

SNORRe - Statistics Norway's Open Research Repository

<http://brage.bibsys.no/ssb/>

Hatling, L. og T. Hægeland (2011): Menneskene, jobbene, stedene - kompetansearbeidsplasser i et regionalt perspektiv, Plan, nr 2, 12-17

Title: Menneskene, jobbene, stedene - kompetansearbeidsplasser i et regionalt perspektiv

Authors: Lillian Hatling
Torbjørn Hægeland

Version: Forfatterens artikkelversjon

Publisher: Universitetsforlaget
Idunn.no: <http://www.idunn.no/ts/plan/2011/02/art10>

Source: Plan
DOI:

Author's web site:

Hægeland: <http://www.ssb.no/forskning/personer/thd/index.html>

Hatling: <http://www.distriktssenteret.no/person/lillian-hatling>

Please find below the full text of this article.

Menneskene, jobbene, stedene – kompetansearbeidsplasser i et regionalt perspektiv

Av Lillian Hatling og Torbjørn Hægeland

Undertegnede har vært medlemmer av det regjeringsoppnevnte utvalget som 9. mars i år leverte NOU 2011:13 Kompetansearbeidsplasser – drivkraft for vekst i hele landet. Utvalget hadde som oppdrag å fremme forslag til tiltak som kan sikre at kompetansearbeidsplasser blir spredt i hele landet. Tiltaksdiskusjonen må nødvendigvis baseres på en dokumentasjon og analyse av hva som *driver* endringene i de regionale arbeidsmarkedene, og som begrunner at lokalisering av kompetansearbeidsplasser er av nasjonal interesse.¹

Med dette som bakgrunn valgte utvalget å legge stor vekt på å øke innsikten i, og forståelsen av, hvordan de regionale arbeidsmarkedene fungerer. Utvalget har videre vært opptatt av å analysere sammenhengene mellom utdanning, kompetansetilgang og omstillingsprosesser i norsk nærings- og arbeidsliv, og den betydning dette har for dynamikken i de ulike regionale arbeidsmarkedene. I denne artikkelen gir vi et kort utdrag av disse analysene, som danner en viktig del av grunnlaget for utvalgets anbefalinger om tiltak som kan bidra til spredning av kompetansearbeidsplasser samt rekruttering til slike kompetansearbeidsplasser i hele landet.

Utdanningssamfunnet

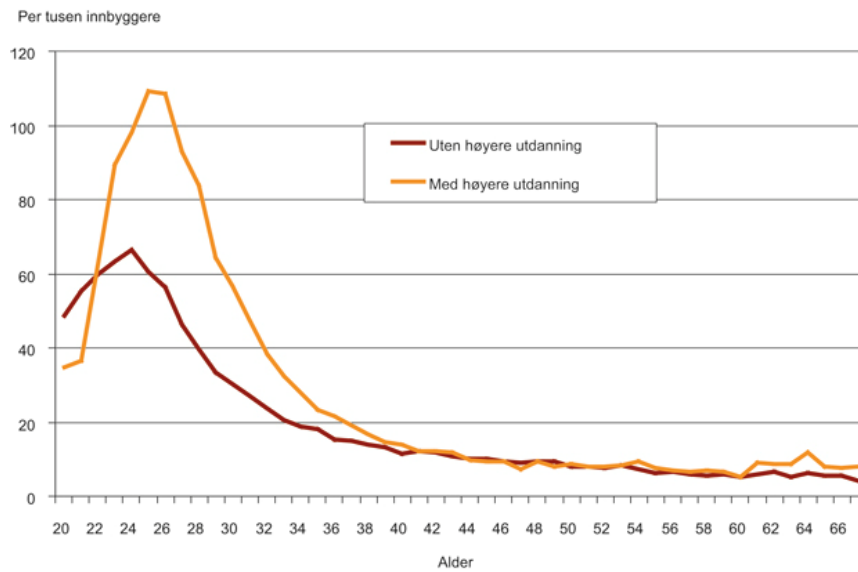
Den norske befolkningen er i stadig større grad en høyt utdannet befolkning. I 2009 hadde 27 prosent av befolkningen fullført utdanning på universitets- og høghskolenivå (SSB), og 31 prosent i aldersgruppen 19-24 år er i høyere utdanning. Tre ganger så mange nordmenn har nå universitets- og høghskoleutdanning som i 1970. Mens det i 1970 var i underkant av 50 000 studenter ved norske universiteter og høghskoler, var det i 2009 over 220 000 studenter ved disse institusjonene. I tillegg kommer et økende antall norske studenter ved utenlandske studieinstitusjoner. Framskrivninger fra SSB (Bjørnstad m.fl. 2010) viser at over 40 prosent av arbeidsstyrken vil ha en grad fra universitet eller høghskole i 2030. Dette har betydning for regional utvikling, fordi høyere utdanning bestemmer kompasskursen for unges bosettingsvalg. En økende andel tar høyere utdanning, og en økende andel av de med høyere utdanning bosetter seg i arbeidsmarkeder som er store og har mange kompetansearbeidsplasser. Dermed bidrar utdanningsveksten også til sentraliseringen. Det er også gjensidig påvirkning mellom hvor de utdannede bosetter seg og hvordan den regionale fordelingen av kompetansearbeidsplasser i Norge er.

Det er allment akseptert at teknologiske endringer eller produktivitetsvekst, er den viktigste kilden til varig vekst og velstand. Det er også allment akseptert at produktivitetsvekst gjennom å skape eller å ta i bruk ny teknologi og kunnskap krever kunnskap og ferdigheter. Slike ferdigheter kan bare oppnås gjennom investeringer i humankapital. Selv om både hjem og arbeidsliv er viktige læringsarenaer, er formell utdanning den klart viktigste kilden til kunnskapstilegning (Hægeland og Baumgarten Skogstrøm 2007). Hvor mange som tar utdanning og hvor de høyt utdannede bosetter seg, påvirker dermed omstilling og nyskaping i nærings- og arbeidslivet. Vi flytter klart mest i utdannings- og etableringsfasen, og de som har høyere utdanning er langt mer mobile enn andre, og de flytter i stor grad til de største arbeidsmarkedene, og i særlig grad til hovedstadsregionen og andre storbyområder.

FIGUR 4.21 i NOU 2011:3

¹ Artikkelen er basert på kapittel 3 og 4 i NOU 2011:3 Kompetansearbeidsplasser – drivkraft for vekst i hele landet. Utvalgets øvrige medlemmer og sekretariat har derfor selvsagt bidratt vesentlig til artikkelens innhold.

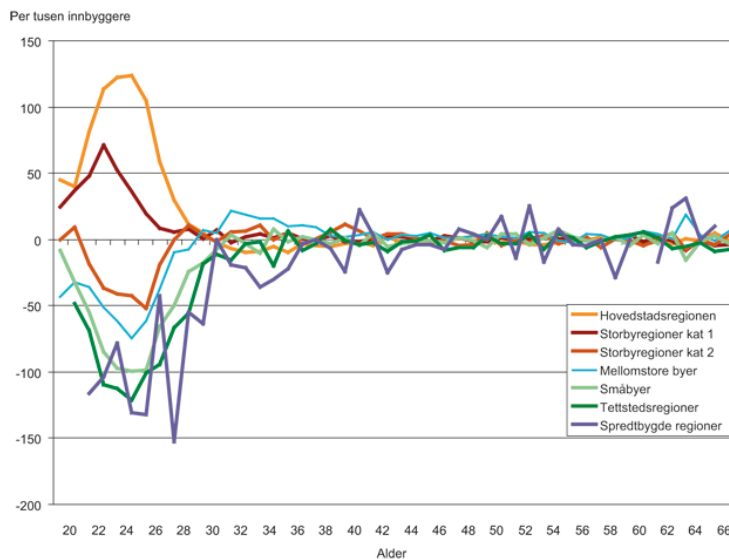
Flyttetilbøyelighet for personer med og uten høy utdanning per tusen innbyggere i aldersgruppen 20-67 etter alder i 2004-2005. Hele landet.



Kilde: Beregninger i Statistisk sentralbyrå basert på data fra befolkningsregisteret og flyttereisteret

Figur 4.22 i NOU 2011:3

Netto innflytting for personer med høyere utdanning i alderen 20-67 år målt etter regiontype 2004-2005. Per tusen innbyggere



Kilde: Beregninger i Statistisk sentralbyrå basert på data fra befolkningsregisteret og flyttereisteret

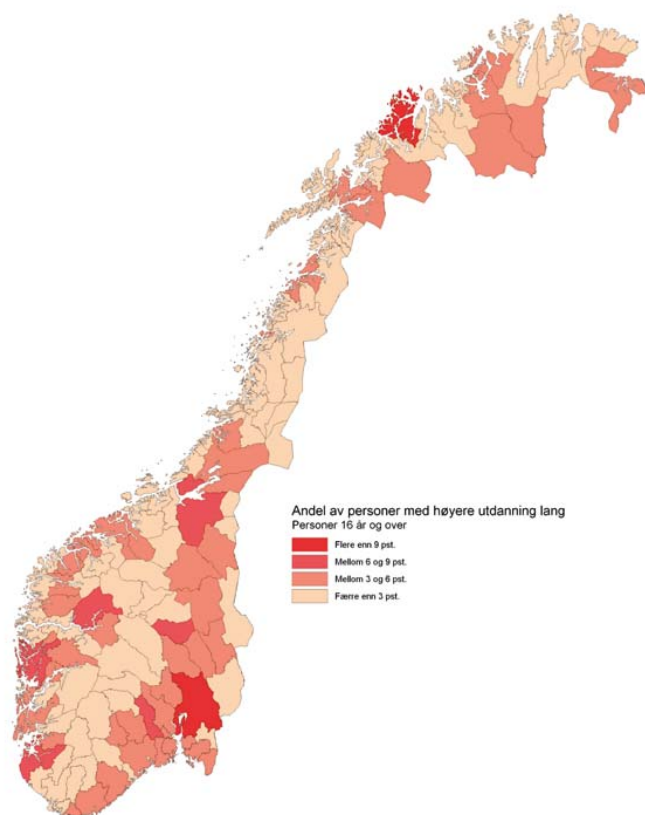
Markante regionale forskjeller

Norge er et av de landene med høyest andel personer med høyere utdanning, men samtidig også et av de landene i Europa med størst regionale forskjeller. Det er markante forskjeller mellom fylkene, fra 44 prosent i Oslo til om lag 20 prosent i Hedmark og Oppland. I den øvre enden av skalaen finner vi også storby- og universitetsfylkene Hordaland og Sør-Trøndelag, mens Telemark, Nordland og Finnmark alle ligger betydelig under landsgjennomsnittet.

Kompetansearbeidsplassutvalget har vært spesielt interessert i å se på variasjoner i utdanningsnivå og utdanningstilbøyelighet mellom arbeidsmarkedsregioner av ulik størrelse og sentralitet. Fordelingen av andelen personer med inntil fire års høyere utdanning er relativt jevnere fordelt enn de med mer enn fire års universitets- og høyskoleutdanning. Dette reflekter sannsynligvis at arbeidsplassene for profesjonsutdanninger innen helse og undervisning er mye jevnere fordelt enn øvrige arbeidsplasser for høyt utdannede. Andelen av befolkningen med lang høyere utdanning øker klart med sentralitet og størrelse på arbeidsmarkedene. Mens disse utgjør nærmere 12 prosent av den yrkesaktive befolkningen i hovedstadsregionen, utgjør de kun rundt 2 prosent av arbeidsstyrken i arbeidsmarkedsregioner uten byer og større sentra.

FIGUR 3.6 i NOU 2011:3

Andelen personer over 16 år med lang høyere utdanning fordelt på bo- og arbeidsmarkedsregioner



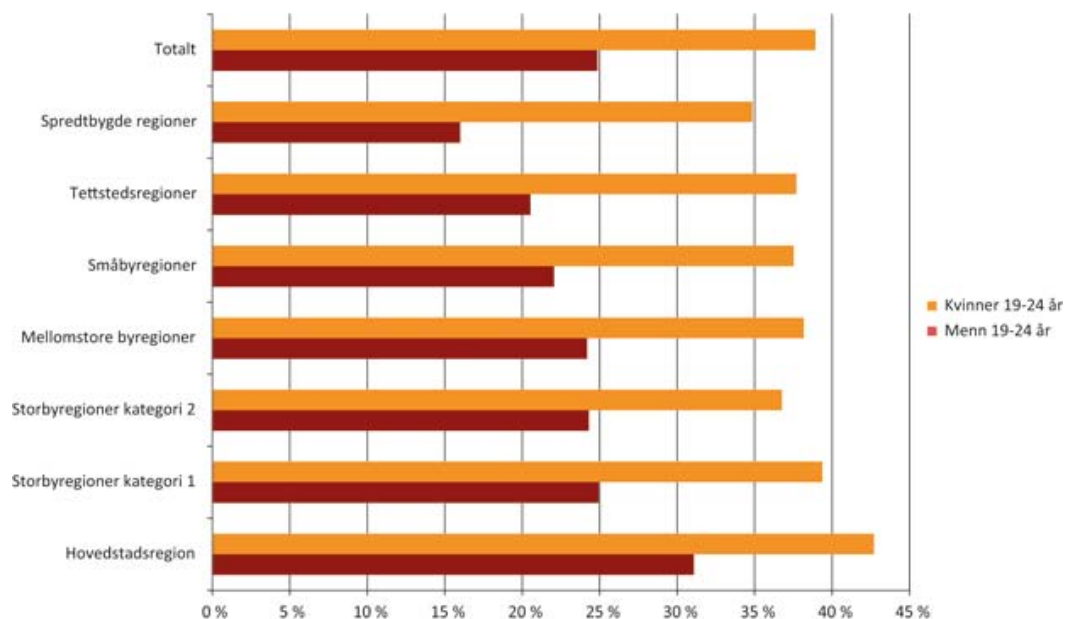
Kilde: Statistisk sentralbyrå og utvalgets egne beregninger

Utdanningsnivået øker i hele landet, men det øker mer i de tettest befolkede regionene enn i bo- og arbeidsmarkedsregioner utenfor de større byene. Dette betyr at forskjellene mellom by og land øker, og at de mindre arbeidsmarkedene sin andel av de med høyere utdanning i Norge har gått ned.

De regionale forskjellene i studietilbøyelighet er langt mindre enn de regionale forskjellene i utdanningsnivå, men likevel tydelige. Generelt er studietilbøyeligheten høyest blant ungdom fra universitets- og høyskoleregionene. Og mens unge kvinner fra bygda er nesten like tilbøyelige til å ta høyere utdanning som sine medsøstre i storbyene (rundt 30-35 prosent), tar menn fra spredtbygde områder i mye mindre grad høyere utdanning enn menn fra hovedstadsregionen.

FIGUR 3.7

Utdanningstilbøyelighet etter regiontype 2009. Kvinner og menn 19-24 år



Kilde: Statistisk sentralbyrå og utvalgets egne beregninger

Innvandrere som kompetanseressurs i distriktene

Med unntak for hovedstadsregionen har en større andel av innbyggerne som er født i utlandet høyere utdanning enn de norskfødte innbyggerne. Forskjellene er størst i de mest spredtbygde arbeidsmarkedene, der andelen innvandrere med høyere utdanning er 27 prosent mot tilsvarende andel blant nordmenn på drøyt 15 prosent (Stambøl 2010 og NOU 2011:3). Dette indikerer at innvandrere kan representere en viktig kompetanseressurs i mindre arbeidsmarkeder og i regioner som har utfordringer når det gjelder å rekruttere til kompetansearbeidsplasser.

Illustrer gjerne med et bilde

Hva driver endringene i regional sysselsetting?

Drivkreftene bak endringene i produksjonsmønstre og næringsstruktur knytter seg til globalisering, teknologisk utvikling og ikke minst norsk velferdsutvikling – med et skift i forbrukernes etterspørsel i retning av mer tjenester. Norsk næringsutvikling er direkte påvirket av endringene i den globale økonomiske strukturen. Relativt sett høye lønnskostnader i Norge har ført til at mye arbeidskraftsintensiv konkurranseutsatt produksjon er flyttet til lavkostland. Mye av den øvrige konkurranseutsatte virksomheten kompenseres høye lønnskostnader ved å øke produktiviteten gjennom teknologiske nyvinninger og mer kapital- og kunnskapsintensiv produksjon. Med andre ord blir kunnskap også viktigere innen tradisjonell industri, samtidig som at industrinæringene totalt sett blir redusert på bekostning av tjenesteytende næringer. Hva som produseres i Norge og hvordan det produseres er endret. Lokaliseringsbeslutningene har skiftet fra å være av nasjonal til å bli av internasjonal karakter. Litt spissformulert kan vi si at valget står mellom Kongsberg eller Singapore, snarere enn mellom Kongsberg og Oslo.

Hvert år skapes det ca 10-15 prosent nye jobber og nesten like mange jobber forsvinner. Jobber forsvinner både ved at bedrifter legges ned og ved at eksisterende bedrifter nedbemannes. Nye jobber oppstår ved etablering av nye bedrifter og ved at eksisterende bedrifter oppbemannes. I gode tider vil færre jobber forsvinne, mens det er en konstant strøm av nye jobber som blir skapt. De nye jobbene er ofte av en annen karakter enn jobbene som forsvinner ved at de er mer kunnskapsorienterte. Denne

reallokeringen av jobber som skjer mellom næringer, innad i næringer og mellom arbeidsmarkeder internt i et land, og er forbausende lik for ulike land (Salvanes, 1997).

Variierer dynamikken og omstillingen mellom de ulike regionene i Norge? Ser vi de samme mønstrene knyttet til nedleggelse og opprettelse av jobber, eller eksisterer det store regionale forskjeller? Vi vet at den regionale utviklingen i kompetanseintensive arbeidsplasser er kjennetegnet ved store forskjeller. I hvilken grad knytter dette seg til for eksempel nedleggelse og nyetableringer? Særlig er vi interessert i sammenhengen mellom graden av sentralitet, størrelsen på regionen og omstillingsgraden. Spørsmålet vi reiser er om omstilling til kunnskapsintensive arbeidsplasser krever en viss størrelse av omstilling på arbeidsmarkedet?

Analysene i NOU 2011:3 viser ikke klare forskjeller mellom store og små regioner for dynamikken i arbeidsmarkedet generelt eller i arbeidsmarkedet for høyere utdannede – med andre ord for kompetanseintensive arbeidsplasser. Men spredningen i omstillingsevne/dynamikk er atskillig større blant de mindre arbeidsmarkedsregionene enn blant de større/mer sentrale regionene. Det betyr at vi blant de mindre arbeidsmarkedene finner både de med høy dynamikk og god omstillingsevne, og de med liten omstillingsevne og dynamikk.

Omstilling i eksisterende næringsliv betyr mest

Utvalget har analysert hvor jobber oppstår, og hvor de forsvinner. Nyetableringer gir et vesentlig bidrag til å skape nye jobber, men det er vekst i eksisterende bedrifter som i sum gir det største sysselsettingsbidraget. Nyetableringer bidrar med flere jobber enn de som forsvinner gjennom nedleggelse. Dette gjelder på landsbasis, og for de fleste regioner, uavhengig av sentralitetsgrad. I eksisterende bedrifter overstiger nedbemanningen i sum bedriftsintern vekst, både på landsbasis og i alle fleste regioner. Til tross for at nettoeffekten på sysselsetting av endringer internt i eksisterende bedrifter er negativ, er likevel omfanget av den bedriftsinterne veksten så stor at det er den som i sum bidrar mest til å skape nye arbeidsplasser. Dette gjelder både for landet under tt og i de fleste regionale arbeidsmarkedene.

De nye jobbene er mer kompetanseintensive enn de som forsvinner. De fleste bo- og arbeidsmarkedsregionene i Norge opplever en nettoøkning i antall arbeidsplasser for høyere utdannede. De få som har nedgang, er alle blant de minst sentrale regionene. Også for sysselsettingsveksten for høyere utdannede er bedriftsinterne endringer av større betydning enn nyetableringer.

Det store bildet er at arbeidsmarkedet for høyere utdannede er i vekst i de fleste regioner, og mye av forklaringen er at både enkeltbedrifter og hele næringer omstiller seg fra tradisjonell industriell produksjon basert på realkompetanse til kunnskapsbasert tjenesteproduksjon basert på mer formalkompetanse og forskningsbasert kunnskap. Omstillingsprosessen fra lavere til høyere utdannet arbeidskraft og mobiliteten i arbeidsmarkedet skjer med andre ord først og fremst internt i bedriftene og innad i næringene, i hvert fall på kort sikt. Hvis man ønsker å lete etter årsaker eller drivkrefter bak omstilling, er det grunn til å se mer på forskjeller mellom bedrifter og bedriftsmiljøer enn forskjeller mellom bransjer. Observerte regionale forskjeller handler i en viss grad også om ulik evne til omstilling av eksisterende virksomheter og arbeidsplasser mot å utvikle og ta i bruk kunnskap og kompetanse. Utvalget mener at dette funnet har betydning for hvordan man møter omstillingsutfordringer regionalt, og både fra bedriftenes og fra myndighetenes side.

Evne til omstilling?

Omstilling er en vesentlig del av dynamikken i regionale arbeidsmarkeder. Omstillingsprosesser kan ha flere utfall for de arbeidstagerne som blir berørt. De kan falle ut av arbeidsstyrken midlertidig eller permanent, eller de får seg nye jobber i samme virksomhet eller i andre virksomheter. Denne dynamikken har betydning for hvor suksessfulle omstillingene er, og i hvilken grad de påvirker inn- og utflytting til regionen.

Vi finner mange eksempler på at endringer i næringsstruktur eller andre endringsprosesser har hatt negative konsekvenser for sysselsettingen på kort sikt, men hvor regionen har hatt en god utvikling i etterkant. God omstilling handler om å ta i bruk eksisterende ressurser, enten vi snakker om arbeidskraft, kompetanse eller for eksempel naturgitte ressurser, til å skape ny virksomhet og nye arbeidsplasser. Omstilling kan gi nye muligheter og større vekst i et regionalt arbeidsmarked. I andre tilfeller har endringer i næringsstruktur, enten over tid eller som følge av større nedleggelse og nedbemanninger ført med seg stagnasjon og frafall fra arbeidsstyrken for mange av de som har blitt berørt.

Kompetansearbeidsplassenes geografi

Veksten av nye kompetansearbeidsplasser er skjevt geografisk fordelt. Skjevheten handler i all hovedsak om fordelingen av veksten i kompetansearbeidsplasser som har kommet i privat sektor og tjenestenæringer spesielt, selv veksten også har vært betydelig i offentlig sektor. Veksten i arbeidsplasser i kompetanseintensive næringer i privat sektor er i stor grad konsentrert til et fåtall storbyområder. (jf tabell 4.4 i utredningen)

Som et resultat av den skjeve geografiske veksten, har de mindre sentrale regionene en lavere andel av arbeidsplassene i kompetanseintensive næringer enn den andelen de har av mindre kompetanseintensive arbeidsplasser, (jf tabell 4.4 i utredningen)

Årsakene til denne utviklingen kan være mange, men utviklingen er neppe resultat av tilfeldigheter. Det er all grunn til å tro at en viktig årsak er at de sentrale bo- og arbeidsmarkedsregionene har kjennetegn som gjør dem attraktive for kompetansebedrifter og personer med høyere utdanning. Det er grunn til å tro at lokaliseringsbetingelsene for kompetansebedrifter er forskjellig fra det som gjelder for ikke-kompetanseintensive bedrifter. Utviklingen er et resultat av at individer og virksomheter har tatt beslutninger som de mener er de beste for dem ut fra de rammebetingelser de har. Dette innebærer at større arbeidsmarkeder i og rundt universitetsbyene har fortrinn som andre steder ikke har, og at disse fortrinnene er en del av årsaken til at stedene utvikler seg forskjellig. Lokalisering av universitetene og høyskolene, sammen med at kostnadene med å ta utdanning på høyere nivå i Norge er lave, er her viktige faktorer.

Dynamiske arbeidsmarkeder

Det er ikke slik at et stort arbeidsmarked nødvendigvis fungerer godt, andre faktorer har også stor betydning. Det er riktignok en viss tendens til at det er større grad av mobilitet i de større og mer sentrale regionale arbeidsmarkedene sammenliknet med mindre og mer perifere arbeidsmarkeder, men dette er på langt nær gjennomgående. Selv innenfor gruppen av de minste arbeidsmarkedene er det flere regioner som har arbeidsmarkeder som fungerer bedre enn landsgjennomsnittet. (Stambøl, 2005b,d)

Gode og velfungerende arbeidsmarkeder er blant annet kjennetegnet ved at det er lett å bevege seg fra utdanning til jobb og mellom jobber – kort sagt, god mobilitet. I slike arbeidsmarkeder er det lavere risiko for at arbeidstagerer blir stående uten relevant jobb og de vil derfor være attraktive både for nyutdannede og for arbeidstagerer generelt. Vi kan også anta at det vil være lettere for arbeidsledige og andre som er uten arbeid å bevege seg tilbake i arbeidsmarkedet hvis arbeidsmarkedene er velfungerende.

Regionale sentra

Byer og tettsteder har gjerne både viktige offentlige funksjoner, fungerer som et handelssentrum og er i større eller mindre grad et infrastrukturknutepunkt. Alt dette gjør området attraktivt for etablering av ny virksomhet, både offentlig og privat. Større kunde grunnlag og bedre tilgang på arbeidskraft og leverandører er viktige faktorer for lokalisering av virksomhet. På samme måte er et bredt servicetilbud og eksistensen av mange potensielle arbeidsgivere viktige faktorer i beslutningen om hvor man skal bosette seg. Attraktiviteten kan øke med størrelsen på det lokale arbeidsmarkedet, hvis nettverkseffektene øker etter hvert som flere virksomheter etablerer seg på samme sted. Man vil dermed kunne få en opphopning av virksomheter og trekke til seg næringsliv fra svakere regioner. Sterke regionale arbeidsmarkeder kan derfor også tiltrekke seg arbeidskraft fra mindre, omkringliggende steder. Vi får en sentralisering innenfor en region, men dette kan i sin tur bidra til å bremse nettoflyttestrømmene fra mindre sentrale regioner til de store byene.

Det kan være større sjans for at et regionalt senter kan vokse dersom det i utgangspunktet har gode forutsetninger for vellykket næringsutvikling (Lindbäck 1964). Eksempler på dette kan være steder med god tilgang på naturressurser, nærhet til viktige markeder eller hvor tilgangen på kompetanseressurser er god.

Infrastruktur

Tilgang på bil har gjort det mulig for flere å ta arbeid lengre unna. Dette sammen med utbygging av tunneler, broer, motorveier og jernbane har bidratt til at flere arbeidsmarkeder har blitt integrert. Et godt eksempel på slik regionforstørring er Haugesund, hvor tunneler og andre veiforbindelser har gjort det mulig å pendle innenfor området Stord, Bømlø og Haugesund, mens disse stedene i stor grad var adskilte arbeidsmarkeder for ti år siden. Forbedringer i infrastruktur kan bidra til å gjøre et område mer attraktivt. Siden arbeidstager vurderer pendlemulighetene i sammenheng med flyttebeslutninger, kan dette være avgjørende for bosettingsvalg. God infrastruktur innebærer også tilgang til velutbygd digital infrastruktur med høy kapasitet. Investeringer i denne infrastrukturen gir raskere overføring av toveis kommunikasjon, raskere levering av tjenester og gir grunnlag for arbeidsformer og samarbeidsrelasjoner som kan utnytte faktorinnsatsen bedre.

Tilgang på kompetanse

Kompetanse er i bred forstand en forutsetning for vekst i kompetansearbeidsplasser. Det dreier seg om tilgang på mennesker med riktig utdanning og øvrig kompetanse, men også om eksistensen av miljøer hvor kunnskapen kan spres, og hvor bedrifter og andre virksomheter kan trekke inn eksterne ressurser ved behov. Universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter kan ha vesentlig betydning for både tilgang på kompetent arbeidskraft og som katalysatorer for kunnskapsmiljøer. Det er imidlertid stor variasjon mellom institusjonene med hensyn til hvilken rolle disse institusjonene spiller i det regionale arbeidsmarkedet.

Spredning av kunnskap

Universitetene og høyskolene fungerer også som viktige arenaer for kunnskapsspredning, gjerne i sammenheng med tilknyttede forskningsinstitusjoner, inkubatorer og utviklingsmiljøer. Disse miljøene danner viktige møteplasser og arenaer for kompetanseformidling. Kompetanseintensive bedrifter ser gjerne store fordeler med å knytte seg tett opp til eller å være samlokalisert med slike kunnskapsmiljøer. Regionale avdelinger av store nasjonale konsulentforetak har en tilsvarende funksjon for spredning av informasjon og ny kunnskap. Det samme gjelder bedrifter og organisasjoner som driver anvendt bruk av moderne informasjons- og kunnskapsteknologi. Informasjons- og kunnskapsteknologi får også innpass i stadig flere sammenhenger og danner en viktig innsatsfaktor for kompetansebedrifter og kunnskapsmiljøer.

Summen av fortrinn skaper vekst

Steder som har suksess og som opplever vekst, har gjerne en kombinasjon av faktorene vi har drøftet foran som i sum skaper en vekstdynamikk. De har et omstillingsdyktig næringsliv, sterke utdanningsinstitusjoner som gir tilgang på den kompetansen bedriftene trenger, og god infrastruktur. I neste omgang kan denne utviklingen være selvforsterkende. Steder som med et tilstrekkelig innbyggertall og hvor det lokale næringslivet skaper et robust arbeidsmarked vil i mange tilfeller skape en egen vekstdynamikk. Størrelsen på arbeidsmarkedet blir i seg selv en viktig forutsetning for vekst gjennom at de gir større muligheter for bedrifter og arbeidstagere.

Alle deler av landet deltar i reisen mot kunnskapssamfunnet, men noen regioner reiser raskere enn andre. "Reisen" handler i stor grad om to samtidige og sammenhengende trender: Utdanningsbølgen og et nærings- og arbeidsliv som er på vandring mot å bli mer kompetanseintensivt. Norge er i ferd med å få økende regionale forskjeller i utdanningsnivå og omstillingstakt/dynamikk i arbeidsmarkedene. Dette er en utfordring for Norge som land, og begrunner et utvalg for å se på tiltak for bedre spredning av veksten av kompetansearbeidsplasser.

Referanser

Bjørnstad, R., Gjelsvik, M., Godøy, A., Holm, I. og Stølen, N.M. 2010: *Demand and supply of labor by education towards 2030 - Linking demographic and macroeconomic models for Norway*. SSB-rapport 2010: 39

Hægeland, T. og J.F. Baumgarten Skogstrøm (2007): Kunnskap som grunnlag for verdiskaping – tilgang på kvalifisert arbeidskraft.

Lindbäck, A (1964): Location Policy, Skandinaviska Banken Quarterly Review, no. 2., 1964.

NOU 2011:3 Kompetansearbeidsplasser – drivkraft for vekst i hele landet. Kommunal – og regionaldepartementet.

Salvanes, K.G. (1997): Market Rigidities and labour Market Flexibility: An International Comparison. Scandinavian Journal of Economics 99.

Stambøl, L.S.(2005b): *Urban and regional labour market mobility in Norway*. Sosiale og økonomiske studier 110, Statistisk sentralbyrå.

Stambøl, L.S. (2005d): Arbeidsmarkedsmobilitet i like og ulike regionale arbeidsmarkeder. *Økonomiske Analyser* 4/2005, Statistisk sentralbyrå

Stambøl (2010): Utdanningsfordeling, bofasthet og flytting blant innvandrere. Notat til Kompetansearbeidsplassutvalget, desember 2010. Statistisk sentralbyrå.