidsinnvandrere fra de nye EU-landene har opplevd møtet med Norge som en positiv overraskelse. De fleste har også opplevd det som nokså uproblematisk å tilpasse seg «den norske kulturen».
- Om lag en femtedel av de intervjuede har opplevd å bli diskriminert i Norge på en eller

flere ulike arenaer. 43 prosent av de intervjuede føler seg imidlertid mistenkeliggjort som følge av kriminalitet begått av personer fra andre land i Europa.

- Gjennom fokusgruppesamtalene kom det frem at bolig oppleves som viktig og utfordrende for mange, særlig for dem som har familie. Mange bor trangt og deler gjerne bolig med en eller flere landsmenn. Dette gjør det vanskelig å få eventuell familie på besøk fra hjemlandet. For dem som har hentet familien til Norge, fortøner gjerne det å leie bolig seg som uforholdsmessig dyrt. Mange ønsker mer kunnskap om hvordan de kan låne penger til egen bolig i Norge. Boligproblemet er en viktig del av beslutningen om å bringe familien til Norge.
- Fokusgruppesamtalene viser at mange polske foreldre synes det å ta med seg barn i skolepliktig alder til Norge er utfordrende. Blant dem som hadde erfart det selv, var det imidlertid bare positive erfaringer med overgang til norsk skole. Deres hovedinntrykk var at barna etter kort tid tilpasser seg den norske skolen og får norske venner.
- Over 60 prosent av respondentene i den kvantitative undersøkelsen mente at familielivet har blitt positivt påvirket av at de flyttet til Norge. Særlig gjelder dette de som bor i Norge sammen med ektefellen.
- Nær ni av ti respondenter mener det er viktig å få norske venner. Likevel opplever mange at det er vanskelig å komme i kontakt med nordmenn på fritiden. Manglende norskkunnskaper og manglende informasjon om fritidsaktiviteter i nærmiljøet pekes på som viktige årsaker av en stor del av deltakerne i fokusgruppesamtalene.
- Arbeidsplassen er den vanligste arenaen for sosial omgang med nordmenn.

Kapittel 5. Norskkunnskaper og norskopplæring

- Det er et klart behov og ønske blant arbeidsinnvandrere fra Polen og Baltikum om å tilegne seg bedre norskkunnskaper.
- Manglende norskkunnskaper medfører at kvalifikasjonene til arbeidsinnvandrere fra Polen og Baltikum ikke utnyttes godt nok.

- Svake/manglende norskkunnskaper skaper integreringsproblemer på individuelt nivå for den enkelte arbeidsinnvandrere.
- Mange arbeidsinnvandrere har selv etter flere år i Norge lite eller ingen norskkunnskaper.
- Fire av ti av de folkeregistrerte arbeidsinnvandrerne fra Polen og Baltikum har verken gjennomført norskkurs, eller bestått noen norsksprøve.
- De polske respondentene, og spesielt polske menn, er de som i minst grad tar norskkurs og som opplever størst behov for bedre norskkunnskaper.
- Kvinner og høyt utdannede tilegner seg norsk gjennom det organiserte tilbudet i større grad enn andre grupper.
- Av dem som ikke har gjennomført norskkurs eller tatt noen norsksprøve, er det
 - nesten halvparten som oppgir at å kombinere kurs med arbeidstider er en stor barriere mot deltakelse i norskkurs
 - om lag tre av ti som opplever at de klarer seg i Norge med engelsk eller tysk
 - 15 prosent som mener kostnadene ved å delta på kurs er for høye
- Nesten tre av fire arbeidsinnvandrere uttrykker behov for bedre norskkunnskaper for å fungere godt i jobbsammenheng.
- Å ikke gjennomføre norskkurs og ta norsksprøver, medfører økt risiko for å oppleve at man har behov for bedre norskkunnskaper i jobben også når man har bodd lenge i landet.
- Lavt utdannede menn har størst behov for forbedrede norskkunnskaper.
- Polske respondenter har større behov for bedre norskkunnskaper i jobben enn balterne.
- Det er størst behov for bedre norskkunnskaper innen de store bransjene for arbeidsinnvandrere.
- Tilbakemeldingene fra arbeidsinnvandrerne tilsier at det er nødvendig å bedre tilretteleggingen av norskundervisning for gruppen. Å justere ned prisen på norskopplæring som faller på arbeidsinnvandrerne selv, kan ifølge våre data, medføre at flere tar norskkurs.

Kapittel 6. Informasjonsbehov

- I fokusgruppene kom det frem at den viktigste barrieren for å motta informasjon blant polske arbeidsinnvandrere er å ikke kunne norsk eller engelsk, og at mange synes det er vanskelig å vite hvor i det offentlige systemet de kan få tak i relevant informasjon.
- Arbeidsinnvandrere har et stort informasjonsbehov det første året i Norge. Behovet knytter seg til temaer som skatteregler, velferdsordninger, helsevesenet, regler for oppholdstillatelser og familiegjenforening, leie av bolig og norskkurs. Skatteregler og informasjon om helsevesenet er de temane respondentene synes det er aller viktigst å motta informasjon om.
- Arbeidsinnvandrere benytter mange ulike kanaler for informasjon, og disse utfyller hverandre. Den viktigste informasjonskanalen for arbeidsinnvandrere er venner, mens media rangeres som den nest viktigste. Hvor viktige de ulike informasjonskanalene er, varierer med nasjonalitet, kjønn, alder og botid.
- Undersøkelsen har vist at en rekke offentlige etater har en utfordring med å sikre at brukerne i større grad forstår informasjonen som gis.
- Bedre norskferdigheter blant brukerne, og økt bruk av kvalifisert tolk ved behov, er faktorer som kan bidra til at flere arbeidsinnvandrere oppfatter offentlige etater som en viktig informasjonskanal.

Kapittel 7. Fremtidsplaner

- Fokusgruppene viser at fast arbeid og en langsiktig arbeidstillatelse er avgjørende faktorer for den enkelte arbeidsinnvandrers mulighet for å legge planer for en eventuell fremtid i Norge.
- Tross usikre forutsetninger svarer hele syv av ti respondenter at de helt sikkert eller trolig kommer til å bo i Norge om fem år.
- Andelen som regner med å bli, øker med botid.
- Seks av ti som fortsatt har familie i hjemlandet, ønsker å søke om at familien skal komme til Norge.

Kapittel 8. Hovedfunn og konklusjoner

- Svært mange arbeidsinnvandrere registrert i folkeregisteret har planer om å bli boende i Norge over lengre tid.
- De aller fleste arbeidsinnvandrere har et lønnet arbeid. Likevel medfører språklige og kulturelle barrierer at mange har problemer med blant annet å tilegne seg nødvendig informasjon, etablere sosiale nettverk og få brukt sin kompetanse fullt ut.
- Det må lønne seg, både for arbeidsgivere og arbeidstakere, å følge arbeidslivets lover og regler. Dette gir det beste utgangspunkt for en videre integreringsprosess i Norge.
- God integrering forutsetter tilgang på informasjon om rettigheter, plikter og muligheter i et nytt samfunn og et fremmed arbeidsliv, på et språk innvanderne forstår, kort tid etter ankomst til landet.
- Å beherske norsk letter integreringsprosessen. At norskopplæringen gjøres tilgjengelig for flere vil derfor bidra til bedre integrering.
- Boligspørsmålet er viktig for arbeidsinnvandreres fremtidsplaner. For at Norge skal kunne tiltrekke seg unge mennesker for lengre perioder, må det være mulig å etablere seg med familie. Informasjon og veiledning om muligheter for enten å leie eller eie en passende bolig er viktig.
- Arbeidsinnvandrere ønsker å ta del i lokale fritidstilbud og delta i sosiale nettverk med nordmenn. Her har frivillige organisasjoner en viktig rolle å spille.
- Det norske arbeidsmarkedet tar ikke fullt ut i bruk arbeidsinnvandreres og deres familiers evner og kompetanse. Det er en særlig utfordring at høyt utdannede kvinner enten står utenfor arbeidslivet, eller tar jobber i Norge de er overkvalifisert for.

1 Innledning

Denne rapporten gjengir resultatene fra en undersøkelse om integrering blant arbeidsinnvandrere fra Polen, Litauen, Latvia og Estland. Det har aldri noensinne blitt gjennomført en tilsvarende landsrepresentativ undersøkelse blant arbeidsinnvandrere i Norge. Rapporten inneholder helt fersk kunnskap om en gruppe som har eksplodert antallsmessig i Norge de siste årene.

Den store økningen i arbeidsinnvandringen og det økende behovet for arbeidskraft har utløst en diskusjon om hvorvidt Norges strategi for arbeidsinnvandring bør være å tilrettelegge for at arbeidsinnvandrerne skal bli boende i Norge, eller om vi i større grad bør satse på kortvarig arbeidsinnvandring. I et nytt dokument om «Yrkesdeltakelse, arbeidsinnvandring og økonomisk velferd» konkluderer NHO med at midlertidig arbeidsinnvandring er å foretrekke fremfor permanent innvandring, og at høykompetent innvandring er å foretrekke fremfor lavkompetent. (NHO:2007)

Kortvarig arbeidsinnvandring forutsetter at arbeidsinnvandrerne reiser hjem etter å ha arbeidet i Norge en periode. Dersom arbeidsinnvandrerne som kommer hit, ikke ønsker å reise tilbake til hjemlandet etter et kortvarig opphold i Norge, men planlegger å bli, kan det i praksis bli vanskelig å få til kortvarig arbeidsinnvandring slik NHO ønsker. I vår undersøkelse har vi spurt arbeidsinnvandrerne fra Polen og de tre baltiske landene hvilke fremtidsplaner de har. Ønsker de å bli boende i Norge, eller planlegger de å reise tilbake til hjemlandet?

NHO etterlyser mer høykompetent arbeidskraft. Men hvilken kompetanse har egentlig arbeidsinnvandrerne som har kommet til Norge og i hvilken grad greier norske arbeidsgivere å nyttiggjøre seg kompetansen disse bringer med seg i form av utdanning og arbeidserfaring? I denne undersøkelsen har vi kartlagt i hvilken grad det er samsvar mellom arbeidsinnvandrerens utdanningsnivå og de arbeidsoppgavene de løser på norske arbeidsplasser.

Vi leser i media at Arbeidstilsynet stadig avdekker brudd på arbeidsinnvandrerens arbeids- og lønnsvilkår. Det avdekkes at mange jobber lange dager, og har svært lav lønn. I denne rapporten spør vi de folkeregistrerte arbeidsinnvandrerne hvordan de opplever forholdene på sin arbeidsplass. Vi ser blant annet nærmere på hvem som er i arbeid og hvem som ikke er det, hva slags arbeidsvilkår de har, hva slags tilknytning de har til det norske arbeidslivet, og hva som er de største utfordringene for denne gruppen innvandrere i det norske arbeidslivet.

Det å være i arbeid og ha egen inntekt regnes av de fleste som en nøkkel til integrering. Men det er ikke nødvendigvis noen automatikk i at arbeidsforholdet også åpner dørene til andre viktige integreringsarenaer, som for eksempel organisasjonsliv, vennskap, idrett og lokalmiljø. Vi skal se nærmere på hvordan arbeidsinnvandrere fra Polen og Baltikum tilpasser seg et liv i Norge, og hva som oppleves som de viktige utfordringene med hensyn til å ivareta et vel fungerende familieliv, enten det er i Norge eller på tvers av landegrensene. Vi har også undersøkt i hvilken grad arbeidsinnvandrerne har et sosialt nettverk blant nordmenn og i hvilken grad manglende norskkunnskaper er en barriere for slik kontakt.

Norskkunnskaper er viktig blant annet for å kunne sette seg inn i hvilke rettigheter og plikter man har som arbeidsinnvandrer i Norge. Rapporten gir svar på hvem og hvor mange av arbeidsinnvandrerne som har tilegnet seg norskkunnskaper gjennom kurs, hvem som oppgir at de har bestått et norskkurs, og årsakene til at mange ikke har tilegnet seg norskkunnskaper gjennom å gå på norskkurs. Vi har også undersøkt i hvilken grad respondentene opplever å ha behov for å forbedre sine norskkunnskaper for å fungere godt i det norske arbeids- og samfunnslivet.

1.1 Eksplosjonsartet økning i arbeidsinnvandringen

Norge er inne i en periode med høykonjunktur og stort behov for arbeidskraft. Samtidig opplever mange bedrifter at mangel på arbeidskraft begrenser aktiviteten. En rapport fra NAV (Sørbø og Årethun: 2007) viser at hele 44 prosent av alle norske bedrifter har rekrutteringsproblemer, og at mangelen på arbeidskraft gjør seg gjeldende i de fleste sektorer.

For å løse utfordringene med mangel på arbeidskraft rekrutterer stadig flere bedrifter arbeidskraft fra utlandet. Etter EU-utvidelsen i mai 2004 har Norge etablert seg som det største mottakerlandet i Norden for arbeidsinnvandrere fra de nye EU-landene i Øst-Europa. (Dølvik mfl.: 2007) Tall fra UDI bekrefter at arbeidsinnvandringen øker betydelig, og er nå på det høyeste nivået noensinne. Per 1. juli 2007 var det til sammen 75 000 gyldige arbeidstillatelser i Norge, mot 43 500 på samme tid i 2006, altså en økning på mer enn 70 prosent. I samme periode økte antallet familieinnvandringstillatelser med 11 prosent og hele 1100 av 7700 familieinnvandringstillatelser ble gitt til polske borgere. Økningen i familieinnvandringen fra Polen var på hele 78 prosent på ett år. (UDI: 2007)

Ifølge Statistisk sentralbyrå (SSB: 2006) utgjør innvandrere fra de nye og de gamle EU-landene 76 prosent av arbeidsinnvandrerne som har kommet til Norge i løpet av de siste 15 årene. Polske statsborgere utgjorde med sine 7400 innvandring den største enkeltgruppen som innvandret i 2006, fulgt av svensker (3400 innvandring) og tyskere (2300 innvandring). Arbeidsinnvandrere fra andre ikke-vestlige deler av verden er marginale i forhold. Kun 1,6 prosent av arbeidsinnvandrerne kommer fra Sør- og Mellom-Amerika, 2,4 prosent fra Afrika og 8,6 prosent fra Asia.

1.2 Tema og metode

Den økte arbeidsinnvandringen aktualiserer diskusjonen om behov for nye tiltak knyttet til integrering av arbeidsinnvandrere. Som fagdirektorat og kompetansesenter på integrering har IMDi et ansvar for å sikre at det utvikles

slik kunnskap. Derfor utarbeidet IMDi i august 2007 en kunnskapsstatus om integrering av arbeidsinnvandrere i Integreringskartet 2007. (IMDi: 2007)

Integreringskartet 2007 er en samling artikler som fra ulike perspektiver omhandler utfordringer ved arbeidsinnvandring. Integreringsutfordringene som følger med arbeidsinnvandringen, beskrives av forskere, partene i arbeidslivet og andre eksperter. I Integreringskartet ble det identifisert tre hovedutfordringer i det videre integreringsarbeidet overfor arbeidsinnvandrene. Disse var å sikre likebehandling av arbeidstakere på arbeidsplassene, å bedre mulighetene for integrering også utenfor arbeidsplassen gjennom blant annet bedre informasjonsformidling og tilrettelagt språkopplæring, samt å hindre varig utstøting av arbeidslivet ved fremtidige konjunktursvingninger.

Gjennom kunnskapsstatusen som ble presentert i Integreringskartet, fikk vi et bedre kunnskapsgrunnlag om hvilke utfordringer forskere og andre eksperter mener er de viktigste, men vi mangler kunnskap om hvordan arbeidsinnvandrerne selv vurderer sin situasjon i Norge. Denne undersøkelsen er ment å sikre at kunnskapsgrunnlaget også er basert på målgruppens egne vurderinger og perspektiver.

Målgruppe for undersøkelsen

Arbeidsinnvandrere fra EU som arbeider i Norge, kan ha ulike tilknytningsformer til det norske arbeidsmarkedet. De kan være direkte ansatt i en norsk virksomhet, innleid via et norsk utleiefirma, utstasjonerte arbeidere ansatt i et firma registrert i hjemlandet eller selvstendige. De to første gruppene regnes som individuelle arbeidstakere, mens de to siste gruppene gjerne regnes som tjenesteytere.

Felles for respondentene i denne undersøkelsen er at de har lovlig opphold i Norge. I den kvantitative spørreundersøkelsen var målgruppen personer med lovlig opphold og som også er registrert i Det sentrale folkeregisteret¹.

¹ Heretter kalt folkeregisteret.

For å bli registrert kreves det blant annet en individuell arbeidstillatelse som gjelder for seks måneder eller mer. Store grupper av arbeidsinnvandrere er ikke registrert i folkeregisteret. I 2006 var det for eksempel registrert 12 000 polske statsborgere i folkeregisteret, mens førstesekretær Danuta Szostak ved den polske ambassaden i en artikkel i Aftenposten i november 2006 anslo at det totalt kan befinne seg så mange som mellom 120 000 og 130 000 personer med polsk bakgrunn i Norge. (Moe:2006) Hvis denne antakelsen stemmer, befant det seg ti ganger flere personer med polsk bakgrunn i Norge enn det som var registrert i folkeregisteret på det aktuelle tidspunktet.

Når vi i denne undersøkelsen likevel har valgt å fokusere på dem som er registrert i folkeregisteret, er det fordi vi antar at de som er registrert, i stor grad tilsvarende den gruppen som har planer om å bli boende i Norge og som har størst interesse av og muligheter for å bli integrert i det norske samfunnet. Det er også denne gruppen som er mest aktuell for eventuelle integreringstiltak.

Ved fortolkning av resultatene fra undersøkelsen er det svært viktig å være klar over at undersøkelsen ikke nødvendigvis gjenspeiler situasjonen for alle med polsk og baltisk bakgrunn som faktisk befinner seg i Norge. Situasjonen kan være svært forskjellig for personer med illegalt opphold i Norge, eller personer som er ansatt i utenlandske firmaer som tjenesteytere, sammenliknet med målgruppen for vår undersøkelse.

Målsetting med undersøkelsen

Denne undersøkelsen er basert på datagrunnlag fra to ulike datainnsamlinger. For det første fokusgrupper med polske arbeidsinnvandrere i seks norske byer, og for det andre en landsrepresentativ kvantitativ spørreundersøkelse blant arbeidsinnvandrere fra Polen og de tre baltiske landene.

Målsettingen med undersøkelsen er å få mer kunnskap om situasjonen til arbeidsinnvandrere fra Polen og de baltiske landene. Vi har undersøkt hvilke barrierer de opplever og hva de selv mener kan gjøres for å bedre sin egen situasjon i Norge. Undersøkelsen omhandler en rekke temaer som er relevant i et integreringsperspektiv, slik som norsk-kunnskaper, informasjonsbehov, familieforhold, tilpasning til norsk kultur, fremtidsplaner og motiver for å komme til Norge. Basert på en antakelse om at det som skjer på arbeidsplassen også har betydning for livet utenfor arbeidsplassen, fokuserer undersøkelsen også på arbeidstid, lønn og andre spørsmål knyttet til arbeidslivet.

For å få et bilde av hvilke utfordringer gruppen selv er opptatt av, og for å kunne fange opp eventuelle forskjeller i utfordringer og behov etter bosted, ble det først gjennomført fokusgrupper med polske arbeidsinnvandrere i seks byer spredt over hele landet (Oslo, Bergen, Trondheim, Gjøvik, Kristiansand og Oslo).

Deretter ble det gjennomført en kvantitativ spørreundersøkelse blant 1013 arbeidsinnvandrere fra Polen, Estland, Latvia og Litauen over hele landet. Formålet var å undersøke om tilbakemeldingene fra fokusgruppene kan generaliseres til å gjelde personer med polsk bakgrunn generelt, samtidig som vi ønsket å vite om utfordringene er de samme for arbeidsinnvandrere fra de baltiske landene som for arbeidsinnvandrere fra Polen. De tre baltiske landene ble valgt fordi det kommer relativt mange arbeidsinnvandrere derfra, og fordi de, som arbeidsinnvandrere fra Polen, som regel ikke behersker verken norsk eller engelsk.

Tall fra UDI viser en kraftig økning i arbeidsinnvandringen fra Romania og Bulgaria.² Dersom resultatene av spørreundersøkelsen viser at det bare er små forskjeller mellom de fire nasjonalitetsgruppene når det gjelder utfordringer og behov knyttet til integrering, kan det være grunn til å anta at utfordringene vil arte seg

² Det var 1800 gyldige arbeidstillatelser til arbeidsinnvandrere fra disse to landene per november 2007 mot cirka 700 på samme tidspunkt i 2006. (UDI:2007)

nokså likt også for arbeidsinnvandrere fra de to nye EU-landene Bulgaria og Romania.

Dersom utfordringer og behov derimot viser seg å være svært ulike mellom de fire nasjonalitetsgruppene, gir det lite mening å snakke om arbeidsinnvandrere fra de nye EU-landene i Øst-Europa som én gruppe. I så fall vil det trolig også måtte vurderes om det ikke er hensiktsmessig i større grad å tilpasse eventuelle tiltak til gruppenes særskilte behov, snarere enn å utvikle mer generelle ordninger og tiltak.

Når det gjelder bosted, kan vi allerede her slå fast at hvor i Norge respondentene bor, har liten eller ingen betydning for hvilke utfordringer man som arbeidsinnvandrer møter. Våre data tyder på at utfordringene i stor grad er de samme uavhengig av hvilken landsdel³ eller fylke den enkelte er bosatt i.

Fokusgrupper med polske arbeidsinnvandrere i seks byer

Hensikten med fokusgruppene var å få en bedre forståelse av hva polske arbeidsinnvandrere opplever som de viktigste utfordringene ved å bo og arbeide i Norge. Kvalitative metoder gir mulighet for å gå mer i dybden, forfølge interessante tilbakemeldinger og få bedre forståelse. Gjennom fokusgruppene ønsket vi å få en dypere forståelse av hvilke utfordringer og erfaringer polske arbeidsinnvandrere kan ha. Disse samtalen ble brukt for å utvikle noen hypoteser på feltet som kunne være utgangspunkt for en kvantitativ spørreundersøkelse som ble gjennomført i undersøkelsens trinn 2.

Ettersom deltakerne i fokusgruppene hadde polsk bakgrunn, og i mange tilfeller ikke behersket norsk, ble det gjort avtale med Synovate Polen om gjennomføring av fokusgruppene på polsk. Før fokusgruppene ble gjennomført, ble det utarbeidet en samtaleguide som ble oversatt til polsk. I forbindelse med utarbeidelse av samtaleguiden ble det gjennomført et arbeidsmøte i Oslo med deltakelse fra IMDi, Synovate Norge og de to intervjuerne fra Synovate Polen.

Deltakerne i fokusgruppene ble rekruttert av IMDi regionale enheter basert på deres kjennskap til det polske miljøet lokalt. Kriteriene for sammensetting av gruppene var blant annet at deltakerne skulle ha lovlig opphold i Norge, være i alderen 18–67 år og at det skulle være en viss andel kvinner. I tillegg ønsket vi at det skulle være spredning med hensyn til arbeidssted, bransje, sivilstatus og familiesituasjon. Det skulle være mellom seks og åtte personer i hver gruppe. Ingen av gruppene er representative for arbeidsinnvandrere fra Polen.

Fokusgruppene ble gjennomført i februar 2007 i lokalene til IMDi regionale enheter. Hver gruppe varte i litt over to timer. IMDi var til stede på alle fokusgruppene. Hensikten med dette var å kunne veilede intervjuerne på integreringsfaglige spørsmål og sikre kvaliteten. Medarbeiderne fra IMDi deltok imidlertid ikke aktivt i samtalen. Etter gjennomføring av fokusgruppene utarbeidet intervjuerne en rapport hvor tilbakemeldingene fra deltakerne ble oppsummert og analysert. (Synovate: 2007)

Den kvantitative spørreundersøkelsen

I den kvantitative spørreundersøkelsen inngår respondenter fra Polen, Estland, Latvia og Litauen. Årsaken til at spørreundersøkelsen ble begrenset til disse fire landgruppene, var ønsket om store nok landgrupper til å kunne identifisere statistiske forskjeller mellom landgruppene og/eller mellom Polen og de baltiske landene samlet. Dessuten var det av praktiske og økonomiske grunner ikke mulig å oversette spørreskjemaer og tilby intervju på mer enn fire forskjellige språk.

Utvalget ble trukket fra folkeregisteret. I hovedsak ble fire kriterier lagt til grunn for uttrekket. Trekket ble begrenset til personer født i Polen, Latvia, Litauen og Estland. Det ble trukket kun blant personer som har kommet til Norge som arbeidsinnvandrere eller familie-gjenforente til arbeidsinnvandrere⁴ i alderen 18 til 67 år, og som hadde ti år eller kortere botid.

3 Med landsdel menes i denne sammenheng IMDi regionsinndeling.

4 Personer som er familie-gjenforent til en norsk borger, er ikke med i undersøkelsen.

Størrelsen på landgruppene i nettoutvalget gjenspeiler størrelsen på landgruppene i populasjonen, men med en liten nedjustering av antall intervjuer fra Polen og en tilsvarende oppjustering av antall intervjuer fra de baltiske landene. Dette ble gjort for å sikre et tilstrekkelig tallgrunnlag fra de baltiske landene, som ellers ikke ville blitt stort nok ved full proporsjonalitet mellom antall intervjuer og størrelsen på landgruppene i populasjonen. I etterkant er landgruppene i nettoutvalget justert med statistiske vektorer slik at de får den påvirkning av totalresultatet som deres størrelse i populasjonen tilsier. Fordelingen av intervjuene er som følger:

meret har vært feil. Sannsynligvis er det reelle tallgrunnlaget bak oppnåelsen av de 1010 intervjuene mindre enn tallene tilsier, og følgelig responsraten en del bedre i praksis.

Den svært lave andelen som ikke ønsket å delta (syv prosent) og tilbakemeldingen fra intervjuerne, tyder på at det har vært enkelt å få respons i undersøkelsen når det først ble oppnådd kontakt med rette vedkommende på telefon. Synovate MMI opplevde at de fleste det ble oppnådd kontakt med, ønsket å fortelle om sine erfaringer og på den måten sikre et bedre kunnskapsgrunnlag på feltet. Det var en høyere andel personer fra Litauen enn blant de

Tabell 1: Fordeling av intervjuer mellom nasjonalitetsgruppene

Land	Data	Intervju	Svarnekt	Ikke svar/avtale	Totalt
Estland	Antall	62	7	72	141
	Prosent	44 %	5 %	51 %	100 %
Latvia	Antall	53	5	54	112
	Prosent	47 %	4 %	48 %	100 %
Litauen	Antall	198	109	211	518
	Prosent	38 %	21 %	41 %	100 %
Polen	Antall	697	55	824	1576
	Prosent	44 %	3 %	52 %	100 %
Totalt (antall)		1010	176	1161	2347
Totalt (prosent)		43 %	7 %	49 %	100 %

Til sammen 12 000 personer ble trukket ut fra folkeregisteret. Som det fremgår av tabell 1, ble 2347 personer forsøkt kontaktet på telefon. Ut fra disse 2347 forsøkene ble det gjennomført totalt 1013⁵ intervjuer i undersøkelsen, noe som gir akseptable 43 prosent svarandel. Bare syv prosent av frafallet i undersøkelsen skyldtes at respondentene ikke ville svare (ren nekt).

Den største delen av frafallet skyldtes at vi ikke har oppnådd kontakt med rette vedkommende i løpet av de fire til fem ukene undersøkelsen pågikk. Det er ikke mulig å vite hvor mange av telefonnumrene bak kategorien «ikke svar/avtale» det ikke har vært mulig å få tak i fordi de ikke har befunnet seg i Norge på tidspunktet undersøkelsen pågikk, eller fordi telefonnum-

øvrige nasjonalitetsgruppene som ikke ønsket å delta. Dette kan enten skyldes tilfeldigheter knyttet til selve intervjuingen, eller at denne gruppen faktisk er mer skeptisk til å delta i denne typen undersøkelser.

Som i alle utvalgsundersøkelser er resultatene beheftet med en viss statistisk usikkerhet som skyldes at vi kun har observert et utvalg av enheter, og ikke hele populasjonen. Denne usikkerheten kan imidlertid beregnes. Utregningen av feilmarginer forutsetter at vi har å gjøre med et enkelt, tilfeldig utvalg, eller i det minste at vi innenfor hvert stratum (for eksempel landbakgrunn) kan forutsette at tilfeldighetsmekanismen har gjort seg gjeldende. Generelt i denne undersøkelsen gjelder at resultatene er beheftet med en feilmargin på mellom 1,4 og 3,3 prosentpoeng. Feilmarginene for undergrupper er større.

⁵ Det er et avvik på tre respondenter i ringesystemet/ringefilen, som frafallsrapporten lages ut fra. Riktig antall respondenter i undersøkelsen totalt er 1013.

Tabell 2: Beregnede feilmarginer

Antall observasjoner	Prosentresultat							
	5/95	10/90	15/85	20/80	25/75	30/70	40/60	50/50
20	8.6	12.0	14.2	16.0	17.4	18.3	19.6	20.0
50	6.2	8.5	10.1	11.3	12.2	13.0	13.9	14.1
75	5.0	6.9	8.2	9.2	10.0	10.6	11.3	11.5
100	4.4	6.0	7.1	8.0	8.7	9.2	9.8	10.0
150	3.6	4.9	5.8	6.5	7.1	7.5	8.0	8.2
200	3.1	4.2	5.0	5.7	6.1	6.5	6.9	7.1
250	2.8	3.8	4.5	5.1	5.5	5.8	6.2	6.3
300	2.5	3.5	4.1	4.6	5.0	5.3	5.7	5.8
400	2.2	3.0	3.6	4.0	4.3	4.6	4.9	5.0
500	1.9	2.7	3.2	3.6	3.9	4.1	4.4	4.5
600	1.8	2.5	2.9	3.3	3.5	3.7	4.0	4.1
700	1.6	2.3	2.7	3.0	3.3	3.5	3.7	3.8
800	1.5	2.1	2.5	2.8	3.1	3.2	3.5	3.5
900	1.5	2.0	2.4	2.7	2.9	3.1	3.3	3.3
1000	1.4	1.9	2.3	2.5	2.7	2.9	3.1	3.2

Tabellen ovenfor angir tilnærmede anslag for feilmarginene ved ulike resultater.⁶ De eksakte feilmarginene kan være både større og mindre enn dem som er angitt i tabellen. De tabulerte verdiene vil imidlertid som regel gi en god indikasjon på pålitelighetsnivået til de enkelte resultater.

Prosentresultatet pluss/minus feilmarginen i tabellen angir et såkalt 95 prosent konfidensintervall. Vi kan da med 95 prosent sikkerhet si at det dekker det sanne resultat.

Underveis i rapporten vil vi sammenlikne resultatene mellom ulike grupper. Når slike funn presenteres, er signifikansnivået minst 95 prosent. Dersom vi kommenterer mer usikre funn, vil det fremgå i fotnoter underveis.

1.3 Utvalgets sammensetting

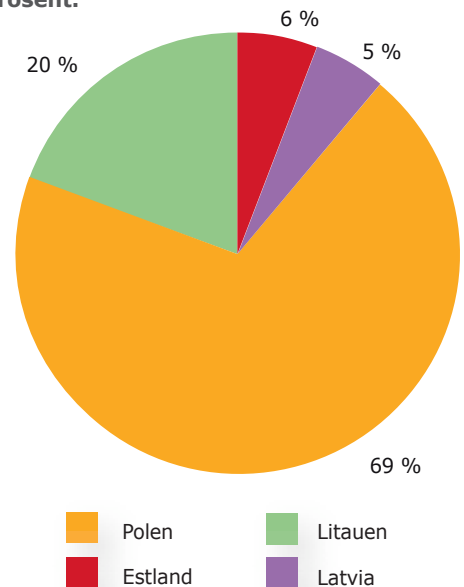
Vi vil nå gi en kort beskrivelse av hva som kjennetegner sammensettingen av de fire nasjonalitetsgruppene med hensyn til noen sentrale bakgrunnsvariabler som størrelse, kjønn, alder, botid og familiesituasjon. Hensikten er å gi leseren en forståelse av hva som

kjennetegner de ulike nasjonalitetsgruppene ettersom sammensettingen av gruppene er noe ulik, og dette har betydning for hvordan gruppene svarer senere i undersøkelsen.

Personer med polsk bakgrunn den klart største gruppen, og med kortest botid

Ifølge SSB var det registrert bosatt 18 834 personer med innvandrebakgrunn fra Polen per januar 2007. Tilsvarende tall for henholdsvis Estland, Latvia og Litauen var 952, 1007 og 3071 personer. (Kilde: SSB, Statistikkbanken)

Figur 1.1: Respondentene fordelt på fødeland. I prosent.

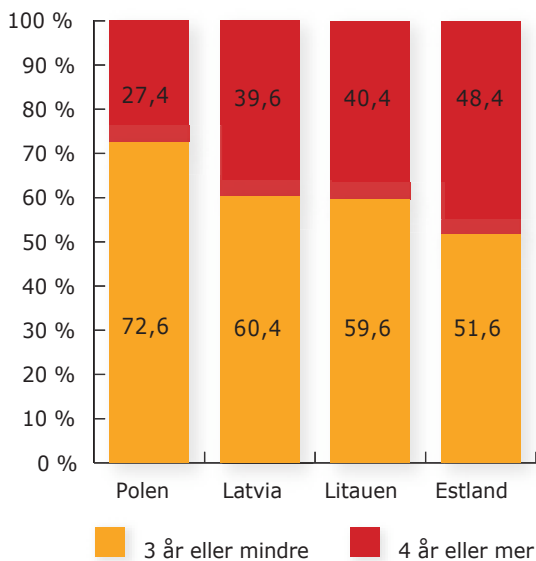


⁶ Mer eksakte anslag krever imidlertid omfattende spesialberegninger i hvert enkelt tilfelle – noe som ikke kan fremstilles i tabellform.

69 prosent av respondentene i vår undersøkelse er fra Polen, 20 prosent fra Litauen, seks prosent fra Estland og fem prosent fra Latvia. Denne fordelingen gjenspeiler størrelsen på landgruppene i populasjonen, men med en liten nedjustering av antall intervjuer fra Polen og en tilsvarende oppjustering av antall intervjuer fra de baltiske landene.

Dette forteller oss at det er store variasjoner mellom de fire nasjonalitetsgruppene som er med i denne undersøkelsen med hensyn til størrelse i utvalget. Den polske gruppen er desidert størst. Skyldes dette at de med polsk bakgrunn har bodd i Norge lenger enn de andre gruppene og at migrasjonen har foregått over en lengre tidsperiode?

Figur 1.2: Botid etter nasjonalitetsbakgrunn.



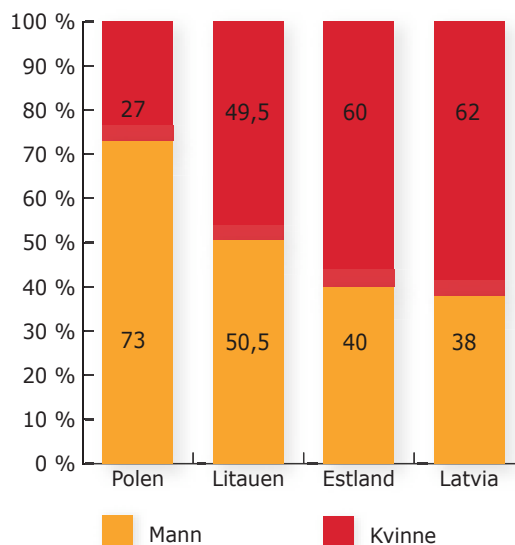
Figur 1.2 viser at det ikke er noen direkte sammenheng mellom lang botid⁷ og antallet bosatte fra de ulike nasjonalitetene. Tvert om viser figuren at de med polsk bakgrunn, som er den største gruppen, også har den høyeste andelen med kort botid, dvs. tre år eller mindre. Ellers ser vi at andelen med botid på tre år eller mindre er nokså lik for latviere og litauere, og lavest blant estere. Gjennomsnittlig botid blant respondentene varierte fra cirka tre år blant de polske respondentene, via cirka 3,5 år blant latviere og litauere, til cirka fire år for estere.

Vi har også undersøkt sammenhengen mellom botid registrert i folkeregisteret, og egenopp-gitt botid. Med unntak av for latviere var det for alle nasjonalitetsgruppene ett år eller mer forskjell mellom den registrerte botiden og den egenoppgitte botiden. For latviere var differansen kun cirka et halvt år, noe som tyder på at latviere registrerer seg i folkeregisteret relativt kort tid etter ankomst til Norge, sammenliknet med de tre andre nasjonalitetsgruppene.

Ulik kjønns- og aldersfordeling mellom de fire nasjonalitetsgruppene

Som det fremgår av figur 1.3, er et klart flertall av arbeidsinnvanderne fra Polen menn, mens flertallet i den estiske og latviske gruppen er kvinner. Blant respondenter fra Litauen er det tilnærmet like mange kvinner og menn.

Figur 1.3: Fordelingen av respondenter etter landbakgrunn og kjønn. I prosent.

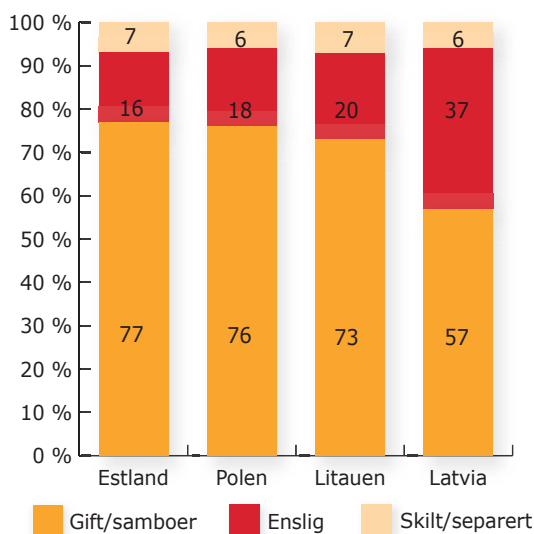


Latvierne har den laveste gjennomsnittsalderen med 31,5 år. Nesten halvparten av alle latviere i undersøkelsen er i aldersgruppen 18–29 år. Gjennomsnittsalderen blant litauere er omtrent som for latviere (31,7 år). Esterne har en gjennomsnittsalder på 33 år. De med polsk bakgrunn har den høyeste gjennomsnittsalderen, 35,7 år.

⁷ Egenopp-gitt botid.

Flest enslige i den latviske gruppen

Figur 1.4: Sivilstatus etter nasjonalitet. I prosent.



Figur 1.4 viser at esterne har den høyeste andelen gifte og samboere av alle nasjonalitetsgruppene, og samtidig den laveste andelen enslige. Av esterne som har en ektefelle, svarer ni av ti at ektefellen bor sammen med dem i Norge. Litt over halvparten av esterne har barn som er under 18 år, og de fleste bor sammen med barna sine i Norge. Den estiske gruppen ser dermed i stor grad ut til å bestå av familier, og de fleste bor med familien sin i Norge.

Respondenter med polsk bakgrunn har den nest høyeste andelen gifte/samboere av de fire nasjonalitetsgruppene, men gruppen har den laveste andelen som har ektefelle/samboer i Norge. Bare syv av ti oppgir at de bor sammen med ektefelle/samboer. Seks av ti respondenter fra Polen har barn som er under 18 år. Av dem som har barn, bor mer enn åtte av ti sammen med ett eller flere av barna i Norge. Det ser dermed ut som den polske gruppen i større grad består av personer med nær familie i hjemlandet. Som vi husker har respondenter med polsk bakgrunn høy gjennomsnittsalder, noe som kan bety at en del, særlig eldre, med familie i Polen synes det er vanskelig å bryte opp og flytte med hele familien til Norge.

Litauere ligger nokså midt på treet det gjelder andel gifte/samboere. Nesten alle responden-

tene med litauisk bakgrunn som har ektefelle/samboer, bor sammen med vedkommende i Norge. Litt over halvparten av respondentene fra Litauen oppgir at de har barn under 18 år. Av litauere med barn svarer mer enn åtte av ti at de bor sammen med ett eller flere av disse i Norge.

Bare seks av ti latviere svarer at de er gift eller har samboer. Latvierne har samtidig den høyeste andelen enslige av de fire nasjonalitetsgrupper som er med i undersøkelsen. Nesten alle respondentene med latvisk bakgrunn som oppgir å ha ektefelle/samboer, oppgir at vedkommende bor sammen med seg i Norge. Bare litt over halvparten av latvierne oppgir at de har barn som er under 18 år. Av disse svarer mer enn åtte av ti at de bor sammen med barna i Norge. Som vi nettopp har sett, har latvierne den laveste gjennomsnittsalderen av de fire gruppene. At latviere også i mindre grad er etablert med familie i Norge, tyder på at det i denne gruppen er flere som er i en etableringsfase, og at røttene til hjemlandet kanskje er noe svakere for denne gruppen enn de tre andre gruppene.

Forskjeller og likheter mellom gruppene

Gjennomgangen av sammensettingen av nasjonalitetsgruppene viser at det er til dels store forskjeller mellom dem med hensyn til størrelse og sammensetting.

Senere i rapporten kommer vi til å omhandle forskjeller og likheter i svarfordelingene mellom de ulike nasjonalitetsgruppene. Ved tolkning av slike nasjonalitetsspesifikke funn senere i rapporten er det viktig å være klar over at forskjellene i sammensetting av gruppene også påvirker hvordan gruppene svarer. Underveis i rapporten vil vi, der det er mest relevant, peke på hvordan slike forskjeller i sammensetting av gruppene påvirker hvordan gruppene svarer.

Oppsummering:

- For å løse utfordringene med mangel på arbeidskraft rekrutterer stadig flere bedrifter arbeidskraft fra utlandet. Etter EU-utvi-

delsen i mai 2004 har Norge etablert seg som det største mottakerlandet i Norden for arbeidsinnvandrere fra de nye EU-landene i Øst-Europa.

- Undersøkelsen er foretatt blant arbeidsinnvandrere fra Polen og de baltiske landene.
- Formålet med rapporten er å gi økt kunnskap om hvilke erfaringer og behov arbeidsinnvandrere selv har. Målet er at slik erfaringsbasert kunnskap skal være et bidrag til utformingen av rammebetingelsene for arbeidsinnvandring til fordel for den enkelte og for samfunnet som helhet.
- Undersøkelsen er basert på datagrunnlag fra to ulike datainnsamlinger. For det første fokusgrupper med polske arbeidsinnvandrere i seks norske byer, og for det andre en landsrepresentativ kvantitativ spørreundersøkelse blant 1013 arbeidsinnvandrere fra Polen og de tre baltiske landene.
- Det er til dels store forskjeller mellom de fire nasjonalitetsgruppene med hensyn til faktorer som størrelse, kjønn, alder, osv.

2 Motiver for å komme til Norge

I dette kapitlet skal vi se nærmere på hvilke motiver deltakerne i undersøkelsen har for å reise til Norge, i hvilken grad de oppsøker informasjon om Norge før de reiser hit, og hvordan selve migrasjonen foregår.

2.1 Mulighet for arbeid og god lønn viktigste motivasjon for å velge Norge

I fokusgruppene som ble gjennomført med polske arbeidsinnvandrere våren 2007, ble deltakerne spurt om deres motiver for å reise til Norge. Det kom frem at beslutningen om å reise til Norge for de fleste primært hadde bakgrunn i ønsket om å arbeide og tjene penger i Norge. I tillegg nevnte mange deltakere at den vanskelige situasjon i Polen, med lav sosial og økonomisk stabilitet, lav lønn og små muligheter for lønns- og karriereutvikling, påvirket beslutningen om å reise ut av landet for å arbeide. En kvinnelig deltaker i fokusgruppen i Oslo sa følgende om sin situasjon i Polen:

«Inntekten min som sykepleier på et sykehus var ikke høy nok til at jeg kunne overleve på den selv om jeg arbeidet 12 timers vakter pluss nattskift. Jeg var nødt til å bo sammen med min bestemor for å overleve.»

For de fleste deltakerne var det relativt tilfeldig at de reiste nettopp til Norge. Blant dem som hadde klare begrunnelser for å velge Norge, sa mange at beslutningen hadde sammenheng med utsiktene til en sikker jobb og god lønn. Noen fortalte at de hadde slekt eller venner som bodde i Norge, og at Norge derfor ble et naturlig valg. Mange av kvinnene fortalte at deres ektemenn hadde flyttet til Norge før dem, og at deres beslutning om å reise til Norge ble tatt etter at mennene hadde etablert seg med sikker jobb og inntekt.

Noen deltakere valgte Norge etter å ha sammenliknet forholdene her med forholdene i andre land. Faktorer som ble vektlagt som positive i Norge, var da et stabilt arbeidsmarked, høyt lønnsnivå, mindre konkurranse

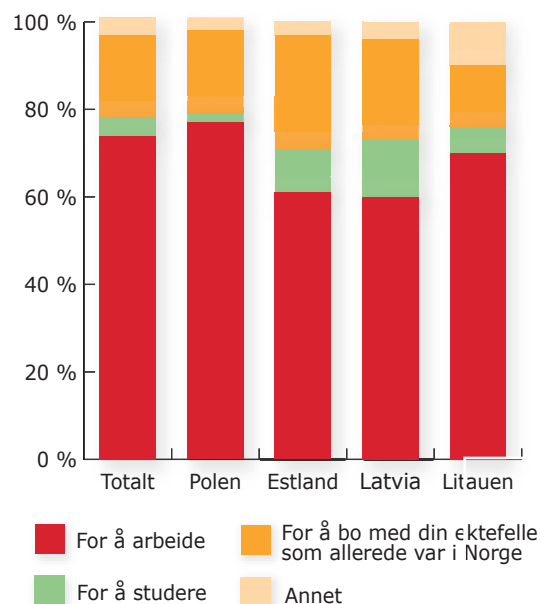
om arbeidsplassene, sosial trygghet og gode velferdsordninger. Vanlige land å sammenlikne med var England, Irland og Tyskland. Det var særlig blant bygningsarbeidere med fagutdanning og mange års erfaring med å jobbe i utlandet at beslutningen om å arbeide i Norge ble tatt etter en konkret sammenlikning med andre land. En mann som deltok i fokusgruppen på Gjøvik, uttalte følgende:

«Jeg har arbeidet utenlands i hele min yrkeskarriere. Først i Tyskland, deretter i Spania, men lønningene i Spania var ikke tilfredsstillende. Derfor søkte jeg arbeid i Norge.»

De fleste som kommer til Norge, kommer for å arbeide. Det ser vi av resultatene fra den kvantitative spørreundersøkelsen.

Figur 2.1: Begrunnelse for å komme til Norge etter nasjonalitet. I prosent.

Hvorfor kom du til Norge? Var det ...

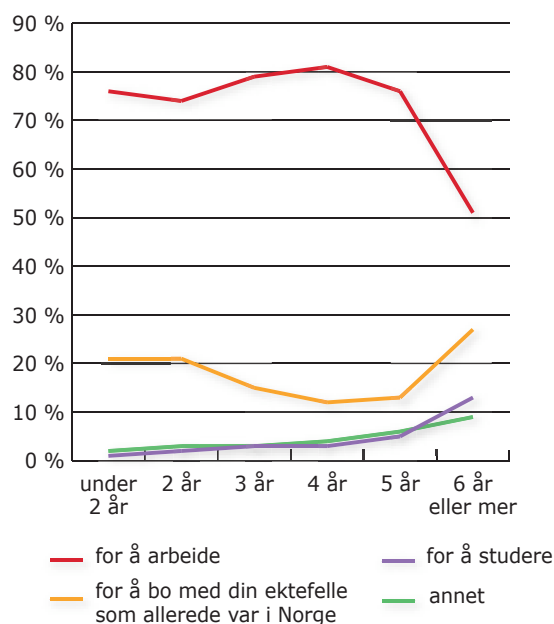


Figur 2.1 viser at nesten åtte av ti respondenter kom til Norge for å arbeide, mens nesten to av ti kom for å bo sammen med ektefelle som allerede var i Norge (familieinnvandring). Andelen som er kommet for å arbeide, er høyest i den polske gruppen, mens andelen som

er kommet via familieinnvandring, er lavest i den litauiske gruppen og høyest i den estiske. Til sammen fire prosent har kommet til Norge for å studere. Andelen studenter varierer mye mellom nasjonalitetsgruppene, fra bare to prosent i den polske gruppen til hele 13 prosent i den latviske.

Det er relativt få som oppgir andre grunner for å komme til Norge enn arbeid, familiegjengenforening eller studier. Unntaket er den litauiske gruppen. Tilbakemeldinger fra intervjukorpset tyder på at mange fra Litauen har kommet som au pair.

Figur 2.2: Egenoppgitt innvandringsgrunn etter botid. I prosent.



Figur 2.2 viser at andelen som er kommet til Norge for å arbeide, er høyest blant dem med mindre enn fem års botid. Andelen i denne gruppen er cirka åtte av ti. Blant dem som har bodd i Norge i mer enn seks år, synker andelen arbeidsinnvandrere til omkring fem av ti. Andelen som er kommet for å bo med ektefelle som allerede var i Norge, er størst blant dem med kort botid, mens andelen studenter og personer som har kommet av andre grunner, er størst blant dem med lang botid.

Det er også forskjeller mellom menn og kvinner når det gjelder hva de oppgir som årsak

til at de kom til Norge. Nesten alle mennene i utvalget, ni av ti, kom for å arbeide. Blant kvinnene er bildet mye mer sammensatt. Flest kvinner oppgir at de kom for å arbeide (45 prosent), men en nesten like stor andel kom også for å bo sammen med ektefellen sin (40 prosent). Andelen som kom til Norge for å studere, er betydelig høyere blant kvinner enn blant menn (henholdsvis åtte mot én prosent).

Andelen som oppgir å ha kommet til Norge for å arbeide, øker fra 71 prosent i aldersgruppen 18–29 år til 79 prosent i aldersgruppen 40–49 år. I alderskategorien 50–61 år synker den til 69 prosent. Andelen som er kommet på familiegjengenforening, er derimot høyest i den eldste alderskategorien (50 til 61 år). Ikke overraskende er det flest studenter i den yngste aldersgruppen.

Lite kunnskap om Norge før avreise

Et fellestrekk for de fleste av deltakerne i fokusgruppene var at de ikke på egen hånd søkte informasjon om forholdene i Norge før avreise. En mann som deltok i fokusgruppen i Oslo, sa følgende:

«Jeg oppsøkte ikke informasjon, fordi min svoger var i Norge allerede, og jeg kunne få informasjon fra ham.»

Lav grad av aktiv informasjonsinnhenting før avreise skyldtes at mange av deltakerne ikke syntes de hadde behov for informasjon, fordi de hadde arbeid, bolig og nettverk i Norge allerede før avreise. En annen grunn for ikke å søke informasjon i forkant var at beslutningen om å reise til Norge ble tatt svært raskt og at det ikke var tid til å innhente informasjon.

2.2 Mange får hjelp fra slekt og venner eller en arbeidsformidler når de etablerer seg

Ifølge deltakerne i fokusgruppene skjer migrasjonen fra Polen til Norge som regel gjennom «kjedemigrasjon» eller ved hjelp av en agent eller arbeidsformidler. Såkalt «kjedemigrasjon» kjennetegnes ved at de som ønsker å migrere,

får hjelp til å ordne praktiske forhold knyttet til arbeid, bolig, registrering og liknende av slektninger eller venner som allerede har kommet til Norge. I slike tilfeller reduseres barrierene mot å migrere ved at praktiske hindringer reduseres og at andre som allerede har reist, forteller om sine positive opplevelser. Ifølge deltakerne i fokusgruppene er det i slike tilfeller relativt vanlig at arbeidsinnvandreren ansettes i samme firma som slektningen eller vennen.

Deltakerne i fokusgruppene fortalte at det også er vanlig at migrasjonen skjer med hjelp fra en agent eller arbeidsformidler som ordner praktiske ting som å skaffe arbeids- og oppholdstillatelse og arbeid. Også en slik løsning senker ifølge deltakerne terskelen for å reise til Norge ved å redusere usikkerhetsmomentene knyttet til migrasjonen. Ulempen ved å benytte en agent eller arbeidsformidler er særlig at det følger økonomiske kostnader med å benytte slike tjenester.

Oppsummering:

- Fokusgruppene viser at beslutningen om å reise til Norge oftest har sammenheng med ønsket om å arbeide og tjene penger i Norge. For noen hadde beslutningen sammenheng med en vanskelig situasjon i Polen med lav lønn, lav sosial og økonomisk stabilitet og små muligheter for lønns- og karriereutvikling.
- 74 prosent av respondentene kom til Norge for å arbeide. Andelen som er kommet for å arbeide, er høyest i den polske gruppen.
- Det er store forskjeller mellom menn og kvinner når det gjelder hva de oppgir som årsak til at de kom til Norge. Nesten alle mennene i utvalget kom til Norge for å arbeide. Blant kvinnene er bildet mye mer sammensatt. Flest kvinner oppgir at de kom for å arbeide, men en nesten like stor andel kom for å gjenforenes med sin ektemann som allerede bodde i Norge.

3 Forholdene på arbeidsplassen

Arbeidsinnvandrere har en høy sysselsettingsgrad i Norge. Andelen som er i arbeid, er omtrent på nivå med den øvrige norske befolkning. Dette følger naturlig av at de fleste i denne gruppen kommer til Norge for å arbeide i et arbeidsmarked med høy grad av etterspørsel etter deres arbeidskraft. 74 prosent av de polske og baltiske respondentene i IMDis undersøkelse oppgir at de kom til Norge for å jobbe, mens 19 prosent kom for å bo sammen med ektefellen som allerede var i Norge. Det vanligste er at mennene kommer først og så følger kvinnene etter som familieinnvandrere.

I dette kapitlet vil vi se nærmere på hvem som er i arbeid og hvem som ikke er det, om de som er i arbeid får uttelling for sin kompetanse, hva slags arbeidsvilkår de har, hva slags tilknytning de har til det norske arbeidslivet, og hva som er de største utfordringene for denne gruppen innvandrere i det norske arbeidslivet.

Vi vil igjen presisere at utvalget i IMDis undersøkelse er trukket fra folkeregisteret. Dette innebærer at respondentene er i Norge på lovlig grunnlag, og at de har oppholds- og arbeidstillatelse i orden. Som vi skal se i dette kapitlet, har denne statusen mye å si for arbeidsinnvandrernes situasjon og uttelling i arbeidslivet. 97 prosent av de respondentene som er i arbeid, har en kontrakt med arbeidsgiver. 83 prosent av dem som er i jobb, er ansatt i et norsk firma, mens fem prosent er innleid fra et norsk leiebyrå. Dette innebærer at nesten 90 prosent av de spurte omfattes av de norske overgangsreglene som stiller krav til blant annet arbeidstid og lønn. Til sammenlikning bygger Fafos arbeids- og levekårsundersøkelse blant polakker i Oslo (Friberg og Tyldum, 2007) på en helt annen utvalgsmetode. Der inngår en langt større andel respondenter som er kommet som utstasjonerte tjenesteytere ansatt av utenlandske arbeidsgivere. Flere arbeider uten nødvendige tillatelser og befinner seg i det Friberg og Tyldum (2007) omtaler som i gråsonen av – eller i den illegale delen av – arbeidsmarkedet. Som vi vil komme nærme-

re tilbake til, har tilknytningsform til arbeidsmarkedet mye å si for arbeidsinnvandrernes situasjon i arbeidslivet og de videre analysene bør tolkes med dette i bakhodet.

3.1 Hvem er i jobb?

Ni av ti i utvalget vårt er i arbeid i Norge og nesten åtte av ti har fast jobb. Andelen som er i arbeid, varierer imidlertid mellom nasjonalitetsgruppene. 97 prosent av esterne er i jobb, mot 79 prosent av latvierne. Om lag 90 prosent av de polske og litauiske er i arbeid. Langt flere menn er i arbeid (97 prosent) sammenliknet med kvinner (78 prosent). Av dem som oppgir at de kom til Norge for å arbeide, er 96 prosent i arbeid. 88 prosent av dem som kom for å studere, er i arbeid, mens dette bare gjelder for 70 prosent av dem som kom for å bo sammen med ektefellen sin. Nesten ti prosent av utvalget er ikke i arbeid. I tabell 3.1 gir vi noen kjennetegn ved dem som er i arbeid og dem som ikke er i arbeid.

Tabell 3.1: Hva kjennetegner dem som er i arbeid, og dem som ikke er i arbeid?

Kjennetegn ved dem som er i arbeid ...	Kjennetegn ved dem som ikke er i arbeid ...
70 % er menn	81 % er kvinner
70 % er fra Polen	64 % er fra Polen
72 % bor med ektefelle i Norge	96 % bor med ektefelle i Norge
78 % kom til Norge for å arbeide	30 % kom til Norge for å arbeide
15 % kom til Norge for å bo med ektefelle som allerede var her	60 % kom til Norge for å bo med ektefelle som allerede var her
55 % har barn	72 % har barn
36 % bor ikke sammen med barn	7 % bor ikke sammen med barn

Blant dem som ikke har jobb, er det en overvekt av kvinner og nesten alle bor sammen med ektefellen sin i Norge. De færreste av disse kom til Norge for å arbeide. Over halvparten kom derimot til Norge først og fremst fordi ektefellen allerede var her. De fleste har dessuten barn som de bor sammen med i Norge. Det kan dermed synes som om den lille

gruppen som står utenfor arbeidslivet, i stor grad består av kvinner som har kommet som familieinnvandrere.

Av dem som er i arbeid, er det en overvekt menn. En stor andel av dem bor sammen med sin ektefelle i Norge. De aller fleste av dem kom til Norge for å arbeide. Omtrent halvparten har barn, men nesten fire av ti bor ikke sammen med barna sine. De to gruppene er nokså like med hensyn til utdanningsnivå, alder og landbakgrunn. Den videre analysen baserer seg hovedsakelig på den gruppen som er i arbeid.

3.2 Forholdet mellom yrke og kompetansebakgrunn

Arbeidsinnvandrere er ingen ensartet gruppe. De skiller seg fra hverandre blant annet med hensyn til hvor de kommer fra, oppholdsgrunnlag, utdanning, kompetansebakgrunn, familiesituasjon, aspirasjoner med sikte på et yrkesliv i Norge og faktisk tilknytning til arbeidslivet.

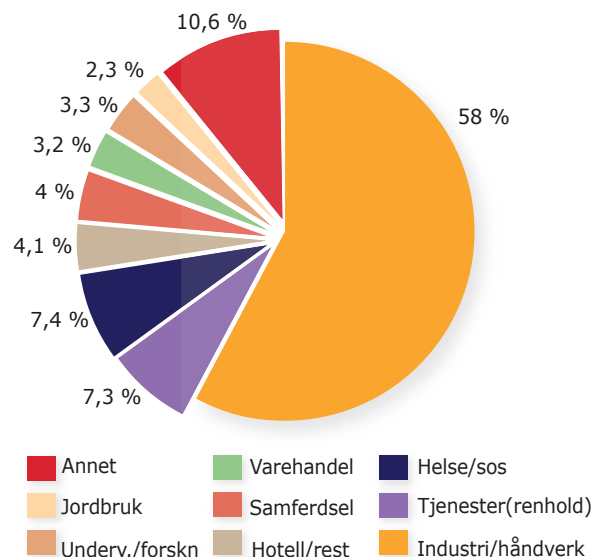
Det norske arbeidsmarkedet etterspør i dag arbeidskraft innenfor bestemte sektorer, som for eksempel petroleumsvirksomhet, helse og omsorg og bygg- og anleggsvirksomhet. Dette innebærer at ikke alle som kommer til Norge for å arbeide, vil få en jobb som er i tråd med den utdanning/yrkeserfaring de hadde med seg fra hjemlandet. En persons kompetansenivå, og forventninger til uttelling for denne, kan ha stor påvirkning på måten arbeidsinnvandrere opplever sin livssituasjon i Norge og det norske arbeidsmarkedet. Vi har derfor sett nærmere på hvilke bransjer de baltiske og polske respondentene arbeider innenfor, hva slags utdanning de har og i hvilken grad de opplever at deres arbeidsoppgaver og utdanning/kompetanse samsvarer.

Bransjetilknytning

Nesten seks av ti spurte arbeider innenfor industri/håndverks-sektoren. Ellers er respondentene spredt på en rekke ulike yrker hvor kategoriene helsevesen/sosialomsorg og forretningsmessig tjenesteyting, herunder ren-

hold, utgjør de nest største bransjene. Dette er illustrert i figur 3.1.

Figur 3.1: Bransjetilhørighet det siste året. Prosent. (N=916)



De polske respondentene har en mindre spredning på bransjespektret enn de baltiske. Nesten 70 prosent av de polske respondentene arbeider innenfor industri/håndverks-sektoren. Andelen er langt lavere (mellom 24 og 42 prosent) blant de baltiske respondentene. De baltiske arbeiderne hopper seg opp i mindre grad innenfor bestemte bransjer. De er overrepresentert i forhold til de polske innenfor helse- og omsorgssektoren, med hhv. 13-14 prosent av balterne mot bare fem prosent av de polske.

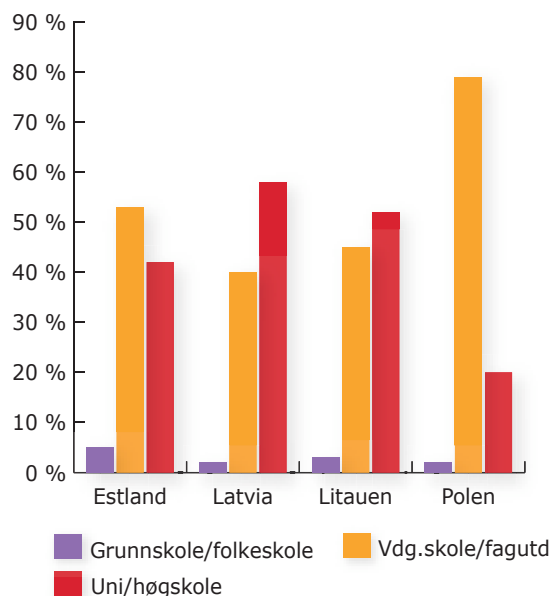
Menn er sterkt overrepresentert innenfor industri/håndverk, herunder bygg/anleggsarbeid. Kvinner er spredt på flere bransjer enn mennene, men er overrepresentert innenfor helsevesen/sosialomsorg og forretningsmessig tjenesteyting, herunder renhold. De arbeider også i større grad enn menn innenfor hotell og restaurant og undervisning/forskning. Et interessant spørsmål er hvorvidt de opplever at det er samsvar mellom arbeidet de utfører og den utdanning/kompetansebakgrunnen de har.

Utdanning/kompetansebakgrunn

Samtlige av de spurte har utdanning på grunnskole/folkeskole-nivå eller høyere. Jevnt over

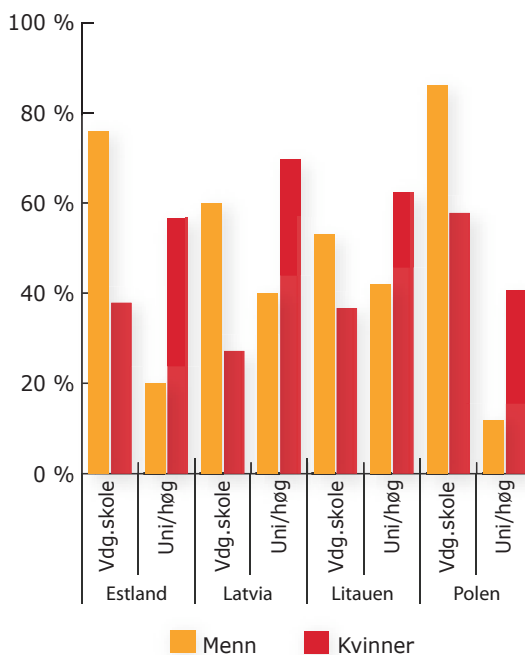
er respondentene fra de baltiske landene høyere utdannet enn de polske.

Figur 3.2: Høyeste fullførte utdanning, fordelt på landbakgrunn. Prosent. (N=1013)



Figur 3.2 viser at 79 prosent av de polske har videregående skole eller en fagutdanning som høyeste utdanning, mens 20 prosent har utdanning på universitets/høgskole-nivå. Andelen med utdanning på videregående skole-nivå er langt lavere blant de baltiske respondentene, samtidig som andelen med universitets/høgskole-utdanning er langt høyere. Over halvparten av de intervjuede fra Latvia og Litauen oppgir å ha utdanning fra universitet eller høgskole. Det er ingen sammenheng mellom utdanningsnivå og årsaker til å komme til Norge. En hovedvekt på om lag syv av ti oppgir at de kom til Norge for å arbeide, både blant de høyt utdannede og de med lavere utdanning. Andelen som oppgir at de hovedsakelig kom til Norge fordi ektefellen allerede bodde her (familiegjenforening), varierer heller ikke med utdanningsnivå. Det er videre ingen klar sammenheng mellom utdanningsnivå og bransjetilhørighet. Andelen med høy utdanning innenfor bygg/anleggs-sektoren er for eksempel omtrent like stor blant dem med høyere utdanning som blant dem med lavere utdanning eller fagutdanning.

Figur 3.3: Andel med videregående skole/fagutdanning eller universitet/høgskole som høyeste fullførte utdanning, fordelt på kjønn og landbakgrunn. Prosent. (N=1013)



Som det fremgår av figur 3.3, har mennene gjennomgående lavere utdanning enn kvinnene. Uansett fødeland har kvinnene en større andel med høy utdanning enn mennene. De baltiske kvinnene har dessuten høyere utdanning enn de polske. En overvekt av de baltiske kvinnene har universitets/høgskole-utdanning.

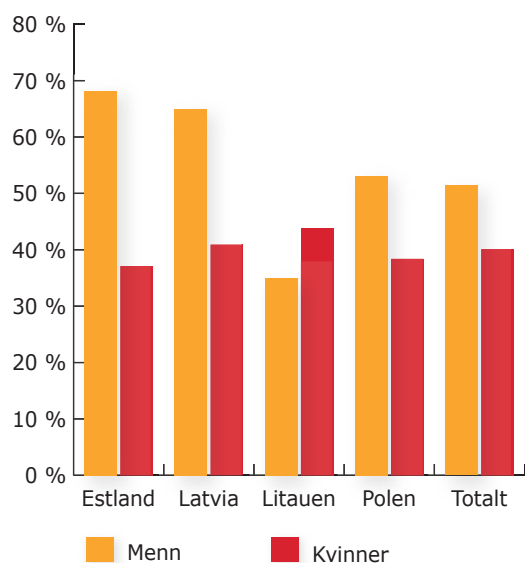
De med høyest utdanning opplever minst samsvar mellom arbeidsoppgaver og egen kompetanse

Et viktig spørsmål er i hvilken grad arbeidsinnvanderne får uttelling for sin medbrakte kompetanse i arbeidslivet. Ny forskning viser at en stor andel av de polske arbeidsinnvanderne ikke får uttelling for sin medbrakte kompetanse og utdanning i det norske arbeidslivet. Friberg og Tyldum (2007) snakker om «brain waste» når de dokumenterer at særlig de med høyere utdanning ikke får brukt sin kompetanse i Norge.

Vi spurte respondentene i hvilken grad de opplevde å ha arbeidsoppgaver som passet med deres utdanning og kompetanse. Nesten halvparten, 48 prosent, av de spurte svarte at de har arbeidsoppgaver som passer helt

med deres utdanning og kompetanse. Legger vi til dem som mener at egen utdanning og kompetanse passer delvis i forhold til faktisk arbeid, kommer vi opp i nesten 70 prosent. Vår undersøkelse viser dermed at det er en relativt stor andel av arbeidsinnvandrere innenfor det vi kan kalle for «det regulerte arbeidslivet» som opplever stor grad av samsvar mellom den kompetansen de har og den jobben de utfører. Det er imidlertid en ikke ubetydelig andel på 20 prosent som svarer at det ikke er samsvar mellom deres kompetanse og yrke i det hele tatt. Andelen som mener det er minst samsvar, er størst blant polske og litauiske respondenter, uavhengig av kjønn. Figur 3.4 viser andelen som opplever at de har arbeidsoppgaver som passer helt med deres utdanning og kompetanse etter landbakgrunn og kjønn.

Figur 3.4: Andel som opplever at de har arbeidsoppgaver som passer helt med deres utdanning og kompetanse, etter landbakgrunn og kjønn. Prosent. (N=917)



Opplevelsen av samsvar mellom kompetansebakgrunn og yrke er som figuren viser, størst blant mennene. Dette henger trolig sammen med at mennene gjennomgående har lavere utdanning enn kvinnene. De med videregående skole eller en fagutdanning som høyeste utdanning opplever større grad av samsvar mellom yrke og kompetanse enn de som har høyere utdanning fra universitet eller høgskole. Det kan med andre ord synes som det er en

lavere andel som får uttelling for sin kompetansebakgrunn blant dem med høyest utdanning.

I hvilken grad en persons utdannings/kompetansebakgrunn samsvarer med det yrket personen utøver i Norge, varierer. Det er imidlertid viktig å peke på at det, selv for dem som opplever liten grad av samsvar, i stor grad kan oppleves som positivt å komme til Norge. En polsk kvinnelig deltaker i fokusgruppeintervjuene sa følgende:

«Å arbeide som en renholder her gjør at jeg tjener mer penger enn jeg noen gang ville gjort i Polen.»

Det norske lønnsnivået synes med andre ord langt på vei å kompensere for det negative knyttet til å utføre arbeid man er overkvalifisert for.

3.3 Arbeidsvilkår

Det har de siste årene vært store diskusjoner knyttet til sosial dumping og underbetaling av arbeidsinnvandrere fra de nye EU-landene. En undersøkelse av arbeids- og levekår blant polske arbeidsinnvandrere i Oslo-området (Friberg og Tyldum, 2007) avdekker at mange polske arbeidere blir utnyttet i det norske arbeidslivet. Forskerne peker på problemer som manglende arbeidskontrakter, lange arbeidsdager og lave lønninger. Særlig gjelder disse problemene for arbeidere tilknyttet utenlandske firmaer eller utenlandske mellommenn. Alsos og Ødegård (2007) har undersøkt forholdene i petroleumsindustrien og finner at kun ti prosent av de polske arbeiderne som oppga at de var faglærte, ble lønnet som faglærte.

Også i vår undersøkelse har vi sett nærmere på arbeidsvilkårene til arbeidsinnvandrerne. Hvordan opplever de sitt lønnsnivå? Opplever de forskjellsbehandling fra arbeidsgiver? Har de en kontrakt? Jobber de innenfor normal arbeidstid? Hvilken betydning har type tilknytning til arbeidslivet for arbeidsvilkårene?

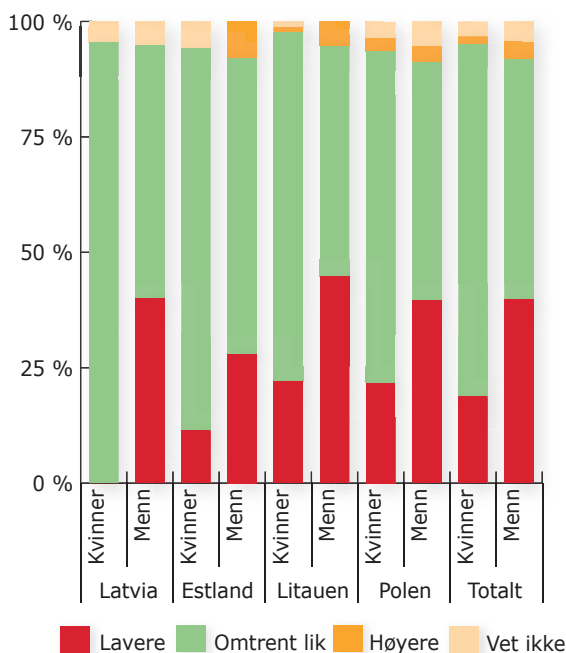
Polske og litauiske arbeidere opplever størst lønnsforskjeller

Høye lønninger sammenliknet med i hjemlandet er en av de viktigste drivkreftene arbeidsinnvandrere fra de nye EU-landene har for å komme til Norge. Det norske lønnsnivået er også med på å påvirke tilfredsheten med å leve i Norge. Fokusgruppesamtalene ga et klart inntrykk av at mange polske arbeidsinnvandrere opplever en følelse av økonomisk trygghet de ikke har opplevd i hjemlandet. Lønnsnivået gjør det ikke bare mulig å dekke levekostnadene, men tillater i tillegg et forbruk til mindre nødvendige ting, eller gir dem en mulighet for å spare opp penger eller sende penger hjem for å bedre levekårene for familien i hjemlandet. Mange ga uttrykk for at de var glade for å slippe å bekymre seg over om de skulle være i stand til å betale sine regninger, hvordan de skulle dekke uforutsette utgifter og så videre. Dette understrekes av en polsk kvinne bosatt i Oslo:

«Jeg føler meg trygg fordi jeg kan ta meg råd til å føre et normalt liv her. Hvis jeg ødelegger skoene mine for eksempel, så går jeg bare til butikken og kjøper et nytt par selv. I Polen, hvis jeg ødela skoene mine, måtte jeg bruke dem gjennom hele vinteren fordi jeg ikke hadde råd til å kjøpe meg nye.»

Vi vet ikke eksakt hva respondentene i den kvantitative undersøkelsen tjener. Vi spurte imidlertid om respondentene trodde deres egen lønn var høyere, lavere eller omtrent lik lønnen til nordmenn med tilsvarende jobb som det de hadde selv. Svarene viser at mange arbeidsinnvandrere mener seg lønnsmessig forskjellsbehandlet i det norske arbeidslivet. Over en tredjedel av de intervjuede baltiske og polske arbeidsinnvandrerne opplever at de har en lønn som er lavere enn nordmenn med tilsvarende jobb som de har selv. Flertallet, seks av ti, mener imidlertid at lønnen de har, er omtrent lik sine norske kollegers lønn.

Figur 3.5: Andelen som opplever sin egen lønn å være lavere, omtrent lik eller høyere enn nordmenn som har tilsvarende/samme jobb som dem selv, fordelt på landbakgrunn og kjønn. Prosent. (N=917)



Som det fremgår av figur 3.5, opplever polakker og litauere i større grad enn estere og latviere å bli dårligere betalt enn norske kolleger de kan sammenlikne seg med. Dette kan selvsagt være et uttrykk for faktiske forskjeller. En annen mulig årsak til dette kan være at en langt større andel polakker og litauere enn estere og latviere har kommet til Norge de siste årene.⁸ Det er dermed sannsynlig at respondenter fra Polen og Litauen har et større nettverk av egne landsmenn som har gjort seg erfaringer med norsk arbeidsliv enn de andre gruppene. Dette kan ha gitt dem andre forventninger enn esterne og latvierne, og en mer utbredt skepsis med tanke på potensiell utnyttning.

Figuren viser også at kvinner opplever større grad av rettferdighet med hensyn til lønn enn menn. Nesten åtte av ti kvinner mot drøye fem av ti menn mener de tjener omtrent tilsvaren-

⁸ Tall fra SSB viser at nettoinnvandringen fra alle disse fire landene har vært stigende de siste fem årene, men at den har vært særlig stor for Polen og Litauens del. I 2003 var nettoinnvandringen fra Polen på 288 og fra Litauen på 140 personer. I 2006 var tallene 6840 og 1096. Nettoinnvandringen fra Estland og Latvia har vært langt mer beskjeden, med henholdsvis seks og 60 personer i 2003 og 168 og 205 personer i 2006.

de sine norske kolleger. Knappe 20 prosent av kvinnene mener de tjener mindre enn sine norske kolleger, mens nær 40 prosent av mennene hevder det samme. Dette henger tett sammen med bransjetilhørighet. Andel som opplever at lønnen er omtrent tilsvarende sine norske kollegers lønn, er størst innenfor sektorer med kvinnedominans, som helse/sosial, undervisning/forskning og varehandel/butikk. Utdanningsnivå spiller ikke inn på opplevelsen av om egen lønn er sammenliknbar med norske kollegers lønn.

Respondenter fra Polen føler seg mest urettferdig behandlet i norsk arbeidsliv

Vi spurte også respondentene i hvilken grad de opplevde at arbeidsgiver behandlet dem på samme måte som norske arbeidstakere, og om de opplevde at personer fra deres hjemland generelt ikke blir behandlet rettferdig i norsk arbeidsliv.

Hele 86 prosent av de intervjuede sier seg helt eller delvis enig i at deres egen arbeidsgiver behandler dem på samme måte som deres norske kolleger.

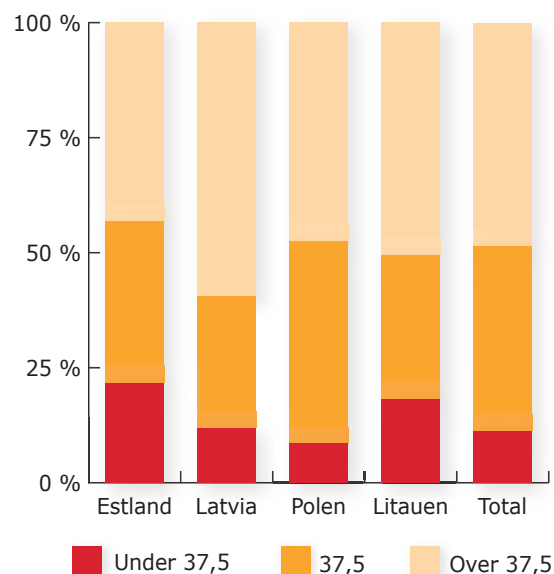
Likevel svarer drøyt halvparten (53 prosent) av de spurte at de er helt eller delvis enig i at personer fra deres hjemland generelt ikke blir behandlet rettferdig i norsk arbeidsliv. Det er i særdeleshet de polske arbeiderne som sier seg helt enig i dette.

Det kan tolkes som at selv om de fleste respondentene våre opplever ryddige arbeidsforhold og opplever å bli rettferdig behandlet, kjenner mange av dem til at det skjer en del forskjellsbehandling av egne landsmenn på norske arbeidsplasser. Dette kan kanskje dreie seg om personer med andre tilknytningsformer til arbeidslivet enn hva vårt utvalg har.

Kvinner har kortere arbeidstid enn menn

I henhold til arbeidsmiljøloven kan en arbeidstaker arbeide opptil 40 timer per uke. En del bransjer er imidlertid omfattet av tariffavtaler som setter grenser på maks 37,5 timer per uke.

Figur 3.6: Andel som arbeider under 37,5 timer per uke, 37,5 timer per uke eller mer, etter landbakgrunn. Prosent. (N=917)

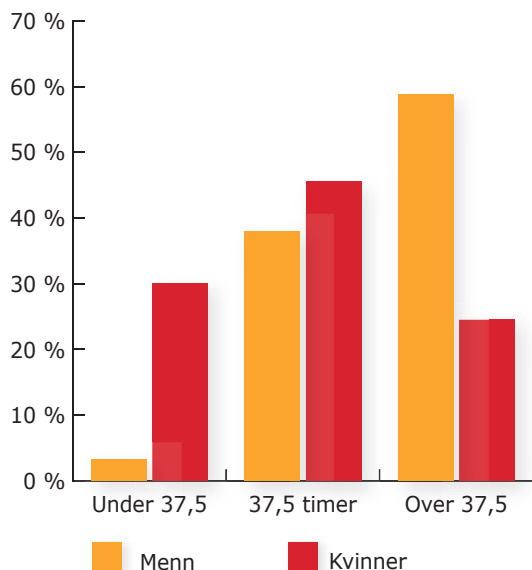


Vi ser av figur 3.6 at fire av ti respondenter oppgir at de har normalarbeidstid på 37,5 timer per uke. I vårt utvalg oppgir nesten halvparten at de jobber mer enn 37,5 timer i uken. Kun et lite mindretall på 11 prosent oppgir at de arbeider mindre enn 37,5 timer per uke.

Selv om mange arbeider mer enn «normalarbeidstid», er andelen som arbeider svært mye, relativt lav. Under 20 prosent av respondentene oppga for eksempel at de arbeider mer enn 45 timer i uken, mens andelen som arbeider 60 timer eller mer, var seks prosent.

Det er ingen store forskjeller mellom respondenter fra de ulike landene med hensyn til arbeidstid. Andelen som arbeider mindre enn normal arbeidstid, er imidlertid noe lavere blant polske respondenter enn i de andre gruppene. Andelen som arbeider over 37,5 timer per uke, er dessuten noe høyere blant latvierne enn de andre. Forskjellen er imidlertid ikke så stor at sammenhengen er statistisk signifikant.

Figur 3.7: Andel som arbeider under 37,5 timer per uke, 37,5 timer per uke eller mer, etter kjønn. Prosent. (N=917)



Som vi ser i figur 3.7, er det først og fremst menn som har lange arbeidsdager. Andelen som arbeider over 37,5 timer i uken, er over dobbelt så stor blant menn som blant kvinner. Det er nesten ingen menn som arbeider mindre enn normal arbeidsuke, mens en tredjedel av kvinnene oppgir dette. Dette er i tråd med Friberg og Tyldums (2007) funn om at mange kvinnelige arbeidsinnvandrere er undersyssette.

Videre finner vi at typiske trekk ved dem som arbeider over 37,5 timer per uke, er at de ikke bor sammen med sin ektefelle i Norge, ikke bor sammen med barn og at de ikke har høyere utdanning. Nær 60 prosent av de ansatte innenfor industri, herunder bygg/anlegg, jobber over 37,5 timer i uken, og nesten ingen jobber mindre enn 37,5.

Ansettelsesforholdene har betydning for arbeidsvilkårene

Som vi har sett i de foregående avsnittene, opplever de færreste av respondentene i vår undersøkelse dårlige arbeidsforhold eller grov utnyttning på arbeidsplassen. Dette henger mest sannsynlig sammen med at de fleste av de intervjuede enten er ansatt i et norsk firma eller innleid fra et norsk leiebyrå. Kun én prosent er ansatt i et utenlandsk firma. Nesten

alle (97 prosent) har dessuten en kontrakt med arbeidsgiver som regulerer arbeidsforholdet.

Ifølge Friberg og Tyldum (2007) har tilknytningen til arbeids/oppdrags-giver i Norge større betydning for lønnsnivået og arbeidsforholdene enn bransjetilhørighet. De som arbeider legalt for norske virksomheter, er underlagt overgangsordningene og står i en gunstigere posisjon i arbeidslivet enn utstasjonerte arbeidere ansatt i utenlandske firmaer. Ifølge Friberg og Tyldum (2007) får de som jobber illegalt, og særlig de som jobber illegalt for utenlandske arbeidsgivere, langt lavere lønn og er kjenne-tegnet av langt dårligere arbeidsvilkår.

Dette skillet mellom utenlandske og norske arbeidsgivere ble også understreket av flere av deltakerne i fokusgruppeintervjuene. En polsk mann bosatt i Kristiansand sa følgende:

«Man bør unngå polske byråer. Dersom man virkelig trenger å bruke formidlere, så bør man i hvert fall gå til et norsk firma.»

Enkelte fokusgruppedeltakere pekte også på at det å arbeide gjennom et utenlandsk formidlingsbyrå kan ha en negativ psykologisk dimensjon ved at arbeiderne opplever å være på et arbeidssted midlertidig. Dette midlertidige aspektet ved arbeidsforholdet kan føre til at det blir vanskeligere å knytte bånd med de andre kollegene på arbeidsplassen. Som et resultat av alle disse faktorene kan det å arbeide gjennom en utenlandsk formidler skape en psykologisk barriere mot å bosette seg i Norge på mer permanent basis.

Det å være ansatt av en norsk arbeidsgiver anses av de fleste deltakerne i fokusgruppene å være et mål for mange arbeidsinnvandrere, ettersom det innebærer bedre lønn og en tryggere arbeidshverdag hvor de opplever tilhørighet og ordnete forhold. En barriere mot norsk ansettelse er manglende kunnskaper i norsk og engelsk. Ifølge en del deltakere i fokusgruppene velger enkelte etter en stund å etablere seg som selvstendig næringsdrivende for å komme ut av uryddige og kanskje illegale arbeidsforhold. Ti prosent av respondentene i den kvanti-

tative undersøkelsen oppga å være selvstendig næringsdrivende. Vi vet ikke hva som var motivet deres for å etablere seg som selvstendige. Andelen selvstendige øker imidlertid i takt med botiden. Dette kan skyldes at det å etablere seg som selvstendig næringsdrivende krever en viss kjennskap til blant annet rettigheter og plikter i arbeidslivet, nettverk og kundekrets. Videre er andelen selvstendig næringsdrivende størst blant respondenter bosatt på Østlandet. Det var også kun i fokusgruppen i Oslo at det deltok personer som var selvstendig næringsdrivende. Dette kan komme av at det var Oslo de første polske arbeidsinnvandrerne kom til, allerede før Polen ble med i EU.

Det er imidlertid viktig å understreke at selv om de fleste som arbeider innenfor et regulert og legalt arbeidsliv, ikke selv opplever å bli utnyttet, kan det likevel foregå en viss grad av utnyttning av arbeidsinnvandrere også på norske arbeidsplasser. Til tross for at de ansatte i norske firmaer er bedre stilt enn utstasjonerte, viser forskningen at det for alle gruppene skjer omfattende brudd på de lovfestede minstelønnsbestemmelsene og at svært mange betales langt dårligere enn sine norske kolleger. En mannlig polsk arbeider på Gjøvik sa det slik:

«Jeg er en arbeider med 20 års arbeidserfaring, en god ekspert i det jeg driver med, og jeg vet i dag hva jeg har krav på av min norske arbeidsgiver, hva som er minimumslønn og hva som er startlønn; firmaet gir meg den laveste lønna som er mulig. Jeg er dyktigere enn en nybegynner som har jobbet i tre-fire år, men han har samme lønn som meg, kanskje har jeg til og med lavere lønn enn ham.»

Fokusgruppeintervjuene med polske arbeidere ga også et inntrykk av at sannsynligheten for å bli utnyttet av arbeidsgiver kan være særlig stor for dem som arbeider på mindre steder, langt unna de største byene og som ikke har tilknytning til et polsk samfunn lokalt. I slike situasjoner mente flere at det er lettere å bli utnyttet blant annet fordi tilgangen til objektiv og riktig informasjon om rettigheter og plikter i arbeidslivet er mindre. Mangelfulle norskkunnskaper gjør det ekstra vanskelig å benytte

norske kolleger som informasjonskilde dersom et polsk arbeidsfelleskap ikke er til stede.

Stort behov for informasjon og norskkunnskaper

En viktig årsak til at arbeidsinnvandrere fra de nye EU-landene kan oppleve å bli utnyttet i norsk arbeidsliv, er kombinasjonen av mangelfulle norskkunnskaper, mangelfulle kunnskaper om rettigheter og plikter i arbeidslivet og manglende kjennskap til hvordan det norske arbeidslivet fungerer. Å bli utnyttet på arbeidsmarkedet gjøres også enklere ved at mange av arbeidsinnvandrerne i begynnelsen er svært ivrige etter å starte med å jobbe og tjene penger, og derfor er mindre opptatt av å kontrollere innholdet i kontraktene de signerer. Det er altså ikke alltid slik at en kontrakt i seg selv sikrer en arbeidstaker mot å bli utnyttet. Kontraktene er dessuten ofte skrevet på norsk slik at mange ikke forstår innholdet i dem.

I fokusgruppesamtalene kom det frem at mange polske arbeidsinnvandrere mangler grunnleggende kunnskap om norsk arbeidsliv og hvilke rettigheter og plikter som gjelder. En del er ikke engang klar over om de arbeider legalt eller ikke. Mange vet for eksempel ikke at de bør ha en arbeidskontrakt med arbeidsgiver, når de bør motta en arbeidskontrakt eller hvorvidt de faktisk har en skriftlig arbeidskontrakt. Noen vet ikke om arbeidsgiver betaler inn skatt og avgifter. I frykt for å miste jobben kvier mange seg for å spørre arbeidsgiver om sine arbeidsforhold. En kombinasjon av frykt for å bli sendt hjem og frykt for å si imot sjefen gjør at mange gjerne godtar dårligere betingelser enn de har krav på. En polsk mann i Narvik sa følgende:

«Vi ante ikke hvordan forholdene var her, ikke noe informasjon i det hele tatt. Sjefen vår sa at kontrakt ikke var viktig. Vi spurte vennene våre og fikk vite at man trengte en eller annen kontrakt. Vennene våre hadde mer informasjon enn oss. De hadde jobbet i Narvik før. De arbeidet med nordmenn. En av dem lærte seg norsk og fant ut at arbeidsgivere ikke kan oppføre seg på den måten.»

Av dem som har kontrakter, er det dessuten en del som ikke vet hva en kontrakt bør inneholde. Mange vet ikke hva minimumslønnen innenfor sitt arbeidsfelt er, hva som er gjeldende lønnsnivå innenfor ulike sektorer, om de har rett til sykepenger, feriepenger, varigheten av arbeidskontrakten og så videre. Fokusgruppeintervjuene ga et klart inntrykk av at en del arbeidsgivere er lite villige til å gi arbeiderne nødvendig og grunnleggende informasjon på et språk arbeiderne forstår, og at dette virker lite motiverende på arbeidsinnvandrerne. Ofte vet de ikke hva slags informasjon en lønns- og skatt slipp skal inneholde, hvorvidt regler for lønn og skatt følges og om deres plikter og rettigheter faktisk overholdes. En mannlig polsk arbeider på Gjøvik sa det slik:

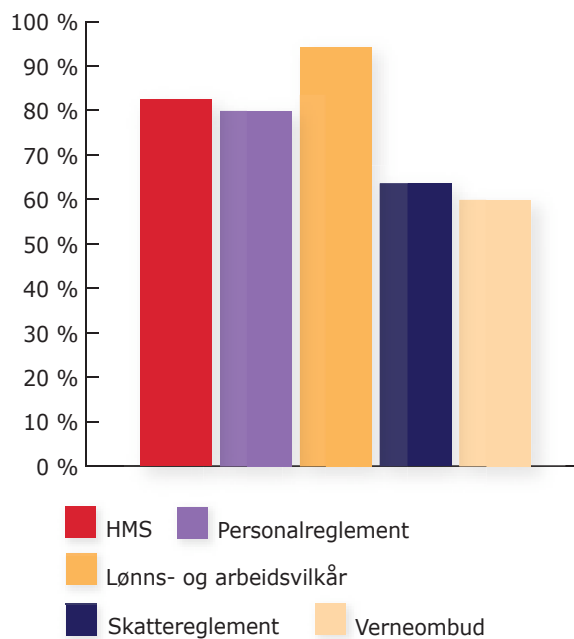
«Noen får en lønns-spesifikasjon, og der står det at en viss sum overføres til pensjonen deres. Jeg får ikke noe sånt på mitt arbeidssted, og det synes jeg er litt rart. Blir forsikringer betalt? Sannsynligvis ikke, så det er ikke veldig motiverende for meg å arbeide her. Når jeg ikke får det jeg har krav på, så sier jeg nei takk. Jeg arbeider til våren så drar jeg hjem igjen. Jeg vil jobbe på lovlig grunnlag. Og jeg vil være sikker på at disse pengene vil være der for meg når jeg blir gammel.»

Gjennom fokusgruppene kom det også frem at det er mye usikkerhet knyttet til hvilke prinsipper som ligger til grunn for varigheten av arbeidstillatelser, og hva som skal til for å få fornyelser. Informantene mente at saksbehandlingen tar for lang tid, ofte flere måneder. Av og til må de jobbe illegalt i påvente av en lengre arbeidstillatelse. Arbeidstillatelsens lengde og/eller varigheten på kontrakten med arbeidsgiver trekkes frem som svært viktig for følelsen av trygghet og for å legge videre planer for et liv i Norge. Dette ble fremhevet slik av en mannlig polsk arbeider i Narvik:

«Det viktigste nå er å ha en jobb som varer til neste år. Jobben jeg har nå, varer til mai-juni. Det er ikke slik at jeg kan si til kona mi nå: 'Forlat alt hjemme og kom'. Jeg må ha en kontrakt som varer i minst ett år.»

Vi spurte respondentene i den kvantitative undersøkelsen om de hadde fått informasjon om HMS-reglement, personalreglement, lønns- og arbeidsvilkår, skatteregler og hvem som var verneombud ved arbeidsplassen etter at de begynte å jobbe der de jobber nå. Vi spurte ikke om innholdet i og kvaliteten på den informasjonen som arbeiderne oppgir å ha fått av sin arbeidsgiver. Figur 3.8 viser at en relativt stor andel oppga at de hadde fått viktig informasjon fra arbeidsgiver etter at de begynte å arbeide der de jobber nå.

Figur 3.8: Andel som oppgir å ha fått informasjon om HMS-reglement, personalreglement, lønns- og arbeidsvilkår, skatteregler og hvem som er verneombud, etter at de begynte å jobbe der de arbeider nå. Prosent. (N=825)



Over 90 prosent hadde fått informasjon om lønns- og arbeidsvilkår, om lag 80 prosent hadde fått informasjon om HMS- og personalreglement, mens om lag 60 prosent hadde fått informasjon om hhv. skattereglement og hvem som var verneombud ved bedriften.

Mens deltakerne i fokusgruppene understreket at mange arbeidsinnvandrere får for lite informasjon om rettigheter og plikter i arbeidslivet, tyder resultatene fra den kvantitative undersøkelsen på at mange arbeidsinnvandrere får mye informasjon fra sin arbeidsgiver. Vi tror denne forskjellen skyldes at deltakerne i fokus-

gruppene har en noe videre tilknytningsform til det norske arbeidsmarkedet, og at de i større grad enn deltakerne i spørreundersøkelsen har henvist til erfaringer de har hørt om gjennom andre arbeidsinnvandrere.

Som vi skal se nærmere på i kapittel 5, mener en stor andel av respondentene at de har behov for mer norskkunnskaper. Hele 70 prosent av de spurte oppga at de var helt eller delvis enig i at de har behov for bedre norskkunnskaper for å fungere godt i jobben. Mye tyder imidlertid på at arbeidsgivere ikke ser det som sin oppgave å sørge for at arbeidstakerne lærer seg norsk. Under halvparten (47 prosent) av de spurte oppgir at de har fått informasjon om muligheter for å delta på norskkurs av arbeidsgiver etter at de begynte i den jobben de har nå.

Som en følge av manglende norskkunnskaper etterspør mange av informantene i fokusgruppene grunnleggende informasjon om rettigheter og plikter på polsk. De savner også mer informasjon på eget språk om institusjoner eller organisasjoner som kan gi råd og trygghet dersom de blir utnyttet av arbeidsgiver.

Fagforeningenes rolle

Det er en generelt lav organiseringsgrad i Polen og de baltiske landene. Det er lav oppslutning om organisasjoner både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Mange er derfor ikke vant med verken kontraktsfestede arbeidsforhold eller tariffavtaler fra hjemlandet. (European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions: 2007)

Organisering i en norsk fagforening var ikke et eget spørsmål i IMDis kvantitative spørreundersøkelse, men på bakgrunn av annen forskning er det grunn til å tro at organiseringsgraden er nokså lav for de polske og baltiske arbeiderne også etter at de begynner å arbeide i Norge. Friberg og Tyldums (2007) studie viser at kun ni prosent av de polske arbeiderne i Oslo-regionen er fagorganisert. Organiseringsgraden er høyest innenfor byggebransjen hvor 14 prosent av de polske arbeiderne

er fagorganiserte. Dette er ifølge Friberg og Tyldum (2007) et nokså høyt tall når vi sammenlikner med den generelle organiseringsgraden innenfor bygg- og anleggsbransjen, som ligger på 42 prosent. Det er jevnt over flest organiserte i norske firmaer eller leiefirmaer. Ifølge Friberg og Tyldum (2007) er 15 prosent av bygningsarbeiderne som er ansatt i andre norske firmaer, organisert, mot 11 prosent av dem som er ansatt i utenlandske bedrifter. Vi har ikke spurt respondentene i den kvantitative undersøkelsen om de er fagorganiserte eller ei. Fagorganisering var imidlertid et tema i fokusgruppeintervjuene.

I fokusgruppene kom det frem at langt fra alle arbeidsinnvandrere i Norge kjenner til hvordan norsk fagbevegelse fungerer og hvordan de selv kan bli medlem. Ifølge flere informanter i fokusgruppene gjelder dette særlig for personer som arbeider i polske firmaer, i små firmaer og som har minimal kontakt med nordmenn. At det er lite kunnskap om norske fagforeninger blant polske arbeidere, understrekes også av Friberg og Tyldum (2007). De finner imidlertid en positiv sammenheng mellom grad av kunnskap og holdning til fagbevegelsen; jo mer de polske arbeiderne vet, jo mer positive er de. Noen informanter i fokusgruppene pekte på at fagforeningene kan spille en viktig rolle som buffer mellom arbeideren og arbeidsgiveren i et arbeidsliv hvor mange arbeidsinnvandrere blir utnyttet. Enkelte hadde selv erfart at fagforeningene hadde spilt en viktig rolle i situasjoner hvor det oppsto problemer i forholdet til arbeidsgiver, for eksempel at de ikke fikk betalt for jobben de gjorde.

Under halvparten, 42 prosent, av de spurte i den kvantitative undersøkelsen hadde fått informasjon om hvem som er leder i fagforeningen ved arbeidsplassen da de begynte i jobben. Mangel på informasjon kan være en årsak til at så få blir medlem av en fagforening.

Tilbakemeldingene gjennom fokusgruppeintervjuene tyder på at kunnskap om og kjennskap til fagforeningene ikke i seg selv er nok for å øke organiseringsgraden. Flere kjente andre arbeidsinnvandrere som hadde god kjennskap

til fagforeningene, men som likevel valgte å ikke bli medlem. Noen fryktet at de kunne miste jobben dersom de meldte seg inn. Blant de uorganiserte bygningsarbeiderne i Fafos arbeids- og levekårsundersøkelse i Oslo var det 13 prosent som trodde de ville bli oppsagt dersom de meldte seg inn i en fagforening. Ifølge informantene i fokusgruppene gjelder denne frykten spesielt for dem som er ansatt gjennom utenlandske formidlere eller utenlandske firma. Mange har fått klar beskjed av arbeidsgiver om at det ikke er ønskelig at de ansatte fagorganiserer seg.

Oppsummering:

- Ni av ti respondenter er i arbeid, og nesten åtte av ti er i fast jobb. Nesten alle mennene (97,3 prosent) er i jobb, mot 78 prosent av kvinnene.
- 74 prosent av respondentene oppgir at de kom til Norge for å arbeide. Av disse er 96 prosent i arbeid. Til sammenlikning er bare 70 prosent av dem som kom som familieinnvandrere, i arbeid.
- Blant dem som står utenfor arbeidslivet, er det en overvekt av kvinner som kom som familieinnvandrere.
- 90 prosent av respondentene i den kvantitative undersøkelsen er ansatt i et norsk firma eller er innleid fra et norsk leiebyrå, og omfattes således av de norske overgangsreglene. Tilknytning til arbeidslivet påvirker arbeidsvilkårene. Ansatte i norske virksomheter er gjennomgående bedre stilt enn ansatte i utenlandske firmaer eller utleiebyråer.
- De færreste av de intervjuede opplever dårlige arbeidsforhold eller grov utnyttning i arbeidslivet. Nesten 70 prosent opplever å ha et arbeid som passer helt eller delvis med egen utdanning og kompetanse. Om lag 60 prosent mener lønnen de har, er omtrent lik sine norske kollegers lønn. Nesten 90 prosent svarer at arbeidsgiver behandler dem likt som deres norske kolleger.
- Nesten seks av ti respondenter arbeider innenfor industri/håndverks-sektoren, herunder bygg og anlegg. 70 prosent av de polske respondentene arbeider innenfor denne sektoren, mens balterne er spredt på langt flere sektorer.
- Arbeidsinnvandrerne fra Baltikum er høyere utdannet enn de polske, og kvinnelige arbeidsinnvandrere har jevnt over høyere utdanning enn de mannlige.
- Arbeidsinnvandrerne med høyest utdanning opplever minst grad av samsvar mellom arbeidsoppgavene sine og egen kompetansebakgrunn.
- Polske og litauiske arbeidere opplever størst avvik mellom egen lønn og lønnen til norske kolleger som gjør tilsvarende arbeid. Kvinner opplever større grad av rettferdighet knyttet til lønn enn menn.
- Nesten halvparten av respondentene oppgir at de arbeider mer enn 37,5 timer per uke. Det er imidlertid en relativt lav andel som arbeider veldig mye. Kvinner har kortere arbeidstid enn menn.
- De fleste arbeidsinnvandrere har et betydelig behov for arbeidsrettet informasjon knyttet til bl.a. lønns- og arbeidsvilkår, skatteregler og personalreglement. En stor andel av respondentene i IMDIs kvantitative undersøkelse har fått viktig informasjon knyttet til sin arbeidssituasjon. I hvilken grad man blir utnyttet på arbeidsplassen, henger i stor grad sammen med mangel på kunnskap og informasjon om arbeidslivets rettigheter og plikter og manglende norskkunnskaper.
- Mange arbeidsinnvandrere vet ikke hvor de kan gå dersom de får problemer med arbeidsgiver, eller de velger å ikke gjøre noe med problemene i frykt for å miste jobben.
- Norske fagforeninger har ifølge flere deltakere i fokusgruppeintervjuene en viktig rolle å spille som buffer mellom arbeidsinnvandrerne fra de nye EU-landene og arbeidsgiverne.

4 Deltakelse i det norske samfunnet

De fleste arbeidsinnvandrere kommer først og fremst til Norge av økonomiske årsaker, med et ønske om å arbeide og tjene mer penger enn de ville gjort i hjemlandet. Et liv i Norge har imidlertid også en sosial dimensjon utover det å arbeide, og mange har et ønske om å integreres i det norske samfunnet. Det å være i arbeid og ha egen inntekt regnes av de fleste som en nøkkel til integrering. Som vi skal se, er det imidlertid ikke noen automatikk i at selve arbeidsforholdet også åpner dørene til andre viktige integreringsarenaer som for eksempel organisasjonsliv, vennskap, idrett og lokalmiljø.

I dette kapitlet ser vi nærmere på arbeidsinnvandrernes deltakelse i det norske samfunnet utenfor arbeidsplassen. Hvordan tilpasser arbeidsinnvandrere fra Polen og Baltikum seg et liv i Norge? Hva oppleves som viktige utfordringer med hensyn til å ivareta et velfungerende familieliv, enten i Norge eller på tvers av landegrensene? Hva gjør arbeidsinnvandreren og deres familier på fritiden? I hvilken grad har de kontakt med nordmenn? Som vi så i kapittel 3, opplevde de fleste respondentene som var i arbeid, nokså ordnete arbeidsforhold og liten grad av utnytting og diskriminering i arbeidssituasjonen. Opplever noen likevel å bli diskriminert på grunn av sin landbakgrunn eller status som arbeidsinnvandrere i det norske samfunnet ellers?

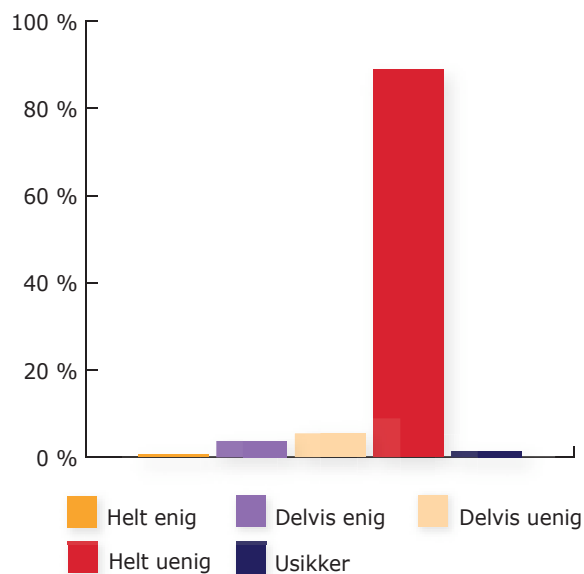
4.1 Stor tilfredshet med livet i Norge

Fokusgruppene med polske arbeidsinnvandrere ga et klart inntrykk av at de opplevde Norge som et egalitært samfunn hvor mennesker omgås hverandre med respekt og verdighet uavhengig av kjønn, sosial og materiell status. Dette skiller seg i stor grad fra deres opplevelse av det polske samfunnet, som ble beskrevet som langt mer klassedelt og patriarkalsk. De fleste opplevde møtet med Norge som positivt, og mente at livet deres hadde blitt forbedret som en følge av at de flyttet til Norge. En mannlig polsk arbeider bosatt i Narvik beskrev sitt møte med Norge på følgende måte:

«Dersom man kommer til Norge og får en smak av et normalt liv, hvorfor da dra tilbake til Polen? Hvorfor skulle jeg fortsette å kjempe der, hva er poenget, hver eneste dag når du åpner øynene om morgenen, det første du føler er stress? Og her, her er det helt annerledes ...»

De kvantitative intervjuene med polske og baltiske arbeidsinnvandrere understreker dette uttrykket for tilfredshet med livet i Norge. Som det fremgår av figur 4.1, er de aller færreste enig i at livet deres har blitt dårligere etter at de kom til Norge. Bare fem prosent av de spurte mener livet har blitt dårligere etter at de flyttet hit.

Figur 4.1: Hvor enig eller uenig er du i følgende påstand: «Mitt liv har blitt dårligere etter at jeg flyttet til Norge.» (N=1013)

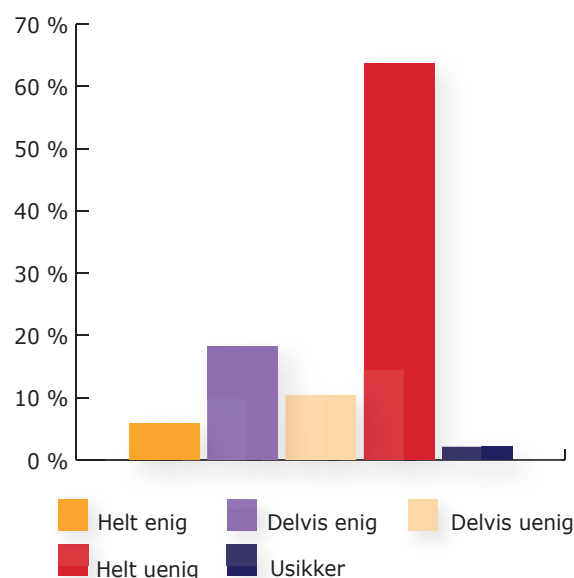


Nesten 95 prosent av de spurte mener derimot at livet deres har blitt bedre etter at de kom til Norge. Tilfredsheten er like stor i alle grupper uavhengig av kjønn, alder, fødeland, botid, arbeidstid, om de har et kontraktsfestet arbeidsforhold eller om de har fullført et norsk-kurs. Andelen tilfredse er imidlertid noe større blant dem som bor med sin ektefelle i Norge, enn blant dem som ikke gjør det.

Selv om de aller fleste mener livet har blitt

bedre etter at de kom til Norge, kan det likevel være utfordrende å tilpasse seg norsk kultur. I hvilken grad dette er tilfelle, ble undersøkt ved å be respondentene ta stilling til følgende påstand: «Jeg har vanskeligheter med å tilpasse meg norsk kultur.»

Figur 4.2: Hvor enig eller uenig er du i følgende påstand: «Jeg har vanskeligheter med å tilpasse meg norsk kultur.» (N=1013)



Som det fremgår av figur 4.2, svarer de fleste, over 60 prosent, at de ikke synes det er vanskelig å tilpasse seg norsk kultur. Til tross for at de fleste synes det er uproblematisk å tilpasse seg den norske kulturen, er det verdt å merke seg at så mye som en fjerdedel av de spurte sier seg enig i påstanden. Blant disse er det en jevn blanding av kvinner og menn, yngre og eldre, baltiske og polske, med lang og kort botid og ulikt utdanningsnivå.

Et argument for å satse på arbeidsinnvandring fra nordiske land har blant annet vært at kulturforskjellene er små mellom disse landene, og at utfordringene knyttet til innvandring dermed er små. Resultatene fra denne undersøkelsen tyder på at arbeidsinnvandrere fra Polen og de baltiske landene i liten grad opplever vanskeligheter knyttet til kulturforskjeller i forbindelse med at de flytter til Norge og at de slik sett likner mer på arbeidsinnvandrere fra de nordiske landene enn arbeidsinnvandrere fra tredjeland.

Lite opplevd diskriminering

Gjennom fokusgruppeintervjuene fremkom det at polske arbeidsinnvandrere i liten grad følte seg diskriminert på arbeidsplassen eller i det norske samfunnet for øvrig. Informanter som hadde arbeidet i andre europeiske land tidligere, pekte sågar på at de opplevde mindre diskriminering i Norge sammenliknet med i andre populære land som Tyskland, Irland eller England. En polsk mann på Gjøvik sa følgende:

«Det er ikke noe forakt her, ikke noe sånn «Å, en polakk», som i Tyskland. De respekterer oss som eksperter, de respekterer oss generelt, polakker, for arbeidet vårt.»

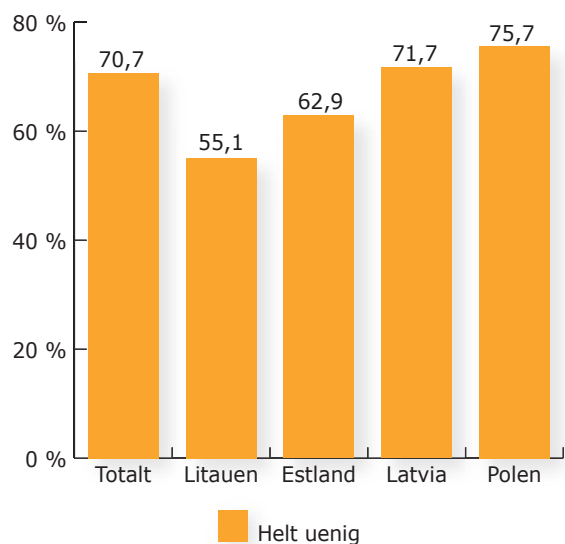
Mange ga også uttrykk for at de opplevde stor respekt på jobben, et veldig likeverdig forhold mellom arbeidsgivere og arbeidstakere og en vennskapelig tone på tvers av stillingsnivåene. Dette sto i kontrast til deres erfaringer fra det polske arbeidslivet hvor de opplevde seg å være underordnet sjefen og jobbet innenfor et system av svært autoritære og klasseinddelte relasjoner.

Noen pekte imidlertid på at nordmenns holdninger overfor personer fra Polen er i ferd med å endre seg i mer negativ retning i takt med økningen av polske arbeidere som kommer til Norge. Dette er ifølge deltakerne i fokusgruppene særlig synlig i de større byene, hvor flesteparten av dem med polsk bakgrunn bor og arbeider.

Den kvantitative undersøkelsen gir grunnlag for å si at de færreste arbeidsinnvandrere fra de nye EU-landene opplever å bli diskriminert i Norge. Vi ba respondentene si seg enig eller uenig i følgende utsagn: «Jeg føler meg diskriminert i Norge pga. min nasjonalitetsbakgrunn.» Over 70 prosent sier seg helt uenig i utsagnet. Likevel er det verdt å merke seg at så mange som en femtedel av de spurte oppgir at de er helt eller delvis enig i at de blir diskriminert i Norge på grunn av sin nasjonalitetsbakgrunn. Dette er et nokså høyt tall tatt i betraktning at dette er mennesker fra land som ligger geografisk nær oss, og som både

kulturelt og utseendemessig likner ganske mye på etniske nordmenn.

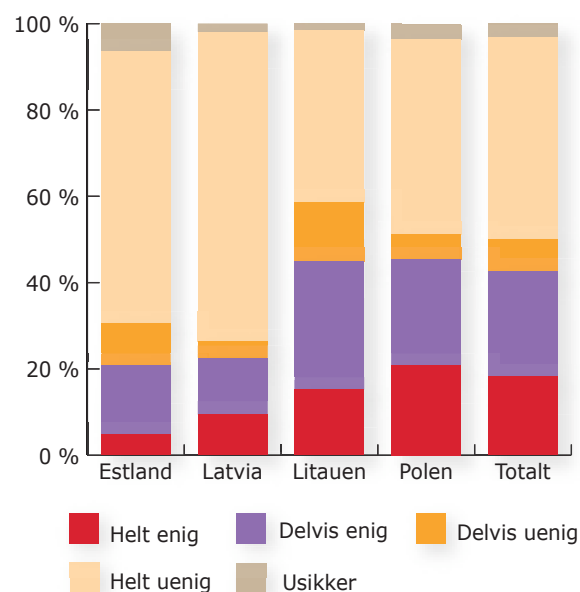
Figur 4.3: Andel som sier seg helt uenig i følgende utsagn: «Jeg føler meg diskriminert i Norge pga. min nasjonalitetsbakgrunn,» fordelt på fødeland. Prosent. (N=1013)



Som vist i figur 4.3, er det de polske respondentene som i minst grad føler seg diskriminert i Norge, tett fulgt av latvierne. Videre opplever en mindre andel menn enn kvinner å bli diskriminert. Det er dessuten en større andel respondenter med høy utdanning som sier seg enig i utsagnet enn blant dem med lavere utdanning. Dette kan ha sammenheng med at en større andel av de kvinnelige informantene har høyere utdanning og opplever at de får mindre uttelling på arbeidsmarkedet enn hva mennene gjør. Som vi så i forrige kapittel, er det de med høyest utdanning som opplever minst grad av sammenheng mellom faktisk yrke og medbrakt kompetanse. Botid spiller ikke inn på måten respondentene forholder seg til denne påstanden på.

En noe større andel sa seg enige i denne påstanden: «Kriminalitet begått i Norge av personer fra andre europeiske land gjør at jeg ofte føler meg mistenkeliggjort.»

Figur 4.4: Hvor enig eller uenig er du i følgende påstand: «Kriminalitet begått i Norge av personer fra andre europeiske land gjør at jeg ofte føler meg mistenkeliggjort.» Prosent. (N=1013)



Figur 4.4 viser at så mange som 43 prosent av de spurte oppgir at de er helt eller delvis enig i at kriminalitet begått i Norge av personer fra andre europeiske land gjør at de ofte føler seg mistenkeliggjort. De polske og litauiske respondentene sier seg i større grad helt eller delvis enige i utsagnet enn respondenter fra Latvia og Estland. Videre er andelen som er enige, større blant gruppen som er i arbeid enn blant dem som står utenfor arbeidslivet. En tolkning av dette er at de som er i arbeid, eksponeres for flere situasjoner hvor de kan oppleve å bli mistenkeliggjort enn de som står utenfor arbeidslivet. Vi finner også at andelen som er enige i utsagnet, er størst blant dem som opplever seg å bli forskjellsbehandlet av sjefen sin i forhold til andre norske kolleger, enn blant dem som ikke opplever forskjellsbehandling. En større andel menn enn kvinner er helt enig i påstanden, mens kvinner i større grad enn menn er helt uenige. Botid spiller ikke inn på svarfordelingene på dette spørsmålet.

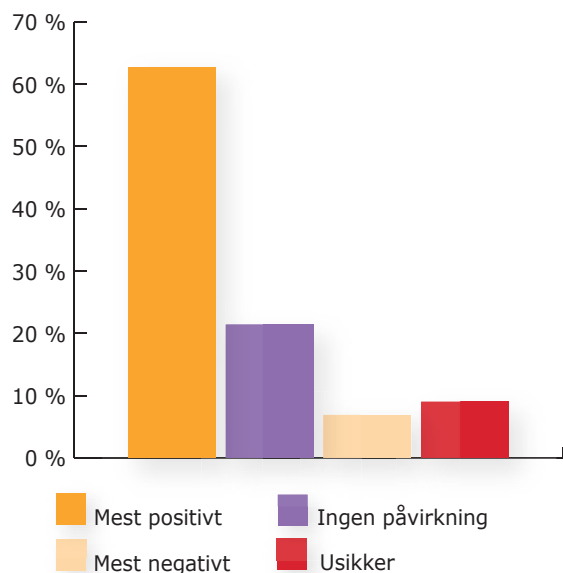
4.2 Spesielle utfordringer for familiene

Stadig flere arbeidsinnvandrere fra de nye EU-landene tar med seg familien sin til Norge for å bli boende over lengre tidsperioder.

Gjennom fokusgruppesamtalene ble det pekt på at en viktig faktor som ligger til grunn for denne avgjørelsen, er i hvilken grad familien har etablert seg i hjemlandet, blant annet med tanke på bolig, familie og arbeid, sammenliknet med hvilke fremtidsperspektiver de ser for seg i Norge. Det er for eksempel først og fremst de yngre aldersgruppene som henter over familiene sine. De har gjerne ikke rukket å få barn, eller så har de eventuelt små barn som enda ikke har slått dype røtter i hjemlandet. De opplever fremtiden i Norge som mer forlokkende enn en fremtid i hjemlandet.

Vi har stilt respondentene spørsmål om hvordan familielivet deres har blitt påvirket av at de flyttet til Norge. Undersøkelsen viser at de færreste opplever at familielivet lider som følge av at de har flyttet til Norge.

Figur 4.5: Hvordan har det at du har flyttet til Norge, påvirket ditt familieliv? Er det mest positivt eller negativt, eller har det ikke hatt noen påvirkning? Prosent. (N=1013)



Som vist i figur 4.5, svarer over 60 prosent av de spurte, uavhengig av kjønn, alder, botid og fødeland, tvert imot at familielivet har blitt positivt påvirket etter at han/hun flyttet til Norge. De som bor i Norge sammen med ektefellen sin, og/eller som bor sammen med ett eller flere barn i Norge, er vel å merke langt mer positivt innstilt enn de som bor her alene.

Arbeidsinnvandrere som har familie, uavhengig av om de bor i Norge eller i hjemlandet, opplever imidlertid en rekke store og små utfordringer i møtet med det norske samfunnet. Det dreier seg særlig om problemet knyttet til å finne en egnet bolig for familien innenfor en passende prisklasse, og det å hente barn i skolepliktig alder til Norge og usikkerhet knyttet til å la dem begynne i norsk skole uten å kunne språket eller ha et nettverk av norske venner på forhånd.

Egen bolig oppleves som viktig for familiene

Mange arbeidsinnvandrere som kommer til Norge uten familien, deler bolig med egne landsmenn for å spare kostnader. Dette kan medføre problemer når familiene kommer på besøk. En polsk mann på Gjøvik beskrev situasjonen når kona kom på besøk, slik:

«Jeg bor på soverommet, [navn på mannlig venn han bor sammen med] i stua. Når kona kommer på besøk med barna, er det ikke noe sted for dem å sove.»

De som har familier i Norge, bor gjerne trangt og mange ønsker å leie seg en større leilighet. Boligprisene i de større byene i Norge oppleves imidlertid som svært høye for mange. Boligproblematikken er en viktig del av vurderingene som ligger bak avgjørelsen om å ta med familien til Norge i utgangspunktet. En mannlig polsk arbeider bosatt i Trondheim sa det slik:

«Du har boligproblemet. Det koster å leie en leilighet. Et rom er billigere, men du kan ikke ta med deg familien for å bo på ett rom. Kona mi ville komme, men hun kan ikke gjøre det enda. Alt handler om leilighet, og jeg vet ikke hvordan det kommer til å gå.»

For mange polske arbeidsinnvandrere er det å eie sin egen bolig et viktig ledd i det å føle seg hjemme. Det anses også for å være en lønnsom økonomisk investering sammenliknet med å leie bolig. De fleste som deltok i fokusgruppene, leide boligen de har i Norge. Mange ga uttrykk for at de syntes det var uforholdsmes-

sig dyrt å leie bolig i Norge, og noen hadde opplevd å bli lurt på pris da de var nyankomne og ikke kjente til markedsprisene. Mange opplevde dessuten at utleiende var skeptiske til å leie ut boliger til arbeidsinnvandrere på grunn av frykt for at leieforholdet kun var midlertidig og ustabil.

Som en følge av dette ga en stor del av de polske deltakerne i fokusgruppene uttrykk for at de ønsket seg mer informasjon om hvordan de kunne få boliglån i Norge; hvilke krav som stilles for å få et boliglån med hensyn til oppholdsgrunnlag, ansettelsesforhold og familiesituasjon. På grunn av språkbarrieren oppleves det ofte som vanskelig å oppsøke en norsk bank og ta en samtale om lån med en norsk kunderådgiver.

Å begynne i norsk skole – utfordrende, men positivt

Mange opplever frykt og usikkerhet knyttet til det å ta med seg eventuelle barn i skolealder til Norge. Ifølge fokusgruppedeltakerne har mange polske foreldre en viss frykt for å flytte barna til en ny skole i et fremmed land. De er blant annet redd for å hemme barnas faglige utvikling som følge av språkproblemer. Enkelte pekte på at det kan oppstå problemer hvis det blir stadig flere polske barn i norske skoler. Flere fryktet at de polske barna skulle trekke sammen, velge å snakke sitt eget morsmål og isolere seg fra de norske barna.

Deltakere i fokusgruppene som selv hadde erfart å la barna sine begynne i norsk skole, var imidlertid veldig positivt innstilt til norsk skole og hadde et godt inntrykk av den. De opplevde den norske skolen som tryggere enn den polske, og verdsatte høyt alle de fritidsaktivitetene som finnes for barn utenfor skoletiden. Barna fant seg dessuten fort til rette i den norske skolen og sine nye omgivelser. I begynnelsen opplevde de at språkbarrierer satt visse grenser for lek og sosialt samspill med andre norske barn, men etter en stund fant barna seg norske venner og tok del i aktiviteter med norske barn også utenfor skolen.

4.3 Fritid og sosial kontakt

Tall fra SSB viser at det er typisk norsk å være medlem i en organisasjon. Om lag annenhver nordmann regnet seg selv som aktivt medlem av en organisasjon i 2006. Idrettsorganisasjonene har flest aktive medlemmer, mens solidaritets- og menneskerettighetsorganisasjoner har færrest aktive.

Fokusgruppesamtalene med polske arbeidsinnvandrere ga inntrykk av at svært få av de polske arbeidsinnvandrerne deltar aktivt i organiserte fritidsaktiviteter i Norge. Mange hadde lyst til å aktivisere seg i lokalmiljøet på fritiden, men få gjorde noe aktivt for å få det til. De fleste som deltok i fokusgruppene, foretrakk passive former for aktiviteter sammen med egne landsmenn enten hjemme eller på puben. Dette hadde flere ulike årsaker. De færreste hadde noen erfaring i å delta i organiserte aktiviteter fra hjemlandet, blant annet av økonomiske årsaker. Noen ga uttrykk for at det var slitsomt å delta i sosiale aktiviteter etter en lang arbeidsdag. Mange pekte også på at de ikke kjente til hva slags fritidsaktiviteter det var mulig å delta i lokalt, og at de heller ikke visste hvor de kunne finne informasjon om dette tilbudet. Noen savnet et samlingssted i kommunen hvor de kunne møtes og få tilgang på informasjon. En polsk mann bosatt i Trondheim sa følgende:

«Det ville vært nyttig å ha et sted med internettilgang som et møtested for polakker – å tilbringe tiden på en hyggelig måte, fordi du vil være i stand til å finne ut mye; denne informasjonsstrømmen ville vært litt lettere. Men egentlig har de fleste kommet hit for å jobbe og er først og fremst interessert i å jobbe. Andre ting, fornøysler, det legger vi til side. Når du arbeider 10-12 timer, er du bare trøtt. Du føler ikke for å gjøre noe særlig.»

Mange trakk frem idrett som en viktig arena for sosial integrering, ettersom det ikke krever norskkunnskaper for å delta. En mannlig polsk arbeider på Gjøvik ga uttrykk for sine ønsker om en mer aktiv hverdag slik:

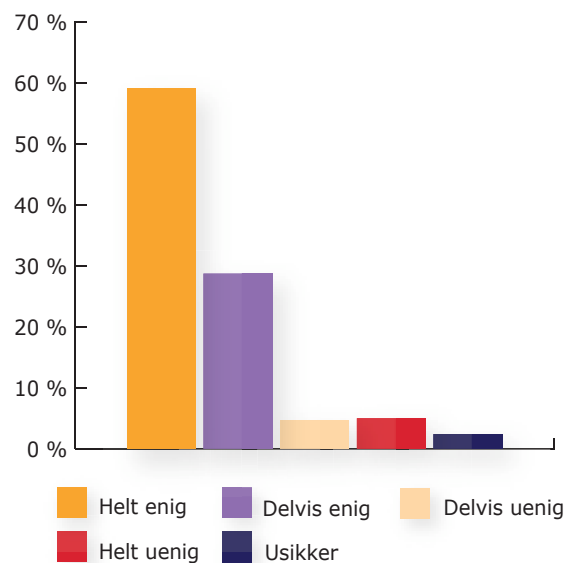
«Du vet ikke hvor, hvilke kurstilbud, hvem som

organiserer dem, for eksempel skio pplæring, jeg ville gjerne lært det. Dette er allerede min andre vinter her og jeg vet ikke hvor jeg skal begynne. Jeg ville gjerne deltatt og jeg ville gjerne betalt for det.»

Norske venner – vanskelig, men viktig

Gjennom fokusgruppesamtalene fikk vi et inntrykk av at en del polske arbeidsinnvandrere hadde kontakt med andre fra hjemlandet på fritiden. Likevel ga mange uttrykk for at de ønsket seg flere norske venner. Også den kvantitative spørreundersøkelsen viser at en stor andel av arbeidsinnvandrerne fra de nye EU-landene synes det er viktig å ha norske venner.

Figur 4.6: Hvor enig eller uenig er du i følgende påstand? «Det er viktig for meg å ha norske venner.» (N=1013)

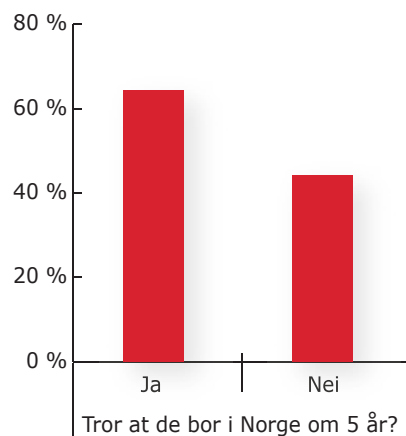


Som vist i figur 4.6, er nær 90 prosent av de spurte helt eller delvis enig i at det er viktig å ha norske venner. Andelen som mener dette er viktig, er like stor for alle landgruppene. Verken kjønn, botid eller utdanning spiller inn på hvor viktig det å ha norske venner synes å være.

De som bor i Norge sammen med ektefellen, er imidlertid i større grad enige i påstanden enn de som ikke gjør det. Dette kan på den ene siden ha sammenheng med at de som har hentet ektefellen til Norge, har et lengre tids-

perspektiv på oppholdet sitt og at de dermed ser det som enda viktigere å integreres i det norske samfunnet. En viss andel av disse er nok dessuten gift med nordmenn og opplever det kanskje som ekstra viktig å inngå i sosiale nettverk med nordmenn.

Figur 4.7: Andel som er helt enig i påstanden «Det er viktig for meg å ha norske venner», fordelt på tidsperspektiv på oppholdet i Norge. Prosent. (N=1013)



At tidsperspektivet på oppholdet i Norge spiller inn på opplevelsen av viktigheten av det å ha norske venner, ser vi av figur 4.7. Ikke uventet finner vi at det å ha norske venner oppleves som viktigere for den gruppen som oppgir at de tror de bor i Norge om fem år, enn blant dem som ikke har et så langt tidsperspektiv på sitt opphold i Norge.

Til tross for at mange ga uttrykk for at de ønsket å bli kjent med nordmenn, hadde de fleste deltakerne i fokusgruppesamtalene få og svake relasjoner med nordmenn. Språkbarrierer ble trukket frem som en viktig årsak til dette. Noen få av deltakerne i fokusgruppene behersket litt norsk, men ingen kunne norsk godt nok til å kommunisere godt med nordmenn. Som et resultat av dette opplevde de at deres muligheter for å delta i samtaler med nordmenn ble svekket. En polsk mann i Narvik sa det slik:

«Det er vanskelig å være sammen uten å snakke om noe, du kan gjøre det en eller to ganger, gå og møte dem og være sammen med dem, men flere ganger er ikke noen vits i, vanskelig ...»

Andre årsaker til at svært få hadde nær kontakt med nordmenn på fritiden, var at mange opplevde det som vanskelig å møte nordmenn, blant annet fordi de ikke vet hvor nordmenn oppholder seg på fritiden. Mange opplevde dessuten at nordmenn er nokså private av natur, og at de fleste foretrekker å tilbringe fritiden sin sammen med sin egen familie. En mannlig deltaker i Trondheim beskrev sin erfaring med nordmenn slik:

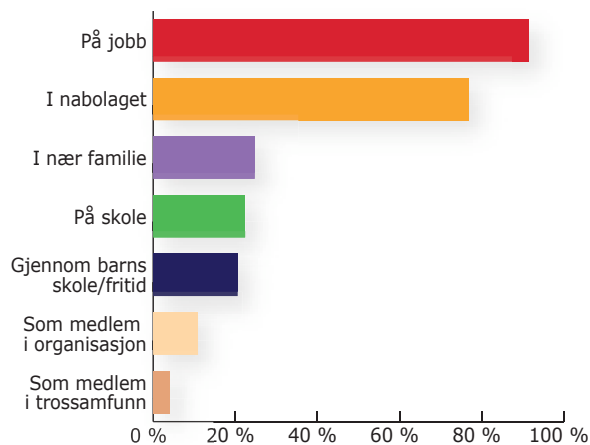
«Det er vanskelig å bli kjent med nordmenn, det er ikke en sånn kultur som i Polen – at hvis du jobber sammen, så kan man kanskje gå for å ta en øl om ettermiddagen, en kaffe eller noe sånt. Du må virkelig kjenne noen veldig godt for å komme med et slikt forslag eller invitere noen hjem.»

Flere opplevde også at nordmenn i liten grad tar initiativ for å inngå i nærere vennskapsrelasjoner med andre fra Polen. Selv om de er åpne og hyggelige i jobbsammenheng, betyr ikke det at de ønsker å bli venner med de polske arbeiderne.

Arbeidsplassen er den vanligste arena for sosial omgang med nordmenn

I den kvantitative undersøkelsen spurte vi respondenter fra Baltikum og Polen om i hvilke sammenhenger de omgås etnisk norske.

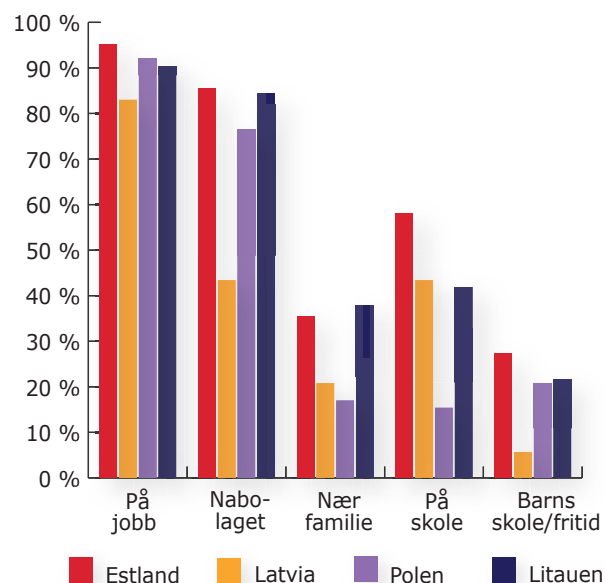
Figur 4.8: Andel som omgås etnisk norske på ulike arenaer. Prosent. (N=1013)



Figur 4.8 viser at et mindretall av arbeidsinnvandrere omgås nordmenn utenfor arbeidsplassen. Tett fulgt av nabolaget de bor i, er arbeidsplassen den desidert viktigste arenaen for å treffe nordmenn. Over 90 prosent oppgir arbeidsplassen som et sted hvor de omgås nordmenn, mens nesten 80 prosent oppgir nabolaget. Om lag en femtedel av de spurte omgås nordmenn i henholdsvis nær familie, gjennom egen skolegang og/eller gjennom barnas skole og fritidsaktiviteter. Mindre viktige arenaer for kontakt med nordmenn er gjennom medlemskap i organisasjoner eller trossamfunn.

I figur 4.9 har vi sammenliknet svarene fra respondenter fra de fire landene.

Figur 4.9: Andel som omgås etnisk norske på ulike arenaer, fordelt på fødeland. Prosent. (N=1013)



Latvierne omgås nordmenn på arbeidsplassen i noe mindre grad enn de andre landgruppene. Latvierne har dessuten langt mindre omgang med nordmenn i nabolaget og gjennom barns skole og fritid enn de andre baltiske respondentgruppene. De polske respondentene skiller seg ut ved å ha svært lite kontakt med nordmenn både gjennom skole og nær familie. Det er vanskelig å si noe sikkert om hva som er årsakene til disse forskjellene.

Figur 4.10: Andel som omgås etnisk norske på ulike arenaer, fordelt på kjønn. Prosent. (N=1013)



Kvinner oppgir i større grad enn menn at de omgås nordmenn i nær familie. Dette kan ha sammenheng med at flere kvinner enn menn fra de nye EU-landene er gift med nordmenn. Videre oppgir flere kvinner enn menn egen skolegang som en arena hvor de omgås nordmenn. Dette skyldes mest sannsynlig at flere kvinner enn menn fra de nye EU-landene tar utdanning i Norge. At kvinner omgås nordmenn i nabolaget og gjennom barns skolegang i større grad enn mennene, henger naturlig sammen med at kvinnene i større grad har redusert arbeidstid og dermed sannsynligvis oppholder seg mer i nabolaget og tar mer ansvar for å følge opp barna enn mennene gjør. En større andel menn enn kvinner oppgir arbeidsplassen som en arena hvor de omgås nordmenn. Dette kan skyldes at kvinner i større grad har yrker hvor de jobber alene, for eksempel innenfor renholdsbransjen. Dessuten er en større andel av mennene i jobb enn kvinnene.

Fremvekst av «polske samfunn» i Norge?

Til tross for at mange polske arbeidsinnvandrere omgås personer fra hjemlandet i fritiden, er det lite som tyder på at det har vokst frem egne polske samfunn i Norge. De færreste av deltakerne i fokusgruppene støttet ideen om å etablere egne polske samfunn. De som har planer om å bli boende i Norge over lengre tid, var mer opptatt av å integreres i det nor-

ske samfunnet enn av å tilhøre egne polske samfunn. Mange så på dette som en trussel mot deres tilpasning til det norske samfunnet.

Den katolske kirken er en samlingsplass for mange polske arbeidere i Norge. I enkelte byer holder polske prester messer på polsk og den katolske kirken kan noen steder fungere som et senter for utveksling av informasjon om livet i Norge. For noen er kirken den viktigste kilden til informasjon om muligheter og plikter knyttet til et liv i Norge. Det er vel å merke ikke slik at alle med polsk bakgrunn i Norge oppsøker kirken. Unge, velutdannede mennesker som kommer fra større byer, er i mindre grad knyttet til kirken. I fokusgruppeintervjuene kom det frem at enkelte grupper oppfatter kirken som en «polsk getto», og derfor bevisst ønsker å unngå å oppsøke den.

Oppsummering:

- Fokusgruppesamtalene med polske arbeidsinnvandrere og den kvantitative spørreundersøkelsen gir et klart inntrykk av at de fleste arbeidsinnvandrere fra de nye EU-landene har opplevd møtet med Norge som en positiv overraskelse. De fleste har også opplevd det som nokså uproblematisk å tilpasse seg «den norske kulturen».
- Om lag en femtedel av de intervjuede har opplevd å bli diskriminert i Norge på en eller flere ulike arenaer. 43 prosent av de intervjuede føler seg imidlertid mistenkeliggjort som følge av kriminalitet begått av personer fra andre land i Europa.
- Gjennom fokusgruppesamtalene kom det frem at bolig oppleves som viktig og utfordrende for mange, særlig for dem som har familie. Mange bor trangt og deler gjerne bolig med en eller flere landsmenn. Dette gjør det vanskelig å få eventuell familie på besøk fra hjemlandet. For dem som har hentet familien til Norge, fortøner gjerne det å leie bolig seg som uforholdsmessig dyrt. Mange ønsker mer kunnskap om hvordan de kan låne penger til egen bolig i Norge. Boligproblemet er en viktig del

av beslutningen om å bringe familien til Norge.

- Fokusgruppesamtalene viser at mange polske foreldre synes det å ta med seg barn i skolepliktig alder til Norge er utfordrende. Blant dem som hadde erfart det selv, var det imidlertid bare positive erfaringer med overgang til norsk skole. Deres hovedinntrykk var at barna etter kort tid tilpasser seg den norske skolen og får norske venner.
- Over 60 prosent av respondentene i den kvantitative undersøkelsen mente at familielivet har blitt positivt påvirket av at de flyttet til Norge. Særlig gjelder dette de som bor i Norge sammen med ektefellen.
- Nær ni av ti respondenter mener det er viktig å få norske venner. Likevel opplever mange at det er vanskelig å komme i kontakt med nordmenn på fritiden. Manglende norskkunnskaper og manglende informasjon om fritidsaktiviteter i nærmiljøet pekes på som viktige årsaker av en stor del av deltakerne i fokusgruppesamtalene.
- Arbeidsplassen er den vanligste arenaen for sosial omgang med nordmenn.

5 Norskunnskaper og norskopplæring

I dette kapitlet vil vi i første omgang se på hva som er bakgrunnen for at arbeidsinnvandreres norskunnskaper er et viktig tema. Deretter kartlegges i hvilken grad og hvem av disse arbeidsinnvandrerne som har tilegnet seg norskunnskaper gjennom kurs, hvem som har oppgitt at de har bestått et norskkurs, samt årsakene til at mange ikke har tilegnet seg norskunnskaper på denne måten. Videre undersøkes det i hvilken grad respondentene opplever behov for å forbedre sine norskunnskaper for å fungere godt i det norske arbeidslivet. Til slutt i kapitlet ser vi på hvordan respondentene mener norskundervisningen kan tilrettelegges for å møte behovene til voksne arbeidsinnvandrere.

5.1 Norskunnskaper – nødvendig forutsetning for vellykket integrering

Å beherske språket i landet man bor i, er i de aller fleste tilfeller nødvendig for en vellykket integrering. Vi har i kapittel 3 sett at norskunnskaper er svært viktige for at arbeidsinnvandrerne til Norge integreres på arbeidsplassen, på det norske arbeidsmarkedet og i samfunnet ellers.

Manglende norskunnskaper er den viktigste barrieren for arbeidsinnvandreres mulighet til å få fullt utbytte av sin arbeidsinnsats i Norge. Deltakerne i fokusgruppeundersøkelsen la vekt på at begrensede norskunnskaper hindrer mulighetene for å bli uavhengig og selvstendig, og for å lykkes i det norske arbeidsmarkedet. Spesielt for ufaglærte arbeidere med korte arbeidskontrakter medfører norskunnskaper en lavere risiko for å bli utnyttet, og å kunne bli værende i Norge over lengre tid, eventuelt etablere seg i landet. Språkbarrieren gjør mange avhengig av å jobbe i grupper med andre polsktalende, de blir avhengige av polske mellommenn i arbeidsmarkedet og de får ikke tilegnet seg kunnskaper om rettigheter og muligheter.

Med hensyn til det å benytte arbeidskraften som kommer til Norge på best mulig måte,

er det også et annet funn fra fokusgruppene som bør trekkes frem her: Flere av arbeidsinnvandrerne i undersøkelsen var i arbeid som de var klart overkvalifisert for. Blant disse var det faglærte/profesjonsutdannede som med godkjenning av utdanning og/eller videreutdanning i Norge, kombinert med bedre norskunnskaper, vil kunne arbeide i Norge i samme type stilling som de hadde i Polen. I fokusgruppene fremkom det at den største barrieren for disse arbeidsinnvandrerne for å få utnyttet sin kompetanse og utdanning i det norske arbeidsmarkedet, handler om norskunnskaper. Hvis det norske arbeidsmarkedet skal benytte og høste fruktene av den utdanningen, kompetansen og arbeidskraften disse utgjør på best mulig måte, er det nødvendig å legge forholdene til rette for at de i større grad lærer seg norsk.

I fokusgruppeundersøkelsen fremkommer det at de polske arbeidsinnvandrerne opplevde det å ikke kunne snakke og forstå norsk som den mest fundamentale barrieren for å kunne tilegne seg informasjon om det norske samfunn, og deres rettigheter, muligheter og plikter som arbeidsinnvandrere. Å ikke kunne norsk var også den klart viktigste barrieren for integrering utenfor arbeidslivet, for eksempel gjennom å omgås nordmenn sosialt. Som kapittel 6 vil vise, betyr også manglende norskunnskaper at det er vanskelig eller umulig å tilegne seg nødvendig og nyttig informasjon om det å jobbe og leve i Norge.

Per i dag har ikke personer med opphold etter EU/EØS-regelverket verken rett eller plikt til opplæring i norsk og samfunnskunnskap. De må enten betale opplæringen selv eller få den dekket av arbeidsgiver. Arbeidsinnvandrere fra tredjeland har imidlertid plikt til å gjennomføre norskopplæring, men må selv betale for opplæringen. Berit Berg stiller i Integreringskartet (2007: 89) spørsmål om det er behov for justeringer av lov- og regelverket for hvilke rettigheter og plikter arbeidsinnvan-

drere fra EØS-området skal ha. Hun understreker at «all erfaring tilsier at det å beherske majoritetspråket er en viktig forutsetning for integrasjon» (op.cit. s. 88). Dagens arbeidsinnvandring er ikke kun snakk om etterspurt arbeidskraft som flyter over grensen og forsvinner igjen med synkende behov, noen vil bli bofaste. Nedslagsfeltet for Introduksjonsloven som integrasjonsredskap er dermed for lite når situasjonen er at det store flertall av innvandrere som kommer til Norge nå, er arbeidsinnvandrere fra EØS-området, og at «mye tyder på at flere enn forventet blir værende, og (...) mange etter hvert også får familien til Norge» (2007: 89).

Før vi kommer inn på i hvilken grad de økonomiske kostnadene ved norskopplæring medfører at arbeidsinnvandrere ikke lærer seg norsk, skal vi se på i hvilken grad gruppen faktisk deltar på norskkurs og består norskprøver.

5.2 Bruk av norskkurs og -prøver

Årsakene til at mange polske arbeidsinnvandrere ikke lærer seg språket, er ifølge deltakerne i fokusgruppene at det både eksisterer barrierer mot å få en forståelse for behovet for å lære norsk, og barrierer mot å ha *tilgang* til norskopplæring i form av organiserte norskkurs.

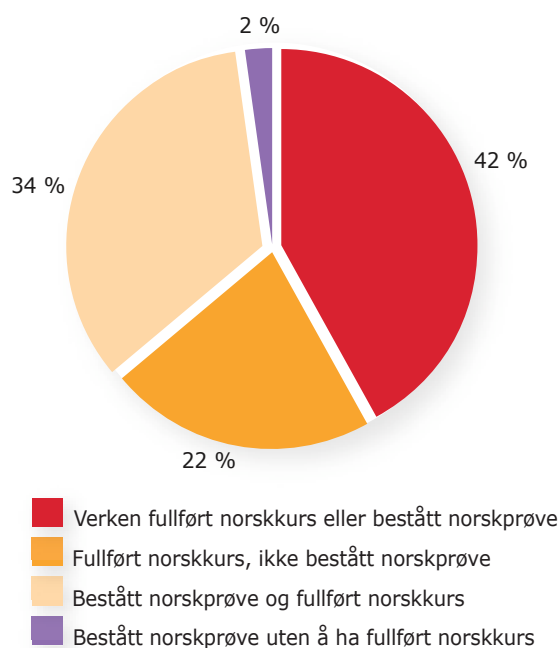
Vi har i den kvantitative undersøkelsen spurt om den enkelte arbeidsinnvandrer har fullført et norskkurs, og om den enkelte har *bestått en norskprøve*. Å spørre om man har fullført et kurs og/eller bestått en norskprøve er naturligvis ikke noe fullgodt, objektivt mål på faktiske norskkunnskaper. Det er kun et mål på innsatsen respondentene i surveyen har gjort for å tilegne seg norsk.⁹ Som vi skal se i kapittel 5.4, er det imidlertid en klar sammenheng mellom det opplevde behovet for å tilegne seg bedre norskkunnskaper for

å fungere godt i jobbsammenheng, og den egeninnsats som arbeidsinnvandrerne har gjort og gjør gjennom kurs og prøver. Resultatene viser tydelig at det både er et klart behov og ønske om bedre norskkunnskaper blant arbeidsinnvandrerne, men at det er flere barrierer som medfører at færre enn ønskelig tilegner seg norsk.

Fire av ti har verken gjennomført norskkurs eller norskprøve

Som påpekt i kapittel 1, er respondentene i den kvantitative undersøkelsen trukket fra folkeregisteret. De er antakelig mer etablerte og integrert i det norske arbeidsliv og samfunn enn mange av de andre arbeidsinnvandrerne fra de samme land. Dette gjenspeiles i at nesten seks av ti i vårt utvalg oppgir at de har fullført et norskkurs. Videre oppgir over én av tre at de har bestått en norskprøve. Det er god grunn til å tro at andelen er lavere i grupper av arbeidsinnvandrere med svakere tilknytning til Norge enn de folkeregistrerte.

Figur 5.1: Andel som har fullført norskkurs og som har bestått en norskprøve. Prosent. (N=1013)



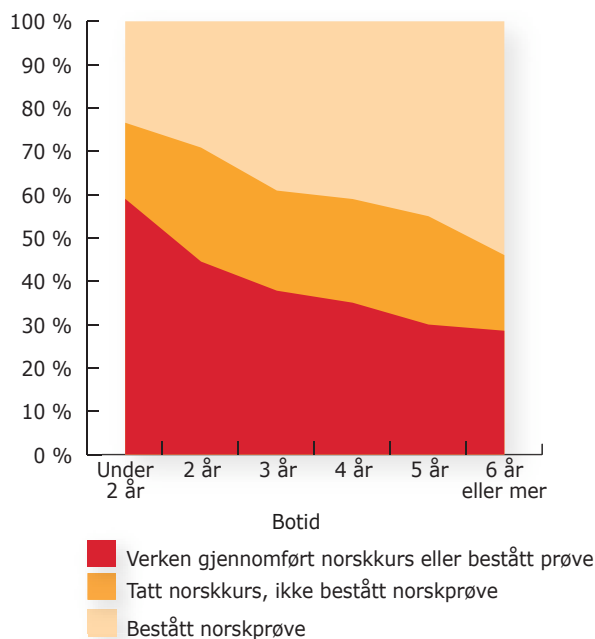
⁹ Vi vil også understreke at det i utvalget vil være svært varierende hvilke type norskkurs som respondentene refererer til. Bedriftsintern opplæring, norskkurs for voksne i kommunal regi eller kurs i regi av private vil her måles likt. Norskprøvene vil også være av ulik karakter og på ulikt nivå.

Figur 5.1 viser at om lag en tredjedel (34 prosent) av utvalget oppgir at de både har bestått en norskprøve og fullført norskkurs, drøyt én av fem (22 prosent) har fullført norskkurs, men ikke bestått noen norskprøve, og drøye to av fem (42 prosent) har verken fullført noe norskkurs eller bestått noen norskprøve. En håndfull respondenter (2 prosent) oppgir at de har bestått norskprøve, men ikke tatt noe kurs. I den videre analysen har vi valgt å slå sammen de to gruppene som har bestått norskprøve til én gruppe. Vi skiller i det videre dermed mellom 1) dem som har bestått en norskprøve, 2) dem som har fullført kurs, men ikke bestått prøve, og 3) dem som verken har tatt kurs eller tatt norskprøve. Det bør spesielt rettes oppmerksomhet mot dem som verken har fullført et norskkurs eller har bestått en norskprøve. Det er grunn til å forvente at mange i denne kategorien vil være spesielt utsatt integreringsmessig, og det er viktig å finne ut hvilke kjennetegn de har.

Mange med lang botid har ikke gjennomført norskkurs eller bestått norskprøve

Det er naturlig først å undersøke i hvilken grad botid påvirker om arbeidsinnvanderne har tilegnet seg norskkunnskaper. Det er grunn til å anta at den enkeltes motivasjon, tid og mulighet til å ta norskkurs og eventuelt ta norskprøver, øker i takt med botiden. Det kan også forventes at behovet for å beherske norsk stiger med økende botid. Dette fordi man over tid vil kunne oppleve at manglende norskkunnskaper medfører at man ikke får tilgang på viktig informasjon, og at man utestenges fra det sosiale livet i og utenfor arbeidsplassen hvor norsk er det dominerende språk. Lang botid er også et uttrykk for at man er blitt mer bofast og at et liv i Norge er del av fremtidsplanene. Med økt botid øker imidlertid også mulighetene for å lære seg norsk gjennom andre kanaler enn det organiserte norskopplæringssystemet, for eksempel på arbeidsplassen eller andre møteplasser.

Figur 5.2: Andel som har fullført norskkurs og som har bestått en norskprøve, etter botid i Norge. Prosent. (N=1013)



I figur 5.2 ser vi at andelen som verken har fullført norskkurs eller bestått norskprøve, halveres fra nesten 60 prosent med en botid på under to år, til nesten 30 prosent ved en botid på seks år eller mer. At hele tre av ti med over seks års botid ikke har gjennomført noe norskkurs eller bestått en norskprøve, kan bety at de tilegner seg norskkunnskaper gjennom andre kanaler, at de ikke opplever behov for norsk språk, eller at de ikke lærer seg norsk. Figuren viser også at de fleste som har gjennomført kurs, har bestått en norskprøve, og at det er en økende andel som har bestått en slik prøve med stigende botid.

I fokusgruppeundersøkelsen forteller deltakerne at fremtidsplaner er viktig for om man investerer tid og penger i å tilegne seg norsk gjennom å gå på kurs, og eventuelt ta norskprøver. At arbeidsinnvanderne ikke opplever behov for norskkunnskaper, er i fokusgruppeundersøkelsen spesielt fremtredende blant deltakerne med kort botid. Som vi skal se i kapittel 7, er usikkerheten om lengden på oppholdet i Norge ofte stor.

I fokusgruppeintervjuene fremkom det også at motivasjonen for å ta de økonomiske og tidsmessige kostnadene ved norskopplæring i den tiden man orienterer seg mot å dra til Norge,

og i tiden etter ankomst hvor målet først og fremst er å tjene penger gjennom å arbeide, er lav. Mange opplever at de i arbeidssituasjonen kun har behov for polsk og eventuelt noe kjennskap til engelsk. De som var mest motivert for å bli, investerte i å lære seg norsk. De med minst motivasjon og/eller kunnskap om mulighetene tok i mindre grad disse kostnadene. Investeringene som kreves for å tilegne seg norsk, oppleves altså som for store i forhold til de godene som gruppen anser at investeringen vil gi dem. De som kommer til Norge med det siktemål å bli lenge, og de som bestemmer seg for å bli raskt etter ankomst, opplever i større grad behov for å beherske norsk.

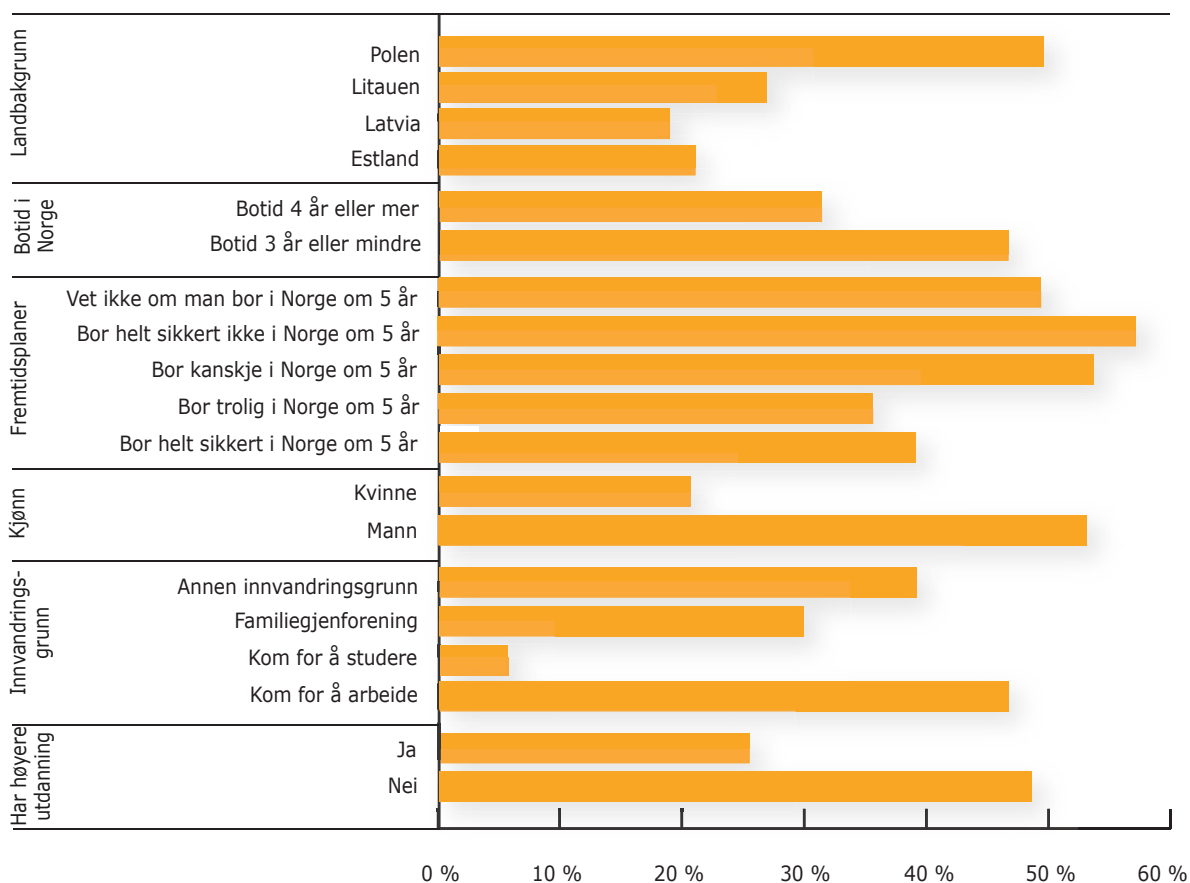
Deltakerne i fokusgruppeintervjuene kunne i liten grad andre språk enn polsk, med de utfordringer det gir på norske arbeidsplasser og i det norske samfunnet utenfor jobben. De med minst språkkunnskaper var da også de som i minst grad så for seg at de ville (og kunne?) bli værende i Norge på lang sikt. Informasjon og kunnskap om mulighetene for en mer langsiktig etablering i det norske arbeidsmarked og i det

norske samfunn møter også tydelige språkbarrierer. De med mer språkkunnskaper (norsk og/eller eksempelvis engelsk) var mer tilbøyelige til å se for seg en etablert situasjon i Norge.

Kvinner og høyt utdannede har oftest gjennomført norskkurs og bestått norskprøve

I hvilken grad arbeidsinnvandrerne i utvalget har tilegnet seg norskkunnskaper gjennom norskkurs og -prøve varierer langs en lang rekke forhold. Ettersom botiden er systematisk forskjellig mellom ulike grupper arbeidsinnvandrere, tilsier den sterke sammenhengen mellom tilegnede norskkunnskaper og botid at det er nødvendig å ta hensyn til dette i analysen. Vi skal imidlertid først sammenlikne noen grupper for å få et bilde av hvilke grupper som kan sies å være mest utsatt når det gjelder manglende norskkunnskaper.

Figur 5.3: Andel som oppgir at de verken har fullført norskkurs og/eller bestått en norskprøve, etter botid, fremtidsplaner i Norge, kjønn, innvandringsgrunn, og hvorvidt man har høy utdanning eller ikke. Prosent. (N=1013)



Figur 5.3 bekrefter at norskkunnskaper i mindre grad er tilegnet gjennom norskkurs og/eller bestått norskprøve blant dem som har kort botid og dem som har usikre planer knyttet til fremtiden i Norge. De som oppgir at de trolig eller helt sikkert bor i Norge om fem år, har i større grad tilegnet seg norskkunnskaper enn de som er usikre på dette. De som er sikre på at de skal dra innen fem år, har størst andel uten norskkurs og/eller norskprøve. At så mange som er usikre på fremtiden i Norge, har valgt å investere i å lære seg norsk, kan kanskje oppleves som overraskende. Fra fokusgruppeundersøkelsen så vi imidlertid at det utpekte seg en gruppe unge menn som har kjæreste/ektefelle i Polen. De investerer ofte i å lære seg norsk, men de er usikre på om de vil forbli i Norge over lang tid. Deres valg er avhengig av partnerens ønsker og valg. Vi finner imidlertid ikke forskjeller mellom ulike aldersgrupper i vårt kvantitative materiale med hensyn til om de har tilegnet seg norskkunnskaper gjennom organiserte norskkurs eller -prøver.

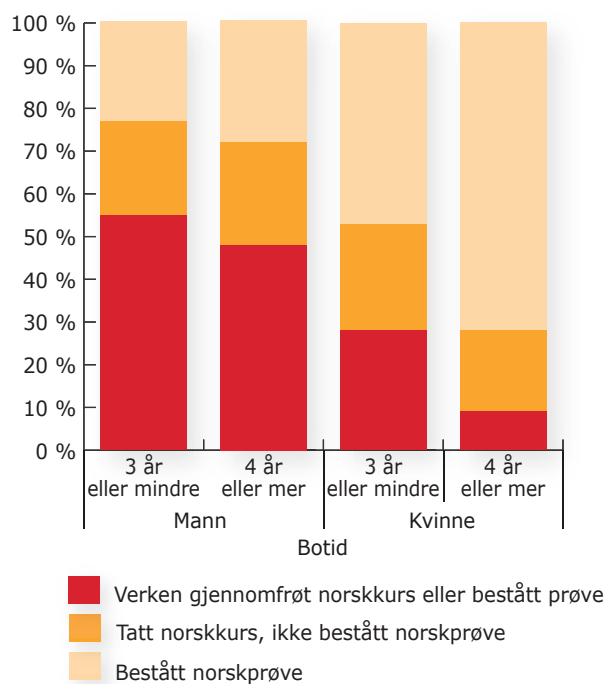
I figur 5.3 legger vi merke til at respondenter fra Polen skiller seg ut fra respondentene fra de tre baltiske land. De har om lag dobbelt så høy andel som verken har gjennomført norskkurs eller bestått norskprøve. Forskjellen mellom landgruppene er bemerkelsesverdig. Dette kommer vi nærmere inn på senere i kapitlet.

Det er videre svært store forskjeller mellom kvinner og menn: Kun én av fem kvinner i motsetning til mer enn halvparten av mennene har verken gjennomført norskkurs eller bestått en norskprøve. Forskjellene mellom kjønnene kommer også til uttrykk når vi undersøker sammenhengen med innvandringsgrunn: De som kom til Norge gjennom familiegjenforening (ofte kvinner), er noe bedre stilt enn de som kom for å arbeide (ofte menn).

Kvinner og menn i utvalget har hatt ulikt migrasjonsmønster, og det er derfor interessant å se om kjønnsforskjellene har sammenheng med botid. Kvinnene har gjennomsnittlig lengre botid enn mennene (hhv. 3,59 år og 2,96 år) og kvinneandelen innen de fire

landgruppene er da også ulik: fra 27 prosent blant polakker, til 50 prosent blant litauerne, og om lag 60 prosent blant estere og latviere. I figur 5.4 ser vi at kvinner fra disse fire landene *gjennomgående* oftere tilegner seg norskkunnskaper gjennom kurs og prøver enn mennene. Interessant nok «virker ikke» botid på mennene. Forskjellene mellom menn og kvinner blir større med økende botid: Drøye én av fire menn har etter fire år eller mer i Norge bestått en norskprøve. Nesten halvparten har verken kurs eller prøve. For kvinnene er det hele syv av ti som har bestått en norskprøve. Kun én av ti har verken gjennomført kurs eller bestått en prøve.

Figur 5.4: Andel som oppgir at de verken har fullført norskkurs eller bestått en norskprøve, etter kjønn og botid. (N menn=658, N kvinner=355)



Ikke overraskende spiller også utdanningsnivå inn. I figur 5.3 fremkom det at det er halvparten så stor andel av dem med lang utdanning som verken har gjennomført norskkurs og/eller bestått en norskprøve enn dem som har litt eller langt lavere utdanning. Personer med lang utdanning vil oftere kunne flere språk fra tidligere, være mer vant til å tilegne seg ny (språk)kunnskap og antakelig være mer motiverte for å gå i gang med norskopplæring. Fra kapittel 1 husker vi at utdanningsforskjellene

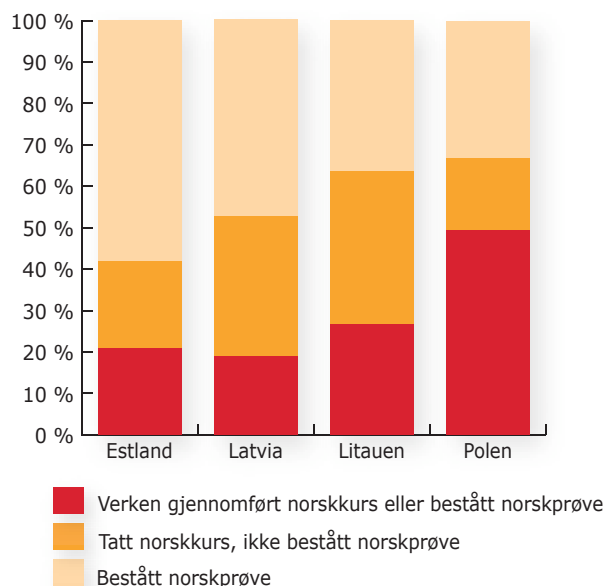
mellom kjønnene i vårt utvalg var svært store, og vi kan derfor stille spørsmål om det her er utdanning og/eller kjønn som er viktigst. At det er svært store forskjeller mellom kjønnene er udiskutabelt, men om det både er ulikhet i opplevd behov for å kunne norsk og/eller om det er at menn og kvinner har ulike barrierer for deltakelse, er ikke enkelt å gi noe fullgodt svar på.

Til en viss grad vil arbeidssted kunne spille inn, ettersom flere med høyere utdanning vil være i jobber hvor det er påkrevd at man behersker norsk. Separate analyser viser at det er forskjeller i hvilken grad respondentene har tilegnet seg norskkunnskaper etter hvilke bransjer de jobber i. Det er typisk innen industri og håndverk (inkluderer bygg og anlegg) at andelen er lavest, med om lag halvparten uten verken kurs eller bestått norskprøve. De andre bransjekategoriene er små og er derfor vanskelig å analysere på en god måte, men det bør nevnes at kvinner gjennomgående oftere tar norskkurs og/eller -prøve enn menn, også når vi ser på bransjene separat. Utdanningsnivå spiller også en rolle, men forskjellene internt i bransjene mellom dem med lav og høy utdanning er mindre enn forskjellene mellom menn og kvinner.

Baltere tar oftere norskkurs og norskprøver enn respondenter fra Polen

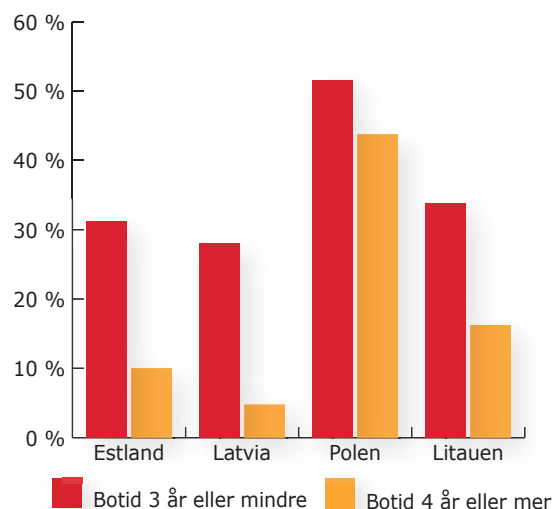
Det er store variasjoner mellom ulike grupper i utvalget med hensyn til å gjennomføre norskkurs og bestå en norskprøve. Det er klart at noe kan forklares gjennom ulikhet i botid, og dermed tid, motivasjon og mulighet til å faktisk gjennomføre norskkurs og ta norskprøve. Vi har over tydeliggjort at utdanning og kjønn også er viktige forklaringsfaktorer. Hva så med de forskjellene mellom landgruppene vi har sett? Er det spesielle kjennetegn ved migrasjonsmønsteret fra Polen? Er det ulik sammensetning utdanningsmessig og kjønnsmessig? Eller er det andre forhold som medfører at de fra Polen skiller seg klart fra respondentene fra de baltiske landene? I figur 5.5 tydeliggjøres det at polakene i langt mindre grad tar norskkurs og/eller norskprøver enn hva som gjelder for balterne.

Figur 5.5: Andel som har fullført norskkurs og som har bestått en norskprøve, etter landbakgrunn. Prosent. (N=1013)



Når vi ser på forskjeller i andelen (figur 5.6) som verken har gjennomført norskkurs eller bestått norskprøve for dem med botid på tre år eller mindre, og dem med botid på fire år eller mer, finner vi at det også er klare forskjeller over tid mellom innvandrere med ulik landbakgrunn: Andelen blant de polske respondentene synker svakt (ikke signifikant) og i langt mindre grad enn for alle de tre baltiske land. Det er noe flere litauere enn estere og latviere som over en viss botid fortsatt ikke har tilegnet seg norskkunnskaper på denne måten, men de polske respondentene skiller seg klart ut.

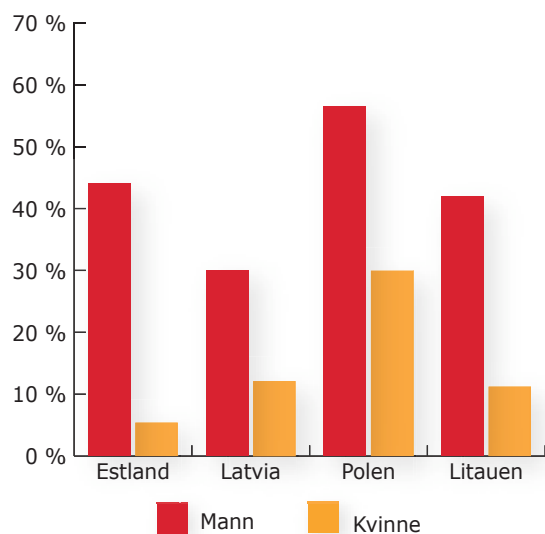
Figur 5.6: Andel som oppgir at de verken har fullført norskkurs eller bestått en norskprøve, etter landbakgrunn og botid. (N=62, 53, 700, 98)



Hvorfor er det så tydelige forskjeller mellom arbeidsinnvandrere fra disse landene? Ulik botid mellom landgruppene er ikke årsaken. Botiden ser heller ut til å forsterke forskjellene mellom landgruppene. Det er da naturlig å igjen trekke frem kjønn og utdanningsforskjeller som mulige forklaringer.

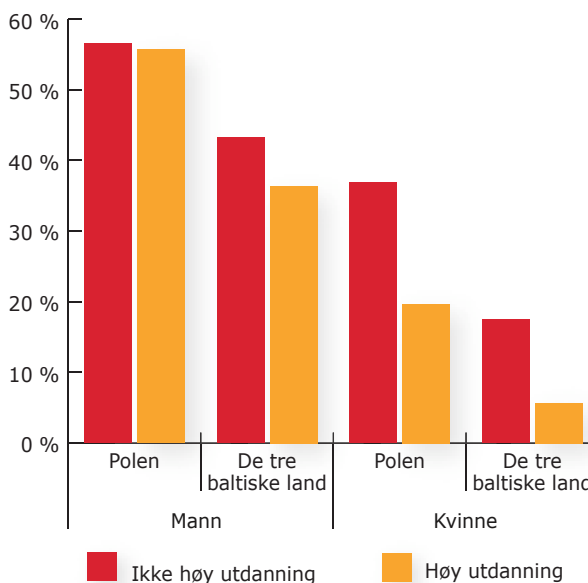
Når vi sammenlikner menn og kvinner, finner vi at forskjellene mellom kjønnene er tydelige, og gjelder i alle de fire landgruppene (figur 5.7). Kvinner fra Polen har langt sjeldnere enn kvinner fra de baltiske landene fullført norskkurs eller bestått en norskprøve. Det er samtidig tydelige forskjeller mellom polske menn og kvinner. Den separate effekten som kjønn har, virker altså ulikt på landgruppene, og det er latviske menn og estiske kvinner som kommer best ut.

Figur 5.7: Andel som oppgir at de verken har fullført norskkurs eller bestått en norskprøve, etter kjønn og landbakgrunn. (N=658, 355)



I figur 5.8 fremkommer det at utdanning også virker ulikt på henholdsvis menn og kvinner fra Polen sammenliknet med dem fra Baltikum: For menn har det å ha høyere utdanning svært svak eller ingen effekt på om man verken har gjennomført norskkurs eller tatt norskprøve. Dette gjelder for alle nasjonaliteter. For kvinner er det imidlertid en klar effekt av utdanning.

Figur 5.8: Andel som oppgir at de verken har fullført norskkurs eller bestått en norskprøve, etter kjønn og landbakgrunn. (N=658, 355)



Å snakke om «arbeidsinnvandrere fra Polen og Baltikum» som én kategori mennesker når vi ser på i hvilken grad de selv har tilegnet seg norskkunnskaper gjennom å delta på norskkurs og bestått norskprøver i den tiden de har bodd her, er problematisk. Gruppen arbeidsinnvandrere i vårt kvantitative utvalg er svært heterogen på dette området. Forskjellene mellom eksempelvis estiske kvinner med høy utdanning og polske menn med lavere utdanning er enorme i så måte. Vi har sett at det er mange, og da særlig menn som kan sies å være utsatte integreringsmessig, ettersom de etter flere år i Norge fortsatt ikke har gjennomført noe norskkurs eller tatt noen norskprøve. Forklaringene på forskjellene ligger muligens utenfor hva vårt materiale kan fortelle oss. Med et kvalitativt materiale med baltiske arbeidsinnvandrere i tillegg til det polske, ville vi kanskje kunne fått noen svar. Men noe av forklaringen kan være at respondenter fra Polen og Baltikum, menn og kvinner, høyt og lavt utdannede, møter ulike barrierer for å få deltatt på norskkurs. Vi skal nå ta for oss hvilke barrierer arbeidsinnvandrerne selv rapporterer om.

5.3 Barrierer mot deltakelse på norskkurs

Deltakerne i fokusgruppene forteller at behovet for å tilegne seg norskkunnskaper øker når de beslutter å slå seg til ro og begynner å planlegge en fremtid i Norge. Da først er mange villige til å gjøre investeringene som kreves for å tilegne seg norsk gjennom å delta i organiserte kurs. Motivasjonen for å lære seg norsk er avhengig av graden av sikkerhet i fremtidsplanene. Når man er tryggere på fremtiden i Norge, etablerer seg og gjør andre former for investeringer som å skaffe egen bolig, hente familien til Norge og så videre, så øker behovet for å beherske norsk og dermed motivasjonen. En mannlig fokusgruppedeltaker fra Narvik beskrev hvordan en usikker fremtidssituasjon påvirker det å ville tilegne seg norsk:

«Jeg hadde denne mentale barrieren (...) jeg tenkte på det faktum at jeg ikke visste hva min status her [i Norge] var, hvor lenge jeg skulle bli, så var det ikke fornuftig å investere i norsk og få det inn i hodet, ettersom jeg kan litt engelsk og det er tilstrekkelig for meg. Jeg følte ikke at det var verdt å lære, å investere i dette, fordi det kanskje ville ta meg seks måneder å lære det, og så ville jeg måtte dra hjem til Polen.»

Fokusgruppedeltakernes fremstilling blir delvis bekreftet gjennom sammenhengen mellom botid, fremtidsplaner og det å ha gjennomført norskkurs og/eller tatt en norskprøve vi fant over. Den kvantitative undersøkelsen viser imidlertid også at en god del, spesielt høyt utdannede kvinner, har et annet handlingsmønster. Den viser også at særlig polske menn har en lav deltakelse på norskkurs, selv etter mange år i Norge. Deltakerne i fokusgruppene pekte da også på at når motivasjonen for å ta norskkurs var til stede, så møtte mange på barrierer i *tilgangen* på slike kurs. De viste også til at det i utgangspunktet er vanskelig for mange å lære seg det norske språk. De to språkene er svært forskjellige. Å lære seg norsk som første fremmedspråk, spesielt for de godt voksne, medfører pedagogiske utfordringer og stor egeninnsats.

Kombinasjon med arbeidstider – den største barrieren mot deltakelse på norskkurs

439 respondenter i utvalget i den kvantitative undersøkelsen hadde ikke fullført noe norskkurs. De ble spurt om begrunnelsen for dette, og fikk muligheten til å registrere inntil tre årsaker. De oppga i snitt om lag en og en halv begrunnelse hver. Det begrensede antallet respondenter gjør det problematisk å gjennomføre noen grundig analyse av hvem som oppgir ulike typer barrierer, men selve rangeringen av hvilke årsaker som trekkes frem, gir en del informasjon.

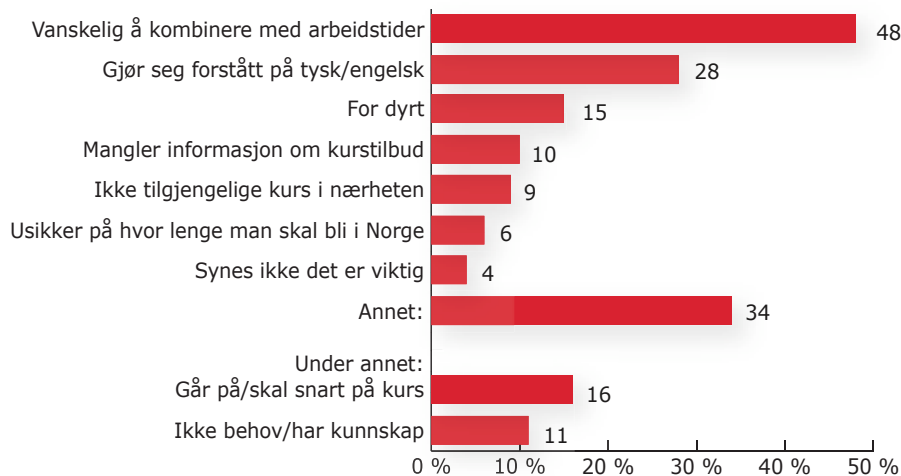
Én av tre av dem uten fullført norskkurs oppga andre årsaker, og de ulike årsakene ble registrert av intervjuerne. Når «annet-svarene» grupperes nærmere, er det to kategorier som spesielt fremkommer: De som svarer at de allerede går på et kurs eller snart skal starte på et (16 prosent), og de som oppgir at de ikke har behov for kurs, fordi de har lært seg/lærer seg norsk gjennom andre kanaler (11 prosent). Disse tallene er det en del usikkerhet heftet ved, og vi konsentrerer oss videre om de fastlagte svaralternativene.

Nesten halvparten av dem som ikke har fullført noe norskkurs, oppgir at årsaken til dette er at det er *vanskelig å kombinere slike kurs med arbeidstider* (se figur 5.9). En mannlig fokusgruppedeltaker fra Oslo som hadde hoppet av norskkurset, beskrev årsaken til dette slik:

«Kurset begynte 19 og varte til 21 tre kvelder i uka, og når jeg jobbet til 19 måtte jeg gå tidligere. Så komme seg hjem fra kurset, lage seg middag og nesten umiddelbart tilbake til jobben. Jeg stoppet fordi jeg ikke mestret det. Arbeide og delta på kurset, det ble for mange timer.»

I den kvantitative undersøkelsen finner vi at å oppleve det som vanskelig å kombinere norskkurs med arbeidstider, oppleves forskjellig av dem som oppgir å være i arbeid, og dem som ikke er det: Halvparten av dem som for tiden er i arbeid, i motsetning til én av fem som ikke er i arbeid, oppgir denne årsaken.

Figur 5.9: Årsaker til å ikke ha fullført norskkurs. Andelen av de respondenter som oppga at de ikke hadde fullført norskkurs, som oppgir ulike grunner til dette. (N=439)



Over halvparten av mennene uten fullført norskkurs oppgir dette som årsak, i motsetning til én av tre kvinner. Arbeidsinnvandrere oppgir da også oftere denne grunnen enn de som fikk opphold som familiegjengenforent, henholdsvis 53 og 31 prosent. Videre stiger andelen som mener det er vanskelig å kombinere norskkurs med arbeidstider med botid: Nesten seks av ti med botid på fire år eller mer oppgir denne årsaken, om lag 15 prosentpoeng flere enn de med kortere botid. Dette handler antakelig om at de med kort botid i mindre grad har et opplevd behov eller en motivasjon til å ta kurs.

Tre av ti oppgir at de ikke har behov for norskkurs

Nesten tre av ti av dem uten fullført norskkurs svarer at de *gjør seg forstått på tysk eller engelsk* og derfor ikke har behov for norskkurs. Det er i større grad menn enn kvinner som oppgir dette som årsak (31 vs. 13 prosent), og forskjellene mellom landene er også tydelige: Eksempelvis er det kun 23 prosent av de polske respondentene uten gjennomført norskkurs som oppgir at de klarer seg med engelsk eller tysk. Dette gjelder hele 47 prosent av litauerne. De med svakest tro på at de vil bo i Norge om fem år, mener noe oftere at de klarer seg med engelsk/tysk, enn de med klarere planer for å bli. Lysten til å lære seg norsk påvirkes her tydelig av fremtidsplanene, kombinert med det å beherske et annet språk.

Kun et fåtall mener pris på norskkurs er en barriere for deltakelse

Litt overraskende er det kun 15 prosent av dem uten fullført kurs som peker på at *kostnadene ved å delta på kurs er for høye*. Pris var en barriere som ble mye diskutert i fokusgruppene. Spesielt ble kostnadene opplevd som høye i den første perioden etter ankomst til Norge, når den personlige økonomien ofte er dårlig. En annen kritisk fase med tanke på de økonomiske kostnadene ved norskkurs var ved familiegjengenforening, hvor det var flere familiemedlemmer som ville ta kurs parallelt. Ikke overraskende bekreftes dette i den kvantitative undersøkelsen. Separate analyser viser at svarene varierer mellom kjønnene og etter familie-situasjon. Det er dobbelt så stor andel kvinner som menn som oppgir pris som en begrunnelse for å ikke gjennomføre kurs. Det er videre kun syv prosent av dem uten ektefelle i Norge som oppgir pris som årsak for å ikke delta, og det er ti prosentpoeng lavere enn for dem med ektefelle her i landet. En forskjell som ikke er så umiddelbart forståelig er at de med bakgrunn fra Polen sjeldnere (12 prosent) oppgir høy pris som årsak til å ikke ta norskkurs, enn de med annen landbakgrunn, eksempelvis de fra Litauen (med 27 prosent).

Mangelfull informasjon og manglende tilbud om norskkurs

Deltakerne i fokusgruppene fortalte om barrierer knyttet til å få tilgjengelig og forståelig

informasjon om norskkurs i de områdene hvor de bodde. Fokusgruppedeltakerne viste også til at det var manglende kurstilbud, spesielt i de mindre byene. De tidsmessige kostnadene med å pendle til kurs i andre byer kan vanskeliggjøre deltakelse hvis det ikke er relevante tilbud lokalt. En av de mannlige fokusgruppedeltakerne i Gjøvik fortalte at han sammen med venner hadde forsøkt å gjennomføre norskkurs, men sluttet på grunn av lang reisevei.

«Jeg deltok på et kurs, men det var ikke i Gjøvik. Vi reiste så langt som til Lillehammer, men vennene mine ga opp etter hvert, og da bestemte jeg meg også for å slutte. Hovedpoenget er at det burde være der man bor.»

Et annet viktig poeng er at informasjon på norsk ikke når potensielle deltakere. Tilgjengelig informasjon på polsk om norskkurs var savnet i fokusgruppene. En mannlige deltaker i Gjøvik uttrykte dette slik:

«Jeg kan ikke språket, så hvordan skal jeg da lete etter det?»

I den kvantitative undersøkelsen oppgir én av ti av dem som ikke har gjennomført norskkurs, at de mangler informasjon om norskkurs. Én av ti oppgir også at det ikke er et tilbud i nærheten av der de bor. Blant de som bor i de tre nordligste fylkene var det en viss overvekt (om lag to av ti) som trekker frem manglende tilbud lokalt som grunn til å ikke ha gjennomført norskkurs.

Vi skal i kapittel 6 komme tilbake til hva slags informasjon arbeidsinnvandrere mener det er behov for når man kommer til Norge. Resultatene fra den kvantitative undersøkelsen viser at halvparten av utvalget mente at det er meget viktig å få informasjon om norskkurs det første året de bodde i Norge, mens om lag tre av ti mente at det var ganske viktig. Nærmere analyser av hvem som mener at norskkurs er viktig å få informasjon om første året i Norge, viser at spesielt kvinner og de med høy utdanning opplever dette som viktig. Variabler som botid og landbakgrunn har ikke innvirkning på opplevd informasjonsbehov om norskkurs.

I fokusgruppeintervjuene ble de begrensede mulighetene til å ta norskkurs på tidspunkter hvor de hadde mulighet til å delta, pekt på som en vesentlig barriere. En kvinne i Gjøvik mente at det ikke var rettferdig at arbeidsinnvandrere ikke fikk tilrettelagt undervisning, i motsetning til andre grupper av innvandrere:

«Det er kurs som arrangeres av kommunen, men det er om morgenen, og vi jobber. Jeg opplever at de er kun for dem som er her og søker asyl, som ikke jobber – ingenting er organisert her for folk som jobber.»

Tilgjengelighet til kurs på ettermiddag/kveld/helg ble etterspurt. Deltakerne vektla at intensive kurs kombinert med begrenset fritid kan oppleves som svært belastende. I tillegg ble det pekt på at omsorgs/husholds-forpliktelser i kombinasjon med lang arbeidstid gjorde at det var vanskelig å få tid til å delta på kurs. Norsk-kursene er intensive og norsk oppleves av mange som vanskelig å lære. Derfor får korte fravær raskt konsekvenser for mulighetene til å ta igjen undervisningen. Dette øker faren for frafall fra kursene. En kvinnelig fokusgruppedeltaker i Trondheim uttrykte dette slik:

«Hastigheten synes å være for stor. Jeg går én gang i uka, fire timers undervisning. Noen klarer ikke å henge med, de blir hengende bak og skjønner ikke hva som foregår. Jeg har ikke mulighet til å velge en annen [undervisnings] måte.»

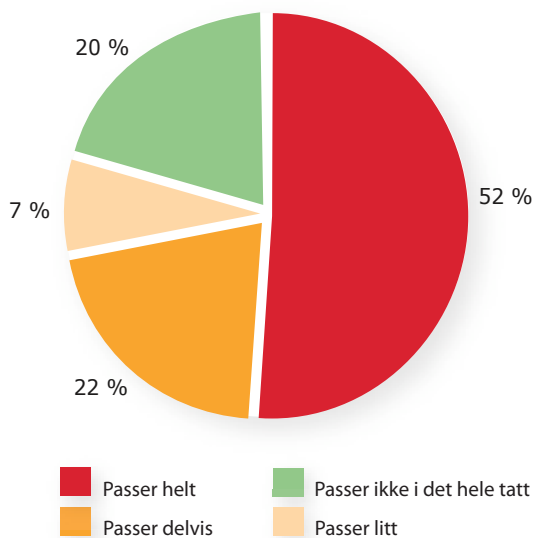
I fokusgruppene ble manglende tilgang på polskspråklige lærere nevnt som en faktor som påvirket mulighetene til å få bra utbytte av, og ha motivasjon for å fullføre, kursene. Deltakerne i fokusgruppene viste til at ettersom mange ofte ikke kan andre språk enn polsk, har mange selv liten tro på at de kan lære seg fremmede språk. Å lære seg et nytt språk i voksen alder, ofte det første fremmedspråket, er for mange læringsmessig krevende. Uten en lærer som kan polsk, ble dette opplevd av flere som en barriere.

5.4 Stort behov for bedre norskkunnskaper i jobbsammenheng

I den kvantitative undersøkelsen ba vi de 917 respondentene som oppga at de for tiden var i arbeid, om å vurdere påstanden «Jeg har behov for bedre norskkunnskaper for å fungere godt i jobben». Det var hele 50 prosent som oppga at dette «passer helt» og 21 prosent som svarte «passer delvis». Syv prosent mente utsagnet «passer litt» og 20 prosent at det «passer ikke i det hele tatt». Nesten tre av fire har dermed helt klart eller delvis klart behov for bedre norskkunnskaper i jobbsammenheng.

Kun to prosent svarte at de var usikre på om de hadde et slikt behov. Vi har valgt å ta ut de sistnevnte, slik det er gjort i figur 5.10, og skal i det videre se nærmere på hvem det er som opplever behov for mer norskkunnskaper.

Figur 5.10: Opplevd behov for bedre norskkunnskaper. Svarfordeling på utsagnet «Jeg har behov for bedre norskkunnskaper for å fungere godt i jobben». Prosent. (N=898)

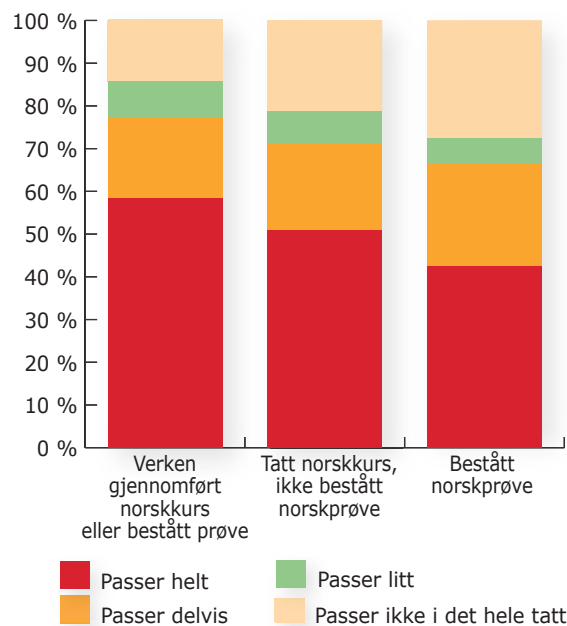


De uten gjennomført norskkurs har størst behov for bedre norskkunnskaper

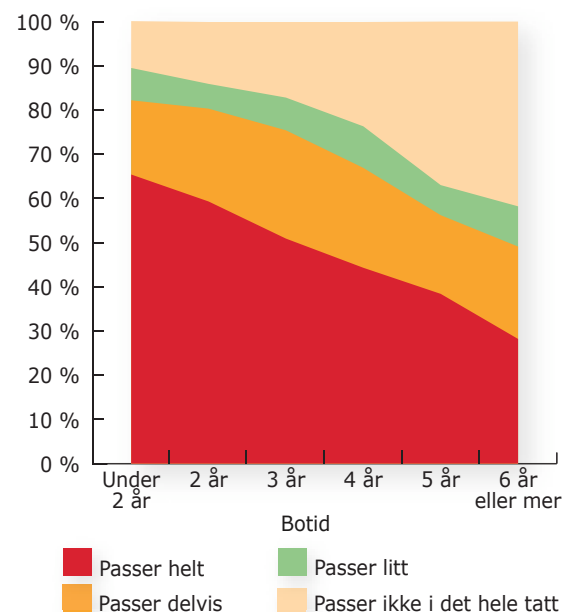
Tidligere så vi på hvem i utvalget som ikke hadde fullført norskkurs og/eller ikke hadde bestått en norskprøve. Ikke uventet er det en sammenheng mellom om arbeidsinnvandrerne har tilegnet seg norskkunnskaper på denne måten, og det opplevde behov for bedre norskkunnskaper for å fungere godt i jobben (se

figur 5.11). Men at det er forskjeller, underslår ikke at behovet er stort i alle grupper, også blant dem med norskkurs og bestått norskprøve. Under tre av ti av dem med bestått norskkurs mener at utsagnet ikke passer i det hele tatt, og nesten syv av ti mener utsagnet passer helt eller delvis.

Figur 5.11: Opplevd behov for bedre norskkunnskaper, etter om man har tatt norskkurs og/eller bestått norskprøve. Svarfordeling på utsagnet «Jeg har behov for bedre norskkunnskaper for å fungere godt i jobben». Prosent. (N=898)

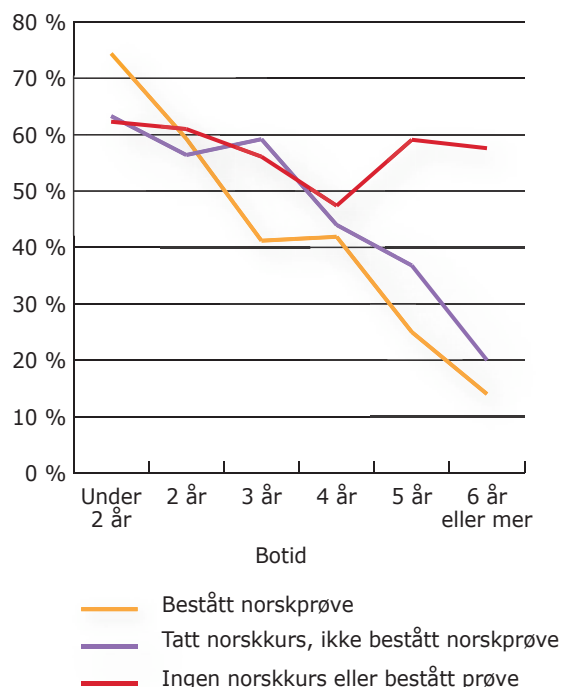


Figur 5.12: Opplevd behov for bedre norskkunnskaper, etter botid. Svarfordeling på utsagnet «Jeg har behov for bedre norskkunnskaper for å fungere godt i jobben». Prosent. (N=898)



Det er helt tydelig at behovet for bedre norskkunnskaper i jobben synker med økende botid (figur 5.12). Blant dem med kort botid (under to år) er det over åtte av ti som svarer at de har delvis eller helt klare behov for bedre norskkunnskaper. Blant dem som har bodd i Norge i seks år eller mer, er norskkunnskapene bedre: Over 40 prosent mener at de ikke har et behov for å bedre norskkunnskapene. Samtidig er det altså om lag halvparten som opplever et klart eller et delvis behov. Ikke overraskende er det slik at norskkunnskapene bedres over tid når man bor og arbeider i Norge, men behovet for å lære norsk for å fungere godt i arbeidet er fortsatt tydelig etter flere år i Norge. Mange har etter noen år i landet tatt norskkurs og/eller norskprøve, men er det slik at det å ikke gjennomføre norskkurs oppveies av det å ha bodd og virket i Norge over flere år?

Figur 5.13: Andel som oppgir at de helt klart har behov for mer norskkunnskaper i jobben, blant dem som har fullført norskkurs og/eller har bestått en norskprøve, etter botid. Prosent. (N=898)



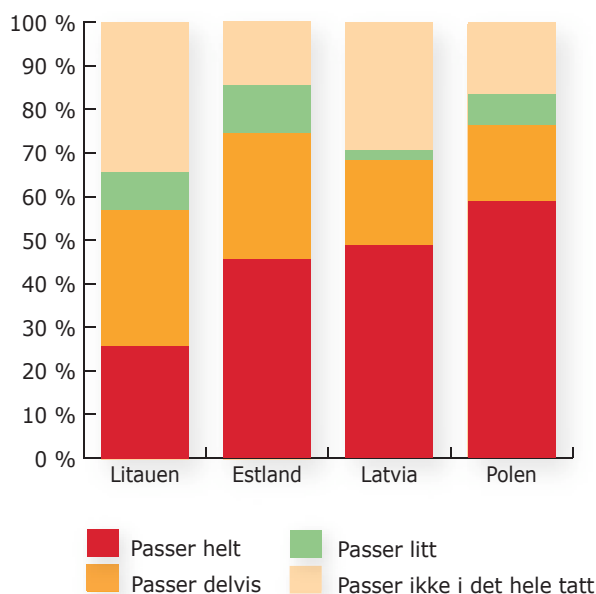
Figur 5.13 fremstiller andelen som svarer «passer helt» på utsagnet om respondenten har behov for mer norskkunnskaper i jobben. Dette gjøres for henholdsvis de uten verken norskkurs eller bestått norskprøve, og de med kurs

og/eller prøve. De med bestått norskprøve og kort botid (under to år) opplever et høyere behov for mer norskkunnskaper enn de uten prøve og samme botid. Når botiden blir lang, over fem år, synker behovet for å lære seg norsk dramatisk hvis man har gjennomført norskprøve eller bestått en norskprøve. For dem uten verken norskkurs eller norskprøve er det om lag seks av ti som oppgir at de helt klart har behov for mer norskkunnskaper, uavhengig av botid. Det å gjennomføre norskopplæring beskytter altså mot å oppleve at man etter flere år i Norge fortsatt har behov for bedre norskkunnskaper for å fungere godt på en norsk arbeidsplass.

Respondenter fra Polen har større behov for bedre norskkunnskaper i jobben enn balterne

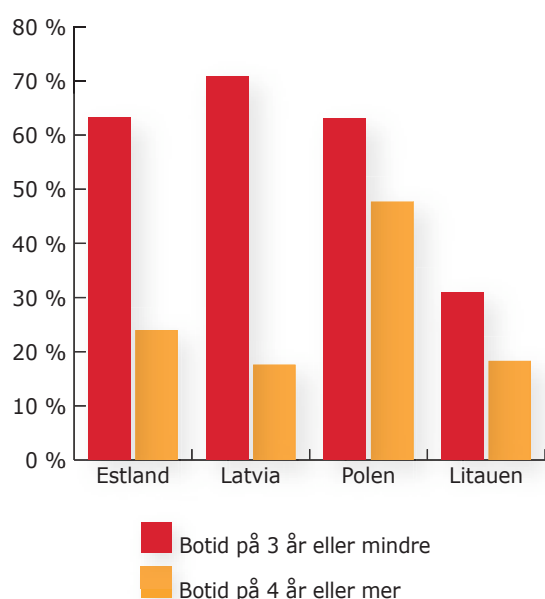
Når vi ser nærmere på hva som påvirker behovet for norskkunnskaper i jobben, gjenkjenner vi flere av sammenhengene fra analysen i kapittel 5.2. Det er samvariasjon mellom å ha gjennomført norskkurs, bestått norskkurs og å ikke oppleve at man har så store behov for ytterligere norskkunnskaper i jobben. Det er således ikke overraskende at det er klare forskjeller mellom respondentene fra de fire landene. Det er spesielt de fra Litauen som skiller seg ut med et klart mindre opplevd behov for å ha bedre norskkunnskaper for å fungere godt i jobben (se figur 5.14). Kun én av fire fra Litauen oppgir at de har et klart behov for bedre norskkunnskaper, og nesten én av tre har delvis et slikt behov. Én av tre opplever ikke et slikt behov. Det er blant dem fra Polen at behovet for norskkunnskaper er størst: Nesten 60 prosent har et klart behov for bedre norskkunnskaper og til sammen er det over tre av fire fra Polen som har delvis eller helt klart et opplevd behov for å kunne mer norsk for å fungere godt i jobben. At respondenter fra Polen i mindre grad enn balterne har gjennomført norskkurs og bestått norskprøver, forklarer nok en del av denne forskjellen.

Figur 5.14: Opplevd behov for bedre norskkunnskaper i jobbsammenheng, etter landbakgrunn. Svarfordeling på utsagnet «Jeg har behov for bedre norskkunnskaper for å fungere godt i jobben». Prosent. (N=898)



Hva er det så som fører til disse forskjellene? Gjennomsnittsbortiden til polske respondenter i undersøkelsen (2,98 år) er lavere enn for dem fra de andre landene, men litauerne (3,55 år) har kortere botid enn både latvierne (3,72 år) og esterne (3,90 år). Botid kan derfor ikke være hele forklaringen.

Figur 5.15: Andel av dem i jobb som oppgir at de helt klart har behov for mer norskkunnskaper i jobben, etter botid og landbakgrunn. Prosent. (N=898)



I figur 5.15 presenteres andelen i utvalget som svarte at de helt klart hadde behov for mer norskkunnskaper for å fungere godt i jobben etter landbakgrunn og om de har botid på tre år eller mindre eller fire år eller mer. De fra Estland og Latvia havner på om lag samme nivå som de fra Litauen når botiden øker, men vi ser at det er tydelige forskjeller i opplevd behov mellom nasjonalitetsgruppene også etter en viss botid. Nesten 50 prosent av respondentene fra Polen opplever dette etter en botid på fire år eller mer, mer enn dobbelt så stor andel som for de andre i utvalget. Separate analyser viser at etter fem års botid eller mer er andelen med et behov for bedre norskkunnskaper i jobben hele tre ganger høyere blant dem med polsk bakgrunn, enn for dem fra Baltikum. Dette understreker funnene fra tidligere i kapitlet: Med hensyn til norskkunnskaper og behovet for norskopplæring er det klare forskjeller etter landbakgrunn.

Vårt kvantitative materiale viser også at behovet for bedre norskkunnskaper i jobben synker med økende alder. Forklaringen kan være at botiden øker med alder, men det kan også være at det er slik at det blant de eldste arbeidsinnvandrerne er en del som ikke har fremtidsplaner i Norge. Det fremkom i fokusgruppeintervjuene at en del godt voksne personer ikke hadde planer om å bli i Norge. De hadde familie, hus og et liv i Polen de skulle returnere til når de var ferdig med å tjene penger i det norske arbeidsmarkedet. Blant disse var det lite villighet til å investere i å lære seg norsk. I fokusgruppene fortalte deltakerne at det for disse også var en høyere terskel læringsmessig å lære seg et nytt språk, enn for dem som var yngre og som oftere hadde høyere utdanning og behersket andre fremmedspråk.

Lavt utdannede menn har størst behov for bedre norskkunnskaper

Menn opplever i større grad enn kvinner at de har behov for bedre norskkunnskaper for å fungere godt i jobben. Dette er ikke overraskende, ettersom kvinnene i langt større grad gjennomfører norskkurs og består norsksprøver.

16 prosent av mennene opplever ikke et slikt behov, i motsetning til hele 30 prosent av kvinnene. 56 prosent av mennene oppgir at utsagnet «Jeg har behov for bedre norskkunnskaper for å fungere godt i jobben» passer helt. Det er kun 40 prosent av kvinnene som opplever det slik.

Kvinnene har gjennomsnittlig åtte måneders lengre botid enn mennene, noe som kan tenkes å forklare noe av forskjellen. Det er imidlertid slik at det er kvinner med svært kort botid (under to år) som i størst grad opplever behovet for bedre norskkunnskaper. Videre er det ved to års botid om lag like store andeler menn og kvinner som oppgir et slikt behov, men fra tre års botid er det mennene som har størst behov. Forskjellene mellom kjønnene blir også større dess mer botiden øker.

Kvinnene har altså både et større opplevd behov enn menn for å lære seg norsk i den første tiden i Norge, og de lærer seg langt oftere norsk gjennom organisert undervisning enn menn. Disse kvinnene skiller seg dermed klart fra asiatiske kvinner som kom på familiegjenforening til sine menn på 70-tallet. Kvinnerollen blant dagens arbeidsinnvandrere innebærer å lære seg norsk, og å søke seg ut i arbeid. De markante utdanningsforskjellene mellom de gamle og nye kvinnegruppene¹⁰ er antakelig en viktig forklaring. En annen forskjell er antakelig at kvinner som tidligere kom som familiegjenforente til arbeidsinnvandrere, ikke nødvendigvis var tiltenkt en plass i det norske arbeidsmarkedet. Utdanningsforskjellene og mer tradisjonelle kjønnsrollemønstre medførte at mange heller ikke hadde planer, muligheter og/eller ønske om å arbeide utenfor hjemmet.

Mange forhold kan påvirke mulighetene til raskt å tilegne seg et nytt språk. Utdanning er naturligvis viktig i så måte. 36 prosent av dem med høy utdanning svarer at utsagnet om at de trenger mer norskkunnskaper passer helt, i motsetning til resten av utvalget hvor andelen er hele 57 prosent.

De med høy utdanning har en noe lengre botid (åtte måneder i gjennomsnitt) enn resten av utvalget. Når vi ser nærmere på hvordan utdanning virker over tid, gjenfinner vi mønsteret vi så med hensyn til kjønn: Når botiden er svært kort (under to år), er det en lik andel som oppgir at de har behov for å få bedre norskkunnskaper for dem med og uten høy utdanning, om lag 65 prosent. Når vi sammenlikner grupper med lengre botid, finner vi at de med høy utdanning opplever mindre behov for bedre norskkunnskaper, enn hva som er tilfelle for dem uten høy utdanning. Det kan, som når vi sammenliknet menn og kvinner, også her se ut som forskjellene i behov for bedre norskkunnskaper øker med stigende botid.

Størst behov for bedre norskkunnskaper innen bransjer det arbeider mange arbeidsinnvandrere

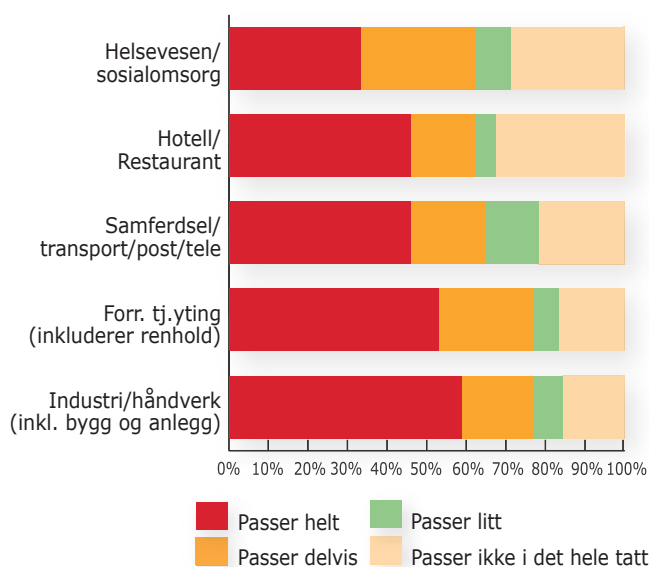
Vi har ikke data om hvor godt den enkelte respondent forstår og kan kommunisere på norsk, men det kan tenkes at det er individuelle variasjoner mellom arbeidsinnvandrere som er ansatt på ulike typer arbeidsplasser og har ulike typer yrker. Spesielt vil yrker med høye krav til utdanning kunne skille seg ut. Å jobbe som lege, som hjelpepleier på et sykehjem, å jobbe med undervisning i den norske skolen, eller å sitte i kassa på et supermarked er eksempler på jobber i ulike bransjer hvor det er et klart behov for norskkunnskaper. I slike jobber blir man konfrontert med norske kunder, pasienter eller elever kontinuerlig. I den andre enden av skalaen for opplevd behov kan man tenke seg ansatte innen renhold, eller ufaglærte polske arbeidslag på store byggeplasser. Her vil en arbeidsleder ofte kunne stå for størsteparten av kommunikasjonen med omgivelsene, andre arbeidsgrupper/lag og arbeidsgiver.

I vår kvantitative undersøkelse finner vi da også klare forskjeller i behovet for bedre norskkunnskaper for å kunne fungere godt på jobb på tvers av bransjer. Figur 5.16 viser forskjellene i svarmønstre mellom de ansatte i de bransjene vi har mer enn 35 respondenter fra. I alle de fem bransjene vi har med her, er det over seks av ti som opplever at de har

¹⁰ SSB (Statistikkbanken)

behov for mer norskkunnskaper. Det er spesielt innenfor forretningsmessig tjenesteyting (herunder renhold) og industri/håndverk (herunder bygg og anlegg) at behovet for norskkunnskaper i jobbsammenheng er spesielt stort. Industri/håndverk står for en stor andel av arbeidsplassene for den nye bølgen med arbeidsinnvandrere til Norge. Vi skal bite oss merke i at mer enn tre av fire innen denne bransjekategorien oppgir at de er helt eller delvis enig i at de har behov for mer norskkunnskaper for å fungere godt i jobben. Det er altså ikke slik at man i bransjer som renhold og bygg og anlegg ikke har et klart behov for å beherske norsk. Det er nettopp i de bransjene behovet kommer klarest til uttrykk. Med tanke på å drive bransjerettet og -tilpasset norskopplæring er dette interessant, uten å overse det klare behovet for norskopplæring som fremkommer også i de andre bransjene.

Figur 5.16: Opplevd behov for bedre norskkunnskaper i jobbsammenheng, innen bransjer med over 30 respondenter. Prosent. (N=725)



Ved hjelp av en populasjonsvekt som benyttes på vårt kvantitative materiale, kan vi anslå at det blant de folkeregistrerte arbeidsinnvandrere fra Polen og Baltikum er om lag 9000 personer innen industri/håndverk som har klare eller ganske klare behov for ytterligere norskkunnskaper for å fungere godt i arbeidet de gjør

innen denne bransjen. Nesten 90 prosent av disse er fra Polen. Når det gjelder den andre store bransjekategorien for denne gruppen, forretningsmessig tjenesteyting som inkluderer renhold, er det tilsvarende tallet om lag 1100 personer, og innen helsevesenet er det snakk om et estimat på 800 arbeidsinnvandrere. Andelen fra Polen med behov for bedrede norskkunnskaper i disse to bransjene er henholdsvis om lag tre fjerdedeler og seks av ti. Det må understrekes at dette er svært grove anslag over behov.

5.5 Forslag fra arbeidsinnvandrere om bedre tilpasset norskopplæring for gruppen

For å bedre arbeidsinnvandrernes situasjon i Norge, og å bedre utnytte de kvalifikasjonene de har, mener deltakerne i våre fokusgruppeintervjuer at det må tilrettelegges slik at flere får mulighet til å delta i norskopplæringen. De trakk spesielt frem behov for bedre tilgjengelighet for å ta norskkurs i mindre norske byer, og at kurs ble tilbudt utenom arbeidstiden. Det ble også foreslått at kursene skulle tilpasses bedre overfor de mange som er i full jobb, og som i tillegg ofte har familieforpliktelser. En slik tilpasning kunne være å gjøre kursene mindre intensive. Deltakerne foreslo også at informasjonen om eksisterende kurstilbud måtte forbedres.

Deltakerne i fokusgruppene viste også til at kursenes kostnader kan være en for stor økonomisk belastning og fungere som en barriere for deltakelse spesielt i den første perioden i Norge. I undersøkelsen var det deltakere som viste til at innvandrere fra utenfor EU har langt bedre tilbud om norskopplæring, og at det for dem er gratis. De opplevde det som desillusjonerende at dette ikke også gjelder dem selv. En mann fra Narvik uttrykte det slik:

«Det er ingen læringsmuligheter her. Det finnes en skole, men det er et senter for flyktninger som skal lære dem å leve her og så videre, bare for flyktninger, og vi er i EU, så det innbefatter ikke oss. Vi overses i alt dette.»

Noen fokusgruppedeltakere foreslo at kostnadene for deltakelse på grunnkurs i norsk burde være svært lave for dem som får arbeidstilrettelegging, samt at familier burde få rabatt ved deltakelse parallelt på norskkurs.

Oppsummering:

- Det er et klart behov og ønske blant arbeidsinnvandrere fra Polen og Baltikum om å tilegne seg bedre norskkunnskaper.
- Manglende norskkunnskaper medfører at kvalifikasjonene til arbeidsinnvandrere fra Polen og Baltikum ikke utnyttes godt nok.
- Svake/manglende norskkunnskaper skaper integreringsproblemer på individuelt nivå for den enkelte arbeidsinnvandrer.
- Mange arbeidsinnvandrere har selv etter flere år i Norge lite eller ingen norskkunnskaper.
- Fire av ti av de folkeregistrerte arbeidsinnvandrerne fra Polen og Baltikum har verken gjennomført norskkurs, eller bestått noen norskprøve.
- De polske respondentene, og spesielt polske menn, er de som i minst grad tar norskkurs og som opplever størst behov for bedre norskkunnskaper.
- Kvinner og høyt utdannede tilegner seg norsk gjennom det organiserte tilbudet i større grad enn andre grupper.
- Av dem som ikke har gjennomført norskkurs eller tatt noen norskprøve, er det
 - nesten halvparten som oppgir at å kombinere kurs med arbeidstider er en stor barriere mot deltakelse i norskkurs
 - om lag tre av ti som opplever at de klarer seg i Norge med engelsk eller tysk
 - 15 prosent mener kostnadene ved å delta på kurs er for høye
- Nesten tre av fire arbeidsinnvandrere uttrykker behov for bedre norskkunnskaper for å fungere godt i jobbsammenheng.
- Å ikke gjennomføre norskkurs og ta norskprøver medfører økt risiko for å oppleve at man har behov for bedre norskkunnskaper i jobben også når man har bodd lenge i landet.
- Lavt utdannede menn har størst behov for forbedrede norskkunnskaper.
- Polske respondenter har større behov for bedre norskkunnskaper i jobben enn balterne.
- Det er størst behov for bedre norskkunnskaper innen de store bransjene for arbeidsinnvandrere.
- Tilbakemeldingene fra arbeidsinnvandrerne tilsier at det er nødvendig å bedre tilretteleggingen av norskundervisning for gruppen. Å justere ned prisen på norskkopplæring som faller på arbeidsinnvandrerne selv, kan ifølge våre data, medføre at flere tar norskkurs.

6 Informasjonsbehov

I dette kapitlet vil vi komme inn på hvilke temaer arbeidsinnvandrere synes det er viktig å motta informasjon om det første året de er i Norge, hvilke informasjonskanaler de benytter og i hvilken grad de forstår informasjonen de får fra ulike offentlige etater.

6.1 Informasjonsbehov det første året i Norge

Som vi har sett i kapittel 2, er det relativt få arbeidsinnvandrere fra Polen som aktivt søker informasjon om Norge før de reiser hit. Noen har fått noe informasjon via venner og familie eller en arbeidsformidler, men de mangler offisiell og kvalitetssikret informasjon. En del har ikke mottatt noe informasjon i det hele tatt og har ingen kunnskap om det norske samfunnet de kan nyttiggjøre seg når de kommer hit. Dette gir seg utslag i et stort behov for informasjon ved ankomst til Norge.

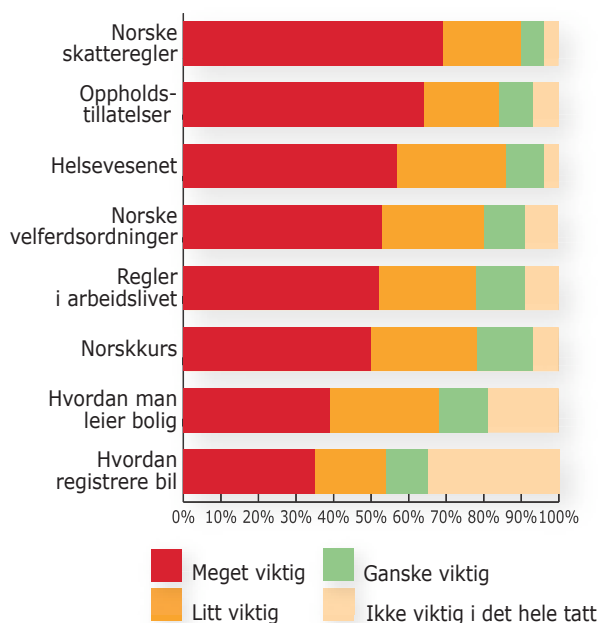
Arbeidsinnvandrere har et bredt informasjonsbehov det første året i Norge

Deltakerne i fokusgruppene kom inn på mange forskjellige temaer de mente det var viktig å motta informasjon om den første tiden i Norge. I den kvantitative spørreundersøkelsen har vi fulgt opp dette ved å spørre hvor viktig det var for respondentene å motta informasjon om de temaene som oftest ble nevnt i fokusgruppene.

Figur 6.1 viser at arbeidsinnvandrere fra Polen og Baltikum har et bredt informasjonsbehov det første året de bor i Norge. Når vi spør hvor viktig det var å motta informasjon om de ulike temaene, er det ingen temaer flertallet av respondentene mener det ikke var ganske eller meget viktig å bli informert om. Dette tyder på at respondentene generelt mener at informasjon er en viktig forutsetning for å kunne forstå det norske samfunnet bedre og lettere tilpasse seg et liv her. Svarene tyder også på at respondentene mener at den informasjonen som gis per i dag, ikke er dekkende for det behovet

målgruppen har for informasjon. Ifølge respondentene er informasjon knyttet til registrering av polske biler i Norge minst viktig, men likevel mener mer enn fem av ti at det er meget eller ganske viktig å motta informasjon. De fleste arbeidsinnvandrere ser dermed ut til å ha et bredt informasjonsbehov det første året de bor i Norge.

Figur 6.1: Viktighet av å motta informasjon om ulike temaer det første året i Norge.



Nedenfor kommer vi nærmere inn på respondentenes vurderinger av viktigheten av temaene vi spurte om gjengitt i figur 6.1. Ved fortolkning av resultatene bør man huske at respondentene gjennomsnittlig har bodd i Norge i litt mer enn tre år. De fleste har dermed hatt anledning til å reflektere over hvilken type informasjon de selv hadde størst behov for det første året etter ankomst, og hva slags informasjon som er nyttig for nyankomne i et kortsiktig versus langsiktig tidsperspektiv. Det er også viktig å huske at svarene omhandler hva respondentene synes det var *viktig* å motta informasjon om det første året, og ikke nødvendigvis hva den enkelte selv *mangler* informasjon om.

Informasjon om skatteregler, oppholdstillatelser og helsevesenet viktigst

Selv om respondentene i stor grad mente at alle de oppgitte temaene var viktige, rangeres informasjon om skatteregler, regler for oppholdstillatelser og helsevesenet som de aller viktigste.

Deltakerne i fokusgruppene ga uttrykk for at skatteregler er et spesielt vanskelig tema å sette seg inn i. De var blant annet usikre på hvor mye skatt de skal betale, hva som bestemmer hvor mye skatt de skal betale og hvordan de fyller ut selvangivelsen. En mannlig deltaker på Gjøvik sa følgende:

«Du kan nevne skattekontoret, disse skjemaene, tallene og kategoriene. Vi vet ikke hvilke skjemaer vi skal bruke. Alt er et mysterium.»

At skatteregler er et viktig tema, kom også klart frem i den kvantitative spørreundersøkelsen. Mer enn ni av ti mener det er meget eller ganske viktig å motta informasjon om norske skatteregler det første året man bor i Norge. En grunn til at skatteregler peker seg ut som det viktigste området for informasjon, kan være at skattebetaling oppfattes som et vanskelig område å orientere seg om. En annen mulig årsak kan være manglende etterlevelse av skattereglene blant arbeidsinnvandrere generelt. En undersøkelse foretatt blant polakker i Oslo viser nemlig at mange polske arbeidsinnvandrere ikke betaler skatt. (Friberg og Tyldum: 2007) At mange vektlegger informasjon om skatteregler tyder på at mange mener at bedre informasjon om skattereglene er et viktig virkemiddel for å sikre at flere arbeidsinnvandrere betaler skatt.

Det er også en sammenheng mellom respondentenes utdanningsnivå og vurderingen av viktigheten av informasjon om skatteregler. Respondenter med utdanning på videregående nivå eller universitetsnivå synes informasjon om skatteregler er viktigere enn personer med grunnskole som høyeste fullførte utdanning. Om dette også innebærer lavere bevissthet knyttet til etterlevelse av skatte-

reglene blant personer med grunnskole som høyeste utdanningsnivå, eller om det er andre årsaker til dette, gir ikke denne undersøkelsen svar på.

Alle som oppholder seg lovlig i Norge, har samme rett til helsehjelp. Vår undersøkelse viser at arbeidsinnvandrere fra Polen og de baltiske landene mener at informasjon om helsevesenet er svært viktig. Respondentene rangerer helse som det nest viktigste området å motta informasjon om det første året de er i Norge. Dette betyr ikke nødvendigvis at arbeidsinnvandrere har spesielt stort behov for helsetjenester det første året de bor i Norge, men tyder på at informasjon er viktig for på forhånd å kunne vite hvordan man skal forholde seg ved eventuell fremtidig sykdom eller skade og hva man har krav på når det gjelder behandling og oppfølging. Dette er viktig når vi vet at manglende informasjons- og kommunikasjonsmuligheter virker begrensende på polske arbeidsinnvandreres bruk av det norske helsevesenet. (Friberg og Tyldum: 2007)

Vår undersøkelse viser at åtte av ti respondenter mener det er meget eller ganske viktig å motta informasjon om regler for oppholdstillatelser og prosedyrer for familiegjenforening det første året etter ankomst. At så mange respondenter legger vekt på viktigheten av informasjon om oppholdstillatelser kan ha sammenheng med at mange arbeidsinnvandrere mangler oppholdstillatelse, og dermed står uten sentrale rettigheter i det norske samfunnet som for eksempel sykepenger, arbeidsledighetsstrygd, osv. Forskning (Friberg og Tyldum: 2007) har vist at 52 prosent av alle med polsk bakgrunn i Oslo som har vært i landet i mindre enn seks måneder, mangler oppholdstillatelse.¹¹ Høy prioritering av dette området kan også henge sammen med at mange ønsker familiegjenforening med ektefelle og barn, men mangler kunnskap om regler og prosedyrer for dette.

¹¹ Andelen som mangler tillatelse, går ned til 26 prosent for dem som har vært her mellom 6 og 12 måneder.

Kvinner mest opptatt av informasjon om norskkurs

Omkring åtte av ti synes det er meget eller ganske viktig å motta informasjon om norskkurs det første året i Norge. Det er ingen sammenheng mellom respondentenes nasjonalitetsbakgrunn og deres vurdering av viktighet her. Derimot viser dataene at kvinner i større grad enn menn synes det er viktig med informasjon om norskkurs. Andelen som synes informasjon om norskkurs er meget viktig, er særlig høy blant kvinner som selv har kommet på familieinnvandring. Hele 65 prosent av disse kvinnene er utenfor arbeidslivet. Mange i denne gruppen har imidlertid god kompetanse som det norske arbeidslivet har behov for. At denne gruppen er spesielt opptatt av at det gis informasjon om norskkurs, kan tyde på at de ønsker å lære norsk for å motvirke sosial isolasjon og i større grad delta aktivt i arbeids- og samfunnslivet.

Personer som selv har bestått et norskkurs, har gode forutsetninger for å vurdere viktigheten av at det gis informasjon om norskkurs ettersom de selv har orientert seg om hvilke tilbud som eksisterer og kjenner fordelene ved å kunne norsk. At det blant respondenter som oppgir at de har bestått et norskkurs, er en høyere andel som mener at informasjon om norskkurs er viktig, styrker derfor argumentet om at det er viktig at det informeres om norskkurs.

Vurderingene av viktigheten av informasjon om norskkurs har også sammenheng med den enkeltes fremtidsplaner. Blant personer som svarer at de helt sikkert kommer til å bo i Norge om fem år, svarer åtte av ti at informasjon om norskkurs er meget eller ganske viktig. Blant dem som helt sikkert ikke kommer til å bo i Norge om fem år, er andelen redusert til seks av ti. Forskjellen i svarfordeling mellom disse to gruppene tyder på at de som ønsker å bli i Norge, har større behov for norskkurs og derfor ønsker å delta på disse kursene. Dette er trolig den viktigste årsaken til at de også vurderer det som viktig med informasjon om hvilke kurstilbud som eksisterer.

Også viktig med informasjon om bil og bolig

Per i dag gjøres det lite for å hjelpe arbeidsinnvandrere inn på boligmarkedet. De er i stor grad overlatt til seg selv både når det gjelder spørsmål knyttet til finansiering og når det gjelder hvordan man opptrer i boligmarkedet. Husbanken tilbyr gjennom kommunene en ordning med startlån til personer som har problemer med å etablere seg på boligmarkedet, men per i dag benyttes startlån i svært liten grad for denne gruppen innvandrere.

Når det gjelder bolig, er tilbakemeldingene i fokusgruppene likevel at deltakerne i hovedsak er fornøyd med standarden på sin bolig her i Norge, selv om den ofte er liten og har dårligere standard enn de er vant med fra hjemlandet. Ifølge deltakerne er det mest vanlig for arbeidsinnvandrere å leie bolig. Mange deler bolig med kolleger eller venner for å redusere boligkostnadene som oppfattes som svært høye. Det er også vanlig å se på sin nåværende bolig som midlertidig, og de fleste har ønske om på sikt å leie en større bolig eller kjøpe sin egen bolig.

Skifte av bolig forutsetter som regel en viss kjennskap til boligmarkedet og informasjon om ulike modeller for finansiering. I vår undersøkelse fant vi at litt mindre enn syv av ti synes det er meget eller ganske viktig å motta informasjon om hvordan man leier bolig i Norge. Det er dermed en noe lavere andel som synes dette er et viktig tema å motta informasjon om, sammenliknet med for eksempel skatteregler, oppholdstillatelser og norskkurs. Likevel er det isolert sett en høy andel som synes at leie av bolig er et viktig tema å motta informasjon om.

Her er det store forskjeller mellom menn og kvinner. At kvinner vurderer informasjon om bolig som mindre viktig enn menn, kan henge sammen med at kvinner som kommer til Norge på familieegjenforening, kommer på et tidspunkt hvor mannen som regel allerede har ordnet bolig. For mange er størrelse på boligen til hinder for å få familien til Norge. En mannlig deltaker i fokusgruppen på Gjøvik sa følgende:

«Jeg ønsker å bringe familien min til Norge, men spørsmålet er hvor de skal bo.»

Det mest vanlige er altså å leie bolig den første tiden i Norge. Men for mange er det et langsiktig mål å kjøpe sin egen bolig. Fire av ti synes det er viktig eller meget viktig med informasjon om lån og eiendomskjøp. At det er færre som synes informasjon om kjøp av bolig er viktig, enn det er som synes informasjon om leie er viktig det første året, skyldes trolig at svært få arbeidsinnvandrere er i stand til å kjøpe sin egen bolig i Norge før etter flere års botid. De fleste ønsker nok på sikt å kjøpe sin egen bolig dersom de blir boende i Norge, men mange anser ikke informasjon om dette temaet som relevant i den første perioden i Norge.

I fokusgruppene kom det frem at bilen er svært viktig i hverdagen for mange polske arbeidsinnvandrere i Norge. Mange forteller at de bruker bilen til og fra arbeid og i arbeidstiden. Men selv om bilen er viktig i hverdagen, er prosedyrer og regler for registrering av biler det temaet arbeidsinnvandrere rangerte som minst viktig. Bare fire av ti mente at det er meget eller ganske viktig å motta informasjon om hvordan man registrerer polske biler i Norge.

Bosted har betydning for hvor viktig respondentene mener det er å motta informasjon om registrering av bil. Andelen som mener det er meget viktig å motta informasjon om dette, er lavest i området som dekkes av IMDis Region Øst, og høyest i områdene som dekkes av IMDis Region Nord. Disse forskjellene skyldes nok i stor grad lange avstander og et manglende offentlig kommunikasjonstilbud i deler av landet.

Størst informasjonsbehov blant respondenter fra Polen og Litauen

Selv om respondenter fra alle de fire landgruppene i stor grad er enige om at behovet for informasjon er stort i ankomstfasen, tyder vår undersøkelse på at respondenter fra Litauen og Polen har det aller største infor-

masjonsbehovet. I disse to nasjonalitetsgruppene er det gjennomgående en noe høyere andel som mener at informasjon er viktig sammenliknet med respondenter fra Latvia og Estland.

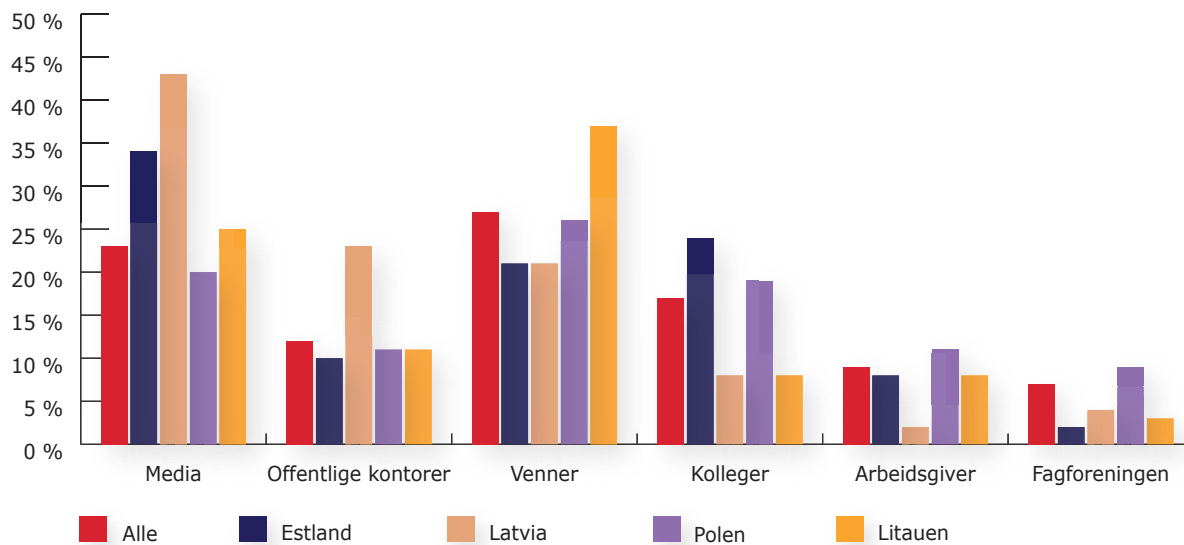
Disse forskjellene skyldes trolig at det blant personer fra Polen og Litauen er flere som har kommet til Norge for å arbeide og færre studenter og personer som har kommet etter på familieinnvandring og dermed hatt et nettverk i Norge på ankomsttidspunktet. De har dermed trolig hatt større behov for informasjon fra myndighetene i ankomstfasen. Det er også slik at estere og latviere som grupper har et noe høyere utdanningsnivå. En mulig forklaring på forskjellene kan dermed være at respondenter fra disse to landene har bedre forutsetninger for å skaffe seg den informasjonen de trenger, fordi de har et høyere utdanningsnivå og muligens bedre engelskferdigheter.

Tross visse forskjeller mellom nasjonalitetsgruppene i vurdering av hvor viktig det er å motta informasjon, er hovedbildet at arbeidsinnvandrere generelt har et stort informasjonsbehov i ankomstfasen.

6.2 De viktigste informasjonskanalene

Som nevnt kom det frem i fokusgruppene at arbeidsinnvandrere fra Polen i liten grad oppsøker informasjon om Norge før de reiser hit. Ettersom mange ikke snakker norsk eller engelsk den første tiden i Norge, er arbeidsformidlere og eventuelt nettverk av venner og slektninger for mange den viktigste kilden til informasjon den første tiden i Norge.

Figur 6.2: Viktighet av ulike kanaler for informasjon. Totalt og etter nasjonalitet.



For å kunne målrette informasjonen til arbeidsinnvandrere om rettigheter, plikter og velferdsordninger bedre, er det viktig å vite hvilke informasjonskanaler målgruppen benytter. Vi spurte derfor respondentene hva de selv mener er den viktigste kanalen de har for informasjon om rettigheter, plikter og velferdsordninger som gjelder i Norge.

Venner og media de to viktigste informasjonskanalene

Figur 6.2 viser at den viktigste informasjonskanalen blant arbeidsinnvandrere er venner. Hele 27 prosent svarer at venner er deres viktigste informasjonskanal. Noe færre (17 prosent) svarer at kolleger er viktigst. Til sammen svarer dermed mer enn fire av ti at personlige kontakter som venner og kolleger er deres viktigste informasjonskanal.

En annen viktig informasjonskanal er media. Hele 23 prosent svarer at mediene er deres viktigste kanal for informasjon. De minst viktige informasjonskanalene blant arbeidsinnvandrere totalt ser ut til å være arbeidsgiverne (ni prosent) og fagforeningen (syv prosent).

Offentlige etater har et ansvar for å sikre at nyankomne innvandrere mottar korrekt informasjon om rettigheter og plikter som gjelder i Norge. Det er da et tankekors at bare 12 pro-

sent av arbeidsinnvandrerne som besvarte vår undersøkelse, sa at offentlige kontorer er den viktigste informasjonskanalen for dem.

Behov for samordning og tilrettelegging av informasjonen fra offentlige etater

Den lave andelen som svarer at offentlige kontorer er deres viktigste informasjonskanal, reflekterer trolig de barrierene arbeidsinnvandrere selv peker på i forbindelse med informasjonsformidling fra det offentlige. Deltakerne i fokusgruppene var samstemte i at språkbarrierer spiller en betydelig rolle her. Manglende norskkunnskaper gjør det vanskelig å sette seg inn i rettigheter og plikter i det norske samfunnet, og å finne ut hvor man kan få tak i den informasjonen man trenger.

Flere av fokusgruppedeltakerne syntes også det var vanskelig å vite *hvor* i det offentlige systemet de kunne få tak i relevant informasjon, og mener at informasjonen er for fragmentert og vanskelig å finne frem til. De ønsker seg derfor en informasjonspakke hvor all relevant informasjon er samlet og oversatt til polsk. I tillegg ønsker de at de skal kunne henvende seg *ett sted* for å få svar på spørsmål og tilgang til informasjon de har behov for.

Selv om mange arbeidsinnvandrere i Norge synes det er vanskelig å finne frem til informasjonen de trenger, mener de fleste likevel at ansatte på offentlige kontorer forsøker å

informere dem etter beste evne. En mannlig deltaker i fokusgruppen i Narvik sa følgende om de offentlige kontorene han hadde besøkt:

«Alle ønsker å hjelpe deg. Jeg følte meg aldri dårlig behandlet bare fordi jeg ikke er norsk.»

Vår undersøkelse tyder på at manglende tilrettelegging av informasjonen fører til at offentlige etater blir en mindre viktig informasjonskanal tross høyt servicenivå i den enkelte etat. Andre europeiske land som mottar mange arbeidsinnvandrere fra Sentral- og Øst-Europa, har også utfordringer når det gjelder å tilby god nok informasjon til disse. En undersøkelse fra Storbritannia (Spencer mfl.: 2007) dokumenterer at mangel på informasjon og rådgivning fra myndighetene fører til at mange arbeidsinnvandrere ikke kjenner sine rettigheter og plikter i Storbritannia. Rapporten viser at mangel på informasjon skaper unødvendige vanskeligheter for den enkelte, og at de som får god informasjon, har mye bedre forutsetninger for å møte utfordringer både i og utenfor arbeidslivet.

Irland har mottatt mange arbeidsinnvandrere fra de nye EU-landene de siste årene og informasjonsbehovet blant arbeidsinnvandrere har vært stort også der. Derfor har myndighetene satt i verk tiltak for å samordne og bedre informasjonen til arbeidsinnvandrere. Irland har valgt å løse utfordringen blant annet ved å samle informasjon om ulike aspekter ved det irske samfunnet som for eksempel helse, bolig, rettigheter i arbeidslivet, osv. i en brosjyre og i en egen CD. Denne informasjonen er også tilgjengelig for arbeidsinnvandrerne gjennom EU-systemet (Eures¹²) før den enkelte reiser til Irland.

En sentral oppgave for offentlige etater fremover blir dermed å tilrettelegge bedre for at arbeidsinnvandrere skal kunne få den informasjonen de trenger ved å tilby informasjon på et språk arbeidsinnvandrere forstår og sikre bedre samordning av informasjonen som gis på tvers av etatene. Dersom slike tiltak gjennomføres

på en god måte, vil trolig flere arbeidsinnvandrere oppfatte offentlige instanser som en viktig informasjonskilde. Dette vil sikre at flere får tilgang på korrekt informasjon om rettigheter, plikter og muligheter i det norske samfunnet.

Hvilke informasjonskanaler som er viktigst, varierer

Figur 6.2 viste at nasjonalitetsbakgrunn har stor betydning for hvilke informasjonskanaler som er viktigst. Mediene er den klart viktigste informasjonskanalen blant baltere. For de polske derimot spiller mediene og offentlige kontorer en mindre sentral rolle som informasjonskanal. Venner, kolleger, arbeidsgiver og fagforening er desto viktigere. Blant litauere ser det ut til å foregå lite informasjonsoverføring på arbeidsplassene. Kolleger, arbeidsgiver og fagforening er alle lite relevante som informasjonskanaler for litauere. Venner er, sammen med media og offentlige kontorer, de viktigste informasjonskanalene for denne gruppen.

Kvinner og menn vurderer viktigheten av ulike kanaler for informasjon forskjellig. Blant kvinner er media og offentlige kontorer langt viktigere enn blant menn. For menn derimot er venner, kolleger, arbeidsgiver og fagforening viktigst. Dette skyldes trolig at flere menn enn kvinner er i arbeid og at de dermed i større grad har mulighet for å motta den informasjon som formidles på arbeidsplassen.

Resultatene fra undersøkelsen tyder også på at hvilke informasjonskanaler som er viktigst, endrer seg etter at man har bodd noen år i Norge. Dette skyldes trolig at man over tid integreres i det nye samfunnet, og i større grad greier å finne frem til viktig informasjon på egen hånd. Våre data viser for eksempel at kolleger er viktigst som informasjonskanal blant dem som har bodd kort tid i Norge, mens media er viktigere for dem som har bodd her lenge.

Samlet tyder resultatene fra undersøkelsen på at arbeidsinnvandrere benytter mange forskjellige kanaler for informasjon og at disse utfyller hverandre. Både offentlig tilgjengelig informa-

¹² European Employment Services

sjon og informasjon formidlet gjennom personlige nettverk som venner og kolleger, er viktig, men hvor viktig de ulike kanalene er, varierer med nasjonalitet, kjønn og botid.

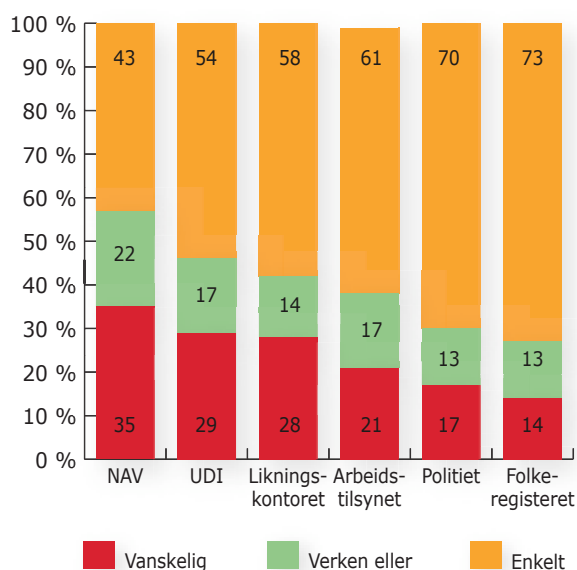
6.3 Informasjon fra offentlige etater er ofte vanskelig å forstå

En forutsetning for at flere arbeidsinnvandrere skal bruke offentlige kontorer som en viktig informasjonskilde, er at den informasjonen de får, er forståelig for dem. Vi spurte respondentene i den kvantitative undersøkelsen hvor lett eller vanskelig de syntes det var å forstå den informasjonen de får på ulike offentlige kontorer.

Mange synes det er vanskelig å forstå informasjonen

Vi ba respondentene vurdere informasjonen de hadde fått fra seks ulike offentlige kontorer: NAV, UDI, likningskontoret, Arbeidstilsynet, politiet og folkeregisteret.

Figur 6.3: Andel som synes det er hhv. «enkelt», «vanskelig» eller «verken enkelt eller vanskelig» å forstå informasjon de har fått fra offentlige etater. I prosent.



(Antall respondenter (N): NAV=721, UDI=747, likningskontoret=886, Arbeidstilsynet=219, folkeregisteret=844, politiet=825)

Generelt mener flertallet av respondentene som har vært i kontakt med etatene, at det har vært enkelt å forstå informasjonen de har fått.¹³ For NAVs del svarer litt under halvparten at det har vært enkelt å forstå informasjonen. For noen av etatene er det likevel rundt en tredjedel som opplever informasjonen som vanskelig å forstå. Selv om flertallet svarer at de synes det var enkelt å forstå informasjonen de fikk, kan det vanskelig hevdes at dette er et godt resultat for etatene samlet, ettersom relativt mange synes det er vanskelig å forstå informasjonen.

Ved fortolkning av resultatene bør leseren huske at det kan være vanskelig å vite sikkert om man faktisk har forstått informasjonen man har mottatt. Noen kan ha misforstått informasjonen uten selv å være klar over det eller det kan være deler av informasjonen som ikke er forstått. Det kan dermed være respondenter som har svart at de synes det har vært enkelt å forstå informasjonen, men som egentlig ikke har forstått informasjonen fullt og helt. Det er også viktig å huske at respondentene i denne undersøkelsen er trukket fra folkeregisteret. Hadde undersøkelsen hatt en bredere målgruppe, er det grunn til å anta at andelen som synes det er vanskelig å forstå, ville vært høyere.

Flere faktorer kan påvirke hvor enkelt det er å forstå informasjon fra offentlige etater. Ettersom denne brukergruppen ofte har svake norskferdigheter, vil bruk av tolk spille en viktig rolle. I hvilken grad etatene har oversatt sentral informasjon til flere språk, vil også være en sentral faktor som kan bidra til bedre informasjonsformidling. Andre faktorer som kan ha betydning, er servicenivået i den enkelte etat og hvor komplisert informasjonen som skal formidles, er i seg selv.

¹³ Kategoriene «meget enkelt» og «ganske enkelt» er slått sammen til «enkelt». «Ganske vanskelig» og «meget vanskelig» er slått sammen til «vanskelig». Respondenter som har svart «vet ikke/ikke aktuelt», er ikke tatt med.

Vanskeligst å forstå informasjonen fra likningskontoret, UDI og NAV

Likningskontoret er den instansen flest respondenter har vært i kontakt med. At det er mange som er i kontakt med likningskontoret, er ikke så overraskende ettersom betaling av skatt er obligatorisk, og det er vanskelig å sette seg inn i regelverket for betaling av skatt for nyankomne innvandrere uten noe veiledning.

Blant dem som har vært i kontakt med likningskontoret, svarer 28 prosent at det er vanskelig å forstå informasjonen derfra. At mange synes informasjonen de har fått fra likningskontoret, er vanskelig å forstå, kan henge sammen med at regler og prosedyrer for betaling av skatt er komplisert. En annen mulig årsak kan være at likningskontorene kan bli bedre til å tilrettelegge sin informasjon for denne gruppen av brukere.

26 prosent av de spurte har ikke vært i kontakt med UDI. Dette er en relativt høy andel og skyldes nok i stor grad at mange arbeidsinnvandrere forholder seg mest til politiet i forbindelse med søknad om arbeidstillatelse. Blant dem som har vært i kontakt med UDI, er det imidlertid en relativt høy andel som synes det var vanskelig å forstå informasjonen de får. Hele 29 prosent av dem som hadde vært i kontakt med UDI, svarte at de synes det var vanskelig å forstå informasjonen derfra.

Våre data viser at personer fra Litauen i større grad enn personer fra Polen synes det er vanskelig å forstå informasjonen de får fra UDI. Utover dette er det ingen forskjeller mellom nasjonalitetsgruppene.

Den siste instansen vi har målt i denne undersøkelsen, er NAV. NAV er en stor organisasjon med mange oppgaver og tjenester. Likevel er det 29 prosent av respondentene som ikke har vært i kontakt med NAV. Dette skyldes trolig at de fleste respondentene i undersøkelsen er yrkesaktive, og derfor i begrenset grad har behov for informasjon fra NAV.

NAV er imidlertid den etaten flest arbeidsinnvandrere synes det er vanskelig å forstå informasjonen fra. Hele 35 prosent av dem som hadde vært i kontakt med NAV, synes det er vanskelig å forstå informasjonen derfra. Brukere av NAVs tjenester fra Polen og Litauen svarer i større grad enn respondenter fra Latvia og Estland at de syntes det er vanskelig å forstå informasjonen fra NAV. Vi finner imidlertid ingen forskjeller etter om personene er i arbeid, kjønnsforskjeller, regionale forskjeller eller forskjeller etter utdanning som kan forklare hvorfor NAVs brukere synes å ha større problemer med å forstå informasjonen, sammenliknet med brukere av andre etater.

Enklest å forstå informasjonen fra folkeregisteret og politiet

Folkeregisteret er den instansen i vår undersøkelse som har best resultat når det gjelder andel av brukere som synes det har vært enkelt å forstå informasjonen de har fått. Bare 14 prosent av dem som har vært i kontakt med folkeregisteret, synes det har vært vanskelig å forstå informasjonen. Dette kan tyde på at folkeregisteret er flinke til å tilrettelegge sin informasjon for arbeidsinnvandrere. En annen mulig forklaring kan være at regelverket og prosedyrene for folkeregistrering fremstår som relativt ukomplisert blant brukerne.

Politiet er en instans arbeidsinnvandrere er i kontakt med i forbindelse med søknad om arbeidstillatelse og eventuelt familiegjenforening. Bare 19 prosent av de spurte har ikke vært i kontakt med politiet. 17 prosent av dem som har hatt kontakt med politiet, svarer at de syntes det var vanskelig å forstå informasjonen de har fått hos politiet. Politiet har dermed den nest laveste andelen brukere som syntes det er vanskelig å forstå informasjonen som blir gitt. Dette tyder på at politiet i stor grad gir informasjonen på en måte som gjør at den forstås av brukerne.

Få er i kontakt med Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet utmerker seg ved å være den instansen færrest respondenter har vært i kontakt med. Dette gjelder hele 78 prosent av de spurte. Graden av kontakt med Arbeidstilsynet var omtrent lik blant de fire nasjonalitetsgruppene.

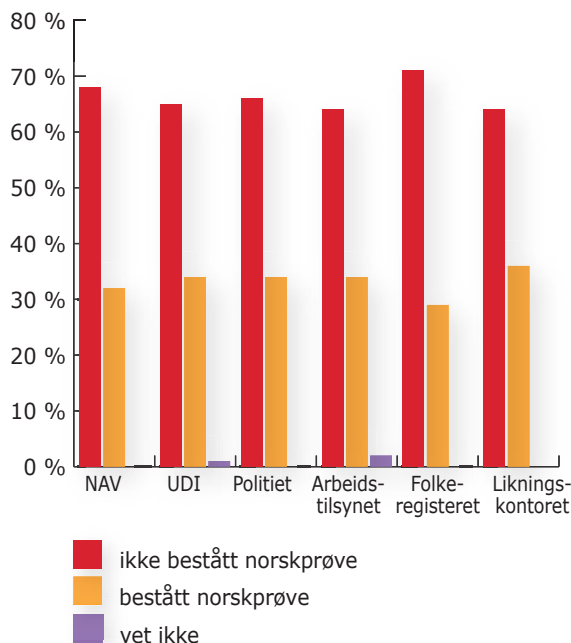
Blant dem som har vært i kontakt med Arbeidstilsynet, svarer 21 prosent at de syntes det er vanskelig å forstå informasjonen de får. Personer fra Polen synes i større grad enn personer fra Latvia at det er vanskelig å forstå informasjonen fra Arbeidstilsynet. Mellom de andre gruppene var det ingen forskjeller. Etter som det var relativt få av respondentene som hadde vært i kontakt med Arbeidstilsynet, bør det utvises forsiktighet ved fortolkningen av disse svarene.

Vanskelig å tilegne seg informasjon fra offentlige etater uten norskkunnskaper

Vi har sett at relativt få oppfatter offentlige etater som sin viktigste informasjonskanal, at mange har problemer med å forstå informasjonen som gis, og at manglende samordning og målretting av informasjonen fra det offentlige er et problem.

Det kan være flere årsaker til at det er vanskelig å tilegne seg informasjon fra offentlige etater. Vi finner at nasjonalitetsbakgrunn i liten grad påvirker i hvilken grad informasjonen blir forstått av brukerne. Men kan manglende norskkunnskaper blant brukerne være en årsak til at offentlige etater ikke når frem med informasjon til denne gruppen? Figur 6.4 viser forskjellene mellom i hvilken grad brukerne forstår informasjon fra de ulike offentlige etatene, etter om respondentene har bestått norskprøve eller ikke.

Figur 6.4: Andelen av brukerne som synes det er vanskelig å forstå informasjon fra de ulike etatene, etter om de har bestått norskprøve. I prosent.¹⁴



Vi ser at andelen som synes det var vanskelig å forstå informasjon fra de ulike offentlige etatene, er mye høyere blant personer som ikke har bestått en norskprøve, sammenliknet med dem som har bestått en norskprøve. Dette viser at norskkunnskaper er svært viktig for mulighetene den enkelte har til å tilegne seg grunnleggende informasjon.

I tilfeller der brukerne av offentlige tjenester ikke forstår norsk og dette er til hinder for en forsvarlig kommunikasjon, plikter offentlige etater å benytte kvalifisert tolk. Tjenestemenns plikt til å kommunisere med partene i saken er nedfelt i forvaltningsloven. At andelen som forstår informasjonen fra offentlige etater, varierer så mye etter norskferdigheter, tyder på et underforbruk av tolk i offentlig sektor. Resultatene fra denne undersøkelsen tyder på at dette underforbruket er nokså jevnt fordelt mellom etatene. At etatene ikke benytter tolk ved behov, svekker den enkeltes rettssikkerhet og aktualiserer spørsmålet om behov for norskopplæring for arbeidsinnvandrere.

¹⁴ Utslaget er ikke signifikant for Arbeidstilsynet.

Opprettelse av servicesenter for utenlandske arbeidstakere et viktig tiltak

Samlet sett tyder denne undersøkelsen på at alle etatene som inngår i undersøkelsen, har en utfordring med å sikre at brukerne forstår informasjonen som gis, men at utfordringen er størst hos NAV, UDI og likningskontoret. Flere faktorer kan påvirke i hvilken grad brukerne forstår informasjonen som gis, men hva som er de viktigste utfordringene i den enkelte etat, gir ikke denne undersøkelsen svar på. Dette spørsmålet bør imidlertid følges opp av etatene, for eksempel gjennom brukerundersøkelser.

Etter at denne spørreundersøkelsen ble gjennomført, har fem av de seks etatene som omhandles her, gått sammen om å opprette et felles servicesenter for utenlandske arbeidstakere og deres arbeidsgivere i Oslo. Målsettingen er å gi bedre og raskere service til utenlandske arbeidstakere og deres arbeidsgivere. Vår undersøkelse tyder på at det er stort behov for et slikt senter, og at det at informasjonen gjøres tilgjengelig på ett sted, vil kunne bidra til å gjøre det lettere for arbeidsinnvandrere. Tilbakemeldingene i vår undersøkelse tyder samtidig på at det kan være behov for en tilsvarende tjeneste også i andre deler av landet.

Oppsummering:

- I fokusgruppene kom det frem at den viktigste barrieren for å motta informasjon blant polske arbeidsinnvandrere er å ikke kunne norsk eller engelsk og at mange synes det er vanskelig å vite hvor i det offentlige systemet de kan få tak i relevant informasjon.
- Arbeidsinnvandrere har et stort informasjonsbehov det første året i Norge. Behovet knytter seg til temaer som skatteregler, velferdsordninger, helsevesenet, regler for oppholdstillatelser og familiegjenforening, leie av bolig og norskkurs. Skatteregler og informasjon om helsevesenet er de temaene respondentene synes det er aller viktigst å motta informasjon om.
- Arbeidsinnvandrere benytter mange ulike kanaler for informasjon, og disse utfyller hverandre. Den viktigste informasjonskanalen for arbeidsinnvandrere er venner, mens media rangeres som den nest viktigste. Hvor viktig de ulike informasjonskanalene er, varierer med nasjonalitet, kjønn, alder og botid.
- Undersøkelsen har vist at en rekke offentlige etater har en utfordring med å sikre at brukerne i større grad forstår informasjon som gis.
- Bedre norskferdigheter blant brukerne og økt bruk av kvalifisert tolk ved behov er faktorer som kan bidra til at flere arbeidsinnvandrere oppfatter offentlige etater som en viktig informasjonskanal.

7 Fremtidsplaner

I dette kapitlet skal vi se nærmere på hvilke fremtidsplaner arbeidsinnvandrerne har for seg og sin familie. Hvor mange planlegger å bli i Norge, hvor lenge ønsker de å bli og hvilke faktorer har betydning for den enkeltes fremtidsplaner? Videre vil vi se nærmere på om det å ha familie har noen betydning for den enkeltes fremtidsplaner. Ønsker de som har familie, å gjenforenes med familien sin her i Norge, eller har de planer om å reise tilbake til familien i hjemlandet etter en periode i Norge?

7.1 Arbeidsinnvandrernes fremtidsplaner

Om dagens arbeidsinnvandring først og fremst kjennetegnes ved at arbeidsinnvandrerne kommer til å reise tilbake til hjemlandet etter å ha arbeidet i Norge en periode, eller om de vil bli boende i Norge permanent, er det for tidlig å si noe sikkert om ettersom de fleste arbeidsinnvandrere fortsatt har kort botid. Innvandringstallene viser at flere og flere kommer, men vi har enda ikke sikker informasjon om hvor mange som kommer til å bli boende mer permanent.

Den eksplosjonsartede økningen i arbeidsinnvandringen og det økende behovet for arbeidskraft har utløst en diskusjon om hvorvidt Norge bør ha en strategi hvor det legges aktivt til rette for at arbeidsinnvandrerne skal bli boende i Norge, eller om vi i større grad bør satse mer på kortvarig arbeidsinnvandring og i større grad regulere hvem og hvor mange som skal bli boende her mer permanent. NHOs standpunkt er at midlertidig arbeidsinnvandring er å foretrekke fremfor permanent innvandring. (NHO:2007)

Myndighetenes strategier har betydning for om arbeidsinnvandrere blir boende i Norge eller ikke. Samtidig tyder mye på at arbeidsinnvandringen ikke enkelt lar seg regulere av myndighetene fordi individuelle strategier har vel så stor betydning for hvor mange som blir. Den enkeltes planer og ønsker for fremtiden påvir-

kes av sterke drivkrefter som muligheten for arbeid og en bedre økonomisk situasjon. Slike drivkrefter kan til og med medføre at arbeidsinnvandringen øker, tross eventuelle forsøk på å begrense den. Det motsatte kan også skje. Endringer på det norske og polske arbeidsmarkedet kan gjøre det mindre attraktivt å bosette seg i Norge og mer attraktivt å reise hjem, tross forsøk fra myndighetene på å tilrettelegge for at flere skal bli.

Norge er del av et felles europeisk arbeidsmarked med fri flyt av arbeidskraft og det er lite som tyder på at politikerne vil begrense arbeidsinnvandringen fra de nye EU-landene. I en situasjon hvor enkeltindivider fritt kan bevege seg over landegrensene og tilby sin arbeidskraft, er det viktig med kunnskap om hva som påvirker den enkeltes beslutning vedrørende oppholdet i Norge og hvilke planer arbeidsinnvandrere har for fremtiden. Dette er viktig for å vite hvem og hvor mange arbeidsinnvandrere som kommer til å bli boende i Norge, *hvilke* integreringstiltak som eventuelt bør innføres for denne gruppen, og for å sikre at eventuelle tiltak som innføres, i størst mulig grad *målrettes* mot grupper som faktisk blir boende i Norge på lengre sikt.

I denne undersøkelsen har vi undersøkt hvor mange som ønsker å bli boende i Norge og hvilke faktorer som har betydning for den enkeltes fremtidsplaner.

Hva påvirker fremtidsplanene?

Resultatene fra fokusgruppene med polske arbeidsinnvandrere viser at fast arbeid og en langsiktig arbeidstillatelse er avgjørende faktorer for den enkeltes muligheter til å legge planer for en fremtid i Norge. Arbeidsinnvandrere med kortvarige oppholdstillatelser og/eller arbeidskontrakter opplever det som vanskelig å planlegge utover det tidsperspektivet disse gir grunnlag for.

Samtidig tror de fleste som deltok i fokusgrup-

pene, at det for egen del bare er et spørsmål om tid før de vil få tilbud om en langsiktig arbeidskontrakt fra sin arbeidsgiver. De fleste har tro på at deres arbeidsgiver vil tilby dem fast arbeid når de har vært en stund i firmaet og fått mulighet til å vise hvilke egenskaper og kompetanse de kan tilby.

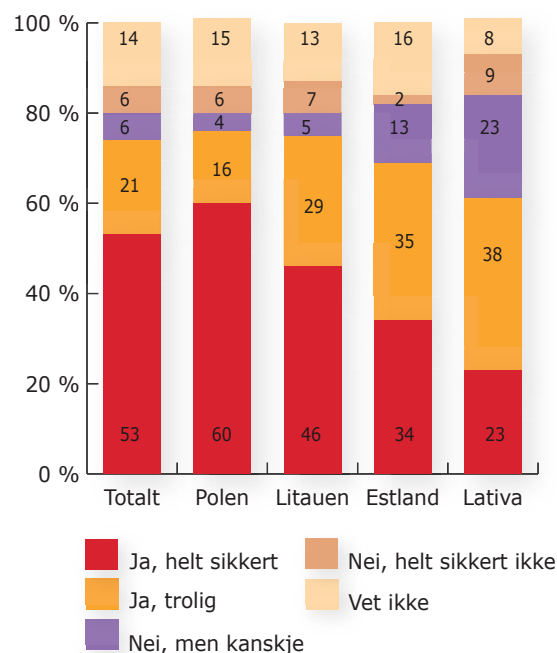
Mens optimismen knyttet til mulighetene for en langsiktig arbeidskontrakt ofte er stor, er usikkerheten knyttet til mulighetene for å få innvilget permanent oppholdstillatelse i Norge ofte større. De fleste deltakerne i fokusgruppene synes det er vanskelig å vite hvilke vilkår som gjelder for å få fornyet arbeidstillatelsen, og at det tar lang tid å få svar på søknader. Denne usikkerheten medfører manglende insentiver til å gjøre langsiktige investeringer som å lære seg norsk og delta aktivt i lokalsamfunnet. Mer langsiktige arbeidskontrakter og oppholdstillatelser er derfor, ifølge deltakerne, blant de viktigste forutsetningene som må være avklart før de kan ta en beslutning om å bli boende i Norge og investere tid og ressurser i en videre integreringsprosess.

Mange tror de kommer til å bli lenge

Selv om forutsetningene for å kunne planlegge for egen fremtid kan variere mellom respondentene i undersøkelsen, har vi undersøkt hvor mange av respondentene som tror de kommer til å bli boende i Norge for en lengre periode. Vi spurte «Tror du at du kommer til å bo i Norge om fem år?».

Figur 7.1 viser at til sammen litt over halvparten av de spurte regner det som helt sikkert at de kommer til å bo i Norge om fem år. Tar vi i tillegg med dem som svarer «Ja, trolig», har hele syv av ti planer om å bo i Norge om fem år. Selv om det er noe færre i de baltiske nasjonalitetsgruppene som helt sikkert kommer til å bo i Norge i fem år, er andelen som regner med å bli i Norge, høy også i disse gruppene. Dette bekrefter at arbeidsinnvandrere fra disse nye EU-landene i stor grad har et langsiktig perspektiv på sitt opphold i Norge og ønsker å bli boende.

Figur 7.1: Andel som tror de kommer til å bo i Norge om fem år.



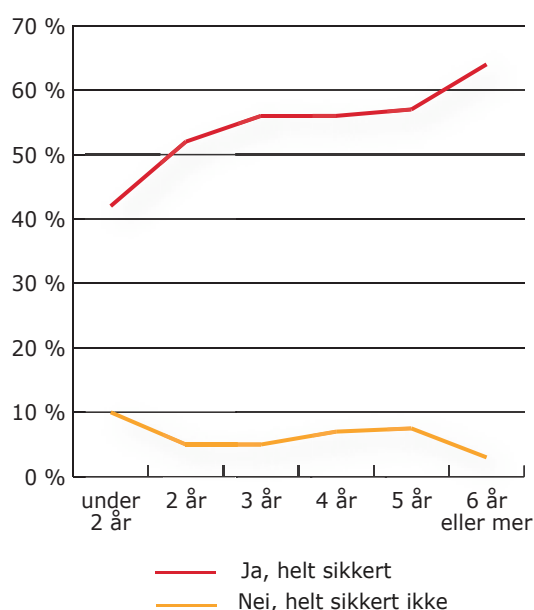
Som vi husker viste Fafos arbeids- og levekårsundersøkelse blant polakker i Oslo (Friberg og Tyldum: 2007) at én av fem ønsker å etablere seg permanent i Norge. Selv om spørsmålene ikke er formulert likt i de to undersøkelsene, er andelen som har et langsiktig perspektiv på oppholdet i Norge, høyere i vår undersøkelse sammenliknet med det Fafo finner. Vi tror denne forskjellen først og fremst skyldes ulik sammensetting av utvalgene i de to undersøkelsene. Respondentene i vår undersøkelse har i større grad legalisert og normalisert sitt opphold i Norge. Alle våre respondenter har lovlig opphold her, de er som regel ansatt i norske firmaer, de fleste har kontrakt med sin arbeidsgiver og svært få arbeider utover det som er å regne som «normalt» i Norge. Vår undersøkelse tyder på at det å ha en tilværelse i Norge som er «normalisert» og «legalisert», har en positiv effekt på den enkeltes ønsker om å bli boende i Norge. Dersom Norge ønsker å rekruttere og beholde utenlandsk arbeidskraft, er det dermed en viktig utfordring fremover å få flere arbeidsinnvandrere over i legale og ordnete arbeidsforhold.

I sin rapport konkluderer Fafo med at det mest påfallende med resultatene er at flertallet hadde et langsiktig perspektiv på sitt opphold,

og mener dette rimer dårlig med oppfatningen om at polsk arbeidsmigrasjon hovedsakelig består av kortvarig tjenestemobilitet. Vår undersøkelse tyder på at Fafos konklusjon ser ut til å stemme også for arbeidsinnvandrere fra Polen og Baltikum som bor i andre deler av landet enn Oslo.

Botid og opplevelse av å bli diskriminert i Norge påvirker fremtidsplaner

Figur 7.2: Andel som tror de bor i Norge om fem år, etter botid.



Figur 7.2 viser at andelen som regner det som helt sikkert at de bor i Norge om fem år, øker fra litt over fire av ti for dem med kortest botid, til mer enn seks av ti for dem med lengst botid. Samtidig synker andelen som svarer at de helt sikkert ikke kommer til å bo i Norge om fem år, fra cirka ti prosent blant dem med kortest botid, til cirka tre prosent blant dem med lengst botid. At andelen som ønsker å bli boende i Norge, er størst blant dem med lang botid, kan skyldes at flere etter hvert får fast arbeidskontrakt, mer forutsigbarhet med hensyn til sin egen private økonomi og over tid får et nettverk her i landet.

Videre finner vi en klar sammenheng mellom det å bli diskriminert på grunn av sin nasjonalitetsbakgrunn og den enkeltes fremtidsplaner. De som ikke opplever diskriminering i Norge, er i større grad sikre på at de vil bo i Norge om

fem år, sammenliknet med dem som opplever å bli diskriminert i Norge.

Litauere er den av de fire nasjonalitetsgruppene som i størst grad opplever å bli diskriminert i Norge. Dette har trolig sammenheng med medias oppmerksomhet rundt grupper fra Litauen som bedriver kriminell virksomhet i Norge. Dette fokuset kan ha bidratt til at mange litauere i Norge opplever økt grad av stigmatisering, noe som igjen ser ut til å påvirke litauernes fremtidsplaner. Blant personer fra Litauen som opplever å bli diskriminert, er det svært få (17 prosent) som er helt sikre på at de kommer til å bo i Norge om fem år.

7.2 Familiene kommer etter

Resultatene fra den kvantitative undersøkelsen viser at andelen som trolig eller helt sikkert bor i Norge om fem år, er betydelig høyere blant personer som bor sammen med sin ektefelle i Norge, sammenliknet med dem som ikke bor sammen med ektefellen her. Ser vi på dem som bor med både ektefellen og barna sine i Norge, øker andelen som planlegger å bli, ytterligere. De som har fått barn og ektefelle til Norge, ser ut til å ha planer om å slå røtter her.

Blant dem som selv har kommet til Norge på familiegjenforening, svarer hele ni av ti at de planlegger å bli i mer enn fem år. Dette tyder på at det å hente ektefellen til Norge for de fleste henger sammen med et ønske om å bli boende i Norge for en lengre tidsperiode, og ikke kun skyldes et ønske om å bo sammen i en periode der en av partene har et arbeidsforhold her.

Potensial for fortsatt høye familiegjenforeningstall

Blant dem som bor sammen med ektefelle og barn i Norge, er andelen som planlegger å bli her, høyere enn ellers i utvalget. Dermed kan andelen som svarer at de ønsker familiegjenforening med sin familie i Norge, også gi en indikasjon på hvilke fremtidsplaner respondentene har. Vi kan anta at hvis mange ønsker å søke om familiegjenforening, vil det bety at

flere også ønsker å bli i landet for en lengre periode.

I undersøkelsen stilte vi derfor respondenter som oppga at de har ektefelle i hjemlandet,¹⁵ følgende spørsmål: «Ønsker du at din nærmeste familie, dvs. din ektefelle og/eller egne barn, flytter til Norge for å bo sammen med deg?» Resultatene viser at seks av ti svarer at de ønsker å søke om at familien skal komme til Norge.

Tall fra UDI for første halvår 2007 viser at det allerede er en stor økning i familieinnvandringen til arbeidsinnvandrere. Vår undersøkelse tyder på at familieinnvandring til arbeidsinnvandrere vil fortsette å være høy også i tiden fremover. Dette medfører at det fremdeles vil være behov for å tilrettelegge for at barn får en god introduksjon til norsk skole, og at ektefeller som kommer, får tilbud om norskopplæring og veiledning i forhold til arbeidsmarkedet slik at også deres ressurser og kompetanse kan tas i bruk i arbeidslivet.

Selv om mange ønsker at den nærmeste familien skal bo i Norge sammen med dem, er det enkelte faktorer som gjør at det for en del er vanskelig å få det til. For eksempel viser tilbakemeldingene fra fokusgruppene og den kvantitative spørreundersøkelsen at mange synes det er vanskelig å forstå reglene og prosedyrene for søknad om familiegjenforening. Dette skyldes særlig manglende norsk-kunnskaper. Andre viktige årsaker til at mange ikke søker familiegjenforening tross ønske om dette, er mangel på egnet bolig og manglende økonomisk sikkerhet gjennom en permanent og stabil jobb.

Behov for å planlegge for fortsatt høye ankomster?

Ettersom arbeidsinnvandringen til Norge fortsatt er høy, og fordi flere av dem som allerede har kommet hit, trolig vil ønske å bli boende, er det mye som tyder på at antallet arbeidsinnvandrere som bor i Norge, vil øke i de

nærmeste årene. Hvis dette viser seg å slå til, vil det medføre et økende kapasitets- og ressursbehov knyttet til eventuelle tiltak som iverksettes for å tilrettelegge for denne gruppens opphold i Norge. Dette fordi antallet som vil bli omfattet av ordningene, trolig fortsatt vil være høyt i mange år fremover.

På den annen side kan arbeidsinnvandreres planer raskt endres. Joanna Napierala (2007) påpeker i en artikkel i Integreringskartet at den økte arbeidsinnvandringen til Norge fra Polen skyldes en kombinasjon av dårlig arbeidsmarked i Polen, stor etterspørsel etter arbeidskraft i Norge og store forskjeller i lønnsnivå mellom Polen og Norge. Dersom fremtiden bringer et mer attraktivt arbeidsmarked i arbeidsinnvandrernes hjemland, samtidig som arbeidsinnvandrerne har en svak tilknytning til det norske arbeidsmarkedet og sine lokalmiljø, kan endringene i retningen på pull og push-effektene også påvirke arbeidsinnvandrere til å reise tilbake til hjemlandet. Hvordan dette vil utvikle seg, er dermed usikkert og kun fremtiden kan gi sikre svar. Funnene i denne undersøkelsen frembringer likevel viktig kunnskap om hva som påvirker disse prosessene.

Oppsummering:

- Fokusgruppene viser at fast arbeid og en langsiktig arbeidstillatelse er avgjørende faktorer for den enkelte arbeidsinnvandrers mulighet for å legge planer for en eventuell fremtid i Norge.
- Tross usikre forutsetninger svarer hele syv av ti respondenter at de helt sikkert eller trolig kommer til å bo i Norge om fem år.
- Andelen som regner med å bli, øker med botid.
- Seks av ti som fortsatt har familie i hjemlandet, ønsker å søke om at familien skal komme til Norge.

¹⁵ 90 prosent av disse er fra Polen.

8 Hovedfunn og konklusjoner

Den viktigste motivasjonen for å komme som arbeidsinnvandrer til Norge, er å få et arbeid, bedre lønn enn i hjemlandet, en tryggere hverdag og et ordnet liv. Det er imidlertid ofte tilfeldig at valget faller på Norge og ikke et annet europeisk land. Norge er for tiden, som mange andre land i Europa, inne i en høykonjunktur med strukturell etterspørsel etter arbeidskraft. Arbeidsinnvandrere fra de nye EU-landene er en viktig ressurs for Norge, og en stor andel av dem som kommer, har høy utdanning og god faglig kompetanse. Dette aktualiserer behovet for å gjøre Norge konkurransedyktig i kampen om denne arbeidskraften. Norge må oppleves som et attraktivt land å komme til – og bli boende i.

I denne rapporten har vi sett nærmere på hvordan det går med arbeidsinnvandrerne fra fire av de nye EU-landene: Polen, Latvia, Estland og Litauen. Undersøkelsen viser hvordan denne gruppen innvandrere opplever det å leve og arbeide i Norge. Hva oppleves som vanskelig, og hva oppleves som positivt? Vi har undersøkt om erfaringene og utfordringene varierer mellom nasjonalitetsgruppene, og om de varierer med hensyn til hvor i Norge de arbeider og bor. Viktige spørsmål i denne rapporten er hvordan det går med dem i arbeidslivet, i hvilken grad de deltar i samfunnslivet, og i hvilken grad de opplever å få forståelig og god nok informasjon når de kommer til Norge. Er arbeidsinnvandrere tilstrekkelig informert om sine rettigheter, plikter og muligheter som borgere og arbeidstakere i det norske samfunnet? Vi undersøker også om de tilegner seg norsk kunnskaper, til tross for at de verken har plikt eller rett til gratis deltakelse i den organiserte norskopplæringen.

Hovedbildet er at svært mange arbeidsinnvandrere klarer seg bra i det norske arbeids- og samfunnsliv. Funnene står således i sterk kontrast til det problemfokuserende bildet som er skapt av arbeidsinnvandreres situasjon, dels gjennom media og dels gjennom forskning. Våre funn må tolkes i lys av at respondentene

er mennesker som har valgt å komme til Norge på lovlig grunnlag, og som har registrert seg i folkeregisteret. Det dreier seg dermed om personer med lovlige oppholds- og arbeidstillatelser. De fleste arbeider på norske arbeidsplasser under ordnete forhold og er underlagt de norske overgangsordningene som stiller krav til både arbeidstid og lønn.

Til tross for at de fleste klarer seg bra, avdekker undersøkelsen at det også er en del viktige integreringsmessige utfordringer knyttet til det å komme som arbeidsinnvandrer til Norge. Disse utfordringene ser ut til å være relativt likeartede for alle de fire nasjonalitetsgruppene, og uavhengig av hvor i landet de er bosatt. Dette kan indikere at de samme utfordringene vil komme til å gjøre seg gjeldende også for arbeidsinnvandrere fra nye aktuelle avsenderland som Bulgaria og Romania i tiden som kommer.

Liten grad av sirkulær migrasjon blant de nye arbeidsinnvandrerne

Etter EU-utvidelsen i 2004 har Norge erfart en langt større arbeidsinnvandring enn tidligere, og da særlig fra de nye EU-landene i øst. I 1994 inngikk Norge en avtale om et europeisk økonomisk samarbeid mellom EU- og EFTA-landene, den såkalte EØS-avtalen. I henhold til denne avtalen er EU- og EFTA-land å regne som ett felles marked uten indre grenser. Dette innebærer rett til fri bevegelse av varer, tjenester, personer og kapital innad i dette markedet. Norge har siden 1954 deltatt i et liknende type samarbeid med de nordiske landene. Norge inngikk da i en nordisk overenskomst om et felles arbeidsmarked som innebar mulighet for fri bevegelse av arbeidskraft mellom de nordiske landene. Nordiske borgere kan i henhold til denne avtalen fritt ta arbeid i de andre nordiske landene uten krav om verken arbeids- eller oppholdstillatelse.

Ideen bak slike avtaler er mer effektive arbeidsmarkeder fordi arbeidskraft til enhver

tid kan flytte dit det er behov for den. Migrasjonen kan dermed føre til utjevning av konjunkturer. Det nordiske arbeidsmarkedet har lenge fungert på den måten. De siste tiårene har mange arbeidstakere fra våre nordiske naboland bedrevet sirkulær arbeidsmigrasjon som har tatt toppene av konjunktorene. Når konjunktorene har snudd, har arbeidstakerne i stor grad reist hjem igjen eller videre til andre land hvor arbeidsmarkedet har vært bedre. Terskelen for å flytte frem og tilbake mellom de nordiske landene har generelt vært svært lav.

Den nye arbeidsinnvandringen fra de nye EU-landene skiller seg noe fra bevegelsen av arbeidskraft innad i det nordiske arbeidsmarkedet. Mye tyder på at det ikke er slik at de aller fleste arbeidsinnvandrere bare kommer til Norge for en kort periode for så å forsvinne igjen. Mange kommer og blir boende i Norge over en lengre periode. Det dreier seg dessuten om innvandring fra avsenderland som ligger langt etter Norge og de andre nordiske landene i økonomisk utvikling og tilgjengelighet av velferdstjenester og -goder. Denne undersøkelsen viser at arbeidsvilkår og livsmuligheter i Norge for de fleste nye arbeidsinnvandrere fortøner seg som langt bedre og mer forlockende enn det de kjenner fra hjemlandet. Avsenderlandene har mange år igjen før de vil være konkurransedyktige med hensyn til lønn og velferdsordninger på nivå med de gamle EU-landene (EU15) og Norden. Behovet for arbeidskraft i Norge ser også ut til å holde seg på et høyt nivå i tiden fremover. Arbeidsinnvandrere jobber i stor grad innenfor bygg og anlegg, helse og sosial, renhold og tjenesteytende næringer. Det er lite som tyder på at konjunktorene innenfor disse bransjene skal snu brått i løpet av umiddelbar fremtid eller at det skal komme en vesentlig nedgang i det innenlandske byggebehovet fremover. Det er også liten grunn til å forvente en stor nedgang i innenlandsk etterspørsel etter tjenester. SSBs økonomiske analyser¹⁶ indikerer at den økonomiske veksten vil fortsette i Norge, om enn modereres noe. Arbeidsledigheten vil

sannsynligvis holde seg lav i lang tid og lønningene vil øke. Behovet for arbeidskraft vil altså antakelig holde seg høyt over lengre tid. Ikke minst har dette sammenheng med at det er en stadig større ubalanse mellom antallet i jobb og antallet pensjonister og eldre som har behov for pleie- og helsetjenester. Det er dermed mye som taler for at en stor andel av arbeidsinnvandrere fra de nye EU-landene er kommet for å bli. Om ikke for alltid, så i alle fall for lengre tidsperioder enn hva vi har vært vant med i det nordiske arbeidsmarkedet.

De som kommer for å bli boende, må integreres i det norske samfunnet

Denne undersøkelsen viser at tilpasningen til et liv i Norge går bra for de fleste respondentene. Nesten samtlige av de spurte mener at livet deres har blitt bedre etter at de kom til Norge. Mange har også planer om å bli boende her i et lengre tidsperspektiv. Litt over halvparten av respondentene svarer at de helt sikkert vil bo i Norge om fem år. Tallet er syv av ti dersom vi også inkluderer de som svarer «Ja, trolig». Av familieinnvandringsstatistikken ser vi at stadig flere henter familiene sine. Det å hente ektefellen henger svært ofte sammen med et ønske om å bli boende for lengre perioder. Undersøkelsen viser også at det særlig blant unge arbeidsinnvandrere er mange som ønsker å bli. En del av de unge arbeidsinnvandrere som allerede har kommet, har funnet en norsk ektefelle.

Mediedebatten har kretset rundt spørsmål om hvorvidt det bør legges til rette for utstrakt bruk av tjenestemobilitet eller om vi skal være åpne for mer permanent innvandring. NHO skrev for eksempel i et notat i desember 2007 at midlertidig arbeidsinnvandring er å foretrekke fremfor permanent innvandring. NHO hevder at det ut fra et verdiskapingsperspektiv vil være ønskelig å dreie deler av dagens arbeidsinnvandring over fra enkeltindividets innvandring til tidsbegrenset tjenesteimport, med utgangspunkt i de rammer som EØS-avtalen gir. De begrunner standpunktet med hensynet til verdiskaping og velferd i Norge, og ikke primært ut fra en vurdering av interessene

¹⁶ <http://www.ssb.no/emner/08/05/kt/>

til den enkelte migrant eller avsenderlandet. (NHO, 2007)

Denne undersøkelsen viser imidlertid at en stor andel av arbeidsinnvandrerne og deres familier finner seg godt til rette i det norske samfunnet og har planer om å bli boende. Dette innebærer at om det åpnes for økt arbeidsinnvandring på kort sikt, vil dette nødvendigvis også medføre innvandring over tid. For å være attraktive i konkurranse med andre europeiske land med sterkt behov for arbeidskraft, må Norge tilrettelegge for at det skal være mulig å arbeide, bo og trives i Norge for hele familier. Enkeltindividene og familiene som kommer til Norge for å arbeide, har også behov for å fungere godt i den norske hverdagen, med tanke på jobb, deltakelse i lokalmiljø og eventuell skolegang.

Funnene gir grunnlag for å betrakte arbeidsinnvandrerne og deres familier som noe mer enn kun arbeidskraft. Selv om de aller fleste arbeidsinnvandrerne kommer til Norge for å arbeide mye og tjene gode penger innen et forholdsvis kort tidsrom, og sysselsettingsgraden er svært høy for denne gruppen, viser også undersøkelsen at deltakelse i arbeidslivet ikke automatisk åpner dørene til andre viktige integreringsarenaer i samfunnet. Rapporten understreker viktigheten av å tilrettelegge for at denne gruppen tilbys muligheter for integrering både i arbeidslivet og i samfunnet utenfor arbeidsplassen.

8.1 Hva er de viktigste integreringsoppgavene fremover?

IMDi publiserte i 2007 Integreringskartet 2007, en artikkelsamling over temaet arbeidsinnvandring. En rekke ulike artikkelforfattere beskrev fra ulike ståsteder hvilke integreringsmessige utfordringer som følger av dagens arbeidsinnvandring. På bakgrunn av artiklene og fokusgruppeintervjuer med nærmere 50 arbeidsinnvandrerne fra Polen pekte IMDi i sin artikkel ut noen viktige integreringsmessige utfordringer. Disse var i hovedsak knyttet til likebehandling på arbeidsplassene, muligheter for integrering utenfor arbeidsplassen, udekte informasjonsbehov, behov for tilret-

telagt norskopplæring og fokus på å hindre varig utstøting av arbeidslivet ved eventuelle konjunktursvingninger. Den representative spørreundersøkelsen vi har gjennomført blant arbeidsinnvandrerne fra Baltikum og Polen, bekrefter langt på vei at disse utfordringene også er reelle for en større gruppe arbeidsinnvandrerne fra de nye EU-landene. I de neste avsnittene vil vi kort oppsummere hovedfunn fra undersøkelsen og hva IMDi anser å være de viktigste punktene å være oppmerksom på når det gjelder den nye arbeidsinnvandringen i tiden fremover.

Det må lønne seg å være lovlig

Få folkeregistrerte arbeidsinnvandrerne opplever dårlige arbeidsforhold eller grov utnyttning i arbeidslivet. De fleste opplever å ha et arbeid som passer helt eller delvis med egen utdanning og kompetanse. Over halvparten mener lønnen de har, er omtrent lik sine norske kollegers lønn. Nesten alle føler at arbeidsgiver behandler dem likt som deres norske kolleger. At det går så bra med så mange av respondentene, kan langt på vei tilskrives at de aller fleste av dem er ansatt i et norsk firma eller er innleid fra et norsk leiebyrå. Dette innebærer at de omfattes av de norske overgangsreglene som setter klare krav til både arbeidstid og lønn, og at reglene i arbeidslivet stort sett overholdes av disse bedriftene.

Våre funn skiller seg klart fra funnene i andre undersøkelser (Friberg og Tyldum, 2007, Alsos og Ødegaard, 2007) hvor utvalget inkluderer personer som befinner seg i gråsonen av det legale – eller i det illegale arbeidsmarkedet. I disse undersøkelsene inngår også flere respondenter som er ansatt av utenlandske arbeidsgivere og har status som tjenesteytere. Funnene viser klart at ansatte i norske virksomheter er gjennomgående bedre stilt enn ansatte i utenlandske firmaer eller utleiebyråer.

IMDis undersøkelse understreker at tilknytning til arbeidslivet henger nøye sammen med graden av utnyttning og uttelling i det norske arbeidslivet. Funnene våre tydeliggjør at det lønner seg å være lovlig. At personer arbeider

der under ordnete arbeidsforhold og betaler skatt, er lønnsomt for den enkelte, men også lønnsomt for samfunnet. Dette gjelder da også arbeidsinnvandrere. Det å ha et normalisert og legalisert arbeidsforhold virker dessuten positivt inn på ønsket om å bli boende i Norge over lengre tid. Det er dermed en viktig utfordring fremover å få flere arbeidsinnvandrere over i legale og ordnete arbeidsforhold. Mange parter må samarbeide for å få dette til. Ansvar er delvis hos arbeidstakerne selv, delvis på arbeidsgiversiden, hos partene i arbeidslivet, i lokalsamfunnet, hos kommunene og hos de statlige myndigheter.

Arbeidsinnvandrere må få god informasjon på et språk de forstår

Norge er et høyt utviklet informasjonssamfunn. For de fleste arbeidsinnvandrere fra de nye EU-landene oppleves imidlertid Norge som et stengt samfunn som fremstår som vanskelig å manøvrere i den første tiden.

IMDis undersøkelse dokumenterer at nyankomne arbeidsinnvandrere har et bredt og udekket informasjonsbehov, spesielt det første året i Norge. Per i dag synes det å være stor usikkerhet blant arbeidsinnvandrere med hensyn til hvor de kan få offisiell informasjon. De fleste respondentene oppgir at venner og media er de viktigste informasjonskanalene. Faren med dette er at informasjonen ikke er kvalitetssikret og dermed kanskje ikke er korrekt. Mange sliter dessuten med å forstå den informasjonen de får. Denne informasjonsutfordringen er viktig å ta på alvor av flere årsaker.

For det første er det å sikre at det formidles god informasjon på en forståelig måte viktig for enkeltindividene som kommer til Norge. Forskning (Spencer mfl., 2007) viser at de som får god informasjon, har mye bedre forutsetninger for å møte utfordringer i vertslandet.

For det andre er det viktig for Norge at nyankomne arbeidsinnvandrere får god og forståelig informasjon. Undersøkelsen viser for eksempel at det er et særlig behov for informasjon om skatteregler. Å sørge for at alle arbeidsinn-

vandrere får god og forståelig informasjon om skattereglene, er et viktig virkemiddel for å sikre at flere arbeidsinnvandrere betaler skatt og dermed bidrar til å utvikle velferdsstaten.

For at offentlige etater skal bli en viktigere informasjonskanal, er det behov for bedre tilrettelegging av informasjonen. Informasjonen som gis i dag, er svært fragmentert og spredd på ulike offentlige etater. Mange arbeidsinnvandrere gir uttrykk for at de ønsker seg en informasjonspakke som distribueres fra ett sted, med samlet relevant informasjon på et språk de forstår.

Det er nylig opprettet et servicesenter for arbeidsinnvandrere i Oslo. Skatteetaten, politiet, UDI og Arbeidstilsynet har gått sammen for å tilby saksbehandling og gi bedre informasjon og raskere service til utenlandske arbeidstakere og deres arbeidsgivere. Vår undersøkelse tyder på at det er stort behov for et slikt senter, og det at informasjonen gjøres tilgjengelig på ett sted vil kunne bidra til å gjøre det lettere for arbeidsinnvandrere å orientere seg. Tilbakemeldingene i vår undersøkelse tyder på at det kan være behov for en tilsvarende tjeneste også i andre deler av landet.

Norskopplæring virker – men må gjøres tilgjengelig for flere

Manglende norskkunnskaper skaper en rekke integreringsproblemer for den enkelte. Det gjør det vanskeligere å fungere godt i jobben, vanskeligere å knytte sosiale kontakter blant nordmenn på fritiden, vanskeligere å få innsikt i viktig informasjon om rettigheter, plikter og muligheter. Dette gjør igjen at arbeidsinnvandrere lettere blir offer for utnyttning av arbeidsgivere med tanke på for eksempel arbeidstid og lønn. Vår undersøkelse viser at det at arbeidsinnvandrere lærer seg norsk, er viktig for at det norske arbeidsmarkedet skal høste fruktene av den utdanning, kompetanse og arbeidskraft de har med seg på en best mulig måte.

Arbeidsinnvandrerne selv gir klart uttrykk for et behov for å tilegne seg norskkunnskaper,

ikke minst for å kunne fungere godt i jobben. Behovet er størst innenfor de store bransjene som rekrutterer mange arbeidsinnvandrere, slik som bygg og anlegg. Spesielt de polske arbeidsinnvandrerne arbeider i stor grad innenfor industri- og håndverkssektoren, herunder bygg og anlegg. Respondenter fra Polen gir også i større grad enn balterne uttrykk for et behov for å lære mer norsk for å fungere godt i jobben.

Til tross for et klart uttrykt behov for norsk kunnskaper er det noen barrierer som medfører at færre enn ønskelig tilegner seg slike kunnskaper. Nesten halvparten av utvalget har verken gjennomført norskkurs eller bestått noen norskprøve. Denne gruppen vil være mest utsatt integreringsmessig. Det er en dobbelt så høy andel som ikke har gjennomført norskkurs eller bestått en norskprøve blant dem fra Polen, sammenliknet med dem fra Baltikum. Det er et tankekors at det samtidig er de polske respondentene som i størst grad føler seg urettferdig behandlet i arbeidslivet.

Det er overraskende mange med lang botid i Norge som verken har gjennomført norskkurs eller bestått en norskprøve. Dette funnet aktualiserer viktigheten av å sluse arbeidsinnvandrere inn i norskopplæring på et tidlig tidspunkt etter ankomst til Norge, for å legge til rette for en vellykket integreringsprosess. At undersøkelsen viser at de som har gjennomført norskkurs eller bestått norskprøve ser ut til å klare seg bedre i arbeidslivet, viser dessuten at norskopplæring har effekt.

Mange opplever at det er vanskelig å kombinere språkopplæringen med arbeidstidene, mens bare én av syv trekker frem pris som en viktig barriere. Ellers nevner om lag én av ti at problemet er tilgjengelighet og/eller mangel på informasjon om norskkurs. Det vil være et viktig politisk spørsmål fremover hvorvidt det skal åpnes for gratis norskopplæring til arbeidsinnvandrere, og på hvilken måte norskopplæringen kan gjøres tilgjengelig for dem som har lange arbeidsdager og som bor eller jobber langt fra et opplæringssted.

Boligspørsmålet virker inn på fremtidsplanene

Å finne en tilfredsstillende bolig som passer familiens behov og ønsker med tanke på plass, økonomi og beliggenhet, oppleves som en utfordring for mange. Gjennom fokusgruppeintervjuene fremkom det at en stor andel av arbeidsinnvandrerne fra Polen bor dyrt og trangt. Mange deler bolig med andre. Det siste er særlig et problem når eventuell familie boende i hjemlandet kommer på besøk til Norge. Å finne et egnet bosted, og helst eie sin egen bolig, trekkes frem som en viktig del av det å føle seg hjemme i et nytt land.

Det er et stort behov for informasjon om boligspørsmål i denne innvandrerguppen. Å leie seg en tilfredsstillende bolig krever god kjennskap til boligmarkedet. Kjøp av bolig krever dessuten informasjon om ulike modeller for finansiering, og mot til å ta personlig kontakt med en saksbehandler i en norsk bank. Språkbarrieren vil i svært mange tilfeller gjøre en slik samtale vanskelig å gjennomføre, samtidig som sjansene for å få innvilget lån er minimale. Arbeidsinnvandrere fra de nye EU-landene stiller i banken uten et kontonummer og ofte uten noe særlig egenkapital.

Undersøkelsen understreker viktigheten av å legge til rette for muligheten til å kunne etablere seg med familie i Norge. Norske banker gjør imidlertid svært lite for å komme denne kundegruppen i møte for å finansiere boligkjøp. Husbanken tilbyr gjennom kommunene en ordning med startlån til personer som har problemer med å etablere seg på boligmarkedet. Startlån er et tilbud til personer som ikke får lån fra private banker eller som mangler egenkapital, som for eksempel unge i etableringsfasen, barnefamilier, enslige forsørgere, funksjonshemmede, flyktninger, personer med oppholdstillatelse på humanitært grunnlag og arbeidsinnvandrere fra de nye EU-landene. Det er imidlertid opp til den enkelte kommune å vurdere om et slikt lån innvilges, og hvor stort det eventuelt blir etter gitte retningslinjer. Per i dag benyttes startlån i svært liten grad for denne gruppen innvandrere. Funnene i denne undersøkelsen viser at det er et behov for at

kommunene sammen med Husbanken vurderer om det er behov for å være mer offensive i bruken av slike lån overfor denne målgruppen.

Behov for relasjonsbygging også utenfor arbeidsplassen

Norge er på mange måter blitt et flerkulturelt og mangfoldig samfunn. Denne undersøkelsen viser imidlertid at Norge har en utfordring med hensyn til å legge til rette for relasjonsbygging på tvers av etniske og kulturelle skillelinjer og på tvers av ulike arenaer.

De færreste arbeidsinnvandrere fra disse landene har norske venner de omgås i fritiden. En stor andel ønsker seg flere norske venner, men har opplevd det som vanskelig å knytte sosiale bånd til nordmenn utenfor arbeidsplassen. De aller fleste oppgir arbeidsplassen som den viktigste og eneste arenaen for kontakt med nordmenn.

Språkbarrieren ble trukket frem som en av de viktigste årsakene til at det er vanskelig å omgås nordmenn sosialt. Flere pekte imidlertid også på behovet for mer informasjon om fritidsmuligheter og aktiviteter i lokalmiljøet.

Resultatene våre understreker at arbeidsinnvandrere har et behov for at informasjon om lokale aktiviteter gjøres tilgjengelig. Frivillige organisasjoner kan spille en viktig rolle i arbeidet med å etablere møteplasser og relasjoner mellom arbeidsinnvandrere og lokalbefolkningen. IMDi har lyst ut tilskuddsmidler til frivillige organisasjoner for å stimulere til iverksetting av informasjons- og veiledningstiltak rettet mot innvandrere som ikke omfattes av introduksjonsordningen, herunder arbeidsinnvandrere, deres familiemedlemmer og andre familiegjenforente. Tilskuddet skal stimulere til aktiviteter og tiltak lokalt som kan bidra til at nyankomne innvandrere skal få målrettet informasjon og veiledning tilpasset deres behov for å utvikle nettverk og styrke deltakelsen i lokalsamfunnet. Det er også et mål at innvandrerne som omfattes av tiltakene, skal få kunnskap om rettigheter og plikter, og om lover og regler i det norske samfunnet.

Må utnytte kvinnenes kompetanse og potensial bedre

Kvinner fra de baltiske landene står for en langt større grad av egengenerert innvandring til Norge enn kvinner fra Polen. De polske kvinnene kommer i større grad som familieinnvandrere til menn. Kvinnene fra de fire landene i vår undersøkelse har gjennomgående høyere utdanning enn mennene, og arbeider i stor grad innenfor tjenesteytende næringer. Det er imidlertid en større andel av de baltiske kvinnene som har høyere utdanning enn de polske. Uansett om kvinnene kommer som familieinnvandrere eller som arbeidsinnvandrere, er det av flere årsaker viktig å se nærmere på deres situasjon.

En overvekt av de baltiske kvinnene har universitets/høgskole-utdanning. Mange av dem opplever lite samsvar mellom medbrakt kompetanse og faktiske arbeidsoppgaver. Mange baltiske kvinner kommer med andre ord til Norge og tar jobber de er overkvalifisert for. Samtidig viser det seg at en stor andel av dem opplever at lønnen de får, er rettferdig i forhold til hva andre nordmenn i tilsvarende jobb tjener. Det er vel å merke ikke ensbetydende med at de får optimal uttelling på arbeidsmarkedet.

Samtidig viser undersøkelsen at mange av kvinnene kommer til Norge som familieinnvandrere, og at en stor del av disse kvinnene har en svak arbeidsmarkedstilknytning. En del står helt utenfor arbeidslivet. Mange jobber dessuten deltid. Det er dermed mye som tyder på at kvinner til en viss grad er undersysselsatte og at denne gruppen utgjør en betydelig høyt utdannet arbeidskraftsreserve. Mange i denne gruppen etterlyser informasjon om norskkurs, noe som tyder på at manglende norskkunnskaper er en viktig barriere for deres deltakelse i det norske arbeidslivet.

I et samfunnsøkonomisk perspektiv vil det være fornuftig å rette et særlig fokus mot kvinnene som kommer til Norge fra de nye EU-landene. Trolig besitter de en form for kompetanse, og har med seg en utdanning det er behov for, og som de med få grep kan utnytte til fulle i det norske arbeidslivet. En stor andel av kvin-

nene viser evne til å tilegne seg kvalifikasjoner som er nødvendige for å fungere godt i en norsk jobb. Kvinnene i utvalget skiller seg for eksempel fra mennene ved at de i større grad ser at de har et behov for å lære seg norsk og de benytter i større grad enn mennene det organiserte norsktilbudet.

Oppsummering:

- Svært mange arbeidsinnvandrere registrert i folkeregisteret har planer om å bli boende i Norge over lengre tid.
- De aller fleste arbeidsinnvandrere har et lønnet arbeid. Likevel medfører språklige og kulturelle barrierer at mange har problemer med blant annet å tilegne seg nødvendig informasjon, etablere sosiale nettverk og få brukt sin kompetanse fullt ut.
- Det må lønne seg, både for arbeidsgivere og arbeidstakere, å følge arbeidslivets lover og regler. Dette gir det beste utgangspunkt for en videre integreringsprosess i Norge.
- God integrering forutsetter tilgang på informasjon om rettigheter, plikter og muligheter

i et nytt samfunn og et fremmed arbeidsliv, på et språk innvandrerne forstår, kort tid etter ankomst til landet.

- Å beherske norsk letter integreringsprosessen. At norskopplæringen gjøres tilgjengelig for flere vil derfor bidra til bedre integrering.
- Boligspørsmålet er viktig for arbeidsinnvandreres fremtidsplaner. For at Norge skal kunne tiltrekke seg unge mennesker for lengre perioder, må det være mulig å etablere seg med familie. Informasjon og veiledning om muligheter for enten å leie eller eie en passende bolig er viktig.
- Arbeidsinnvandrere ønsker å ta del i lokale fritidstilbud og delta i sosiale nettverk med nordmenn. Her har frivillige organisasjoner en viktig rolle å spille.
- Det norske arbeidsmarkedet tar ikke fullt ut i bruk arbeidsinnvandreres og deres familiers evner og kompetanse. Det er en særlig utfordring at høyt utdannede kvinner enten står utenfor arbeidslivet, eller tar jobber i Norge de er overkvalifisert for.

Litteraturliste

Alsos, K. og Ødegård, A. M. (2007): *Sikrer Norges fremtid på minstelønn*. Oslo: Fafo-rapport 2007: 32

Dølvik et al. (2006): *Grenseløst arbeidsliv? Endringer i norske bedrifters rekrutteringsstrategier etter EU-utvidelsen*. Oslo: Fafo-rapport 2006: 548

European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions. (2007): *Industrial Relations in EU Member States 2000–2004*. Lastet ned 10. desember 2007 fra: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/15/en/1/ef0715en.pdf>

Friberg, J. H. og Tyldum, G. (2007): *Polonia i Oslo: En studie av arbeids- og levekår blant polakker i hovedstadsområdet*. Oslo: Fafo-rapport 2007: 27

Halvårstall 2007: Stadig flere vil bo og arbeide i Norge. UDI. Lastet ned 19. desember 2007 fra: <http://www.udi.no/templates/Page.aspx?id=8772>

Høyeste nettoinnvandring noensinne. SSB. Lastet ned 17. desember 2007 fra: <http://www.ssb.no/emner/02/02/20/innvutv/>

Integreringskart 2007: arbeidsinnvandring – en kunnskapsstatus. (2007) Oslo: Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

Moe, I.: *120 000 polakker i Norge*. I Aftenposten 3. september 2006. Lastet ned fra: <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/article1443964.ece>

Sørbo, J. og Årethun, T.: *NAV's bedriftsundersøkelse høsten 2007*. NAV. Lastet ned 12. desember 2007 fra: <http://www.nav.no/binary/805368907/file>

Spencer, S. et al. (2007): *Migrants' lives beyond the workplace: the experiences of Central and Eastern Europeans in the UK*. Oxford: Joseph Rowntree Foundation.

Yrkesdeltagelse, arbeidsinnvandring og økonomisk velferd. NHO. Lastet ned 19. desember fra: http://www.nho.no/files/Yrkesdeltakelse_arbeidsinnvandring_og_okonomi.pdf

Andre kilder:

SSB. Statistikkbanken

Synovate (2007): *A qualitative study report – polish labour migrants in Norway*. [Ikke offentliggjort]

Summary

Section 1 Introduction

- To solve the problem of an insufficient workforce, more and more companies are recruiting from abroad. Following the expansion of the EU in May 2004, Norway has become the largest Nordic destination for migrant workers from the new EU countries in Eastern Europe.
- This survey was carried out among migrant workers from Poland and the Baltic countries.
- The purpose of the report is to provide increased knowledge about the experiences and the needs of migrant workers themselves. The aim is that knowledge, based on actual experience, should contribute to the framework of conditions for labour immigration for the benefit of both the individual and society as a whole.
- The survey is based on data from two different sources. The first is from focus groups comprising Polish migrant workers in six Norwegian cities while the second is from a nationwide quantitative questionnaire among 1013 migrant workers from Poland and the three Baltic countries.
- There are some differences between the four national groups in terms of factors such as size, gender, age etc.

Section 2 Motives for coming to Norway

- The focus groups show that the decision to travel to Norway is most often linked to the desire to work and earn money in Norway. For some the decision is linked to a difficult situation in Poland, with low wages, low social and economic stability and a lack of opportunity for wages and career development.
- 74 % of respondents came to Norway for employment; the Polish represent the nationality with the highest percentage.
- There are great differences between men and women in their stated reasons for coming to Norway. Almost all the men

came to Norway to work. Among women the picture is more complex. Most women state that they came to work, but an almost equally large group came to be reunited with husbands already living in Norway.

Section 3 Conditions in the workplace

- 9 out of 10 respondents are in work and almost 8 out of 10 have a permanent job. Almost all the men (97.3 %) are in employment, in comparison to 78 % of the women.
- 74 % of respondents state that they came to Norway to work and 96 % of these are employed. The figure is 70 % for those who came as family reunifications.
- Among those not in work, most are women who came as members of family reunifications.
- 90 % of respondents in the quantitative survey are employed in a Norwegian company or have been placed by a Norwegian temporary employment agency and are consequently covered by Norwegian transitional rules. The source of employment affects working conditions. Employees of Norwegian companies are generally better off than those of foreign companies or Norwegian temporary employment agencies.
- Very few of those interviewed experience poor working conditions or gross exploitation at work. Almost 70 % have found work which suits, in whole or in part, their own education and competence. About 60 % think the wages they receive is approximately equivalent to that of their Norwegian colleagues. Almost 90 % report that their employers treat them in the same manner as their Norwegian colleagues.
- Almost six out of ten respondents work in the industry/manual sector, including building and construction. 70 per cent of the Polish respondents work in this sector, whilst those from the Baltic are spread across many more sectors.

- Migrant workers from the Baltic are more highly educated than those from Poland and female migrant workers have higher education overall than the men.
- Migrant workers with the highest education find the least correspondence between their duties and their own background competence.
- Polish and Lithuanian workers find the greatest discrepancy between their own pay and that of Norwegian colleagues who are doing equivalent work. Women find a greater degree of fairness in pay than men.
- Almost half the respondents state that they work more than 37.5 hours per week. However only a relatively small proportion have very long working hours. Women have shorter working hours than men.
- Most migrant workers have a significant need for work-related information about pay and working conditions, tax regulations, personnel regulations etc. A large proportion of the respondents in the Integration and Diversity Directorate's quantitative survey have received important information related to their work situation. The degree of exploitation at the workplace is to a large extent linked to the lack of knowledge and information about the rights and obligations of employment and to lack of Norwegian language proficiency.
- Many migrant workers don't know where to go if they have problems with their employer, or they choose not to do anything about the problem for fear of losing their job.
- According to many participants in the focus group interviews, Norwegian trade unions have an important role to play as a buffer between migrant workers from the new EU countries and employers.
-

Section 4 Participation in Norwegian society

- The focus group discussions with Polish migrant workers and the quantitative survey give the clear impression that most migrant workers from the new EU countries have found coming to Norway to be a positive surprise. Most have also found adapting

to "Norwegian culture" to be fairly trouble free.

- About a fifth of those interviewed have encountered discrimination in Norway in one or several different arenas. 43 per cent of those interviewed feel they are under suspicion as a result of crime committed by people from other countries in Europe.
- It emerged from the focus group discussions that housing is perceived as important and a problem for many, especially those who have families. Many live in cramped conditions and often share housing with one or more countrymen. This makes it difficult to receive any family visits from the home country. For those who have brought their families to Norway, renting a home is often seen to be disproportionately expensive. Many would like to know more about how they can borrow money to finance their own home in Norway. The housing problem is an important factor in the decision to bring the family to Norway.
- The focus group discussions show that many Polish parents think that bringing school-age children with them to Norway is a problem. Among those who had actually done it, however, there were only positive experiences of the transition to Norwegian schools. Their main impression was that the children fairly quickly adapt to school in Norway and get Norwegian friends.
- Over 60 per cent of the respondents in the quantitative survey thought that their family life had been positively affected by the move to Norway. This applies particularly to those who live in Norway with their spouse.
- Almost nine out of ten respondents think it is important to get Norwegian friends. Even so, many find that it is difficult to come into contact with Norwegians during leisure time. Lack of Norwegian language proficiency and lack of information about leisure activities in the immediate area are pointed out as important reasons by a large number of the participants in the focus group discussions.
- The workplace is the most common arena for social interchange with Norwegians.

Section 5 Proficiency and education in Norwegian

- There is a clear need and desire among migrant workers from Poland and the Baltic to acquire greater proficiency in Norwegian.
- Due to lack of Norwegian language proficiency, migrant workers from Poland and the Baltic are not able to make good enough use of their qualifications.
- Poor or non-existent Norwegian language skills create integration problems at the individual level for the migrant worker. Even after several years in Norway, many migrant workers speak little or no Norwegian.
- 4 out of 10 of migrant workers from Poland and the Baltic countries registered on the national registry office have not taken language courses or language tests.
- Respondents from Poland and particularly Polish men are least likely to take a Norwegian course and find the greatest need for improving their proficiency in Norwegian.
- Women and those with higher education are more likely to learn Norwegian through organised courses offered than other groups.
- Of those who have not taken a Norwegian course or any language tests:
 - Almost half state that combining a course with working hours is a great barrier to participating in such a course.
 - About 3 out of 10 find they can get by in Norway with English or German.
 - 15 % think that the cost of taking part in a course is too high.
- Almost 3 out of 4 express a need for improved Norwegian language skills in order to get on better in their jobs.
- Not taking a Norwegian course or test increases the risk of needing better Norwegian at work even for those who have lived in Norway for a long time.
- Men with limited education have the greatest need for improving their Norwegian.
- Polish respondents have a greater need for improving their Norwegian at work than those from the Baltic.

- The greatest need for improved Norwegian is in the largest industries for migrant workers.
- Feedback from the migrant workers indicates that it is necessary to improve the organisation and funding of Norwegian tuition for the group. Lowering the price of Norwegian tuition for migrant workers themselves could lead to more of them taking a Norwegian course.

Section 6 Information requirement

- The most significant barrier to receiving information among Polish migrant workers is not understanding Norwegian or the English language and that many find it difficult to know where to find relevant information.
- Migrant workers have the greatest need for information during their first year in Norway. This need covers such topics as tax regulations, welfare schemes, the health service, rules for residence permits, rules for family reunifications, rented accommodation and Norwegian courses. Information on tax regulations and health services are most frequently cited.
- Migrant workers make use of many different information channels and these complement each other. The most important information channels for migrant workers are friends, followed by the media. The importance of various information channels varies with nationality, gender, age and length of residence.
- The survey has shown that a number of official agencies face a challenge in ensuring that users properly understand the information that is given.
- Improved proficiency in Norwegian language skills and an increase in use of qualified interpreters are factors which can help more migrant workers to perceive official bodies as an important information channel.

Section 7 Future plans

- The focus groups show that permanent employment and long-term work permits are decisive factors for the possibility of

individuals making plans for a future in Norway.

- In spite of uncertain conditions, as many as 7 of 10 respondents say that they will definitely or probably be living in Norway in five years' time.
- The proportion of those expecting to stay increases with the length of residence.
- 6 out of 10 who still have family in their homeland say that they would like to apply for their family to come to Norway.

Section 8 Main findings and conclusions

- A majority of the migrant workers registered on the national registry office have plans to live in Norway for a long period.
- A majority of migrant workers are in paid work. Even so, language and cultural barriers mean that many have problems in obtaining necessary information, establishing social networks and making full use of their competence.
- It must be worthwhile, for both employers and employees, to follow employment laws and regulations. This gives the best basis for a further process of integration in Norway.
- Proper integration requires access to information about rights, obligations and opportunities in a new society including information on their new working environment, in a language migrants understand, soon after their arrival in the country.
- Understanding Norwegian makes the process of integration easier. Making Norwegian tuition available to more people will therefore help to improve integration.
- The housing issue is important for migrant workers' future plans. If Norway is to attract young people in staying for any length of time, it must be possible for them to establish their families here. Information and guidance about opportunities for either renting or owning a suitable home are important.
- Migrant workers want to take part in local leisure activities and be part of a social network with Norwegians. Voluntary organisations have an important role to play.
- The Norwegian labour market is not making full use of the abilities and competence of migrant workers and their families. A particular challenge to overcome is that of highly educated women that are either unemployed or take jobs in Norway for which they are overqualified.

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

Postadresse: Postboks 8059 Dep, 0031 Oslo

Besøksadresse: Hausmannsgate 23, Oslo

Telefon sentralbord: 24 16 88 00

Telefaks: 24 16 88 01

E-post: post@imdi.no

Bestilling av rapporter: bestilling@imdi.no

Pressetelefon: 917 55 351, e-post: presse@imdi.no

www.imdi.no

IMDis regionale enheter:

IMDi Indre Øst

Storgt. 10, 6. etg., Postboks 1253, 2806 Gjøvik

Telefon sentralbord: 24 16 88 00

Telefaks: 61 17 08 95

IMDi Midt-Norge

Peter Egges plass 2 (inngang Kjøpmannsgata),

7005 Trondheim

Telefon sentralbord: 24 16 88 00

Telefaks: 73 89 24 31

IMDi Nord

Havnegata 28 (inng. t. høyre), Postboks 83, 8502 Narvik

Telefon sentralbord: 24 16 88 00

Telefaks: 76 96 58 38

IMDi Sør

Slottsquartalet, Tordenskjoldsgate 9

Postboks 647, 4666 Kristiansand

Telefon sentralbord: 24 16 88 00

Telefaks: 38 02 04 80

IMDi Vest

Bugården 8, Postboks 159 Sandviken, 5812 Bergen

Telefon sentralbord: 24 16 88 00

Telefaks: 55 30 09 88

IMDi Øst

Hausmannsgate 23, Postboks 8059 Dep, 0031 Oslo

Telefon sentralbord: 24 16 88 00

Telefaks: 24 16 88 01

ISBN 978-82-92757-30-7



9 788292 757307