2026

Poverty Watch

ARBEID, FATTIGDOM OG INTEGRERING

Velferdsalliansen
EAPN Norway

Om Velferdsalliansen og Poverty Watch

Velferdsalliansen EAPN Norway er et nettverk av organisasjoner som jobber for å forebygge og bekjempe fattigdom og utenforskap i Norge. Gjennom politisk påvirkningsarbeid, kunnskapsutvikling og brukermedvirkning jobber Velferdsalliansen for et samfunn der alle har mulighet til å leve gode liv og delta på like vilkår. Vårt overordnede mål er et aktivt og inkluderende velferdssamfunn der ingen står utenfor.

Poverty Watch er Velferdsalliansens årlige rapport om fattigdom og utenforskap i Norge. Rapporten bygger på en kombinasjon av statistikk, forskning og erfaringer fra mennesker som lever i fattigdom og utenforskap. Formålet er å belyse utviklingstrekk i den norske fattigdommen, identifisere utfordringer i dagens politikk og komme med anbefalinger som kan bidra til å forebygge og redusere sosialt og økonomisk utenforskap i Norge.

Rapporten utgis som en del av et felles europeisk prosjekt, ledet av European Anti-Poverty Network (EAPN). EAPN er Europas største nettverk av organisasjoner som arbeider mot fattigdom og utenforskap. Som norsk medlem i EAPN, produserer Velferdsalliansen en nasjonal Poverty Watch. De nasjonale rapportene danner grunnlaget for EAPNs europeiske Poverty Watch og brukes i nettverkets arbeid for å styrke fattigdomsbekjempelsen og sikre at mennesker med erfaring fra fattigdom blir hørt i utviklingen av europeisk og nasjonal politikk.

Utgiver: Velferdsalliansen EAPN Norway
Tekst: Dino Cehic og Elida Heløy
Publisert: 17. oktober 2026

www.velferdsalliansen.no

Velferdsalliansen
EAPN Norway

EAPN
European Anti-Poverty Network

Årets tema

Årets Poverty Watch har et særlig fokus på sammenhengen mellom migrasjon, arbeid og fattigdom. Målet er å undersøke om arbeidsmarkedet, velferdsordningene og offentlige tjenester i tilstrekkelig grad beskytter mennesker med ulik migrasjonsstatus mot fattigdom og utenforskap. Rapporten kommer ikke til å kommentere spesielt migrasjonspolitikken i seg selv, men heller hvordan eksisterende systemer fungerer for mennesker som skal etablere seg i arbeidslivet og samfunnet i Norge.

I Norge har debatten om arbeidsdeltakelse blant flyktninger spesielt, men også andre innvandrere, de siste årene i stor grad handlet om økonomiske insentiver. Flere politiske forslag har tatt utgangspunkt i at stønadsnivåene er for høye, og at lavere ytelser vil gjøre det mer lønnsomt å jobbe. Forslaget om introduksjonsstønaden i 2026 er et eksempel på dette. Samtidig har det vært lite oppmerksomhet rettet mot andre forhold som kan gjøre det vanskelig å komme inn i eller bli værende i arbeidslivet, som språk, godkjenning av utdanning, diskriminering, manglende nettverk og usikre arbeidsforhold.

Arbeidslinja har i flere tiår vært et grunnprinsipp i norsk velferdspolitikk. Høy sysselsetting er en forutsetning for et bærekraftig velferdssamfunn, og arbeid er for mange den viktigste veien til inntekt, fellesskap og deltakelse. Derfor blir arbeid også sett på som det viktigste virkemiddelet for å forebygge og bekjempe fattigdom. Men dersom arbeid er nøkkelen til økonomisk og sosial inkludering, hva er det egentlig som hindrer mennesker i å delta?

Denne rapporten tar utgangspunkt i nettopp dette spørsmålet. Gjennom å undersøke barrierer både før, under og etter inngangen til arbeidslivet ønsker vi å bidra til en bredere forståelse av hvilke forhold som påvirker risikoen for fattigdom. Særlig ser vi på hvordan migrasjonsstatus kan forsterke barrierer som også andre grupper møter, og hvilke konsekvenser dette har for muligheten til å delta i arbeidslivet og samfunnet på lik linje med andre. Rapporten vil ikke først og fremst undersøke om mennesker ønsker å jobbe, men heller hvilke barrierer som gjør at mennesker som ønsker å jobbe, eller allerede er i arbeid, likevel står i fare for å bli værende i fattigdom.

Sammendrag

De siste årene har debatten om arbeidsdeltakelse blant flyktninger og andre innvandrere i stor grad handlet om økonomiske insentiver, og om stønadsnivåene er for høye. Langt mindre oppmerksomhet har gått til hva som hindrer folk i å få og beholde jobb. Rapporten spør derfor ikke om folk vil jobbe, men hva som gjør at mennesker som vil jobbe, eller som allerede er i jobb, likevel står i fare for fattigdom.

I 2024 hadde over 600 000 mennesker i Norge lavinntekt, og 9,5 prosent hadde vedvarende lavinntekt i perioden 2022–2024. Inntektstallene fanger likevel ikke opp alle: Ifølge Levekårsundersøkelsen 2025 bor én av fem i en husholdning som ikke kan håndtere en uforutsett utgift, omtrent dobbelt så mange som dem med vedvarende lavinntekt. Matprisene har steget mer enn den samlede prisveksten hvert år siden 2022, og ifølge Fafo har matutdeling blitt et varig innslag i velferdssamfunnet.

Arbeidslinja bygger på at arbeid er veien ut av fattigdom, og for mange stemmer det. Men antallet sosialhjelpsmottakere i jobb økte fra om lag 19 000 i 2020 til over 31 000 i 2025. Deltid, midlertidige kontrakter og lav lønn kan gjøre at arbeid ikke gir den tryggheten arbeidslinja forutsetter.

For innvandrere forsterkes barrierene, allerede på veien inn i arbeidslivet. Arbeidsinnvandrere fra EØS har verken rett eller plikt til norskopplæring – tanken er at arbeidsplassen skal integrere – mens flyktninger først skal kvalifiseres gjennom introduksjonsprogrammet. Fire år etter at godkjenningsordningen for utenlandsk fag- og yrkesopplæring kom i 2016, hadde bare 0,5 prosent av de bosatte arbeidsinnvandrerne fått utdanningen godkjent. For dem med utdanning fra land utenfor EØS er kravene enda strengere. Forskningen viser i tillegg et tydelig mønster av diskriminering i ansettelser, som også rammer norskfødte med innvandrerforeldre.

I jobb er innvandrere overrepresentert i midlertidige stillinger, særlig de første årene i Norge, og fire av ti innvandrerkvinner jobber deltid. Mange jobber i bransjer med lav organisasjonsgrad og tariffdekning. De er mer utsatt for skader, lønnstyveri og grov utnytting, og svake norskferdigheter gjør det vanskeligere å kjenne og hevde egne rettigheter.

Samlet viser rapporten at arbeid ikke alltid beskytter mot fattigdom, og at innvandrere har høyere risiko for fattigdom og utenforskap, også i jobb.

Innhold

01.
Hva mener vi med fattigdom og utenforskap i Norge?

02.
Utviklingen av fattigdom i Norge

03.
Migrasjon, arbeid og fattigdom

04.
Hvordan kan vi redusere fattigdom?

05.
Litteraturliste

01. Hva mener vi med fattigdom og utenforskap i Norge?

Fattigdom omtales ofte gjennom statistikk og mål basert på husholdningsinntekt. I Norge brukes gjerne indikatorer for det som kalles vedvarende lavinntekt for å beskrive hvor mange som lever med en inntekt som er betydelig lavere enn resten av befolkningen. Slike mål er viktige fordi de gjør det mulig å følge utviklingen over tid og sammenligne situasjonen i Norge med den i andre land. I neste kapittel vil vi presentere utviklingen i fattigdom og de vanligste målemetodene mer detaljert. Først vil vi imidlertid se nærmere på hvordan fattigdom kommer til uttrykk i menneskers liv, og hvilke erfaringer som ikke nødvendigvis fanges opp av statistiske mål alene.

Statistikken vi vil presentere i neste kapittel gir et viktig bilde av utviklingen i fattigdom, men den forteller ikke hele historien. For mange handler et liv med fattigdom om en vedvarende opplevelse av utrygghet. Når økonomien er stram over lang tid, blir hverdagen preget av vanskelige prioriteringer og usikkerhet. Små uforutsette utgifter kan få store konsekvenser, og mange lever med en konstant bekymring for om pengene vil strekke til neste måned.

Fattigdom handler også om muligheten til å delta i samfunnet. Når økonomien ikke strekker til, blir mange tvunget til å takke nei til sosiale aktiviteter, fritidstilbud eller andre møteplasser som er viktige for vår opplevelse av tilhørighet i samfunnet. For barn kan konsekvensene være at de ikke får delta i aktiviteter sammen med jevnaldrende, mens voksne kan oppleve at de trekker seg unna sosiale aktiviteter fordi de ikke har råd til å være med.

Mange som lever i fattigdom beskriver også møtet med offentlige tjenester som en belastning. Å måtte dokumentere egen økonomi, søke om hjelp eller gjentatte ganger forklare sin situasjon kan oppleves som stigmatiserende. Fattigdom handler derfor ikke bare om mangel på økonomiske ressurser, men også om makt, verdighet og muligheten til å leve livet på lik linje med andre.

Når Velferdsalliansen bruker begrepet fattigdom, sikter vi derfor til både økonomisk og sosialt utenforskap. Denne forståelsen av fattigdom danner også utgangspunktet for vår Poverty Watch. Når vi undersøker sammenhengen mellom migrasjon, arbeid og fattigdom, er det ikke bare et spørsmål om hvor mange som er i arbeid eller mottar offentlige ytelser. Det handler også om hvilke muligheter enhver har til å delta i arbeidslivet og samfunnet for øvrig, og hvilke barrierer som kan føre til økonomisk og sosialt utenforskap.

Alt dette betyr ikke at statistikk ikke skal vektlegges. Gode data er avgjørende for å forstå omfanget av fattigdommen i Norge, og hvordan den har utviklet seg over tid. Men dersom vi skal forstå hva fattigdom faktisk innebærer, må tallene suppleres med kunnskap om levekår og erfaringer. I neste kapittel ser vi derfor nærmere på hvordan fattigdom måles i Norge, hvilke utviklingstrekk vi ser, og hvilke begrensninger dagens statistikk har.

02. Utviklingen av fattigdom i Norge

Norge er et land med omfattende velferdsordninger og generelt høy levestandard sammenlignet med resten av verden. Likevel lever en betydelig andel av befolkningen med så lave inntekter eller så begrensede ressurser at det påvirker muligheten til å delta fullt ut i samfunnet. Fattigdom i Norge handler derfor ikke først og fremst om mangel på grunnleggende nødvendigheter, men om mennesker som har langt mindre økonomiske ressurser enn det som anses som levestandard i Norge.

I offisiell statistikk brukes gjerne begrepet «vedvarende lavinntekt» fremfor «fattigdom» – i denne rapporten vil begrepene brukes om hverandre. Vedvarende lavinntekt defineres som at en husholdning over flere år har en inntekt under en bestemt andel av medianinntekten i befolkningen. Denne grensen settes vanligvis til 60 prosent av medianinntekten i Norge, og det er som regel dette målet som omtales som fattigdomsgrensen i Norge (Statistisk sentralbyrå, 2026c).

Målet gir viktig informasjon om utviklingen av husholdningsinntekten over tid og gjør det mulig å identifisere grupper som har høyere risiko for økonomiske utfordringer. Samtidig sier det ikke alt om hvordan familiene faktisk lever, eller hvilke konsekvenser en presset økonomi har for hverdagen.

605 600 personer lever med lavinntekt i Norge
En person regnes som å ha lavinntekt dersom husholdningens inntekt etter skatt er 60 prosent eller mindre av medianinntekten i befolkningen, justert for husholdningenes størrelse.

For en enslig person tilsvarte dette en årsinntekt på under 305 400 kroner etter skatt i 2024.

Vedvarende lavinntekt
9,5 prosent av befolkningen hadde inntekt under lavinntektsgrensen i perioden 2022-2024.

Statistisk Sentralbyrå (2026c)

Fattigdom rammer heller ikke alle grupper likt. Statistikken viser at enkelte grupper er overrepresentert blant personer med lav inntekt. Dette gjelder blant annet familier med enslige forsørgere, personer som mottar uføretrygd, og personer med svak tilknytning til arbeidslivet. Personer som nylig har kommet til Norge og ikke har etablert seg i arbeidslivet, er særlig utsatt for lav inntekt.

At enkelte grupper har høyere risiko for fattigdom, handler ofte om sammensatte utfordringer. Lav utdanning, svak tilknytning til arbeidslivet, språkbarrierer, helseutfordginer, diskriminering eller manglende nettverk er alle faktorer som kan påvirke muligheten til å få en stabil inntekt – og mange opplever flere av disse utfordringene samtidig. For å løfte folk ut av fattigdom, er det derfor behov for helhetlige tiltak som tar sikte på å løse hver enkelt av disse forholdene samtidig.

En svakhet ved denne typen statistikk er at rapporteringsgrunnlaget og forskningsmetoden gjør at tallene kommer på etterskudd. I Velferdsalliansens Poverty Watch for 2024 kunne vi rapportere at andelen barn som vokser opp i fattigdom var på vei nedover, basert på de daværende tilgjengelige målingene, som var fram til 2022 (Velferdsalliansen, 2024). Nyere statistikk viser imidlertid at andelen barn i fattige familier økte fra 2023 til 2024 (Statistisk sentralbyrå, 2026b). Dette illustrerer en av utfordringene ved å snakke om fattigdomsproblematikk i sanntid, og understreker viktigheten av å bruke flere indikatorer som kan fange opp endringer i levekår raskere.

Statistikken viser ikke hele bildet

Inntekt er et viktig utgangspunkt for å forstå fattigdom, men inntekt alene gir ikke et fullstendig bilde av familienes økonomiske situasjon. To husholdninger med samme inntekt kan ha svært ulike levekår, avhengig av blant annet boutgifter, gjeld, familiesituasjon, helse og andre nødvendige utgifter.

En familie som bor i et område med høye boligkostnader, eller som har store gjeldsforpliktelser, kan ha langt mindre økonomisk handlingsrom enn inntekten alene tilsier. På samme måte kan en person med lav inntekt, men med lave boutgifter eller tilgang til andre ressurser, oppleve situasjonen annerledes.

De siste årene har denne utfordringen blitt svært tydelig. Mange husholdninger har opplevd at inntekten ikke lenger strekker seg like langt som tidligere, selv om de ikke nødvendigvis faller under de tradisjonelle lavinntektsgrensene. Prisvekst på nødvendige varer og tjenester rammer særlig dem som allerede har lite økonomisk handlingsrom, fordi en større andel av inntekten går til utgifter det er vanskelig å redusere.

For eksempel viser en undersøkelse fra Folkehelseinstituttet (2023) at de 10 av barnefamiliene med lavest disponibel inntekt må bruke omtrent 39 prosent av inntekten på mat dersom de skal opprettholde et sunt og variert kosthold. Til sammenligning er gjennomsnittet for norske barnefamilier 21 prosent.

I 2026 publiserte i tillegg Forskningsstiftelsen Fafo en oppfølgingsrapport om matutdeling i Norge, som følger opp 2023-rapporten om samme tema. Der Fafo i 2023 omtalte matutdeling som et relativt nytt fenomen i Norge i årene etter koronapandemien, konkluderer forskerne i 2026 med at tilbudet og etterspørselen etter mathjelp i Norge har holdt seg stabilt siden 2023. Etter Fafos vurderinger har mathjelp dermed gått fra å være et midlertidig krisetiltak til å bli "et institusjonalisert og varig innslag i det norske velferdssamfunnet" (Hansen et al., 2026, s. 5).

For å forstå fattigdom bedre er det derfor nødvendig å supplere inntektsstatistikken med andre mål på levekår. Statistisk sentralbyrås (SSB) Levekårsundersøkelse ser blant annet på økonomiske vansker, materielle mangler og muligheten til å håndtere uforutsette utgifter. Slike mål kan gi et bilde av hvordan økonomiske ressurser faktisk påvirker menneskers hverdag. For eksempel viser Levekårsundersøkelsen fra 2025 at én av fem respondenter bor i en husholdning som ikke har mulighet til å klare en uforutsett utgift (Statistisk sentralbyrå, 2026a). For de som rapporterer at husholdningen mangler minst ett materielt gode, som for eksempel å holde boligen varm, gå til tannlegen eller bytte ut utslitte møbler, er tallet også én av fem. Levekårsundersøkelsen viser dermed at ved å fokusere på flere faktorer vil man fange opp enda flere som lever i sosialt og økonomisk utenforskap enn ved å kun forholde seg til inntektstatistikken – i dette tilfellet omtrent dobbelt så mange.

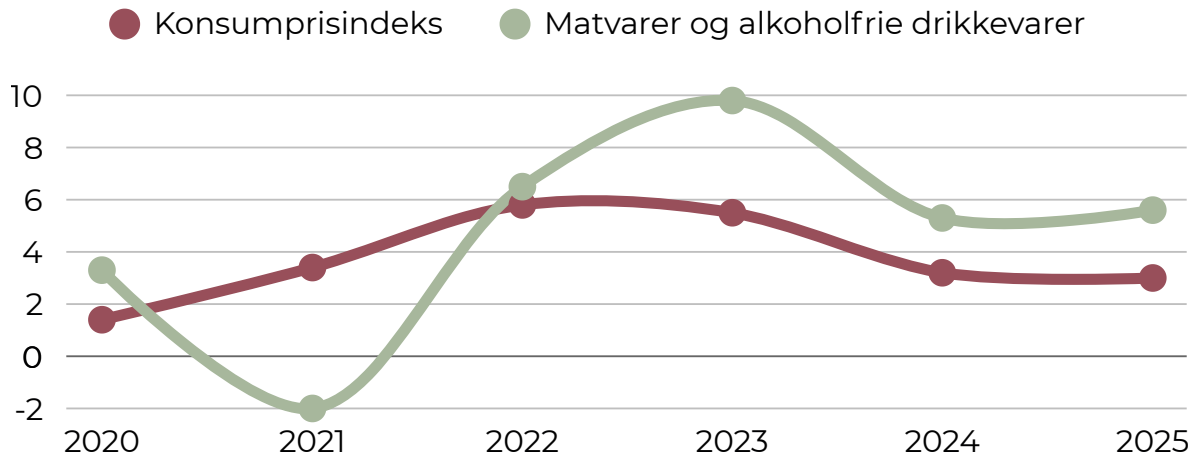
Dyrtid og økte levekostnader

De siste årene har mange husholdninger opplevd en kraftig økning i levekostnadene. Prisvekst på mat, strøm, renter og bolig har skapt økonomisk press for mange, men konsekvensene har vært størst for dem som allerede hadde små økonomiske marginer.

Når prisene øker, har husholdninger med høy inntekt ofte større mulighet til å tilpasse seg. De kan redusere sparing, bruke oppsparte midler eller endre forbruket sitt på andre måter. For husholdninger med lav inntekt er handlingsrommet langt mindre. Når de største utgiftspostene allerede handler om nødvendigheter som bolig, mat og strøm, er det begrenset hvor mye som kan kuttes.

Den samlede konsumprisindeksen (KPI) gir et viktig bilde av prisutviklingen i Norge, men kan samtidig skjule forskjeller mellom ulike utgiftsgrupper. Hvis man kun forholder seg til den generelle prisveksten, vil man få et feilaktig bilde av den økonomiske situasjonen til mange familier, ettersom det de siste årene har vært kategoriene for strøm, mat og bolig som har steget mest. For husholdninger med lavinntekt er denne sammenligningen svært relevant, ettersom de allerede bruker store deler av inntekten sin på nettopp disse utgiftene.

Grafen nedenfor illustrerer hvordan varegruppen for mat og alkoholfrie drikkevarer differensierer fra den gjennomsnittlige konsumprisindeksen, som er tallet som brukes for å vurdere økonomien i Norge.



Statistisk sentralbyrå (2026e), tabell 14701

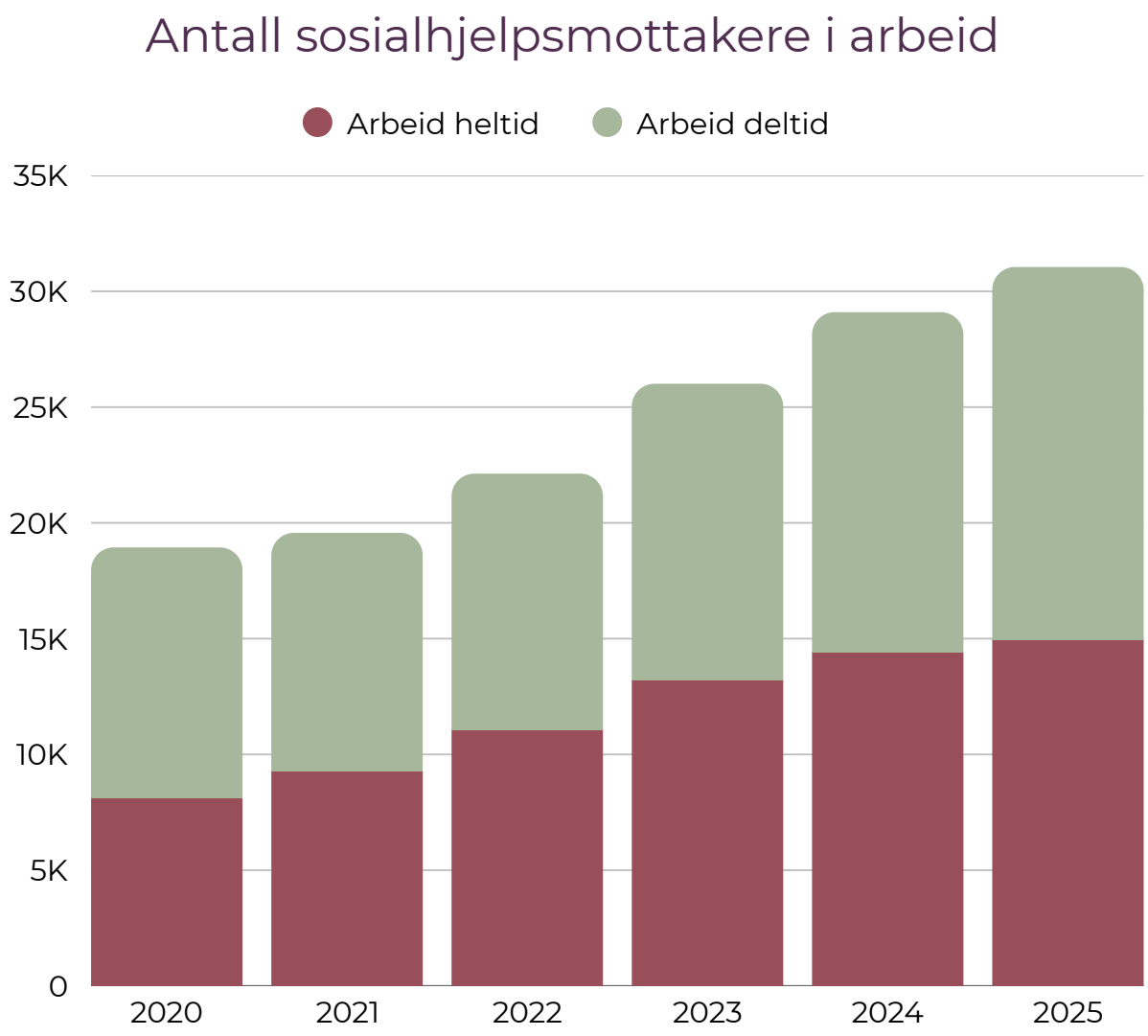
Arbeidslinja: Er arbeid veien ut av fattigdom?

Arbeidslinja har i flere tiår vært et grunnprinsipp i norsk velferdspolitikk. Høy sysselsetting er en forutsetning for et bærekraftig velferdssamfunn, og arbeid er for de fleste den viktigste veien til inntekt, fellesskap og deltakelse. Derfor blir arbeid og sett på som det viktigste virkemiddelet for å forebygge og bekjempe fattigdom.

For mange i Norge stemmer dette. Personer som kommer inn i stabile arbeidsforhold med en lønn det går an å leve av, får ofte bedre økonomisk trygghet og sterkere tilknytning til samfunnet. Dette henger blant annet sammen med den norske arbeidslivsmodellen, der høy organisasjonsgrad blant arbeidstakere og arbeidsgivere, omfattende tariffavtaler og koordinert lønnsdannelse bidrar til relativt små lønnsforskjeller og gode lønns- og arbeidsvilkår (OECD, 2024). Et inkluderende arbeidsliv er derfor en sentral del av fattigdomsbekjempelsen.

En forutsetning for at arbeidslinja skal fungere er imidlertid at alle faktisk får muligheten til å delta i arbeidslivet. For de aller fleste handler ikke svak tilknytning til arbeidslivet om manglende vilje til å arbeide, men om barrierer som gjør det vanskelig å få eller beholde jobb. Det kan handle om manglende formell kompetanse, språk, helseutfordringer, diskriminering eller et arbeidsmarked der enkelte jobber gir lav lønn og liten trygghet.

Arbeid er heller ikke alltid en garanti mot fattigdom. De siste årene har vi sett en tydelig økning i antall personer som er i jobb, men likevel har vanskeligheter med å få økonomien til å gå rundt. Antallet mottakere av økonomisk sosialhjelp som er i arbeid, både heltid og deltid, har økt betydelig siden 2020 (Statistisk sentralbyrå, 2026d) Faktorer som deltidsarbeid, midlertidige kontrakter og lavlønte yrker kan gjøre at arbeid ikke gir den økonomiske tryggheten som arbeidslinja bygger på.



Statistisk sentralbyrå (2026d), tabell 08859

Samtidig er arbeidsmarkedet i endring. Selv om Norge fortsatt har høy sysselsetting sammenlignet med andre land, kan enkelte grupper oppleve større utfordringer med å få innpass i arbeidslivet. Den siste tiden har det kommet frem at unge arbeidssøkere og nyutdannede i dag møter et vanskeligere arbeidsmarked sammenlignet med tidligere år. Kandidatundersøkelsen 2025 viste blant annet at arbeidsledigheten blant nyutdannede med mastergrad har økt, og at halvparten av respondentene opplevde det som vanskeligere enn forventet å få en relevant jobb (Wiers-Jenssen et al., 2026, s. 8). Dette illustrerer at det ikke alltid er mangel på motivasjon eller kompetanse som gjør det vanskelig å komme i arbeid, men at arbeidsmarkedet i seg selv kan skape barrierer. Når slike utfordringer rammer grupper som i utgangspunktet står sterkt på arbeidsmarkedet, kan konsekvensene bli enda større for personer som i tillegg møter barrierer knyttet til språk, manglende godkjenning av utdanning eller diskriminering.

Dersom målet er at flere skal komme i arbeid og færre skal leve i fattigdom, blir det derfor nødvendig å undersøke mer enn bare hvem som står utenfor arbeidslivet. Vi må også undersøke hvilke barrierer som hindrer personer i å delta, og om arbeidslivet gir alle den økonomiske tryggheten som forventes.

Dette er utgangspunktet for neste kapittel, hvor vi ser nærmere på sammenhengen mellom migrasjon, arbeid og fattigdom.

03. Migrasjon, arbeid og fattigdom

Moderne norsk innvandringshistorie

For å forstå konteksten av den nåværende situasjonen til innvandrere i arbeidslivet i Norge, er det nødvendig å spole tilbake til perioden hvor den «moderne arbeidsinnvandringen» startet. Frem til midten av 1960-tallet var Norge en tydelig «utvandrerstat», altså en stat som hadde mer utvandring enn innvandring (Vassenden, 1999). I aller størst grad utvandret nordmenn på denne tiden til nabolandene Sverige og Danmark, i søk etter (bedre betalt) arbeid og bedre levekår. I forbindelse med at flere «attraktive» destinasjoner for arbeidsinnvandrere som Vest-Tyskland og Danmark stengte portene som følge av dårligere økonomiske tider og økt misnøye i lokalbefolkningen for at arbeidsinnvandrerne ble værende i landet, rettet flere øynene mot Norge. Som følge av stor norsk arbeidsutvandring gjennom 1960-tallet, var behovet for ufaglært arbeid stort i Norge (Østby, 2017).

Den første gruppen av arbeidsinnvandrere som kom til Norge kom i størst grad fra tidligere Jugoslavia, Pakistan, Marokko, India og Tyrkia. Fra India og Jugoslavia flyttet det ofte hele familier, og ikke bare «enslige» menn, som er en trend man ofte forbinder med arbeidsinnvandring (Østby, 2017). Dette er viktig å nevne, ettersom dette har utslag på hvor mange av arbeidsinnvandrerne som migrerte tilbake til sine hjemland, og antall kvinner som ble sysselsatt fra de ulike grupperingene på denne tiden. Arbeid som en integreringsmetode kommer vi tilbake til senere i dette kapittelet.

Arbeidsinnvandrere

En arbeidsinnvandrer er en person som har fått lovlig opphold i Norge for å jobbe. Arbeidsinnvandrere fra tredjeland må søke om opphold, ha et arbeidsforhold i Norge før de kommer og er i hovedsak faglærte med etterspurt kompetanse.

Statsborgere fra EØS-området kan bo i Norge og arbeide uten å søke om oppholdstillatelse, men må registrere seg hos politiet for opphold på over tre måneder. Personer fra de andre nordiske landene behøver verken oppholdstillatelse eller å registrere seg hos politiet. Det er også en stor gruppe arbeidsinnvandrere, både fra EØS-området og tredjeland, som kommer på korttidsopphold, og som ikke blir registrert bosatt i Norge. (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2024, s. 13)

I 1975 vedtok Stortinget en «innvandringsstopp» for å innføre integrerings- og velferdspolitikk. Stoppen som i utgangspunktet skulle vare i et år, varte helt frem til 1990. Stoppen betød på ingen måte full stans i innvandringen – men heller en stans i arbeidsinnvandringen og utstedelsen av varige oppholdstillatelser gjennom arbeidstillatelse. Loven viste unntak for sesongarbeidere og spesialister Norge hadde behov for, samt også flyktninger og familiegjenforening.

Asylsøkere
Personer som kommer til den norske grensen og søker beskyttelse (asyl) på bakgrunn av flyktningkonvensjonen, eller som ikke kan vende tilbake til hjemlandet fordi de risikerer dødsstraff, tortur eller umenneskelig eller nedverdigende behandling eller straff, skal få søknaden behandlet av Utlendingsdirektoratet (UDI). (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2024, s.13)

Utover 1990- og tidlig 2000-tallet så vi en økning av flyktninger og asylsøkere i Norge som følge av krig og konflikt, og politisk ustabilitet rundt om i verden. Det er vanskelig å tidfeste nøyaktig når det skjedde, men man regner med at Norge i løpet av 1990-tallet for alvor ble betraktet som et multikulturelt samfunn (NOU: 1995:12). I takt med EU-utvidelsen i 2004, så vi også en enorm økning i antall arbeidsinnvandrere til Norge fra andre EU-land i perioden 2004-2016. Av 240 000 arbeidsinnvandrere som kom i denne perioden, var om lag 160 000 av disse fra nye EU-land (Østby, 2017). Da Covid-19 pandemien inntraff i 2020, så vi et markant skifte i antall innvandrere som kom til Norge, slik det også var med resten av verden på denne tiden. Antallet arbeidsinnvandrere har siden 2020-skiftet forholdt seg nøkternt, og i 2025 var tallet for antall arbeidsinnvandrere faktisk det laveste på 20 år (Steensen, 2026).

På tross av lav arbeidsinnvandring, har vi siden fullskalainvasjonen av Ukraina i 2022 tatt imot om lag 92 000 ukrainske flyktninger. Som følge av flyktningstrømmen, er ukrainere derfor den største flyktninggruppen bosatt i Norge i dag (Strøm, 2025).

Nå som vi har moderne norsk innvandringshistorie friskt i minne, kan vi begynne å se på hvordan og hvorfor veien til norsk arbeidsliv er lenger for mennesker med innvandrerbakgrunn. Vi skal se på faktorer som språk, godkjenning av utenlandsk utdanning, kompetanse og diskriminering som årsaker til hvorfor mennesker med innvandrerbakgrunn er mer utsatt for å havne i fattigdom- og utenforskap. Til slutt skal vi også se på hvilke barrierer som møter mennesker i arbeidslivet når de først får jobb, og hvordan disse barrierene skaper ytterligere problemer for integreringsprosesser og sikker inntekt over tid.

Barrierene inn i arbeidslivet

Først og fremst skal vi starte med å se på barrierene innvandrere i Norge møter på veien inn i arbeidslivet, i tillegg til å se på hvilke tiltak ulike regjeringer har gjort for å gjøre denne veien noenlunde lettere. Som nevnt i tidligere deler av denne rapporten, er arbeid et viktig virkemiddel mot utenforskap både sosialt og økonomisk, og spesielt når det kommer til inkluderingen av nyankomne innvandrere som ikke har arbeid klart når de kommer til Norge, er arbeid sentralt for å sikre gode integreringsprosesser og inkludering i samfunnet.

Språk – den mest åpenbare utfordringen?

Den kanskje mest åpenbare og diskuterte barrieren inn til arbeidslivet for innvandrere i Norge, er språkbarrieren. På tross av at engelsk blir mer og mer akseptert som et arbeidsspråk i Norge i alle typer yrker, er det fortsatt mange yrker som har et formelt krav om norsk på enten B1- eller B2-nivå. I tillegg er det ikke alltid gitt at for eksempel flyktninger og asylsøkere fra ikke-europeiske land har tilstrekkelig med engelskkunnskaper til å kunne ansettes i Norge.

I yrker som ikke krever formelle utdanninger, som for eksempel serveringsbransjen eller deler av bygg og industri, er kravene om tilstrekkelige norsk- og engelskkunnskaper mildere. Konsekvensen av dette er at integreringstiltakene og politikken når det gjelder arbeidsinnvandrere ser annerledes ut enn det som er tilfellet med andre typer innvandrere som flyktninger og asylsøkere. Ødegård (2023) nevner blant annet at det ikke finnes en offisiell politikk for å integrere arbeidsinnvandrere i form av språkopplæring eller andre integreringstiltak. For de aller fleste andre typer innvandrere, har staten et klart mål; ut i arbeid, fortest mulig. Tanken er i utgangspunktet at mennesker som ikke får deltatt i ordinære samfunnsarenaer eller ikke kommer inn i arbeid, dermed hindres i å integreres (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2024).

Det er også viktig å nevne at det er en betydelig forskjell på arbeidsinnvandrere fra utenfor og innenfor EU og EØS-området. For eksempel må arbeidsinnvandrere fra utenfor EØS dokumentere at arbeidsforhold er på plass før ankomst i Norge, samtidig som det også stilles strengere krav om fagkunnskap eller spesialkompetanse som norske arbeidsgivere har udekkede behov for (Kirkeberg et al., 2025).

Skillet mellom krav for arbeidsinnvandrere og andre er et interessant paradoks som på mange måter viser til noe av problematikken knyttet til samhandlingen mellom det norske arbeidslivet og innvandrere. EØS-borgere skal dermed i utgangspunktet klare seg selv, ettersom tanken er at arbeidsplassen skal integrere den enkelte. For andre innvandrere trer derimot integreringsloven inn – en lov som regulerer introduksjonsprogrammet, som gir opplæring i både norsk- og samfunnskunnskaper for å best mulig kvalifisere voksne innvandrere for arbeidslivet (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2024). For en utenforstående blir spørsmålet dermed: Hvordan sikrer man at arbeidsinnvandrere i det hele tatt lærer språket, eller får deltatt i ordinære samfunnsarenaer? Og hvis det er slik at arbeidsinnvandrere «slipper» å ta del i introduksjonsprogrammet fordi de allerede har garantert arbeid, hvorfor hindres andre innvandrere fra å ta del i arbeidslivet til etter de har tatt introduksjonsprogrammet? Videre i dette kapitelet skal vi se nærmere på disse spørsmålene, og hvilke konsekvenser følger med at arbeidsinnvandrere ikke får formell språk- og samfunnskunnskapsopplæring, at andre innvandrere ekskluderes frem til språket er «godt nok», og hvordan innvandrere på generelt grunnlag stilles strenge krav til. Vi skal se nærmere på hvordan hvilket område du kommer fra spiller en rolle i det norske arbeidsliv i neste segment.

Godkjenning av utdanning og kompetanse fra hjemlandet

Godkjenning av utdanning og kompetanse har lenge vært et tema for diskusjon når det har vært snakk om integrering og arbeidslinja. Der det i grunn er forskjeller mellom arbeidsinnvandrere og andre innvandrere når det gjelder integreringskrav, er utfordringene knyttet til godkjenning av utdanning og kompetanse nokså like med noen små forskjeller som er verdt å merke.

Først skal vi se på hvordan disse ordningene er for arbeidsinnvandrere med fag- og yrkesopplæring fra hjemlandet, altså den største andelen av arbeidsinnvandrere i Norge. I 2016 kom NOKUT med godkjenningsordningen for utenlandsk fag- og yrkesopplæring, og direktoratet for høyere utdanning og kompetanse tok over ansvaret for ordningen i 2023. Det er totalt 25 fag i ordningen per oktober 2026, og de ni landene som er en del av ordningen er: Danmark, Estland, Finland, Island, Latvia, Litauen, Polen, Sverige og Tyskland (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, 2026).

I FAFO rapporten *Godkjenningsordningen for utenlandske fag- og svennebrev* forklarer Andersen et al. (2021) at godkjenning av kompetanse eller utdanning kan ha stor betydning for den enkelte arbeider. I tillegg til at økonomiske faktorer som høyere lønn spiller inn, blir også den psykososiale delen nevnt – for jo høyere kompetanse du har godkjent, jo mer anerkjennelse vil den enkelte arbeider få på arbeidsplassen. På tross av at godkjenningsordningen kom på plass i 2016, påpeker Ødegård (2023) at det mest sannsynlig er et flertall av faglærte arbeidsinnvandrere som jobber som ufaglærte – og noe av årsaken til nettopp dette er lang ventetid for å få godkjent utdanningen / kompetansen man har. Fire år etter at ordningen kom på plass, viste undersøkelser at bare 0,5% av de bosatte arbeidsinnvandrerne hadde fått godkjent utdanningen fra hjemlandet.

Det som er interessant, er at ikke-EØS arbeidsinnvandrere og andre innvandrere stilles langt strengere krav til når det kommer til godkjenning av utdanning og kompetanse og språk. De aller fleste ikke-EØS borgere med utdanning innenfor helsesektoren, lærer-yrket og bioingeniører må ta kompletterende utdanning i tillegg til å bestå krav om norsk på B2 nivå dersom de skal inn i relevant yrke når de først kommer til Norge. Gjennom kvalitative intervjuer skildrer Munkejord (2017) og intervjudeltakerne hvordan lovverket i praksis fungerer annerledes. I intervjuene snakker Munkejord (2017) med helsefagarbeidere med innvandrerbakgrunn i Finnmark, der de med utdanning og bakgrunn fra ikke-EØS land ikke har fått sin utdanning og kompetanse godkjent i Norge. Flere av disse forteller om avslag når de har søkt om godkjenning, at de undergår norskopplæring, i tillegg til å forsøke seg på ettårig kompletterende utdanning for å kunne bruke kvalifikasjonene fra hjemlandet. Samtidig, intervjuer Munkejord (2017) mennesker med samme type utdanning fra land innenfor EØS, som forteller at de kom i jobb som fastlege i Finnmark etter å ha gjennomgått et 60-timers norskkurs over PC i hjemlandet sitt.

Hva er kompletterende utdanning?

Programmet for kompletterende utdanning kom i 2017, og ble skapt for å sikre at profesjonsutdanning fra utenfor EØS skulle ha mulighet til en forutsigbar vei tilbake til arbeidslivet, i Norge. Regjeringen bestemte da at tilbudet først og fremst skulle gjelde flyktninger for å ikke å få en overflod av arbeidsinnvandrere gjennom denne ordningen (Drange et al., 2025), og dersom man ser på for eksempel OsloMet sine informasjonssider om kompletterende utdanninger, ser vi også at ingeniør- og teknologiutdanningsveien som ble tilbudt før er nedlagt i bytte mot en bioingeniør som følge av flyktningstrømmen fra Ukraina, samtidig som man kan se at flyktninger fortsatt prioriteres i ordningen. Informasjonssiden viser også tydelig hvilke språkkrav som stilles, som Norsk skriftlig og muntlig på VG3 nivå (OsloMet – storbyuniversitetet, u.å.).

Diskriminering – den ubrytelige barrieren?

Det er generelt konsensus i norsk og internasjonal forskningslitteratur at det er diskriminering av personer med innvandrerbakgrunn i ansettelsesprosesser (se blant annet; Baert 2018, Midtbøen 2015, Wollscheid et al. 2022). Selv om staten Norge har strenge lovverk som skal bidra til å redusere og stoppe diskriminering i arbeidslivet (se: likestilling- og diskrimineringsloven), er det ofte vanskelig å følge opp denne loven i praksis.

Barrierene vi har sett på tidligere, som språk krav og ikke annerkjennelse av kompetanse og utdanning fra hjemlandet, bidrar på mange måter til å bygge opp under diskrimineringen mot innvandrere inn i arbeidslivet. Interessant nok, peker studier fra Midtbøen & Quillian (2021) på hvordan norskfødte med innvandrerforeldre møter like store barrierer i ansettelsesprosessen, slik at det er nødvendig å se på andre faktorer i tillegg.

Nevnte studien fra Midtbøen & Quillian (2021) viser at innvandrere og deres barn med bakgrunn fra Afrika, Asia, Midtøsten, og Sør-Amerika opplever mer diskriminering i forbindelse med jobbsøking enn de med bakgrunn fra Europa. Slike studier kan fortelle oss at arbeidsgivere har en forutinntatthet om å ansette noen som kanskje er mindre kvalifisert, på bakgrunn av søkerens religion, hudfarge, eller navn.
Diskriminering i ansettelsesprosesser har naturligvis flere negative følger forbi det å være sysselsatt. I tillegg til at det strider mot det vi har diskutert tidligere rundt norsk integreringsstrategi og arbeidslinja, vil personer som holdes utenfor arbeidslivet over et lenger tidsperspektiv kunne oppleve sosialt og økonomisk utenforskap, i tillegg til at slike opplevelser ofte har en negativ påvirkning på den psykiske helsen til personen som diskrimineres mot.

Det er viktig for oss å poengtere at diskriminering finner sted både før og i arbeidslivet. Både når det kommer til jobbsøking, lønnsforhandlinger og forfremmelser. Dette er veldokumentert i forskningslitteraturen, samtidig som det også finnes en god mengde med eksempler fra virkeligheten. I den neste delen av av dette kapittelet skal vi se nærmere på hvilke andre barrierer som møter innvandrere i det norske arbeidsmarkedet, denne gangen når de først *får* jobb.

Barrierene i arbeidslivet – når arbeid ikke løser problemet

Der vi tidligere i dette kapittelet har sett på barrierene inn i arbeidslivet, skal vi nå se på barrierene som møter innvandrere i arbeidslivet. Det har blitt klargjort at regjeringens overordnede integreringsstrategi er å få folk i arbeid, fortest mulig, for å kunne bidra inn i det de kaller vanlige samfunnsarenaer. Forskningslitteraturen, som vi nå vil vise til, viser derimot at det norske arbeidsmarkedet på mange måter kan være utnyttende og ha motstridende effekt på det som er ønsket.

Unorsk i det norske arbeidsmarkedet – mangelen på fast ansettelse og organisering

For å på best mulig måte forstå det norske arbeidsmarkedet, må vi se på grunnmuren; fast ansettelse og sterk fagorganisering blant arbeidere og arbeidsgivere. Som påpekt av Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO, u.å.) på deres hjemmesider, er hovedregelen i norsk arbeidsliv fast ansettelse. Samtidig er det verdt å nevne, som NHO også presiserer, at det ikke alltid er hensiktsmessig med fast ansettelse; spesielt i yrker som ofte er oppdragsbaserte eller sesongbaserte.

Tall fra SSB (2023) viser oss at innvandrere er overrepresentert i statistikker som viser «midlertidig ansettelsesform», og spesielt høyt er tallet blant innvandrere bosatt i lander under 4 år. I innvandrergrupper som er sysselsatt, og har botid i 7 år eller mer, er andelen midlertidig ansatte lik som resten av befolkningen. Samme forskning fra SSB viser oss at blant de midlertidig ansatte innvandrerne i helsesektoren, jobber rundt 72% av disse deltid. Ifølge IMDi (2025) jobber hele fire av ti innvandrerkvinner deltid, og selv om de nevnte tallene virker å være på en nedgående kurve de siste ti årene, er innvandrergrupper fortsatt overrepresentert i denne statistikken.

I tillegg til fast ansettelse, har den norske fagorganiseringen blant arbeidere og arbeidsgiverne vært sentral i oppbyggingen av velferdsstaten vi i dag har. Forskning fra Ødegård (2023) peker på mangelen av organisering som et sentralt problem i «innvandrertunge» yrker, og viser til at dette har vært en reell bekymring blant fagorganisasjoner siden den økte arbeidsinnvandringen fra 2004. Studien viser også at innvandrere er overrepresentert i bransjer med lav organisasjonsgrad og tariffavtaledekning; og som direkte konsekvens er dårligere informert rundt arbeidsmiljøloven og lønnskrav.

Selv om sysselsettingsandel, stillingsprosenter, og organisasjonsgrad er viktige indikatorer på arbeidslivsintegrering, gir de på ingen måte hele bildet. Selv om sysselsetting i seg selv er positivt, er det på ingen måter gitt at man unngår å havne i faresonen for fattigdom og utenforskap. Deltid- og midlertidig arbeid tilbyr på ingen måte langsiktig økonomisk trygghet, og kan tvert imot ha negativ effekt på en persons mentale helse som følge av usikkerheten knyttet til fast ansettelse. Mangelen på organisering kan gjøre at man får overkvalifiserte, og underbetalte, mennesker over tid på tross av fast ansettelse. Til slutt, er det viktig å nevne at sikkerheten til uorganiserte arbeidere er langt mer utsatt enn andre arbeidere, noe vi skal se på i neste sekvens.

Når arbeid gjør deg blakk – og utsetter deg for fare

Det er ikke kontroversielt å påstå at HMS (helse, miljø, sikkerhet) på arbeidsplassene i Norge er blant de aller beste i verden (Gaudiaut, 2026), men likevel finnes det nok dokumenterte hendelser og forskningslitteratur (se: Ødegård 2023, Ødegård & Andersen 2021, Brunovskis & Ødegård 2022) som peker på at det likevel er et reelt problem i Norge også.

Ødegård (2023) viser til statistikk fra Arbeidstilsynet som viser at utenlandske arbeidstakere er ekstra utsatt for å skade seg eller til og med dø på arbeidsplassen. Det pekes på en rekke ulike årsaker, som for eksempel dårlige språkkunnskaper, vanskeligheter med å forstå hverandre dersom man er fra ulike land, kulturforskjeller, dårligere opplæring, og manglende HMS kunnskaper som følge av manglende fagorganisering. Spesielt punktet angående språkkunnskaper er interessant å bite merke i, da vi skal se nærmere på dette i oppsummeringen av kapitelet. Brunovski og Ødegård (2022) viser gjennom sin forskning hvordan arbeidsgivere i Norge har unyttet arbeidsinnvandrere på det groveste, hvorav flere av arbeiderne rapporterer om at de har behov for å låne midler til mat, klær og husly, i tillegg til arbeidsrettslig bistand.

I september 2026 omtalte FriFagbevegelsen en straffesak i Oslo tingrett, der eieren av et byggefirma var tiltalt for grovt lønnstyveri mot åtte polske arbeidere. En av dem, Michal Marcin Skrzypczak, forklarte i retten at arbeiderne mistet boligen da arbeidsgiveren ikke betalte husleia, og at han måtte låne penger for å få mat på bordet. **Det tok 1000 dager** før han fikk dekket nesten hele lønnskravet sitt gjennom lønnsgarantiordningen

Når barrierer jobber sammen: Lavere lønn, større forskjeller

Avslutningsvis i dette kapitlet skal vi se på de sammensatte konsekvensene av barrierene vi har tatt opp - både før og i arbeidslivet - gjør utfordringer knyttet til arbeidsliv, innvandring og fattigdom kompliserte og reelle. Som vi har vært inne på, har staten forsøkt å rette opp i skjevheten som møter innvandrere i arbeidslivet gjennom ulike tiltak. Det er derfor viktig å se på noen av konsekvensene som disse tiltakene har medført, for på tross av at de i grunn skal fungere som en hjelpende hånd for nyankomne innvandrere, viser forskningslitteraturen at tiltakene kan ha negativ effekt selv dersom det hjelper mennesker ut i arbeid fortest mulig.

Ødegård (2023) forklarer hvordan arbeidsinnvandringen har ført til lavere lønnsvekst og økte lønnsforskjeller i deler av norsk arbeidsliv. Det pekes på blant annet dette med at innvandrere med visse landbakgrunner tjener betydelig mindre, noe som kan være som følge av manglende godkjenning av utenlandsk fag- og yrkesopplæring som vi tidligere har vært inne på.

Interessant nok peker Ødegård (2023) også på mangelen av språk som en årsak til at mange arbeidsinnvandrere blir stående fast på stedet hvil etter igangsatt arbeid i Norge. Norskferdigheter er essensielle for å få kjennskap til norske reguleringer og hvordan arbeidslivet i Norge fungerer, noe som gjør at de løse språkkravene som vi har vært inne på tidligere knyttet til arbeidsinnvandrere er kritikkverdige. I tillegg til å være et hinder for integreringen, gjør manglende språkkunnskaper at innvandrere er langt mer sårbare for å bli utnyttet i arbeidslivet, og havne i fare for langvarig fattigdom og utenforskap.

En studie fra Ødegård & Andersen (2021) viser at under halvparten av polske og litauiske arbeidere i hovedsak snakket norsk på jobb. På spørsmål om hvordan disse arbeideren vurderte sine egne norskferdigheter, svarte **30 prosent** at de snakket lite norsk, og **8 prosent** at de ikke snakket norsk i det hele tatt.

Vi har tidligere også sett på hvordan regjeringen har forsøkt å ta grep for å sikre at mennesker utenfor EØS kan få en raskere vei for å få relevant jobb som stemmer overens med utdanning og kompetanse fra hjemlandet. Gjennom kompletterende utdanning var målet å sikre at flyktninger og andre innvandrergrupper skulle få tilstrekkelig norskopplæring (se: kravene for å fullføre kompletterende utdanning), kombinert med at utdanningen skulle «kvalitetssikres» etter norsk standard. Drange et al. (2025) sine studier viser derimot at kompletterende utdanning ikke nødvendigvis gir ønskede resultater. Studiene viser at personer som tar kompletterende utdanning har et klart mål om å bli bedre stilt på arbeidsmarkedet, men studiene viser at for eksempel at kompletterende utdanning slettes ikke er en mirakelkur for integrasjon innen profesjons- og yrkesfelt.

Selv om analysen til Drange et al. (2025) viser oss at helsearbeidere som tar kompletterende utdanning har en noe større sjanse for å styrke sine muligheter, kan dette skyldes en rekke andre faktorer som for eksempel etterspørsel og behov for helsearbeidere kontra ingeniører og lærere. Videre, som påpekt av Drange et al. (2025), er det viktig å huske på at en slik «tilleggsutdanning» krever tid, ressurser og ikke minst dedikasjon, og at mennesker som tar kompletterende utdanning som oftest er mennesker som har hatt karrierer i hjemlandene sine og ofte har stiftet familie fra før. Å dedikere et år av livet sitt til studier, som i tillegg har krav om gjennomført praksis og betydelige norsk krav, kan være økonomisk og helsemessig belastende for enhver, og ikke minst for mennesker som har måttet forlate hjemlandet sitt.

Det er også viktig å ta med at det er ikke alltid statens tiltak kan hjelpe. Ser vi for eksempel på barrierer som diskriminering og deltid/midlertidig arbeid, har regjeringen gjennom arbeidsmiljøloven lagt ned forbud mot å diskriminere både i utlysning, ansettelse, omplassering, forfremmelse, opplæring og annen kompetanseheving, lønns- og arbeidsvilkår og opphør (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 13-1). Det er vanskelig å etterfølge slike lover i praksis – for eksempel har statlige arbeidsplasser et krav og føringer om å fremme mangfold på arbeidsplassen, men disse kravene og føringene gjelder ikke private bedrifter eller organisasjoner. Dessuten, om en arbeidsgiver ikke vil ansette noen med utenlandsk bakgrunn, er det vanskelig å bevise juridisk, eller det kan hende at det finnes ubevisste / skjulte fordommer. Tallene vi har sett på og presentert tidligere i rapporten fra Midtbøen & Quillian (2021) viser oss at det er vanskelig å få bukt på diskrimineringen mot innvandrere i arbeidslivet, da selv norskfødte med innvandrerforeldre møter på store barrierer. Det er også mulig å argumentere for at staten er med på å bygge opp under diskrimineringen ved å stille ulike krav for hvorvidt en innvandrer kommer innenfra eller utenfra EØS – men det er nødvendig å huske at disse kravene henger sammen med internasjonale avtaler som EØS-avtalen som forplikter om fri bevegelse av arbeidskraft.

Hvis man ser på barrierene som møter innvandrere i det norske arbeidslivet, og analyserer utviklingen av fattigdom- og utenforskapsproblematikken i Norge i forrige kapitel, oppdager man et tydelig mønster som peker på at innvandrerbefolkningen er mer utsatt for å havne i fattigdom og utenforskap på tross av å være i arbeid. På tross av **regjeringens strategi der arbeid = inkludering**, viser forskningslitteraturen og eksempler fra virkeligheten at arbeid kan **være lik fattigdom og utenforskap for innvandrere i Norge.**

04. Hvordan forebygge fattigdom og utenforskap i arbeidsmarkedet?

Våre anbefalinger til tiltak: Hvordan forebygge fattigdom og utenforskap i arbeidsmarkedet?

Som nevnt er arbeid den viktigste veien til økonomisk trygghet for de fleste i Norge. Samtidig viser denne rapporten at arbeid ikke alltid er en garanti mot fattigdom, og at ikke alle har de samme mulighetene til å komme inn i arbeidslivet. Personer med migrasjonsbakgrunn kan blant annet møte barrierer knyttet til språk, utdanning, diskriminering og kompliserte offentlige systemer. Dersom flere skal lykkes i arbeidslivet, må politikken i større grad rette seg mot barrierene som hindrer deltakelse, og samtidig sikre at arbeid faktisk gir økonomisk trygghet.

Følgende anbefalinger er utviklet i tett dialog med Velferdsalliansens medlemsorganisasjoner, som består av personer med egenerfaring fra fattigdom og utenforskap.

Et mer inkluderende arbeidsliv

Arbeidslivet må bli mer tilgjengelig for mennesker som ønsker å arbeide, men møter barrierer knyttet til språk, kompetanse eller manglende nettverk. Samtidig må arbeidsgivere ta større ansvar for å skape inkluderende arbeidsplasser og motvirke diskriminering i rekruttering og arbeidsliv.

Velferdsalliansen anbefaler at:

- norskopplæring og arbeidsrettet kvalifisering i større grad kombineres
- godkjenning av utenlandsk utdanning og kompetanse forenkles og effektiviseres
- innsatsen mot diskriminering i rekruttering og arbeidsliv styrkes
- arbeidsgivere insentiveres til å ansette personer med svakere tilknytning til arbeidsmarkedet
- det bevilges mer penger til mentorordninger som kan hjelpe innvandrere ut i jobb. Eksempelvis se arbeidet til organisasjonen Sammen om en jobb, eller Navs Jobbsjansen rettet mot innvandrerkvinner.

Et mer tilgjengelig velferdssystem

Gode velferdsordninger har begrenset verdi for samfunnet dersom de er vanskelige å forstå eller ta i bruk. Mange opplever at kompliserte regler, språkbarrierer og digitalisering gjør det vanskelig å få tilgang til rettighetene de har krav på.

Velferdsalliansen anbefaler at:

- informasjon om rettigheter gjøres enklere og tilgjengelig på flere språk
- Nav styrker den individuelle veiledningen, særlig for personer med sammensatte utfordringer
- personer som er i kontakt med Nav får én fast kontaktperson
- regelverk og søknadsprosesser forenkles der det er mulig
- samarbeidet mellom kommunale og statlige tjenester styrkes

Styrket brukermedvirkning

Politikk og tjenester blir bedre når de utvikles i samarbeid med dem det gjelder. Erfaringene til mennesker som selv har opplevd fattigdom, utenforskap og barrierer inn i arbeidslivet, er en viktig kunnskapskilde som må brukes mer systematisk.

Velferdsalliansen anbefaler at:

- personer med egenerfaring i større grad involveres i utvikling og evaluering av offentlige tjenester
- frivillige organisasjoner og brukerorganisasjoner gis stabile rammevilkår
- lokale brukerutvalg i Nav styrkes og videreutvikles

Plikt og rett til gratis norskopplæring for arbeidsinnvandrere

Som nevnt i kapitelet om migrasjon, arbeid og fattigdom, stilles det ulike krav til ulike grupper innvandrere. EØS-arbeidsinnvandrere har hverken krav om eller plikt til å gjennomføre norskkurs, mens arbeidsinnvandrere fra utenfor EØS har plikt til å gjennomføre uten å ha krav om gratis tilrettelegging. Som faglitteraturen og eksempler fra virkeligheten har vist oss, er norskkunnskaper og bevissthet rundt norsk arbeidslivsorganisering essensielt for å unngå utnyttelse i arbeidslivet og for å kunne delta i normale samfunnsarenaer.

Velferdsalliansen anbefaler at:

- Norsk- og samfunnskunnskapsopplæring bør gjøres obligatorisk for alle, samtidig som at dette bør dekkes. Slik opplæring skal ikke koste privatpersoner, da det ofte er dyrt og tidskrevende. Likevel, mangel på språkintegrering koster samfunnet flere kroner enn det norskkurs gjør.
- Dersom norsk- og samfunnskapstimene er i arbeidstid, bør timene kompenseres for slik at det ikke fører til tapt inntekt.

05. Litteraturliste

Andersen, R. K., Bråten, M., & Bøckmann, E. (2021). Godkjenningsordningen for utenlandske fag- og svennebrev: Virkninger på arbeidsvilkår (Fafo-rapport 2021:12). Fafo. https://www.fafo.no/images/pub/2021/20779.pdf

Arbeidsmiljøloven. (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. Hentet 12. oktober 2026 fra https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62

Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2024). Om integreringspolitikken: Stille krav og stille opp (Meld. St. 17 (2023–2024)). https://www.regjeringen.no/contentassets/0b74b84e746a452eb0b64a88c873a6fe/no/pdfs/stm202320240017000dddpdfs.pdf

Baert, S. (2018). Hiring discrimination: An overview of (almost) all correspondence experiments since 2005. I S. M. Gaddis (Red.), Audit studies: Behind the scenes with theory, method, and nuance (s. 63–77). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-71153-9_3

Brunovskis, A., & Ødegård, A. M. (2022). Grov utnytting av utenlandske arbeidstakere: Gråsonen mellom det regulære arbeidslivet og menneskehandel (Fafo-rapport 2022:14). Fafo.

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. (2026, 23. september). Om godkjenning av fag- og yrkesopplæring. Hentet 5. oktober 2026 fra https://hkdir.no/utdanning-fra-utlandet/jeg-har-utdanning-fra-utlandet/sok-godkjenning-av-fag-og-yrkesopplaering/om-godkjenning-av-fag-og-yrkesopplaering

Drange, I., Alecu, A. I., & Underthun, A. (2025). Kompletterende utdanning: En vei inn i relevant yrke? Søkelys på arbeidslivet, 42(2), 1–20. https://doi.org/10.18261/spa.42.2.3

Edelmann, F. S., & Villund, O. (2022, 23. juni). Hvor mange innvandrere er overkvalifisert? Statistisk sentralbyrå. https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/hvor-mange-innvandrere-er-overkvalifisert

Fedoryshyn, N., & Falch-Monsen, B. (2024). Etnisk mangfold og inkludering i arbeidslivet: Indikatorer, status og utviklingstrekk. Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. https://www.imdi.no/contentassets/d1032d608ab344a8a5e183edfebea868/rapport-etnisk-mangfold-og-inkludering-i-arbeidslivet.pdf

Fløtten, T., Frisell, G., & Hansen, I. L. S. (2023). Veldedighet i velferdsstaten. Fafo. https://www.fafo.no/images/pub/2023/20845.pdf

Folkehelseinstituttet. (2023, 13. mars). *Lavinntektsfamilier i Norge må bruke 39 prosent av inntekten sin for å spise sunt*. https://www.fhi.no/nyheter/2023/lavinntektsfamilier-i-norge-ma-bruke-39-prosent-av-inntekten-sin-for-a-spis/

Gaudiaut, T. (2026, 20. februar). A global snapshot of workplace safety [Infografikk]. Statista. https://www.statista.com/chart/29885/comparison-of-occupational-injuries-per-100000-workers-by-country/

Hansen, I. L. S., Fløtten, T., & Frisell, G. A. (2026). *Matutdeling – et etablert tilbud i velferdssamfunnet: Oppfølgingsstudie av det norske matutdelingstilbudet* (Fafo-rapport 2026:01). Fafo. https://www.fafo.no/images/pub/2026/20952.pdf

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. (2025, 18. mars). Arbeid. https://www.imdi.no/tall-og-fakta/tall-om-integreringen-i-norge/hvordan-gar-det-med-integreringen-i-norge-status-og-utviklingstrekk-i-2024/arbeid/

Kirkeberg, M. I., Lysen, J., Ye, J., Olsen, B., & Bye, K. S. (2025). Monitor for arbeidsinnvandrere fra land utenfor EØS-området. 2025: Demografi, utdanning, sysselsetting, lønn og inntekt (Rapporter 2025/12). Statistisk sentralbyrå. https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/artikler/monitor-for-arbeidsinnvandrere-fra-land-utenfor-eos-omradet-2025/_/attachment/inline/2cd86cd1-880b-48dc-b99e-ebbb6c2dd317:adf309f8cef13b582072ed91a4852b75391c3172/RAPP2025-12.pdf

Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet. (1995). Opplæring i et flerkulturelt Norge (NOU 1995: 12). https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-1995-12/id140252/

Midtbøen, A. H. (2015). Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet. Tidsskrift for samfunnsforskning, 55(1), 3–30. https://doi.org/10.18261/ISSN1504-291X-2015-01-01

Midtbøen, A. H., & Quillian, L. (2021). Forbigående fenomen eller permanent virkelighet? Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet på tvers av tid, sted og generasjoner. Søkelys på arbeidslivet, 38(3–4), 182–196. https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-03-04-02

Munkejord, M. C. (2017). Ulik praksis for godkjenning av utdanning. Sykepleien, 105(6), 44–47. https://doi.org/10.4220/Sykepleiens.2017.62137
Næringslivets Hovedorganisasjon. (u.å.). Ansettelsesform. Arbinn. Hentet 8. oktober 2026 fra https://arbinn.nho.no/arbeidsrett/ansettelser/ansettelsesform/

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2024). *OECD Economic Surveys: Norway 2024*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/cb13475f-en

Statistisk sentralbyrå. (2026a). *Fattigdomsproblemer, levekårsundersøkelsen*. https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/levekar/statistikk/fattigdomsproblemer-levekarsundersokelsen

Statistisk sentralbyrå. (2026b, 3. februar). *Flere barn med vedvarende lavinntekt i 2024*. https://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/inntekt-og-formue/artikler/flere-barn-med-vedvarende-lavinntekt-i-2024

Statistisk sentralbyrå. (2026c, 9. mars). *Hvor mange er fattige i Norge?* https://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/inntekt-og-formue/artikler/hvor-mange-er-fattige-i-norge

Statistisk sentralbyrå. (2026d). *Tabell 08859: Sosialhjelpsmottakere, etter arbeidssituasjon og familiefase*. https://www.ssb.no/statbank/table/08859

Statistisk sentralbyrå. (2026e). *Tabell 14701: Konsumprisindeks (KPI), etter vare- og tjenestegruppe*. https://www.ssb.no/statbank/table/14701

Steensen, N. (2026, 30. juni). Arbeidsinnvandringen stuper: Laveste nivå på 20 år. Finansavisen. https://www.finansavisen.no/samfunn/2026/06/30/8362351/arbeidsinnvandringen-stuper-laveste-niva-pa-20-ar

Sæbø, H., & Slørdal, M. G. (2026, 7. september). Michal måtte vente på lønn i 1000 dager: – Vi følte oss fanget. FriFagbevegelse. https://www.frifagbevegelse.no/magasinet-for-fagorganiserte/michal-matte-vente-pa-lonn-i-1000-dager-vi-folte-oss-fanget/2695749

Taha, S. (2023, 22. mars). Flere innvandrere i midlertidige stillinger. Statistisk sentralbyrå. https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/flere-innvandrere-i-midlertidige-stillinger

Taha, S., & Villund, O. (2023, 21. juni). Innvandrere blir lengre i yrker med lave lønninger. Statistisk sentralbyrå. https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/innvandrere-blir-lengre-i-yrker-med-lave-lonninger

Taraku, S. (2021, 30. juni). Er barnefattigdom årsaken til ungdomskriminalitet? Agendamagasin. Hentet fra https://agendamagasin.no/kommentarer/barnefattigdom-arsaken-ungdomskriminalitet/

Vassenden, K. (1999, 8. september). Norge et innvandringsland siden 1971. Statistisk sentralbyrå. https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/norge-et-innvandringsland-siden-1971

Wiers-Jenssen, J., Ballo, J. G., de Besche, T., & Skjelbred, S.-E. (2026). Nyutdannet med mastergrad i usikre tider: Hovedrapport fra Kandidatundersøkelsen 2025 (NIFU-rapport 2026:10). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU). https://hdl.handle.net/11250/3228754

Wollscheid, S., Alne, R., Bergene, A. C., Karlstrøm, H., & Fossum, L. W. (2022). Effekter av rasisme og diskriminering på integrering i arbeidslivet (Rapport 2022:20). NIFU.

Ødegård, A. M., & Andersen, R. K. (2021). Arbeids- og levekår for bosatte arbeidsinnvandrere fra Polen og Litauen (Fafo-rapport 2021:14). Fafo.

Østby, L. (2017, 18. september). Arbeidsinnvandrere – fra hovedstadsfenomen til vanlig syn i hele landet (Samfunnsspeilet 3/2017). Statistisk sentralbyrå. https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/arbeidsinnvandrere-fra-hovedstadsfenomen-til-vanlig-syn-i-hele-landet

Velferdsalliansen

EAPN Norway