

# Virksomhetene ansetter flere innvandrere

*I løpet av årene 2008-2012 har den gjennomsnittlige innvandrerandelen i virksomheter økt. Innvandrere som andel av befolkningen har også gått opp, men ikke like mye. Dermed har innvandrerrepresentasjonen i virksomhetene blitt større. Også andelen virksomheter med minst ti ansatte og innvandrere har økt, fra 57 prosent i 2008 til 66 prosent i 2011.*

I 2012 utgjorde innvandrere 12,9 prosent av alle sysselsatte i Norge. Dette er et mål på innvandrerrepresentasjonen blant de sysselsatte i landet. I denne artikkelen belyser vi en annen dimensjon, nemlig hvordan innvandrere er representert i alle landets *virksomheter* (se tekstboks).

I 2012 hadde hver virksomhet i Norge i gjennomsnitt 10,5 prosent innvandrere blant sine ansatte. Denne andelen har gått opp hvert år siden Statistisk sentralbyrå (SSB) begynte å lage statistikk over dette i 2008, da gjennomsnittlig andel var 7,0 prosent. Tallet gjelder for alle virksomheter med ansatte. I resten av artikkelen er det kun virksomheter med minst ti ansatte som blir omtalt.

Grunnen til at gjennomsnittlig andel innvandrere i virksomheter er lavere enn andelen innvandrere blant de sysselsatte, er at innvandrerandelene er høyest i virksomhetene med mange ansatte – og disse store virksomhetene er i mindretall.

Tallene viser at innvandreres representasjon i virksomhetene har økt gjennom hele perioden 2008-2012. Før vi omtaler disse resultatene nærmere vil vi si noe om hvilke forhold som kan tenkes å påvirke hvor mange innvandrere virksomhetene har blant sine ansatte.

## Hva avgjør antallet ansatte innvandrere?

Hvor mange innvandrere som jobber i en virksomhet, henger sammen med flere forhold, for eksempel hvor mange kvalifiserte innvandrere virksomhetene har å rekruttere blant. Dette kan igjen deles opp i to faktorer, «kvalifikasjon» og «tilgjengelighet». Tilgjengelighet handler om hvor mange innvandrere som finnes i de geografiske områdene virksomhetene i hovedsak rekrutterer fra, mens kvalifikasjon omhandler hvor mange av disse som er kvalifisert for arbeidet som skal utføres.

Å identifisere eventuelle manglende samsvar (såkalt mismatch) mellom de kvalifikasjonene virksomhetene etterspør, og de kvalifikasjonene innvandrerne innehar, er ikke en del av formålet med statistikken over sysselsetting

### Innvandrere

*Innvandrere* er personer som er bosatt i Norge, men som er født i utlandet av to utenlandsfødte foreldre og har fire utenlandsfødte besteforeldre. Det er kun denne gruppen personer som omtales i denne artikkelen. Norskfødte med innvandrerforeldre, det vil si personer som er født i Norge, og som har to foreldre som er innvandrere, er dermed ikke inkludert her.

---

Erik Herstad Horgen

---

### Virksomhet

Denne artikkelen omhandler, der ikke annet er nevnt, virksomheter med minst ti ansatte. En *virksomhet* er definert som en lokal avgrenset enhet som hovedsakelig driver virksomhet innenfor en bestemt næring. Denne definisjonen er uavhengig av sektor. Også *offentlige* lokalt avgrensede funksjonelle enheter, som for eksempel bibliotek, direktorater, politistasjoner og lignende, er virksomheter etter denne definisjonen. Tidligere kalte Statistisk sentralbyrå dette for *bedrift*, men har besluttet gradvis å gå over til å benytte begrepet *virksomhet*. I eldre publiseringer av denne statistikken brukes begrepet *bedrift*, i stedet for *virksomhet*, men det dreier seg om samme type enhet.



**Erik Herstad Horgen**

er statsviter og seniorrådgiver i Statistisk sentralbyrå, Seksjon for arbeidsmarkedsstatistikk. (erik.horgen@ssb.no)

for innvandrere. Eventuelle mismatches med tanke på kvalifikasjon kan gå begge veier. Det kan for eksempel være slik at høye krav til formell utdanning i en viss type virksomheter kan føre til lav representasjon av noen innvandrergrupper, men høy representasjon av enkelte innvandrergrupper med høyere utdanningsnivå.

Et tredje forhold som kan tenkes å påvirke innvandrerrepresentasjonen i virksomheter, er diskriminering. En av de formene for diskriminering som kan forekomme i arbeidslivet, er såkalt statistisk diskriminering. Denne typen diskriminering har sitt utgangspunkt i stereotyper, nærmere bestemt at man på bakgrunn av en gruppes kjennetegn tillegger enkeltpersoner samme type kjennetegn. Dette kan for eksempel gi seg utslag i at innvandrere fra noen land blir diskriminert på bakgrunn av at flertallet av disse innvandrerne har lavere utdanning enn det arbeidsgiveren er ute etter, ut fra en antagelse av at den aktuelle personen har tilsvarende lav utdanning som gruppen hun/han tilhører.

Vi skal gå litt nærmere inn på det som her er nevnt som eksempler på forhold som kan påvirke nivået på virksomhetenes innvandrerandeler – nemlig diskriminering, kvalifikasjon og tilgjengelighet.

### Diskriminering på grunnlag av opprinnelse?

I en studie fant Midtbøen og Rogstad (2012) ved Institutt for samfunnsforskning at sannsynligheten for å bli kalt inn til et jobbintervju i gjennomsnitt er 25 prosent mindre dersom søkeren har et utenlandsk klingende navn, sammenlignet med identisk kvalifiserte søkere med majoritetsbakgrunn. Dette funnet er basert på et felteksperiment der 1 800 parvise, fiktive jobbsøknader ble sendt ut til reelle stillingsutlysninger.

Analysen gjort på bakgrunn av SSBs levekårsundersøkelse blant innvandrere (LKI) viser at relativt høye andeler blant flere innvandrergrupper oppgir at de har opplevd diskriminering på grunn av utenlandsk opprinnelse i arbeidslivet. [Tronstad \(2009\)](#) har vist at det var en overvekt av unge innvandrere, og i noen større grad menn enn kvinner, som opplevde diskriminering ved forsøk på å få jobb.

Dersom slik diskriminering forekommer i et visst omfang, vil det selvsagt påvirke innvandrerrepresentasjonen i virksomheter, spesielt for de gruppene som er mest utsatt for dette. Det er da også nettopp med utgangspunkt i aktivitets- og rapporteringspliktene i diskrimineringsloven (se tekstboks) at Statistisk sentralbyrå har fått i oppgave å utvikle statistikk for å kunne beskrive utviklingen i andelen innvandrere blant ansatte i virksomheter, i privat, kommunal og statlig sektor. Dette er beskrevet i Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementets handlingsplan for å fremme likestilling og hindre etnisk diskriminering (2009). Men som vi har vært inne på tidligere, er det flere forhold som kan tenkes å påvirke innvandrerrepresentasjonen, og vi kan ikke ved hjelp av denne statistikken alene konkludere i hvilken grad diskriminering eventuelt påvirker virksomhetenes innvandrerrepresentasjon.

### Relevant utdanning åpner dørene

Når det gjelder utdanning, er det ikke bare lengden på utdanningen som spiller inn for adgangen til arbeidsmarkedet. Virksomheter som stiller krav til høyere utdanning, kan for eksempel ha forskjellige muligheter for å rekruttere innvandrere med *relevant* utdanning. Virksomheter med krav til utdan-

#### Aktivitets- og rapporteringspliktene

Fra 2009 ble alle offentlige arbeidsgivere og alle private arbeidsgivere med mer enn 50 ansatte pålagt en aktivitets- og rapporteringsplikt gjennom diskrimineringsloven. Formålet med aktivitets- og rapporteringspliktene er at arbeidsgiverne skal arbeide aktivt og planmessig for å øke rekrutteringen av innvandrere i ulike sektorer. I forbindelse med dette fikk Statistisk sentralbyrå i 2010 i oppdrag å utvikle statistikk over innvandrerandeler i virksomheter.

Aktivitets- og rapporteringsplikter gjelder på foretaksnivå. *Foretaket* er den juridiske enheten. Eksempler på foretak er aksjeselskap og enkeltpersonforetak. Et foretak har flere tilknyttede virksomheter dersom de driver virksomhet på ulik adresse eller innenfor ulike næringer. Et foretak kan dermed ha flere virksomheter som kan være svært forskjellige fra hverandre med hensyn til egenskaper som er viktige når det gjelder hvilke muligheter de har til å ansette innvandrere (geografisk plassering, krav til utdanning og så videre). Dette er hovedbegrunnelsen for at vi benytter virksomheter og ikke foretak i denne statistikken.

ning innenfor helse, tekniske fag og andre mer eller mindre «universelle» typer av utdanning kan ha bedre forutsetninger for å rekruttere innvandrere (med utdanning fra utlandet) enn virksomheter med krav til utdanning med relevans overfor norske samfunnsforhold, slik som en del språk- og samfunnsfag. Denne antagelsen bekreftes langt på vei av at overkvalifiseringen blant innvandrerne med høyere utdanning er lavest blant dem med utdanning innenfor helse-, sosial- eller idrettsfag og høyest blant dem med utdanning i språk- og samfunnsfag (Villund 2010).

Det er i svært mange jobber viktig å ha gode norskkunnskaper – men dette gjelder selvsagt ikke alle typer jobber. Virksomheter kan dermed stille forskjellige krav til nivået på norskkunnskaper blant sine ansatte. Siden disse kunnskapene varierer mellom forskjellige innvandrergrupper, kan det forventes at virksomhetene har ulike muligheter til å rekruttere blant de forskjellige innvandrergruppene. Manglende eller mangelfulle norskkunnskaper vil ikke nødvendigvis telle negativt for alle innvandrere, spesielt ikke for dem fra engelskspråklige land.

### Bosetting påvirker rekrutteringen

Når det gjelder tilgjengelighet i rekrutteringen, er det relevant å se på hvor mange innvandrere som bor i den aktuelle regionen der virksomheten ligger, og som den naturlig rekrutterer sysselsatte fra. For å finne ut av dette har vi laget en indikator som viser virksomhetenes innvandrerandeler sett i forhold til innvandrerandelene i befolkningen i de regionene som de aktuelle virksomhetene ligger i (se tekstboks).

Hvis andelen innvandrere i virksomheten er like stor som andelen innvandrere i befolkningen, blir indikatoren på representativitet av innvandrere lik 100. Hvis tallet er høyere enn 100, betyr det at virksomheten har en høyere andel innvandrere i sin virksomhet enn det er i befolkningen i området der virksomheten ligger. Begrepene «virksomhetenes innvandrerandel» og «indikatoren for virksomhetenes innvandrerrepresentasjon» er nærmere forklart i tilsvarende tekstbokser. Indikatoren er ikke et fullstendig mål på representasjon siden den ikke tar hensyn til andre relevante faktorer for arbeidsgivers behov for arbeidskraft, som for eksempel ansattes utdanning. For enkelhets skyld bruker vi likevel heretter begrepet *representasjon* (og *over-* eller *underrepresentasjon*) med henvisning til denne variabelen.

### Ulik tilgang på innvandrere

Uten å ta hensyn til variasjoner i de lokale arbeidsmarkeder, kan indikatorvariabelen for innvandrerrepresentasjon være godt egnet for å vise om innvandrerandeler i virksomheter øker over tid primært fordi andelen innvandrere i befolkningen totalt sett vokser. Siden indikatoren viser om innvandrerandelen blant de ansatte i virksomheten er høyere eller lavere enn innvandrerandelen blant de bosatte i regionen som hver virksomhet ligger i, får man tatt hensyn til at virksomhetene i Norge står overfor en svært ulik tilgang på innvandrere når de rekrutterer nye ansatte.

Nytten av variabelen kan illustreres gjennom et konkret eksempel. Virksomheter i Oslo med minst ti ansatte har omtrent dobbelt så høy gjennomsnittlig andel innvandrere blant sine ansatte som tilsvarende andeler for virksomheter i Bergen og Trondheim. Tar vi hensyn til innvandringsandelen i befolkningen i de tre byene, kommer derimot Bergen ut med høyest relativ representasjon av innvandrere.



**Innvandrerandel**

Virksomhetens antall ansatte som er innvandrere i prosent av virksomhetens antall ansatte totalt. Det er dermed *virksomhetene* som er undersøkelsesobjektene i statistikken, ikke *personer*, slik som for eksempel i statistikk over andel sysselsatte innvandrere.

**Indikatoren for innvanderrepresentasjon**

Indikatoren for innvanderrepresentasjon viser forholdet mellom virksomhetenes innvandrerandel og virksomhetenes muligheter til å rekruttere innvandrere, basert på andelen bosatte innvandrere i nærheten av virksomheten. Definisjonen er som følger:

$$\frac{\text{Andelen innvandrere (15-74 år) i virksomheten}}{\text{Andelen innvandrere (15-74 år) bosatt i den økonomiske regionen som virksomheten er lokalisert i}} \times 100$$

«Økonomisk region» er en regional inndeling på nivået mellom fylke og kommune (89 regioner i alt). Inndelingen bygger på kriterier som handel og arbeidsmarked. Indikatoren er laget med tanke på å kunne ta hensyn til at virksomheter står overfor ulike muligheter til å rekruttere blant innvandrere. I deler av landet der det relativt sett bor mange innvandrere, vil virksomheten – hvis alt annet holdes likt – ha bedre muligheter for å ansette innvandrere enn i deler av landet der det bor få innvandrere. Telleren i indikatorvariabelen viser virksomhetens innvandrerandel.

Nevneren skal gjenspeile det «tilbudet» av innvandrere som virksomheten lettest rekrutterer fra (referansepopulasjonen). Vi multipliserer brøken med 100 for å unngå svært små tall.

**Flere virksomheter med innvandrere siden 2008**

I løpet av perioden 2008-2012 har antallet virksomheter med innvandrere gått gradvis opp (se figur 1). I 2008 hadde 57 prosent av virksomhetene innvandrere blant sine ansatte, i 2012 var denne andelen økt til 66 prosent. Antallet virksomheter uten innvandrere og antallet virksomheter med 1-4 prosent innvandrere gikk ned i løpet av den femårsperioden vi her ser på, mens antallet virksomheter med minst 5 prosent innvandrere har økt hvert år.

Fra og med 2011 har virksomheter med minst 5 prosent innvandrere blant sine ansatte vært i flertall. Vi minner imidlertid om at det her er snakk om virksomheter med minst ti ansatte, de minste virksomhetene er ikke inkludert siden den ovennevnte aktivitets- og rapporteringsplikten kun gjelder foretak av en viss størrelse. I Norge jobber de aller fleste ansatte i virksomheter med minst ti ansatte. I 2012 jobbet i underkant av 1,9 millioner ansatte i slike virksomheter, noe som utgjorde om lag 77 prosent av alle de ansatte det året.

Virksomheter med null innvandrere er gjennomgående små. De om lag 16 600 virksomhetene uten innvandrere i arbeidsstokken – som utgjorde 33,5 prosent av virksomhetene i 2012 – sysselsatte bare 16,4 prosent av de ansatte det året. Dette tilsvarte om lag 305 000 ansatte og er en nedgang fra 2008, da antallet var om lag 393 000. Det store flertallet av ansatte jobber altså i virksomheter hvor det også jobber innvandrere, og dette antallet er økende.

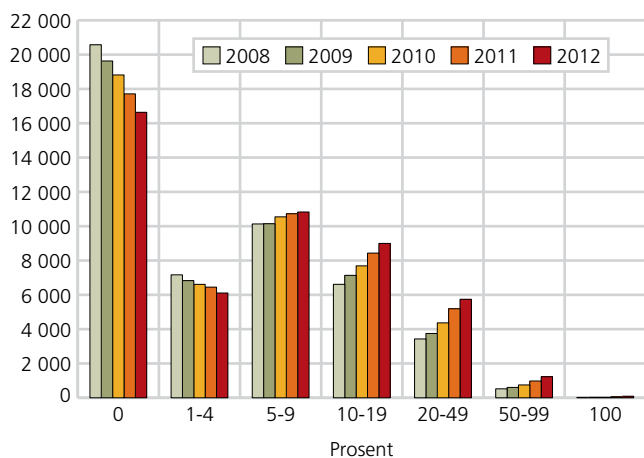
Grunnen til at vi ser på perioden 2008-2012 er at datagrunnlaget som er benyttet for å utvikle statistikken, kun strekker seg tilbake til 2008. Innvandringen til Norge har endret seg mye i disse årene, både når det gjelder omfang og karakter. Etter EU-utvidelsen i 2004 har antallet arbeidsinnvandrere fra det østlige Europa økt betraktelig sammenlignet med tidligere år. Dette har sannsynligvis hatt en positiv innvirkning på innvanderrepresentasjonen i virksomhetene.

**Stadig høyere representasjon**

Når vi ser på hele landet under ett, var indikatoren for innvanderrepresentasjonen i virksomheter på 96 i 2012 (se tekstboks for forklaring av indikatoren). En indikator på 100 hadde betydning «perfekt» representasjon av innvandrere, det vil si verken overrepresentasjon eller underrepresentasjon i virksomhetene sett i forhold til befolkningsgrunnlaget. En indikator på 96 betyr dermed at innvandrere er litt underrepresentert blant de ansatte i virksomhetene. For 2008 var indikatoren 90, altså har representasjonen økt vesentlig i løpet av perioden.

Når vi deler innvanderbefolkningen i to, slik at vi behandler innvandrere fra EU, Nord-Amerika etc. og innvandrere fra Afrika, Asia etc. for seg – ser vi at representasjonen har økt i begge gruppene i løpet av perioden 2008-2012 (se figur 2). Indikatoren for innvandrere fra

Figur 1. Virksomheter med minst ti ansatte, etter andel innvandrere blant de ansatte (15-74 år). 2008-2012. Antall



Kilde: Registerbasert sysselsettingsstatistikk, Statistisk sentralbyrå.

EU, Nord-Amerika etc. var 99 i 2012 – altså noe høyere enn indikatoren for innvandrerne fra Afrika, Asia etc., som lå på 96. Dette er en gruppering som er gjort på bakgrunn av fødeland, noe som medfører at hver av de to gruppene på mange måter er svært heterogene. Det er likevel rimelig å anta at en betydelig del av forskjellen mellom de to gruppene har å gjøre med forskjeller i for eksempel innvandringsgrunn og utdanningsnivå.

### Store forskjeller etter næring og landbakgrunn

Forskjellene i innvandrerrepresentasjonen er store når vi fordeler virksomhetene etter næring. Innvandrere i alt er sterkt overrepresentert innenfor rengjøring, utleie av arbeidskraft og overnattingsvirksomhet, og tilsvarende underrepresentert i finansierings- og forsikringsvirksomhet og innenfor elektrisitet, vann, avløp og renovasjon. I tillegg til at graden av representasjon varierer etter kjønn, er det også store forskjeller i representasjonen av de to innvandrergruppene som vi operer med her, nemlig innvandrere fra Afrika, Asia etc. og innvandrere fra EU, Nord-Amerika etc.

Innvandrerne fra Afrika, Asia etc. er underrepresentert i mange næringer. Mange av næringene med lavest representasjon av denne innvandrergruppen er tjenesteytende næringer der det ofte stilles krav til høyere relevant utdanning og/eller gode norskkunnskaper. Dette gjelder blant annet finansiering og forsikring, informasjon og kommunikasjon, offentlig administrasjon og undervisning. Også innenfor varehandel er innvandrere fra Afrika, Asia etc. underrepresentert, om enn i mindre grad enn de tidligere nevnte næringene. Dette er imidlertid en stor og sammensatt næring, og vi finner blant annet at kvinner fra Afrika, Asia etc. er overrepresentert hvis vi ser på virksomheter i detaljhandelen for seg.

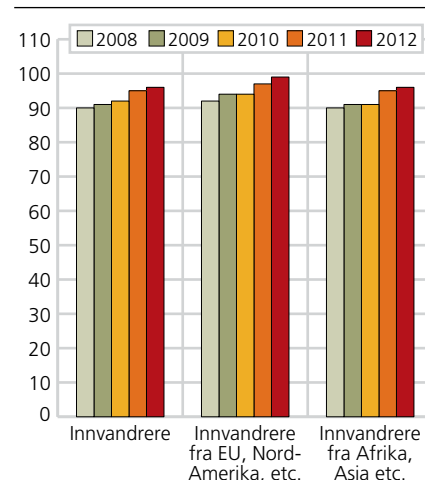
Også virksomhetene innenfor olje og gass og innenfor elektrisitet, vann og avløp har lav representasjon av innvandrere fra Afrika, Asia, etc. Industrivirksomheter og virksomheter i bygge- og anleggsvirksomhet har derimot sterk overrepresentasjon av menn fra disse områdene. Også i jordbruk og fiske er denne gruppen overrepresentert. I disse primær- og sekundærnæringene er altså mennene fra Afrika, Asia etc. overrepresentert, mens kvinnene er underrepresentert, noe som selvsagt er helt i tråd med de store kjønnsforskjellene som vi har i denne delen av det norske arbeidsmarkedet. Motsatt er kvinner fra Afrika, Asia etc. overrepresentert i virksomheter i helse- og sosialnæringen, mens mennene er underrepresentert.

Innvandrere fra EU, Nord-Amerika etc. er sterkt overrepresentert i virksomheter i flere forskjellige næringer. Mennene i denne innvandringsgruppen skiller seg blant annet ut sammenlignet med mennene fra Asia, Afrika etc. ved at de er sterkt overrepresentert innenfor olje og gass. Videre er innvandrerkvinnene fra EU, Nord-Amerika etc. overrepresentert innenfor undervisning – i motsetning til tilsvarende gruppe fra Asia, Afrika etc. Ser man på begge kjønnene under ett, er innvandrere fra EU, Nord-Amerika etc. underrepresentert i virksomheter i blant annet finansiering og forsikring samt offentlig administrasjon, mens de er overrepresentert innenfor hotell og restaurant.

### Mange menn fra Asia og Afrika i drosjenæringen

En annen forskjell vi kan trekke frem, er at innvandermennene fra Afrika, Asia etc. er overrepresentert i drosjenæringen. Det samme er ikke tilfelle blant mennene fra EU, Nord-Amerika etc. Innvandrerne fra Afrika, Asia etc. er, ikke overraskende med tanke på annen sysselsettingsstatistikk over innvandrere,

Figur 2. Indikator<sup>1</sup> for virksomheters bruk av innvandrere, etter landbakgrunn. Virksomheter med minst ti ansatte. 2008-2012



<sup>1</sup> Se tekstboks side 66.

Kilde: Registerbasert sysselsettingsstatistikk, Statistisk sentralbyrå.

også sterkt overrepresentert i virksomheter som driver med rengjøring. Også i virksomheter innenfor hotell og restaurant er innvandrerne fra denne delen av verden overrepresentert.

Innvandrere ser generelt ut til å være sterkt overrepresentert i virksomheter i næringer der ledelsen ikke alltid stiller høye krav til gode norskkunnskaper og/eller høyere (relevant) utdanning blant de ansatte – og dette gjør seg gjeldende i større grad blant innvandrere fra Afrika, Asia etc. enn blant dem fra EU, Nord-Amerika etc. Tilsvarende er disse gruppene underrepresentert i virksomheter i næringer der det ofte stilles slike krav. Vi finner imidlertid en del unntak, spesielt gjelder dette overrepresentasjonen av innvandrerkvinner uavhengig av landbakgrunn innenfor helse- og sosialtjenester.

### Møre og Romsdal leder an

I 2012 var det virksomhetene i Møre og Romsdal som hadde høyest innvandrerepresentasjon, med en indikator på 112. Disse virksomhetene hadde dermed i gjennomsnitt høyere innvandrerandeler blant sine ansatte enn andelen bosatte innvandrere i disse virksomhetenes regioner. Også nabofylket Sogn og Fjordane hadde høy innvandrerrepresentasjon. Nordvestlandet har tiltrukket seg svært mange arbeidsinnvandrere de siste årene ([Østby mfl. 2013](#)), noe som trolig er med på å forklare den høye graden av innvandrerrepresentasjon i disse to fylkene.

I tillegg til fylkene på nordvestlandet hadde de tre nordligste fylkene samt Vestfold og Akershus indikatorer over 100, og dermed høyere innvandrerrepresentasjon enn befolkningsgrunnet i utgangspunktet skulle tilsi. Hvis vi ser på innvandrere fra Afrika, Asia etc. for seg, hadde Finnmark høyest representasjon, med en indikator på 113 i 2012. Også blant disse innvandrerne lå de ovennevnte fylkene høyt, alle med indikatorer over 100.

Virksomhetene i Vest-Agder, Østfold og Oslo hadde lavest representasjon av innvandrere fra Afrika, Asia etc. når vi tar hensyn til andelen innvandrere fra disse områdene som bor der. Gjennomsnittet av indikatoren for denne gruppen var lavere enn 90 i disse tre fylkene. I beregningene for Oslo, som har stor innpendling fra de omkringliggende regionene, har vi inkludert andelen bosatte innvandrere også i naboregionene ved beregningen av indikatorvariablene.

### Botid og utdanning varierer geografisk

Forskjellene mellom fylkene når det gjelder innvandrerrepresentasjon i virksomhetene, henger sammen med at både egenskaper ved virksomhetene og egenskaper ved innvandrerbefolkningen varierer på tvers av fylkene. Når det gjelder egenskaper ved innvandrergruppene, kan disse selvsagt også variere mellom fylkene. Gruppen som vi her kaller innvandrere fra Afrika, Asia etc., kan for eksempel i noen fylker være dominert av innvandrergrupper med kortere botid og lavere utdanning enn tilsvarende gruppe i andre fylker.

Når det gjelder egenskaper ved virksomhetene, har vi tidligere vært inne på at virksomhetenes muligheter til å rekruttere innvandrere blant annet henger sammen med hvilken næring og/eller sektor de driver innenfor. Det er derfor nærliggende å anta at en stor del av forskjellene mellom fylkene når det gjelder innvandrerrepresentasjon i virksomheter, i stor grad henger sammen med forskjellene i nærings- og/eller sektorstrukturen mellom fylkene.

#### Referanser

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (2009): *Handlingsplan for å fremme likestilling og hindre etnisk diskriminering 2009-2012*, Barne- og likestillingsdepartementet.

Midtbøen, Arnfinn H. og J. Rogstad (2012): *Diskriminerings omfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv*, ISF-rapport 2012:001.

Tronstad, Kristian Rose (2009): *Opplevd diskriminering blant innvandrere med bakgrunn fra ti ulike land*, Rapport 2009/47, Statistisk sentralbyrå. (<http://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/opplevd-diskriminering-blant-innvandrere-med-bakgrunn-fra-ti-ulike-land?>)

Villund, Ole (2010): *Overkvalifisering blant innvandrere. En registerbasert undersøkelse for perioden 2007-2009*, Rapport 2010/28, Statistisk sentralbyrå. (<http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/overkvalifisering-blant-innvandrere?>)

Østby, L., E. Høydahl og Ø. Rustad (2013): *Innvandrerne fordeling og sammensetning på kommunenivå*, Rapport 2013/37, Statistisk sentralbyrå. (<http://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/innvandrerne-fordeling-og-sammensetning-paa-kommuneniva>)