

# Verden og oss

Næringslivets perspektivmelding 2018

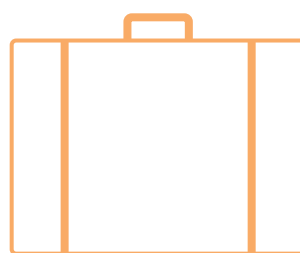


03.

# Migrasjon

- 86 Innledning
- 89 Globale drivkrefter
- 91 Innvandring til Norge
- 94 Innvandrere og arbeidsmarkedet
- 98 Fremskrivninger av migrasjon
- 100 Oppsummering
- 100 Migrasjon gir mangfold og konkurransekraft  
Av Cecilie B. Heuch, konserndirektør og HR-sjef Telenor Group
- 102 - Fri bevegelse av mennesker er et gode  
Av Erik Øyno, konsernsjef i Protan AS





# Innledning

---

En økende andel av jordens befolkning bor og jobber i et annet land enn der de er født og har vokst opp. Driverne bak er mangesidige.

Også i Norge har andelen innvandrere økt. Dette endrer næringsliv, arbeidsliv og samfunn. Med utsikter til fortsatt høy migrasjon er det viktig å forstå hvordan dette vil påvirke samfunnet og bedriftene de neste tiårene.

Ettersom migrasjonen favner mange ulike grupper, er virkningene for mottakerlandet ikke entydige. Innvandrere kan ha kompe-

tanse som er etterspurt i mottakerlandet, ta unna midlertidige topper i etterspørselen etter arbeidskraft, eller ta jobber som innlendinger «ikke vil ha». Det kan også gi fortrenings-effekter til andre i arbeidsmarkedet. I tillegg kan migranter som kommer i voksen alder, på kort sikt bote på nedgangen i arbeidsstyrken som følge av aldring.

Innvandring har også langsiktige konsekvenser. Dersom mottakerlandet ikke skal sende folk ut når de blir eldre eller når konjunktorene snur, kan innvandring bare øke velferden i mottakerlandet dersom de som kommer har minst like høy yrkesdeltakelse og produktivitet over livsløpet som dem som er der fra før. Hvis ikke, går verdiskapingen og velferden per innbygger ned.

Siden årtusenskiftet har innvandringen til Norge økt betydelig. Arbeidsinnvandring har stått for en stor del av økningen. Innvandrere utgjør en stor og viktig gruppe på arbeidsmarkedet.

## *Med utsikter til fortsatt høy migrasjon er det viktig å forstå hvordan dette vil påvirke samfunnet og bedriftene de neste tiårene.*

Holden III-utvalget, om lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi, konkluderte med at arbeidsinnvandringen siden starten av 2000-tallet har bidratt til økt verdiskaping i Norge, særlig innenfor bygg og anlegg og helse- og omsorgssektoren. Ved å bidra til å dekke arbeidskraftbehovet i disse sektorene og hindre flaskehalsproblemer har innvandringen dessuten bidratt til å hindre et lønns- og prispress som kunne vært ødeleggende for deler av konkurranseutsatt næringsliv. (NOU 2013:13, s.116).

På den annen side har innvandringen økt konkurransen om jobbene for allerede bosatte arbeidstakere. Produktiviteten kan også bli trukket ned ved at den økte tilgangen på billig arbeidskraft gjør det enklere for lavproduktive virksomheter å drive videre.

For Norge som mottakerland er det derfor viktig om konsekvensene for samfunnet som helhet er positive eller negative. I en oppsummeringsrapport om virkningene av arbeidsinnvandringen på det norske samfunnet, finner Fafo blant annet at økt arbeidsinnvandring har endret arbeidslivets organisering og virkemåte i berørte næringer (Fafo 2016, s.6 og 22).

Hvordan migrasjonen påvirker mottakerlandene og bedriftene på lang sikt avhenger i stor grad av hvor godt migrantene blir integrert i arbeidsmarkedet og slik bidrar til verdiskapingen. Erfaringene fra Norge og andre vestlige land viser at dette er en utfordring, særlig for gruppen som kommer fra ikke-vestlige land. Disse har gjennomgående lavere yrkesdeltakelse enn andre innvandrere. Dette er ikke overraskende. Det er krevende å få innpass i vårt høytlønte arbeidsmarked som stiller tilsvarende høye krav til produktivitet, når man kommer utenfra med lav utdanning, og mangler språkkunnskaper og relevant arbeidserfaring.

Med dette i mente er det viktig å analysere hvordan migrasjonen vil utvikle seg, både av hensyn til bedriftenes behov for arbeidskraft og av hensyn til den norske samfunnsmodellen.

I dette kapittelet ser vi først på noen sentrale drivkrefter bak migrasjonen globalt og til Norge. Deretter vurderer vi effektene av migrasjon i lys av innvandreres kompetansenivå og tilpasning i arbeidsmarkedet. Avslutningsvis ser vi på fremskrivninger av migrasjon til Norge og hvilke konsekvenser det kan ha for Norge og norsk næringsliv.

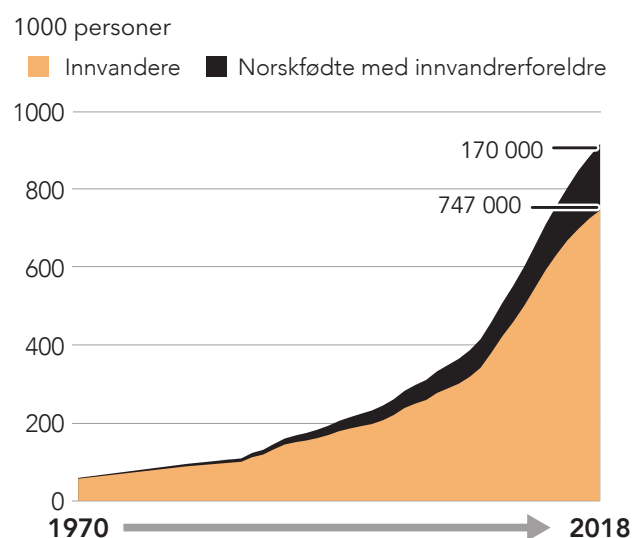
# Globale drivkrefter

Ønsket om å kunne få et bedre liv i et annet land med høyere inntekts- og velferdsnivå har historisk vært en grunnleggende drivkraft bak internasjonal migrasjon.

Befolkningene i vestlige land har levekår som er langt høyere enn det de aller fleste i utviklingsland kan forvente å få. Når arbeidsledigheten er høy, lønningene lave og velferdsordningene dårlige drives mange med god grunn til å søke muligheter i andre land for seg selv og sin familie. Krig og konflikt forsterker migrasjonspresset ytterligere.

En vesentlig side ved globaliseringen de siste tiårene er økningen i antall migranter, det vil si mennesker som i kortere eller lengre perioder bor i andre land enn der de har sin opprinnelse. I de fleste vesteuropeiske land utgjør migranter en økende andel av befolkningen. Sett i forhold til folketallet er Norge et av landene hvor innvandringen siden årtusenskiftet har vært høyest.

**Antall innvandrere 1970-2017\***



\*Tall 1971-1979 og 1991-1985 mangler. Lineær interpolering mellom disse årene

Kilde: Statistisk sentralbyrå/NHO

Stadig flere migrerer på grunn av krig og konflikter, både internt i land og internasjonalt. Et stadig mer internasjonalt arbeidsmarked bidrar også til økende migrasjon. Det gjør også mulighetene til å kunne ta utdanning i utlandet. Globalisering betyr dessuten større tilgang til informasjon om andre land og mulighetene som ligger der. I tillegg har prisen på internasjonal transport gått ned og har gitt flere muligheten til å emigrere (NOU 2017:13, s.39).

Migrasjon er ikke et nytt fenomen. Historisk har migrasjon bidratt til å forme verden. De store folkevandringene fra Europa til USA på 1800-tallet og utover på 1900-tallet førte til store demografiske endringer også i avsenderlandene. På slutten av 1800-tallet flyttet nesten hver tiende nordmann til USA.

I løpet av 1900-tallet opplevde Europa mange ulike folkeflyttinger. I perioder har krig og konflikt, som verdenskrigene og konflikten på Balkan, drevet mennesker på flukt. Men hovedårsaken til flyttestrømmene internt i Europa, er opprettelsen av det europeiske kull- og stålfelleskap (ECSC) i 1950, som senere ble til EU. Det indre markedet med de fire frihetene, herunder fri bevegelse av arbeidskraft, har ført til arbeidsmigrasjon mellom medlemslandene i stort omfang. Først fra Sør- til Nord-Europa og senere, med utvidelsen av EU i 2004 og 2007, fra øst til vest. Som EØS-medlem har dette også påvirket oss.

FN anslår at det på verdensbasis er om lag 250 millioner mennesker som bor i et annet land enn fødelandet. Dette tilsvarer om lag 3 prosent av verdens befolkning og er 85 millioner flere enn ved årtusenskiftet. Tre firedeler av de internasjonale migrantene kommer fra utviklingsland.

Antall flyktninger<sup>1</sup> har økt fra 40 millioner i 2000, til om lag 65 millioner nå (UNHCR 2016). En betydelig andel er internt fordrevne, det vil si på flukt i eget land. Hoveddelen av de internasjonale migrasjonsstrømmene skyldes arbeid og familiegjenforening. I OECD-landene som helhet kom hver tredje innvandrere fra land som var omfattet av fri mobilitet for arbeidstakere, som EØS-området (NOU 2017:2, s.41).

Migranter med høy kompetanse utgjør en stadig større andel av internasjonal arbeidsmigrasjon. I perioden 1990–2010 økte antallet migranter med høyere utdanning med 130 prosent, mot 40 prosents økning for migranter med bare grunnskole som høyeste utdanningsnivå (Kerr, Kerr, Parsons, Özden

2016). I 2010 var det anslagsvis 28 millioner migranter med høyere utdanning i OECD-landene. 70 prosent av disse var i Australia, Canada, Storbritannia og USA. USA er og har vært den viktigste destinasjonen for denne gruppen.

Disse migrantene utgjør i mange bransjer en viktig del av arbeidsstokken i mottakerlandet. Eksempelvis er halvparten av alle teknologiarbeidere og entreprenører i Silicon Valley utenlandsfødt. I flere land utgjør migranter en stor andel av arbeidskraften innenfor STEM-yrker (vitenskap, teknologi, ingeniørfag og matematikk). Eksempelvis er 6 av 10 av alle forskere og vitenskapelig ansatte i Sveits innvandrere. I Australia er samme tall 5 av 10 og i USA 4 av 10. Mange høykompetente migranter skaper bekymring for «hjerneflukt» fra fattige land, fordi det svekker hjemlandets vekstpotensial. Kvinner utgjør en stadig større andel av migranter med høyere kompetanse.

## *Migranter med høy kompetanse utgjør en stadig større andel av internasjonal arbeidsmigrasjon.*

Ifølge *World Gallup* ønsker omtrent 14 prosent av verdens befolkning å flytte permanent til et annet land. Andelen er størst i Afrika sør for Sahara hvor hele 31 prosent svarer at de ønsker å emigrere. Nesten like mange, 27 prosent, av befolkningen i Europa utenom EU-landene, svarer det samme. I EU-landene er andelen 20 prosent (Gallup 2017).

Bistand til utvikling kan bidra til å hindre migrasjon, selv om forskningen tyder på at det er et lite effektivt virkemiddel. Selv om bistand i mange tilfeller kan ha betydelig verdi i seg selv, tar det tid å bygge gode samfunnsinstitusjoner og skape økonomisk og sosial stabilitet. Bistand alene kan heller ikke løse konflikter.

Derimot ser man at når gjennomsnittsinntekten i et land øker, øker også migrasjonen. Siden det er kostbart å flytte, vil bedre økonomiske vilkår gjøre det mulig for flere. Denne effekten er særlig sterk for de fattigste landene. Når gjennomsnittsinntekten i opprinnelseslandet kommer opp til middelinntektsnivå avtar imidlertid effekten (Clemets og Postel 2018).

<sup>1</sup> En person som har fått oppholdstillatelse etter søknad om beskyttelse (asyl). Brukes om dem som har fått tillatelse på humanitært grunnlag, beskyttelse, kollektiv beskyttelse, eller som overføringsflyktning

# Innvandring til Norge

I Norge bor det omtrent 745 000 innvandrere, i tillegg til 170 000 norskfødte med innvandrerforeldre. Dette utgjør henholdsvis vel 14 og 3 prosent av befolkningen.

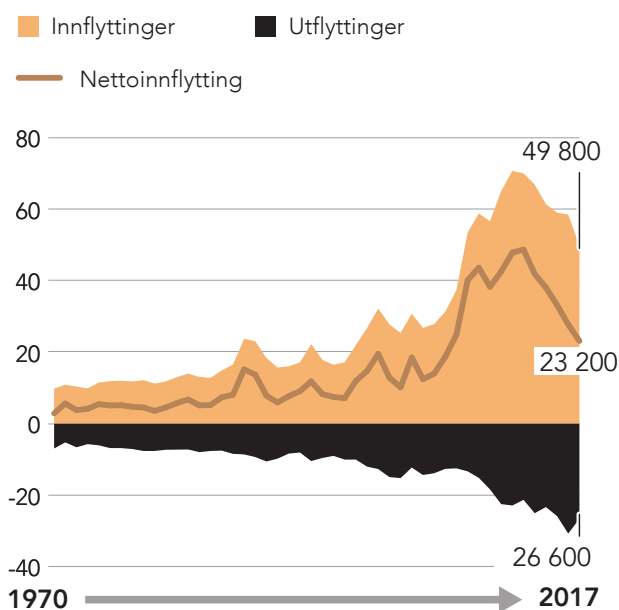
Om lag halvparten av innvandrerbefolkningen kommer fra EU og andre industriland, resten fra land i Asia, Afrika og Øst-Europa (utenfor EU) (SSB 2018a).

På 1990-tallet var nettoinnflyttingen (innflytting minus utflytting) av utenlandske statsborgere på i snitt om lag 10 000 årlig. Siden EU/EØS-utvidelsen på midten av 2000-tallet har innvandringen til Norge økt kraftig, og det siste tiåret (2008-2017) har nettoinnflyttingen økt til i snitt 39 000 årlig. Totalt innvandret det i overkant av 1,08 millioner personer i perioden 1990-2017 (SSB 2018b).

Familieinnvandring har stått for 36 prosent av dette, etterfulgt av arbeidsinnvandring (33 prosent), flukt (20 prosent) og utdanning (10 prosent) (SSB 2018c). Norge er et av landene i Europa som har hatt høyest bruttoinnvandring målt som andel av befolkningen.

## Utenlandske statsborgerskap

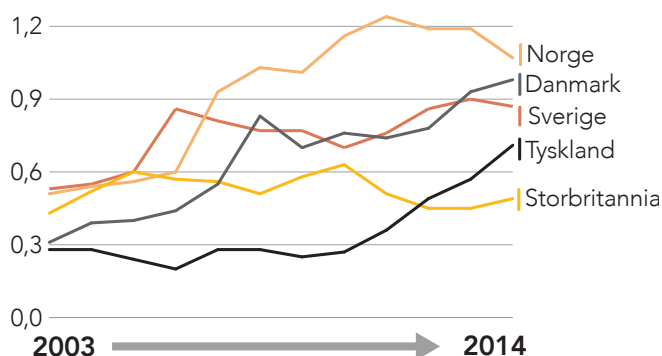
Flyttinger til/fra Norge. 1000 personer



Kilde: Statistisk sentralbyrå/NHO

## Bruttoinnvandring

I prosent av total befolkning i landet

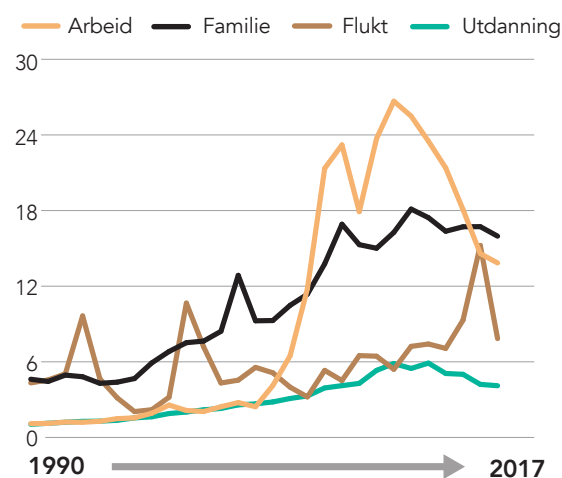


Kilde: Finansdepartementet/NHO

Langt fra alle innvandrere som kommer til Norge, blir her livet ut. Utflyttingsmønsteret varierer sterkt med innvandringsgrunn. Registerdata viser at mange arbeidstakere som kom til Norge på et gitt tidspunkt reiser ut av landet i påfølgende år. Om lag halvparten av arbeidsinnvandrerne fra østeuropeiske land er fortsatt i Norge fem år etter innvandring. Andelen som reiser hjem flater ut etter fem til syv år. Til sammenlikning har arbeidsinnvandrere fra andre nordiske land og Vest-Europa lavere tilbøyelighet til å bli. De nordiske landene har hatt et felles arbeidsmarked siden 1954, med en grunnleggende rett for statsborgere i de nordiske landene å fritt kunne ta arbeide og bosette seg i et annet nordisk land. Det betyr at mange kommer, men også at mange reiser hjem. Velferdssystemene er også relativt like.

## Bruttoinnvandring

Etter innvandringsgrunn. 1000 personer



Kilde: Statistisk sentralbyrå/NHO

I perioden etter oljeprisfallet har antall arbeidsinnvandrere til Norge falt kraftig. Årsaken er todelt. For det første bidro oljeprisfallet til lavere vekst i arbeidskraftetterspørselen

i Norge, og for det andre går økonomiene i arbeidsinnvandrernes hjemland bedre. Flere finner gode jobber i hjemlandet, og færre flytter derfor til andre EU-land.

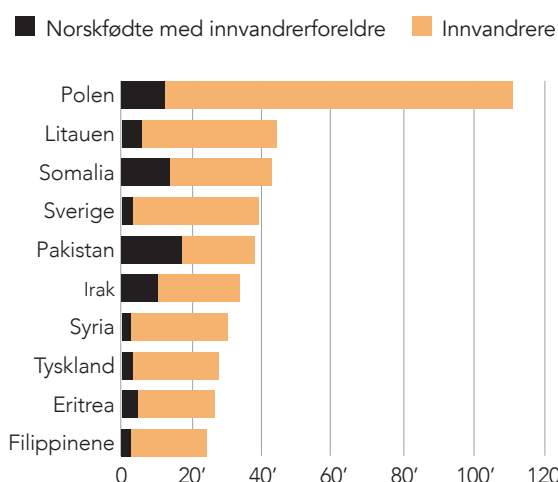
Det kan dermed se ut til at dynamikken i det indre markedet i dette tilfellet fungerer noenlunde i tråd med intensjonene. Næringslivet får tilgang på arbeidskraft i gode tider, mens arbeidstilbudet dempes i dårlige tider.

Mens mange arbeidsinnvandrere flytter ut igjen etter hvert, forblir familieinnvandrede og personer med flyktningbakgrunn i større grad i Norge. Personer som har kommet på grunn av utdanning eller kulturutveksling, er betydelig mindre bofaste enn personer med andre innvandringsgrunner.

Det siste tiåret har vært dominert av arbeidsinnvandring fra østeuropeiske land som følge av EUs utvidelse østover i 2004 og 2007. Polske statsborgere utgjør nå den desidert største innvandrerguppen i Norge, etterfulgt av personer med opprinnelse i Litauen, Somalia og Sverige.

## Innvandrere etter opprinnelsesland

Ti største befolkningsgrupper. Tusen personer. Per 1.1.2018



Kilde: Statistisk sentralbyrå/NHO

Personer fra Polen utgjør den største gruppen av familieinnvandrere, etterfulgt av Thailand og Somalia. De siste ti årene har om lag halvparten av alle familiegjenforeningene vært med en person i Norge uten innvandrerbakgrunn.

Innvandring grunnet flukt har siden 1990 vært relativt stabilt rundt 5 000 personer årlig. Enkeltstående konflikter har likevel gjort at det i perioder har kommet flere flyktninger, som krigen på Balkan på 1990-tallet. Krigen i Syria førte til at det sommeren og høsten 2015 kom ekstraordinært mange asylsøkere til Norge. Etter dette har imidlertid antallet asylankomster vært på historisk lave nivåer.

### 3. Migrasjon



# Innvandrere og arbeidsmarkedet

---

Migrasjon kan gagne den enkelte og vil også kunne øke den globale verdiskapingen.

Migrasjon kan gagne den enkelte og vil også kunne øke den globale verdiskapingen. Hvis arbeidskraft flyttes fra lav- til høyproduktive områder, vil verdien av arbeidskraften øke. Den samme ingeniøren vil ha en høyere verdiskaping per time i USA enn på Haiti fordi omgivelsene fungerer bedre. Så selv om migrantene bare utgjør 3 prosent av verdens befolkning, bidro de i 2015 med nesten 10 prosent av verdens samlede BNP, ifølge McKinsey (2016). Dette er mer enn det dobbelte av hva de kunne ha bidratt med dersom de ble i opprinnelseslandet.

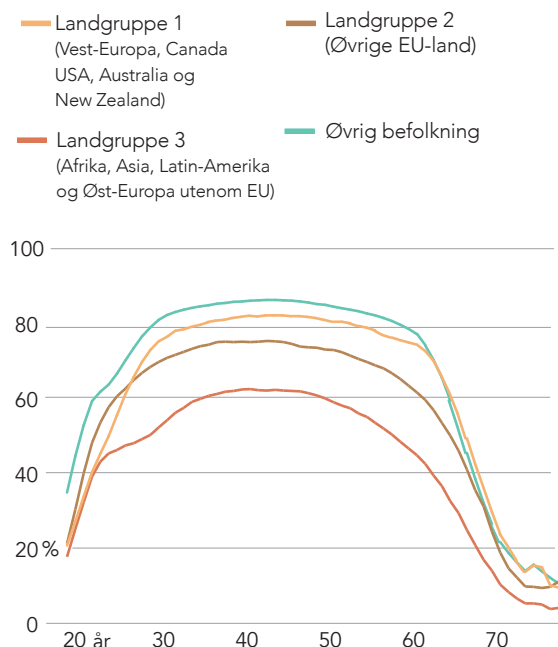
Forutsetningen for at migrasjon vil øke den globale verdiskapingen, er dels at de som flytter på seg, havner i jobb, og da i en jobb som er mer produktiv og dermed bedre betalt enn i hjemlandet, og dels at det er forskjeller i verdiskaping per innbygger mellom land. Med høyere økonomisk vekst i fattige enn i rike land vil disse forskjellene avta over tid.

For å vurdere om innvandringen samlet sett bidrar til å øke den samlede verdiskapingen og velferden per innbygger, må vi imidlertid se det i et langsiktig perspektiv, det vil si over

hele livsløpet til den enkelte. Hvis innvandrere har høy yrkesdeltakelse i unge år, men raskere faller ut av arbeidsmarkedet enn andre, vil samlet verdiskaping per innbygger gå ned.

### Sysselsettingsrater etter alder, 2015

Innvandrere og øvrig befolkning, prosent, glattet



Kilde: Finansdepartementet/NHO

I 2017 var om lag 78 prosent av befolkningen i alderen 20–66 år i jobb, mot 65 prosent av innvandrerne i samme aldersgruppe (SSB 2018d). Mens 75 prosent av arbeidsinnvandrerne var i jobb, gjaldt dette rundt halvparten av flyktningene (SSB 2018e).

Sysselsettingsandelen til innvandrerne øker med botiden, men flater ut etter noen år. Blant flyktninger er det også grupper hvor sysselsettingen faller etter 7–10 års botid i Norge. For arbeidsinnvandrere er sysselsettingen høy ved ankomst, men forskning om arbeidsinnvandrere som kom på 1970-tallet, har vist at andelen i jobb faller etter lang botid (NOU 2017:2, s. 105-6).

Norge er blant landene med høyest andel innvandrere i jobb i OECD-området. Mye av grunnen er den store tilstrømmingen av arbeidsinnvandrere de siste årene. Dette har også ført til at avstanden i sysselsettingsandel mellom innvandrere totalt sett og den øvrige befolkningen har minsket i perioden 2000–2008 og har siden vært stabilt. Også forskjellene mellom flyktninger og befolkningen utenom innvandrere har gått noe ned i perioden (SSB 2018f). Likevel er forskjellene i arbeidsmarkedstilknypning fortsatt betydelige over hele livsløpet.

### Arbeidsmigrasjon: Hva vet vi om konsekvensene?

Fafo (2016) har utarbeidet en oppsummeringsrapport av forskningen på arbeidsmigrasjon fra Øst- og Sentral-Europa de siste tiårene. Den viser til følgende konsekvenser for norsk arbeidsliv, samfunn og økonomi:

1. Migrasjonsstrømmene fra nye EU-land drives av økonomiske forskjeller i lønn og ledighet, men formes av sosiale nettverk og institusjonelle forhold
2. Det er betydelige innslag av midlertidig og sirkulær mobilitet, men samtidig en økende tendens til varig bosetting blant de nye arbeidsinnvandrerne
3. Arbeidsinnvandringen har påvirket arbeidslivets organisering og virkemåte i form av mer fleksibilitet, nye bemanningsløsninger og sterkere forhandlingsposisjon for arbeidsgivere
4. Arbeidsinnvandrerne forblir i arbeidslivets lavere sjikt, med begrenset mobilitet og få tegn til rask økonomisk assimilering
5. Arbeidsmigrasjon har påvirket innfødtes lønn, produktivitet og kompetanseutvikling, men på ulikt vis for ulike grupper – noen grupper påvirkes negativt, andre positivt
6. Arbeidsinnvandring har utløst kraftfull respons – og ny politisk strid om grunntrekkene ved den norske arbeidslivsmodellen
7. Arbeidsinnvandringens langsiktige konsekvenser for økonomi og velferd er ennå uvisse

Den registrerte arbeidsledigheten blant innvandrere er i overkant av tre ganger større enn i resten av befolkningen (SSB 2018g). Innvandrere er overrepresenterte i konjunkturutsatte bransjer, og er dermed mer utsatt for å miste jobben. Begrensede språkkunnskaper og dårlig dokumentert formell og reell kompetanse kan gjøre det vanskelig å finne nye jobber.

Når det gjelder velferdsytelser, er utbetalingene per innbygger lavere for innvandrere enn for den øvrige befolkningen. Det skyldes at mange velferdsytelser er knyttet til opptjente rettigheter gjennom deltakelse i arbeidslivet, så som dagpenger, uføretrygd og pensjonsrettigheter. Bruken av sosialhjelp, som ikke har tilsvarende krav til tidligere arbeidsdeltakelse, er ti ganger høyere for personer fra Afrika, Asia, med flere, enn for den norskfødte befolkningen.

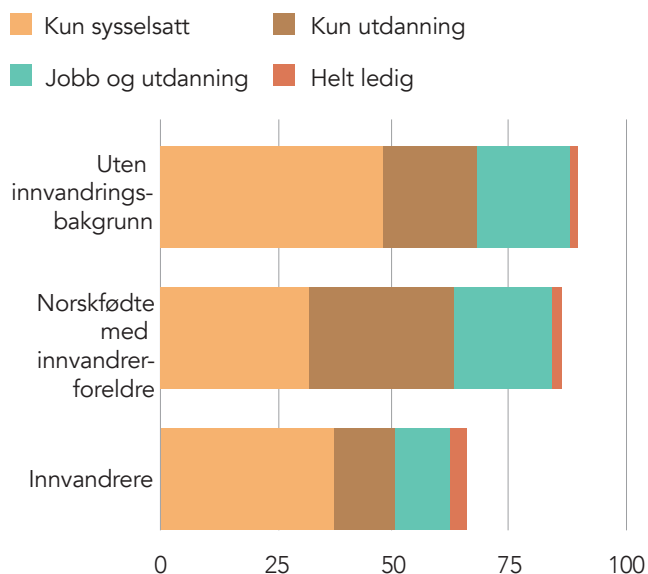
Ved et gitt kompetansenivå har innvandrere like høy sysselsettingsandel som innenlandsfødte. Dersom man ser på ferdigheter målt i PIAAC-undersøkelsen<sup>2</sup> for voksne innenlandsfødte i arbeid sammenlignet med utenlandsfødte, er det ikke signifikante forskjeller i sysselsettingsandeler fordelt på ulike ferdighetsnivå (NOU 2017:2, s. 91).

Norskfødte med innvandrerforeldre utgjør om lag 19 prosent av befolkningen med innvandrerbakgrunn. 70 prosent av denne gruppen er under 25 år. Tall fra SSB (2018h) viser at denne gruppen har en tilknytning til arbeid og utdanning som er langt likere befolkningen for øvrig enn innvandrere på samme alder som ikke er norskfødte. Personer som inn-

vandret før skolepliktig alder har et aktivitetsnivå nesten på nivå med norskfødte med innvandrerforeldre.

#### Personer etter aktivitetsstatus og innvandringsbakgrunn

Aldersgruppe 16-34 år. Prosentandel. 4 kvartal 2016



Kilde: Statistisk sentralbyrå/NHO

Utdanning har stor betydning for aktivitetsnivået, og ifølge SSB er fullført videregående utdanning mer avgjørende enn innvandringsgrunn for om personer er i arbeid eller utdanning.

<sup>2</sup> PIAAC står for «Programme for the International Assessment of Adult Competencies». Undersøkelsen administreres av OECD og er gjennomført i 24 land med totalt 170 000 personer mellom 16 og 65 år. Undersøkelsen måler voksnes ferdigheter innen lesing, tallforståelse og problemløsning med IKT.

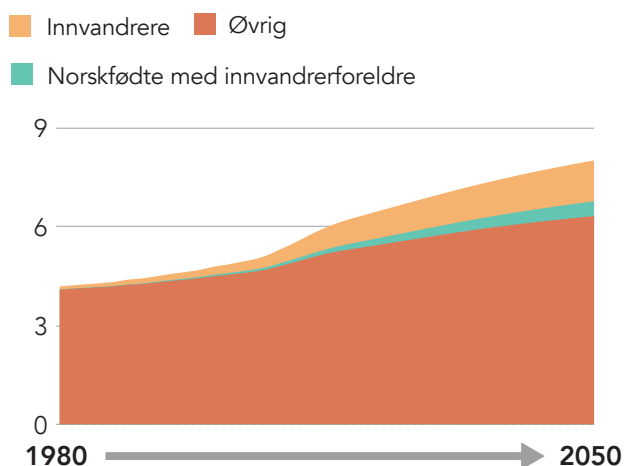


# Fremskrivninger av migrasjon

I SSBs befolkningsfremskrivninger (2018i) er det utarbeidet tre alternativer for innvandring til Norge de neste tiårene. I hovedalternativet anslås nettoinnvandringen å bli liggende på 17 000 - 20 000 personer årlig. Innvandrerbefolkningen vil i så fall utgjøre i overkant av 1,2 millioner i 2050.

## Befolkning etter bakgrunn

Millioner



Kilde: Statistisk sentralbyrå/NHO

Fremtidig nettoinnvandring er usikker. Ulike krefter drar i hver sin retning. På den ene siden vil raskere økonomisk vekst i de fattigere landene enn i de rike redusere inntekts-

gapet og gevinsten av å flytte. Det politiske bildet peker dessuten mot at de rike landene vil føre en relativt streng grensekontroll som vil holde innvandringen nede. I tillegg kan videre utvikling av teknologi gjøre det mulig å jobbe i skybaserte løsninger og gi flere jobb i eller for bedrifter i andre land uten å måtte emigrere.

På den annen side vil forskjellene fortsatt være store mellom land, kunnskapen om mulige gevinster av å flytte stadig bedre, og jo flere som allerede har flyttet, jo flere vil kunne følge. Den høye andelen som ønsker å flytte fra fattigere land med sterk befolkningsvekst indikerer et potensial for store folkevandringer. FN anslår at Afrikas befolkning nesten vil dobles frem til 2050, til 2,2 milliarder. Befolkningen under 40 år vil stå for nesten tre firedeler av økningen.

Til syvende og sist vil migrasjonen til Europa og Norge i stor grad avhenge av om land som i dag er relativt fattige lykkes i å utvikle stabile, gode samfunn med høyere levestandard enn i dag. Hvis ikke, vil deres raskt voksende befolkning søke lykken andre steder.

# Oppsummering

---

Det er rimelig å anta at migrasjonen til Norge fortsatt vil være betydelig de nærmeste tiårene. Mange innvandrergupper har lavere sysselsettingsandel enn den øvrige befolkning. Dersom vi ikke bedre enn i dag lykkes i å inkludere dem som kommer utenfra i det norske arbeidsmarkedet, vil fortsatt høy innvandring av grupper med lave sysselsettingsrater svekke bærekraften i velferdsordningene.

Men hvordan innvandring påvirker statsfinansene, er fundamentalt avhengig av hvordan innvandrere tas imot. Jo raskere folk tilegner seg kompetanse og ferdigheter, og kommer i jobb, jo bedre.

En høy andel i jobb vil styrke bæreevnen, men er også en nøkkel til integrering i bredere forstand. Vi har et lærende arbeidsliv hvor deltakelse både gir bedre språk, kulturforståelse og i tillegg faglig kompetanse. Her spiller næringslivet en viktig rolle. Særlig innenfor tjenesteyting er det

mange jobber uten høye krav til formell kompetanse. Disse bedriftene er således viktige bidragsytere for å lykkes med integreringen.

Speilbildet av dette er at for næringslivet er innvandring også en mulighet til å få tilgang på arbeidskraft. Mange bedrifter har en høy andel ansatte med utenlandsk opphav. Næringslivets behov for arbeidskraft må støtte opp under samfunnets behov om høyest mulig verdiskaping og velferd per innbygger.

Norge er del av et internasjonalt arbeidsmarked. Norske bedrifter kan hente inn arbeidskraft fra mange ulike land. Når norsk næringsliv skal vri seg mer over mot eksportmarkedene, og særlig markeder lengre unna, kan innvandrere bidra med verdifull språklig og kulturell kompetanse, noe eksemplet fra Telenor (senere) viser.

# Migrasjon gir mangfold og konkurransekraft

---

Innen 2020 vil 80 prosent av verdens voksne befolkning ha en smarttelefon i lomma. Det betyr at all verdens informasjon og all verdens muligheter er tilgjengelig for alle. I teorien. Å få det til i praksis krever innsikt, erfaring og spisskompetanse.

*Av Cecilie B. Heuch, konserndirektør og HR-sjef  
Telenor Group*

Vi som konkurrerer om digitale kunders gunst er mer enn noen sinne avhengige av å være der når kundene ønsker, med akkurat det de ønsker seg. I Telenor er det vår hovedoppgave å lykkes med dette på en bærekraftig og ansvarlig måte.

Telenor har på få tiår utviklet seg fra en statlig etat i et nasjonalt marked til en internasjonal mobiloperatør med mer enn 170 millioner kunder i Skandinavia og Asia. Men tiden da vi kunne eksportere dokumenterte modeller og erfarne ledere fra Norden til resten av verden, er forbi. For å lykkes i det daglige verdensmesterskapet vi er med i, må vi tiltrekke oss og utvikle mennesker som behersker forskjellige kulturer, fagfelt og arbeidsformer.

Mens vi tidligere segmenterte kundene inn i store kundegrupper, er det i dag skreddersøm og dyp kundeinnsikt som

gjelder. Det krever spisskompetanse innen databehandling, men også evne til å fortolke data og omsette dem til attraktive tjenester.

På teknologifeltet har vi gått fra å utvikle og levere alt selv til å samarbeide tett med et bredt spekter av partnere og leverandører. Dette stiller nye krav til oss som bestiller og operatør. Med 5G-teknologien kommer skivedelte og programmerbare nettverk som vil gjøre det mulig å løse en rekke avanserte oppgaver parallelt, og med fremveksten av «tingenes internet» vet vi at antallet tilkoblede dingser i verden vil eksplodere i løpet av få år.

Alt dette stiller nye krav til vår kompetanse, og skal vi løse oppgavene, er vi avhengige av å være attraktive i et globalt arbeidsmarked. Derfor er Telenor opptatt av ikke bare fri flyt

### 3. Migrasjon

av data og teknologi, men også mest mulig fri bevegelse av mennesker og kompetanse.

Vi har definert fem kritiske kompetanseområder der vi satser særskilt på å bygge kapasitet for fremtiden. De fem er anvendt dataanalyse, design, produktutvikling, digitale kanaler og digital markedsføring. Gapene skal fylles både gjennom nyrekruttering og ved å spisse kompetansen blant dagens Telenor-ansatte. Måltsettet videreutvikling av både eksperter og ledere, dedikerte intensivkurs levert gjennom ledende utdanningsinstitusjoner og en allmenn oppfordring til ansatte om å bruke minst 40 timer i året på videreutdanning, er alle viktige virkemidler for å oppnå dette.

Den mest effektive læringen foregår imidlertid fortsatt på jobben. Det er her kompetansen og videreutdanningen omsettes til verdi for kundene og for bedriften. Intern mobilitet i Telenor-konsernet er avgjørende, ikke bare for norske ansatte, men også for den stadig økende gruppen av talenter som verken snakker norsk eller har norsk pass.

Omtrent 30 prosent av Telenors ansatte i Norge har ikke-norsk opphav. Flertallet av disse kommer fra land utenfor Europa. Utlendingene jobber i ekspertroller i team som ellers er primært norske, eller tilhører grupper med utstrakt interaksjon med forretningsenhetene ute i verden. I HR-avdelingen på Fornebu har vi for eksempel 10 nasjonaliteter representert i et team på 30 personer. Formålet med å hente talenter til konsernet er ofte å forberede vedkommende på å ta lederroller i hjemlandet etterpå. Dette er en strategi Telenor har benyttet lenge for å styrke den nordiske ledelsesmodellen og bedriftskulturen i en ellers desentralisert organisasjon.

Et annet eksempel er Telenors forskningsavdeling. For å drive anvendt forskning på internasjonalt nivå er avdelingen helt avhengig av å tiltrekke seg mennesker som er helt i spissen av sine fagfelt. Kravene om en kombinasjon av forskerkompetanse, evne til formidling og å kunne fungere som skaper av ny innsikt og konsulent inn mot en kommersiell organisasjon, gjør det nødvendig å rekruttere globalt.

Høy mobilitet i arbeidsstyrken er særlig et fortrinn når vi etablerer oss i nye markeder. Da Telenor gikk inn i Myanmar, ble det nye selskapet satt opp ved hjelp av eksperter fra hele konsernet – mange med erfaring fra oppbygging av lignende

organisasjoner og infrastruktur i land som India, Pakistan, Bangladesh og Thailand. Oppstartsteamet hadde 17 nasjonaliteter. I dag er organisasjonen veletablert, og lokale talenter – ofte med utdanning og arbeidserfaring fra utlandet – vender tilbake til høykompetansearbeidsplasser i Myanmar. Slik er vi med på å skape sirkulær migrasjon som styrker kompetansebasen i landene vi opererer i, fremfor å bidra til «brain drain».

Bedre mangfold skaper bedre forståelse for ulike perspektiver og kulturer og styrker evnen til å treffe kundene med attraktive produkter og tjenester. Kombinasjonen av å kunne jobbe i Norge (og internasjonalt), ha balanse mellom arbeid og fritid og muligheter for konstant læring, gjør Telenor til en attraktiv arbeidsgiver og Norge til et attraktivt arbeidssted.

Arbeidsmigrasjon er sjelden problemfritt. Skattereglene kan være en utfordring for utlendinger som tar jobb i Norge, og norske selskaper har som oftest ikke mulighet til å konkurrere med internasjonale lederlønninger. Høykompetente utlendinger kan også få vanskeligheter med å bli tilstrekkelig sikkerhetsklart for stillinger som krever dette.

Andre utfordringer er mer kulturbetinget: Nordmenn skiller skarpere mellom jobb og privatliv enn hva som er vanlig i mange andre land, og det kan være utfordrende å klare seg uten å snakke eller forstå norsk eller skandinaviske språk. Arbeidstakeren kommer også sjelden alene, og det kan være vanskelig for ektefeller å finne relevante jobber. Her har både myndigheter og næringsliv et ansvar for å se mulighetene ved å både internasjonalisere egen arbeidsstokk gjennom økt mangfold – også språklig og kulturelt – og ved å samarbeide om å skape muligheter også for medfølgende familie og ektefeller.

Etter 25 år som internasjonalt selskap har Telenor gjort seg en rekke erfaringer – både gode og mindre gode – knyttet til mobilitet i arbeidsstyrken. Vi vet at behovet for internasjonal kompetanse og erfaring vil bli stadig større, og det er vårt klare mål å skape enda større mangfold i arbeidsstyrken. Samtidig må vi sikre kontroll på kostnadene knyttet til slik migrasjon og gjøre det både enklere og mer akseptert – også blant arbeidstakere – å ha mer kostnadseffektive arbeidskontrakter ved utenlandsopphold. Dette stiller spesielt krav til norske arbeidstakere, som må se verdien ut over den rent økonomiske av å tilegne seg internasjonal erfaring.

## - Fri bevegelse av mennesker er et gode

---

Vi teller ikke nasjonaliteter. Vi er egentlig ikke så opptatt av hvor folk opprinnelig måtte komme fra. Det viktige er at de har en kulturbakgrunn som medfører at de gjør en god jobb, er pålitelige og står på.

*Av Erik Øyno, konsernsjef i Protan AS*

Derfor har ikke vi, om vi blir spurt, noe eksakt svar på hvor mange land vi i Protan har rekruttert fra.

Protan er et norskeid industrikonsern med en omsetning på 1,5 milliarder kroner. Med base i Drammen har Protan både produksjon – tre fabrikker i Norge og én i Polen – samt tak-entreprenørvirksomhet i Norden. Selskapet vårt er verdensledende innen membranteknologi, og utvikler og produserer membraner, taksystemer, ventilasjonsrør for anlegg, samt tekniske tekstiler. 75 prosent av vår produksjon går til eksport.

Protan er en internasjonal rettet virksomhet, selv om brorparten av våre 750 medarbeidere – anslagsvis 450-500 – jobber her i landet. Men av våre medarbeidere i Norge er også en vesentlig del av utenlandsk opprinnelse. Slik er det i bygg- og anleggsbransjen.

Rekrutteringene av det vanskeligste vi gjør. Og den vanskelige jobben må vi gjøre kontinuerlig – med omkring ti prosent utskifting av arbeidsstokken årlig, samt vekst, så må vi ansette nye medarbeidere jevnlig.

I rekrutteringsjobben handler det om å se etter kompetanse, vilje og folk med «fart i kroppen». Det er en stor utfordring å få tak i flinke folk. Det kanskje viktigste og vanskeligste er å rekruttere personer med en egen motivasjon og energi. Enkeltindividets innstilling er helt avgjørende.

Denne «driven» ser vi etter uansett. Også når vi har benyttet oss av det såkalte «Hurtigsporet», der NAV og vi sammen skal bidra til å få flyktninger med rett kompetanse raskere i arbeid, opplever vi at vi har fått god drahjelp i denne rekrutteringsprosessen.

«Hurtigsporet» er et spennende tiltak. Vi har brukt det både i produksjonen og i entreprenørvirksomheten vår, og rekruttert både fabrikkarbeidere og håndverkere.

Vår motivasjon for å være med på «Hurtigsporet» er å rekruttere til egen bedrift og å bidra i den såkalte inkluderingsdugnaden samtidig.

For oss i Protan er det selvsagt å ta et samfunnsansvar. Det er mennesker som kommer til Norge med behov for en sikker tilværelse. Vi må ikke bare sikre dem mot det de kommer fra, men også bidra til en sikker og stabil tilværelse i Norge. Hjelp dem til å opparbeide seg et inntektsgrunnlag, gi følelse av mestring og av å bidra. Arbeidslivet er kanskje den viktigste arena for integrering av voksne mennesker, og dette er viktig for samfunnet og den enkelte.

Samtidig vil det for oss i privat sektor over tid ikke være nok å bidra til en dugnad. Da ville det ikke fungert. Det må lønne seg. Våre erfaringer med «Hurtigsporet» er i hovedsak positive – folk har lyst til å bidra. Fortsatt handler det om menneskers vilje og egen «drive».

Det er nok en overvekt av unge menn som kommer til Norge. Og slik er tilfelle for arbeidsstokken i byggebransjen også. Derfor kan nettopp vi i vår bransje skape forutsigbare rammebetingelser, både for bedriften og for enkeltindividet. Det gir en vinn-vinn-situasjon.

Som innledet med, så er vi i Protan ikke så opptatt av hvor våre medarbeidere har sin opprinnelse. Både vår virksomhet og vår bransje er avhengig av arbeidsinnvandrere - uten dem hadde byggebransjen stoppet helt opp.

Det er vanskelig å rekruttere bare etnisk norske arbeidere oppvokst med norsk byggeskikk til norske byggeplasser, og det er heller ikke noe mål. For bedriften handler dette om å skape både fleksibilitet, kompetanse og arbeidsvilje.

Vi kunne kanskje frykte fremtiden, nå når vi ser at færre polakker kommer til Norge, blant annet fordi det går bedre hjemme i Polen. Europa går bra, med et høyt aktivitetsnivå i byggebransjen. Dette kan i fremtiden gjøre det vanskeligere for oss å rekruttere arbeidere, men samtidig gir det større etterspørsel etter våre tak- og membran-produkter i de samme landene. Vi opplever blant annet at vi tilfører kompetanse til sentraleuropeiske arbeidere, som så reiser tilbake og skaper etterspørsel etter våre miljøvennlige løsninger når de kommer hjem.

Alt dette tilsier at bevegelse av mennesker og arbeidskraft er et gode. Det er et gode for landet, for arbeidsplassene og for den enkelte arbeidstaker.

# Kildeliste

---

- Clemets, M. og Postel, H. (2018) *Can Development Assistance Deter Emigration?*, <https://www.cgdev.org/publication/can-development-assistance-deter-emigration> (sist besøkt 4. juli 2018).
- Fafo (2016) *Arbeidsmigrasjon*, Fafo, Oslo.
- Gallup (2017) *World Poll*, <http://news.gallup.com/poll/211883/number-potential-migrants-worldwide-tops-700-million.aspx> (sist besøkt 4. juli 2018).
- Kerr, S.P., Kerr, W., Kerr, Özden, C., Parsons, C. (2016) *Global Talent Flows*, American Economic Association, Journal of Economic Perspectives, vol 30 (4).
- McKinsey Global Institute (2016) *People on the move: Global Migrations's Impact and opportunity*, <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Global%20Themes/Employment%20and%20Growth/Global%20migrations%20impact%20and%20opportunity/MGI-People-on-the-Move-Full-report.ashx> (sist besøkt 4. juli 2018).
- NOU 2013:13 (2013) *Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi*, Finansdepartementet, Oslo.
- NOU 2017:2 (2017) *Integrasjon og tillit: Langsiktige konsekvenser av høy innvandring*, Justis- og beredskapsdepartementet, Oslo.
- SSB (2018a) *Fakta om innvandring*, <https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/faktaside/innvandring> (sist besøkt 4. juli 2018).
- SSB (2018b) *Flyttinger*, <https://www.ssb.no/befolkning/statistikker/flytting/aar> (sist besøkt 4. juli 2018).
- SSB (2018c) *Grunner til innvandring*, <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/mange-innvandret-til-arbeid-og-familie> (sist besøkt 4. juli 2018).
- SSB (2018d) *Flere innvandrere i arbeid*, <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/flere-innvandrere-i-arbeid> (sist besøkt 16. juli 2018).
- SSB (2018e) *Liten konkurranse mellom arbeidsinnvandrere og flyktninger på arbeidsmarkedet*, <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/liten-konkurranse-mellom-arbeidsinnvandrere-og-flyktninger-pa-arbeidsmarkedet> (sist besøkt 16. juli 2018).
- SSB (2018f) *Innvandrere i og utenfor arbeidsmarkedet*, <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/innvandrere-i-og-utenfor-arbeidsmarkedet> (sist besøkt 4. juli 2018).
- SSB (2018g) *Registrerte arbeidsledige blant innvandrere*, <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/innvarbl> (sist besøkt 4. juli 2018).

SSB (2018h) *Norskfødte med innvanderforeldre i større grad i arbeid eller utdanning enn innvandrere*, <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/norskfodte-med-innvanderforeldre-i-storre-grad-i-arbeid-eller-utdanning-enn-innvandrere> (sist besøkt 4. juli 2018).

SSB (2018i) *Befolkningsframskrivningene 2018*, <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/befolkningsframskrivingene-2018> (sist besøkt 4. juli 2018).

UNHCR (2016) *Global Trends*, UNHCR, Geneve.

