
„Veggurinn er alltaf til staðar“: Upplifun háskólamenntaðra innflytjenda af samskiptum og samningsstöðu gagnvart vinnuveitendum

Póra Christiansen
Háskóla Íslands
Erla S. Kristjánsdóttir
Háskóla Íslands

Útdráttur: Markmið þessarar rannsóknar var að veita innsýn í og skilja hvernig háskólamenntaðir innflytjendur á íslenskum vinnumarkaði upplifa samningsstöðu sína og samskipti við vinnuveitanda sinn. Tekin voru tólf viðtöl við háskólamenntaða innflytjendur, níu konur og þrjú karla á aldrinum 32-48 ára, sem hafa búið á Íslandi í 2 til 14 ár. Meirihluti þátttakenda hafði töluverða starfsreynslu í heimalandi sínu og nokkrir höfðu unnið og búið í löndum utan heimalands síns áður en þeir fluttu til Íslands. Helstu niðurstöður voru þær að viðmælendurnir upplifðu að samingsstaða þeirra væri veik því skortur á færni í íslensku takmarkaði starfsmöguleika þeirra og aðgengi að tengslaneti og félagsauði. Einnig upplifðu þeir að þeir væru sífellt að rekast á vegg þegar þeir leituðu réttar síns og að það að vera útlendingur væri um margt smánarblettur sem kæmi í veg fyrir að þeir yrðu fullgildir meðlimir í tengslanetinu og að framlag þeirra og menntun yrði metin að verðleikum. Þar að auki upplifðu innflytjendurnir að þeir þyrftu sífellt að vera að sanna sig í starfi þar sem vinnuveitandinn vantreysti þeim og gerði lítið úr hæfni þeirra. Að lokum fannst þeim að þeir þyrftu að sýna þakklæti fyrir að vera starfsmenn á íslenskum vinnumarkaði, sem enn fremur gerir lítið úr framlagi, þekkingu, reynslu og menntun innflytjendanna.

Lykilorð: Innflytjendur ■ samskipti ■ samningsstaða ■ íslenska ■ mismunun ■ fordómar
útilokun ■ tengslanet

Abstract: The objective of this research was to provide an insight into and understanding of the lived experience of immigrants with a university degree working in the Icelandic labor market, focusing on their communication and negotiation position vis-à-vis their employer. Twelve interviews were conducted with immigrants with university degree, nine female and three male from 32-48 years old, who have lived in Iceland from 2-14 years. The majority of the interviewees had considerable work experience in their native country and a few had lived and worked in other countries as well before they moved to Iceland. The main results indicate that the interviewees experience a weak negotiating position because their lack of Icelandic language skills limits their job opportunities and access to a network and social capital. They experienced exclusion from their coworkers and that being a foreigner carried a stigma that prevented them from being accepted members in the network and also prevented that their contribution and education would be accepted. In addition, the immigrants felt that they constantly needed to prove themselves because their employer distrusted them and devalued their skills. Finally, they felt that they were required to be thankful for being employed in the Icelandic labor market, belittling their contribution, knowledge, experience and education.

Keywords: Immigrants ■ communication ■ negotiation ■ Icelandic ■ discrimination
prejudice ■ exclusion ■ network

Inngangur

Íslenskt þjóðfélag hefur tekið stakkaskiptum á síðustu árum og er fjölgun innflytjenda ein sú hraðasta í Evrópu miðað við fólksfjölda. Í ársbyrjun 2016 voru 12,6% landsmanna fædd erlendis og hlutfall erlendra ríkisborgara var 7,9% auk þess sem tvöfalt fleiri erlendir ríkisborgarar en íslenskir fluttu til landsins á árinu 2015 (Hagtíðindi, 2016). Spár gera ráð fyrir að fjölgun innflytjenda muni halda áfram og jafnvel aukast á næstu árum en sem stendur má ætla að einn af hverjum tíu starfsmönnum á vinnumarkaði sé innflytjandi. Á sama tíma hefur þörf atvinnulífsins fyrir starfsmenn með sérþekkingu aukist gríðarlega og áherslan á háskólamenntun að sama skapi (Anna Hrefna Ingimundardóttir, 2015). Háskólamenntaðir innflytjendur verða því mikilvæg auðlind á íslenskum vinnumarkaði í náinni framtíð.

Ekki liggja fyrir upplýsingar um menntunarstig innflytjenda á Íslandi sem heild, en í niðurstöðum viðhorfskönnunnar frá 2009 meðal innflytjenda hér á landi kemur fram að innan við helmingur af þeim sem hafa sérþekkingu er í starfi á sínu sérsviði. Þar að auki finnst þeim að sérþekking þeirra nýtist ekki fyllilega í starfi (Vala Jónsdóttir, Kristín Erla Harðardóttir og Ragna Benedikta Garðarsdóttir, 2009). Svipað er uppi á tengingnum í spurningakönnun sem lögð var fyrir pólska atvinnuleitendur haustið 2013 (Aleksandra Chlipala og Sólborg Jónsdóttir, 2014). Þar kom fram að tæplega 70% svarenda starfa ekki við sína sérgrein hér á landi, en 27,1% þátttakenda í könnuninni hafa lokið háskólanámi og 52,8% hafa lokið framhaldsskólanámi og tækni- eða verkmenntun á framhaldsskólastigi. Í könnun meðal innflytjenda frá Taílandi og Póllandi var hlutfallið enn hærra eða 75% sem voru í starfi sem ekki nýtti menntun þeirra (Elsa Arnardóttir og Rúnar Helgi Haraldsson, 2014). Af þessu má draga þá ályktun að færni og þekking háskólamenntaðra innflytjenda sé hugsanlega að stórum hluta vannýtt og vanmetin á íslenskum vinnumarkaði, en vannýting auðlinda er ákveðin soun og á það líka við um þekkingu og mannaúð.

Erlendar rannsóknir fjalla um „brain waste“ eða spekisóun (Mattoo, Neagu og Özden, 2008) í því tilfelli þar sem innflytjendur á bandarískum vinnumarkaði ná ekki að nýta þekkingu sína og menntun í nýju landi (Chiswick og Miller, 2009). Bauder (2003) talar um „brain abuse“ og bendir á útilokun og vannýtingu þekkingar innflytjenda í Kanada. Sömu sögu er að segja frá Danmörku (Nielsen, 2011), Svíþjóð (Berggren, 2013) og norðurslóðum Noregs (Fosslund, 2012), svo nokkur önnur lönd séu tekin sem dæmi. Helsta hindrunin er tungumálaörðugleikar.

Framlag háskólamenntaðra innflytjenda getur verið verðmæt auðlind fyrir íslenskt atvinnulíf, en þá þarf að meta það að verðleikum og á því hafa verið annmarkar ef marka má rannsóknir (Aleksandra Chlipala og Sólborg Jónsdóttir, 2014; Hallfríður Þórarinsdóttir, Sólveig H. Georgsdóttir og Berglind L. Hafsteinsdóttir, 2009). Innflytjendur á vinnumarkaði finna oft fyrir útilokun og hindrunum vegna skorts á tungumálafærni og takmarkaðs tengslanets, en einnig vegna vanþekkingar og vanmats vinnuveitenda á menntun þeirra og reynslu, sem leiðir oft og tíðum til mismununar (Barak og Levin, 2002; Elsa Arnardóttir og Rúnar Helgi Haraldsson, 2014; Salmonsson og Mella, 2013; Van Ngo og Este, 2006). Áhrif og afleiðingar þessara hindrana sem og reynsla og viðbrögð innflytjenda við þeim hafa víða verið rannsökuð. Rannsóknir á reynslu háskólamenntaðra innflytjenda á íslenskum vinnumarkaði eru hins vegar takmarkaðar sem og rannsóknir á upplifun og viðhorfum innflytjenda til samningsstöðu sinnar og samskipta við vinnuveitanda.

Ekki liggja fyrir samanburðarrannsóknir á launakjörum háskólamenntaðra innflytjenda og Íslendinga. Hins vegar kom fram í samanburði á launakjörum pólskra innflytjenda í Osló, Kaupmannahöfn og Reykjavík að mestur munur var á launum pólskra innflytjenda í Reykjavík og á landsmeðaltali launa (Friberg, Arnholtz, Eldring, Hansen og Thorarins, 2014).

Afkoma pólskra og taílenskra innflytjenda í rannsókn á vegum Fjölmeningarseturs og Mannréttindaskrifstofu Íslands var einnig talsvert undir meðallaunum í landinu (Elsa Arnardóttir og Rúnar Helgi Haraldsson, 2014).

Skoðanakannanir hafa leitt í ljós almennt fremur jákvætt viðhorf Íslendinga gagnvart innflytjendum (Eva Heiða Önnudóttir, 2009) og var Ísland fimmta í röðinni hvað varðar minnsta skynjun á að landinu stafi þjóðhagsleg ógn af innflytjendum (Marozzi, 2016). Samt sem áður eru Íslendingar meðal þeirra sem leggja hvað ríkasta áherslu á að innflytjendur tileinki sér síði landsins fremur en að viðhalda eigin síðum og venjum (Eva Heiða Önnudóttir, 2009). Innflytjendur eru líklegri en Íslendingar til að upplifa hversdagsfordóma, mismunun og virðingarleysi í daglegu lífi, til dæmis að vera hunsuð, ávörpuð á ensku, eða sýnt vantraust (Guðrún Pétursdóttir, 2013). Innflytjendur, og þá sérstaklega þeir sem lokið hafa framhalds- og háskólamenntun, upplifa það einnig sem fordóma að vera úthlutað of auðveldum verkefnum sem ekki nýta menntun þeirra (Elsa Arnardóttir og Rúnar Helgi Haraldsson, 2014). Pólskir innflytjendur sem lært hafa tungumálið nægjanlega vel til að geta fylgst með fréttamiðlum upplifa jafnvel að betra væri að skilja ekki tungumálið til að forðast þá vanlíðan sem fylgir því að sjá neikvæða umfjöllun um innflytjendur í fjölmiðlum (Helga Ólafs og Malgorzata Zielinska, 2010).

Í kjölfar efnahagshrunsins hefur álag á starfsfólk á íslenskum vinnumarkaði aukist og má merkja aukna andlega og líkamlega vanlíðan hjá starfsfólki, sérstaklega á vinnustöðum þar sem niðurskurður og uppsagnir hafa verið verulegar (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, Ásta Snorradóttir og Hjördís Sigursteinsdóttir, 2014). Atvinnuleysi meðal innflytjenda jókst mun meira en meðal Íslendinga og varði lengur (Anna Wojtyńska, 2011). Innflytjendur finna einnig fyrir auknu álagi og neikvæðara viðmóti eftir hrun (Unnur Dís Skaptadóttir, 2015), en þó nefna margir viðmælendur í rannsókn Hallfríðar Þórarinsdóttur, Sólveigar H. Georgsdóttur og Berglindar L. Hafsteinsdóttur (2009) að viðmót Íslendinga í þeirra garð hafi orðið jákvæðara og þeir upplifa aukinn stuðning. Má því gera ráð fyrir að efnahagshrunið hafi áhrif á líðan og samningsstöðu innflytjenda líkt og annarra.

Markmið þessarar rannsóknar er að öðlast innsýn inn í og skilja hvernig háskólamenntaðir innflytjendur á Íslandi upplifa samningsstöðu sína og samskipti við vinnuveitanda. Gengið er út frá þeirri skilgreiningu að innflytjandi sé einstaklingur sem er fæddur erlendis, og á foreldra sem einnig eru fæddir erlendis, og flytur sjálfviljugur í nýtt land með þeim ásetningi að setjast að, oftast til langs tíma (Martin og Nakayama, 2010). Ennfremur er tilgangurinn að skoða hvernig þeir upplifa möguleikana á framgangi í starfi, hvort þeir eru sáttir við kjör sín og hvernig þeir upplifa samskipti, tækifæri og hindranir við að koma á framfæri þekkingu sinni og reynslu við vinnuveitandann.

Samningsstaða starfsfólks gagnvart vinnuveitendum

Þó meirihluti íslensks vinnumarkaðar falli undir kjarasamninga stéttarfélaganna má ekki líta framhjá þeirri staðreynd að þrátt fyrir að kjarasamningar setji ákveðinn launaramma, þá er útfærsla launa- og starfskjara fyrir einstaklinga, og þá sérstaklega einstaklinga með menntun og reynslu, háð samkomulagi milli starfsmannsins og vinnuveitandans. Auk þess eru samningaviðræður margs konar og eiga sér ekki einungis stað þegar sest er að hinu formlega samningaborði. Fræðimenn hafa bent á mikilvægi þess að skoða einnig hinar hversdagslegu samningaviðræður, sem fólk tekur þátt í dags daglega í vinnunni (Kolb og Porter, 2015), vegna þess að þær móta feril starfsfólks ekki síður en formlegar samningaviðræður um kaup og kjör.

Samningaviðræður sem slíkar eru alltaf háðar áhrifum frá öllum aðilum sem að þeim

koma. Hins vegar getur upplifun starfsmanns af valdaleysi eða veikri stöðu gagnvart vinnuveitandanum orðið til þess að hann reynir ekki að semja um að bæta laun sín eða kjör. Einn áhrifaþáttur í árangri samninga er tilhneigingin til að hefja samninga (e. *propensity to initiate negotiation*) sem er afar breytileg og að jafnaði minni hjá þeim sem eru í veikari stöðu (e. *status*), hvort sem það eru konur eða aðrir lægra settir hópar (Bowles, Babcock og Lai, 2007; Gerhart og Rynes, 1991). Einstaklingar eru einnig síður líklegir til að hefja samningaviðræður ef þeir upplifa veikari valdastöðu (e. *power*) gagnvart væntanlegum viðsemjanda, en ein sterkasta uppspretta valds við samningaborðið er að hafa fleiri góða möguleika uppi í erminni, líkt og Fisher og Ury hafa bent á (1981).

Að meta það sem svo að vinnuveitandi hagnist á því að starfsfólkið treysti sér ekki til að fara fram á kjarabætur er núll-summu (e. *zero-sum*) skekkja, eða að gera ráð fyrir átökum um fasta stærð og líta því framhjá verðmætaskapandi þætti samninga er byggir á því að meta hagsmuni allra aðila (Sebenius, 1992; Thompson, 1991). Flestir samningamenn falla hins vegar í þá gildru að telja að viðsemjendur þeirra hafi sama verðmætamat og þeir sjálfir og að samningar verði að vera átök um takmarkaða auðlind (Thompson og Hastie, 1990). Er þetta hluti af skýringunni á því hvers vegna starfsfólk hikar við að reyna að semja við vinnuveitanda sinn um bætt kjör; það upplifir samskiptin sem átök um fasta stærð auk þess sem það upplifir vinnuveitandann sem sterkari aðilann. Vinnuveitandi sem ýtir undir þessa upplifun starfsfólks er hugsanlega að spara sér eitthvað til skamms tíma, en hættan er sú að hann sé einnig að missa af tækifærum til verðmætasköpunar með því að ræða ekki við starfsfólkið um hagsmuni þess og eigin hagsmuni. En til þess að þær samræður geti átt sér stað og borið árangur er nauðsynlegt að nægjanlegt traust ríki milli beggja aðila (Kong, Dirks og Ferrin, 2013).

Líkurnar á að starfsmaður reyni að semja við vinnuveitanda um hærri laun eða betri kjör, þ.e. að starfsmaðurinn eigi frumkvæði að samningaviðræðum, velta á menningarlegum, aðstæðubundnum og persónulegum þáttum (Gerhart og Rynes, 1991; Magee, Galinsky, og Gruenfeld, 2007; Reif og Broadbeck, 2014; Volkema og Fleck, 2012). Einna þekktasti þátturinn er kynjabreytan og þær aðstæður þar sem konur eru síður líklegar til að reyna samninga (Babcock og Laschever, 2009; Small, Gelfand, Babcock og Gettman, 2007), en sjónum er hér sérstaklega beint að tveimur mikilvægum þáttum sem snerta stöðu starfsmannsins gagnvart vinnuveitanda, þ.e. völdum og virðingarstöðu (Magee og Galinsky, 2008) eða, í stórum dráttum, því úrvali auðlinda sem starfsmaðurinn ræður yfir og þeirri virðingarstöðu sem hann nýtur. Ætla má að innflytjendur upplifi þrengra aðgengi auðlinda og lægri virðingarstöðu en hinn almenni innfæddi borgari (Behtoui and Neergaard, 2012) með þeim afleiðingum að þeir samþykki launa- og starfskjör sem eru síðri en annarra (Friberg, Arnholtz, Eldring, Hansen og Thorarins, 2014).

Vald og tilhneiging til að hefja samningaviðræður

Rannsóknir hafa sýnt fram á að einungis minnihluti starfsmanna reynir að semja um kjör sín í atvinnuviðtali (Gerhart og Rynes, 1991) en þeir sem reyna að semja eiga möguleika á að uppskera margfalt umfram þá sem ekki reyna það þar sem hækkunin vindur upp á sig yfir starfsævina. Áhrifaþættirnir á tilhneiginguna til að reyna samninga eru margir, en vert er að hafa í huga að afleiðingarnar eru ekki alltaf bara ágóði. Bowles, Babcock og Lai (2007) sýndu fram á að í sumum tilfellum uppskárú einstaklingar mjög neikvæð viðbrögð við tilraunum sínum til að semja um hærri laun. Nánar tiltekið voru það konur sem fengu þessi neikvæðu viðbrögð. Ekki er þó ljóst hvort neikvæðu viðbrögðin einskorðist við kyn eða fylgi frekar því að einstaklingur sem hefur lægri stöðu í þjóðfélaginu geri kröfu um hærri laun. Líkt og Hogue, Yoder og Singleton (2007) hafa bent á má rekja margar niðurstöður varðandi kynja-

mun til lægri stöðu kvenna í þjóðfélaginu frekar en til kynsins sem slíks. Þetta gæti skipt máli þar sem við erum að skoða innflytjendur sem hafa nokkuð veika stöðu í þjóðfélaginu.

Til að upplifa að hafa vald þarf starfsmanninum að finnast hann ráða yfir auðlind, þ.e. hæfni, þekkingu eða færni, sem vinnuveitandinn þarf á að halda (Magee, Galinsky og Gruenfeld, 2007). Auk þess þarf starfsmaðurinn að hafa trú á eigin færni; að hann sé fullfær um að semja eða eiga í samskiptum við viðsemjandann (Volkema og Fleck, 2012). Aðrir góðir möguleikar, hvort sem um er að ræða að önnur störf bjóðist eða að starfsmaðurinn líti svo á að hann eigi góða möguleika á annarri stöðu, hafa mikil áhrif á upplifun á valdi við samningaborðið (Kim og Fragale, 2005). Þegar starfsmaðurinn hefur aðra góða möguleika í bakhöndinni getur hann staðið upp frá samningaborðinu og farið annað ef vinnuveitandinn er ekki tilbúinn til að koma með jafn gott eða betra boð.

Áhrif virðingarstöðu á samningsstöðu

Magee og Galinsky (2008) benda á þörfina á að greina í sundur hugtökin vald (e. *power*) og virðingarstaða (e. *status*). Hugtökin eru bæði nátengd stigveldi (e. *hierarchy*), en á nokkuð ólíkan hátt. Vald er skilgreint sem það að ráða yfir verðmætum auðlindum í samfélaginu en virðingarstaða hefur með það að gera hversu mikillar virðingar einstaklingur eða hópur nýtur frá öðrum. Bæði hugtökin skipta máli í samskiptum og samningum starfsfólks og vinnuveitenda og er sérstaklega mikilvægt að huga að virðingarstöðu því hún er háð viðhorfi annarra og einungis að litlu leyti undir stjórn einstaklingsins sjálfs.

Virðingarstaðan við samningaborðið ræðst meðal annars af upplifun á viðhorfi annarra (Fragale, Overbeck og Neale, 2011). Staðan segir til um mat annarra á einstaklingnum og hvort hann nýtur virðingar (Magee og Galinsky, 2008). Félagsauður og þátttaka í tengslaneti samfélagsins er mikilvægur þáttur í stöðu einstaklingsins; til tengslanetsins sækir einstaklingurinn styrk auk þess sem tengslanetið getur verið auðlind í sjálfu sér (Behtoui og Neergaard, 2012). Loks er viðurkenning á prófgráðum, reynslu og öðrum réttindum starfsmanna mikilvæg til þess að þeir upplifi stöðu sína sterka (Miles og Clenney, 2010). Ef menntunin og framlagið er vanmetið eða því vantreyst, líkt og kom fram hjá innflytjendunum í rannsóknum Van Ngo og Este (2006) og Salmonsson og Mella (2013) sem minnst var á hér fyrir ofan, þá upplifir starfsmaðurinn niðurlægingu á stöðu sinni.

Virðingarstaða hefur áhrif á samningsstöðu á tvennan hátt. Í fyrsta lagi eru einstaklingar sem njóta minni virðingar líklegri til að samþykkja tilboð frá einstaklingum sem njóta meiri virðingar án þess að reyna að semja um betri kjör (Brett, 2001). Í öðru lagi er gjarnan litið svo á að lögmæti þess að leggja til ákveðið samkomulag sé meira ef hærra settir einstaklingar eiga í hlut (Miles og Clenney, 2010). Þar að auki er svo ákveðin tilhneiging til að álíta að þeir sem eru í hærri virðingarstöðu hafi líka meiri hæfni (Miles og Clenney, 2010). Þeir fordómar sem innflytjendur mæta oft og tíðum (Guðrún Pétursdóttir, 2013) senda sterk skilaboð um að þeir njóti afar takmarkaðrar, ef nokkurrar, virðingar (Salmonson og Mella, 2013; Van Ngo og Este, 2006) og því er samningsstaða þeirra oft afar veik.

Félagsauður og tengslanet

Félagsauður getur haft bæði jákvæðar og neikvæðar hliðar. Bourdieu lýsir félagsauði sem mögulegum ávinningi sem hlotist getur af tengslum, samskiptum og aðild að hópum og tengslaneti (1986). Portes (2014) gagnrýnir nokkuð einhliða jákvæða sýn fræðanna á félagsauð og dregur fram mögulegar neikvæðar hliðar félagsauðs, sér í lagi að sterkt tengslanet og samheldni leiðir gjarnan til mismununar og útilokunar þeirra sem standa utan tengslanetsins.

Til að félagsauður skapist þarf samskipti og tengslanet (e. *structural dimension*), traust

samband og skuldbindingu (e. *relational dimension*), og sameiginlegt tungumál og tákni (e. *cognitive dimension*) (Lee, 2009). Samkvæmt Burt (1997) verður félagsauður til í tengslunum milli einstaklinga og hópa og má segja að afraksturinn af eiginleikum einstaklingsins, svo sem greind, menntun og reynsla, byggist að nokkru leyti á staðsetningu einstaklingsins í samfélagsskipulaginu. Meiri félagsauður veitir aðgang að frekari tækifærum til að nýta greind, menntun og reynslu. Bethoui og Neergaard (2012) komust að því að aukin menntun veitir að jafnaði aukið aðgengi að félagsauði en hins vegar að það að vera innflytjandi eða kona þýðir lægri virðingarstaða og neikvæð áhrif á aðild að félagsauði. Innflytjendur nýta gjarnan þann félagsauð sem skapast af tengslunum við aðra innflytjendur í svipaðri stöðu til sálræns og félagslegs stuðnings en þá skortir oft aðgengi að tengslum við meirihlutann og þann félagsauð sem af þeim skapast (Van Ngo og Este, 2006).

Einstaklingar geta virkjað tengslanet sitt til að fá upplýsingar um störf og aðra möguleika á vinnumarkaðinum en árangurinn veltur mikið á þjóðfélagsstöðu einstaklinganna (Smith, 2000). Þannig veltur virði þess félagsauðs sem einstaklingur á aðild að mikið á því hvort hann er tengdur inn í efri eða neðri lög samfélagsins (e. *high, low-to-mid socioeconomic status*). Þegar einstaklingar í efri lögnum virkja tengslanet sitt græða þeir á því að nota fjartengsl (e. *weak ties*) frekar en nán tengsl (e. *strong ties*) en einstaklingar í neðri lögnum og minnihlutahópum eiga mun minni möguleika á ágóða af sínum fjartengslum þar sem þau virðast ekki ná upp í efri lög samfélagsins (Burt, 1997; Smith, 2000). Félagsauður lægra settra hópa virðist því síður verðmætur á vinnumarkaði og geta hærra settir hópar frekar nýtt félagsauð sinn til að tryggja sér betri störf og hærri laun (Seidel, Polzer og Stewart, 2000; Smith, 2000). Félagsauður skiptir auk þess máli fyrir afkomu fyrirtækja og hafa komið fram jákvæð tengsl milli félagsauðs skipulagsheilda og afkomu þeirra (Andrews, 2010).

Hlutverk tungumálsins er augljóst og það er einn grunnþátta félagsauðs að einstaklingarnir í tengslanetinu eigi sér sameiginlegt tungumál og geti átt í mikilvægum samskiptum (Lee, 2009). Rannsóknir Kristínar Erlu Harðardóttur, Kristínar Loftsdóttur og Unnar Dísar Skaptadóttur (2007) draga skýrt fram mikilvægi tungumálafærni fyrir innflytjendur á Íslandi og var færni í íslensku til að mynda nátengd starfsöryggi innflytjendanna og í raun lykkillinn að þátttöku í samfélaginu. Til að auðvelda íslenskunámið er talsvert framboð af námskeiðum, en þau ein og sér nægja ekki vegna þess að til að ná góðum tókum á tungumálinu þarf að nota það í samfélaginu (Unnur Dís Skaptadóttir og Helga Ólafsdóttir, 2010) og þarf innflytjandi sem vill æfa sig í íslensku að eiga aðild að íslenskumælandi tengslaneti. Má því segja að aðild að félagsauði í íslensku samfélagi byggji á íslenskukunnáttu og að skortur á íslenskukunnáttu sé ákveðin útilokun frá þeim félagsauði.

Hversu aðgengilegar upplýsingar um laun á markaði eru hefur áhrif á þær kröfur sem einstaklingar setja fram í launaviðræðum (Bowles, Babcock og McGinn, 2005). Þegar upplýsingar um launakjör fyrir ákveðið starf á markaði liggja fyrir eru konur líklegri til að fara fram á sömu laun og karlar. Ef markaðslaun fyrir starf eru óljós gera konur hins vegar mun lægri launakröfur en karlar. Eins og áður hefur komið fram benda líkur til að þetta mynstur skýrist af mismunandi stöðu kynjanna en ekki endilega af kyninu sem slíku (Hogue, Yoder og Singleton, 2007). Þar sem innflytjendurnir upplifa sig gjarnan í veikari stöðu er því hætt á að þessi upplýsingaskortur hafi neikvæð áhrif á mat þeirra á þeim launum sem þau eiga skilin. Skortur á tengslaneti þýðir auk þess að færri tækifæri eru til að nálgast þessar upplýsingar eftir persónulegum leiðum.

Staða, laun og kjör innflytjenda á íslenskum vinnumarkaði eru ekki bara mikilvæg í efnahagslegu tilliti og skipta ekki bara þá máli. Þessir starfsmenn eru hluti af félagsauði samfélagsins og framkoma innfæddra við þá getur bæði aukið og minnkað virði þess félagsauðs. Hegðun sem styrkir félagsauð ýtir undir traust og samkennd, styrkir sameiginleg

gildi og samskipti og treystir tengslanetið (Lee, 2009). Hegðun sem rýrir félagsauð vinnur gegn þessu; ósanngirni og mismunun í launum grefur undan trausti, vanmat og vantrú á menntun og reynslu rýrir samkennd, neikvæð stimplun á þeim sem eru frábrugðnir vefengir sameiginleg gildi, og útilokun frá samskiptum og tengslaneti hefur í för með sér ákveðna útskúfun.

Samkvæmt niðurstöðum Barak og Levin (2002) eru meiri líkur á að minnihlutahópar upplifi útilokun á vinnustað, sem aftur tengist því að þeir sem eru frábrugðnir meirihlutanum á vinnumarkaði upplifa færri tækifæri og minni starfsánægju. Þau skilgreina víddina aðild-útilokun sem að hve miklu leyti einstaklingar upplifa að þeir eigi aðild að mikilvægum ferlum í skipulagsheildinni, aðgengi að upplýsingum, tengslum við samstarfsfólk og þátttöku í ákvarðanatökum.

Samskiptabátturinn

Hversu sátt fólk er við útkomuna úr samningaviðræðum veltur í raun síður á þeim efnahagslega árangri sem starfsmaður nær til dæmis í launaviðræðum við vinnuveitanda sinn heldur frekar á huglægum þáttum (Curhan, Elfenbein og Xu, 2006). Hugtakið huglægt virði (e. *subjective value*) byggir á fjórum þáttum. Í fyrsta lagi er það viðhorfið til (e. *feelings about*) þeirra ákvæða sem samið var um. Viðhorfið getur snúist um hvort efnahagslega útkoman var eftirsóknarverð og í takt við fordæmi. Í öðru lagi er það viðhorfið til sjálfsins, sem getur falið í sér upplifun af eigin færni eða að hafa tapað andlitinu vegna óviðeigandi framkomu. Í þriðja lagi er það viðhorfið til samningaferlisins, til að mynda hvort hlustað var á mann og komið fram við mann af sanngirni. Í fjórða lagi er það svo viðhorfið til sambandsins milli þeirra sem semja og að sambandið sé gott, byggist á trausti og sé fallið til áframhaldandi samstarfs (Curhan, Elfenbein og Kilduff, 2009).

Hvernig starfsfólk upplifir samningsstöðu sína og reynsla þess af samningum við vinnuveitanda sinn getur haft sterk áhrif á viðhorf þess til starfs síns og hvort starfsfólkið ílengist í starfinu. Huglæga virðið sem starfsfólk upplifir hefur meira að segja en hin eiginlega launaupphæð eða annar efnahagslegur ávinningur (Curhan, Elfenbein og Kilduff, 2009). Auk þess komust Curhan og félagar (2009) að því að viðhorfið til huglæga virðisins sagði fyrir um starfsánægju og líkurnar á því að halda áfram í starfi fullu ári eftir samningana á meðan hlutlægt virði samninganna, launin, sýndi engin tengsl við starfsánægju eða áform um að hætta.

Líðan fólks og viðhorf í kjölfar samningaviðræðna hefur auk þess áhrif á líðan og frammistöðu í síðari samningum. Þegar fólk hefur upplifað meira huglægt virði í samningum eru meiri líkur á að hlutlægur árangur af þeim samningum sem það tekur þátt í seinna meir verði meiri, bæði hvað varðar meiri verðmætasköpun og að fá stærra hluta verðmætanna í sinn hlut (Curhan, Elfenbein og Eisenkraft, 2010). Curhan og félagar útskýra það sem svo að þegar fólk upplifir að útkoman sé hagstæð og sanngjörn aukist hvatinn til samninga, að þegar fólk hefur upplifað eigin færni eykst trúin á eigin getu og þá viðleitnin, og loks að þegar fólk upplifir jákvætt samband og byggir upp traust er auðveldara að deila upplýsingum og þannig koma auga á leiðir til að skapa verðmæti.

Aðferðafræði

Markmið rannsóknarinnar var að komast að því hvernig innflytjendur á íslenskum vinnumarkaði upplifa samskipti og samningsstöðu sína gagnvart yfirmanni sínum og vinnuveitanda og rannsóknarspurningin er: *Hvernig upplifa háskólamenntaðir innflytjendur á íslenskum vinnumarkaði samningsstöðu sína og samskipti við vinnuveitanda?* Fyrirbærafræðileg aðferð

hentar þar af leiðandi vel þar sem þessi aðferð miðar að því að skoða og öðlast skilning á þeirri merkingu sem fólk leggur í upplifun sína (Martinez, 2000). Við settum auglýsingu á fésbókarsíður sem voru sérstaklega ætlaðar útlendingum sem eru búsettir á Íslandi þar sem auglýst var eftir þátttakendum í rannsóknina.

Tekin voru tólf viðtöl við háskólamenntaða innflytjendur, níu konur og þrjá karla á aldrinum 32-48 ára sem hafa búið á Íslandi í 2 til 14 ár. Einn innflytjendanna er með doktorsgráðu, sjö með meistargráðu, og tveir af þeim voru einnig menntaðir lögfræðingar, og fjórir með BA-gráðu. Meirihluti þátttakenda hafði töluverða starfsreynslu í heimalandi sínu og nokkrir höfðu unnið og búið í löndum utan heimalandsins áður en þeir fluttu til Íslands. Starfsvettvangur þeirra á Íslandi var banki, háskóli, lögfræðistofa, grunnskóli, ferðaskrifstofa, frístundaheimili, leikskóli, félagsráðgjöf og garðyrkja. Viðmælendur okkar fluttu sjálfviljugir til Íslands en þeir eru frá Hollandi, Póllandi, Þýskalandi, Bretlandi, Lettlandi, Litháen, Spáni, Portúgal, Tyrklandi og Tékklandi. Allir viðmælendur nema einn töluðu góða ensku og því fóru öll viðtölin fram á ensku, nema eitt sem fór fram á íslensku, og lengdin var frá 40-75 mínútur. Þess má geta að átta viðtöl fóru fram á skrifstofu annars rannsakanda í Háskóla Íslands, tvö á skrifstofum innflytjendanna og tvö í gegnum veraldarvefinn (Skype). Viðmælendur voru spurðir út í þætti eins og meginástæðu fyrir að flytja til Íslands, hvort þeir byggju með fjölskyldu sinni og hvort þeir hefðu átt starfsferil í heimalandi sínu. Enn fremur voru þeir spurðir um hver væru helstu ábyrgðarsvið í núverandi starfi, hvort og hvernig menntun þeirra nýttist þeim í starfinu og hvað þeim fannst um samskipti sín við samstarfsfólk og yfirmenn. Að lokum voru þeir spurðir hvaða tungumál þeir notuðu oftast í vinnunni og hvort þeir gætu lýst ráðningarferlinu, umræðum um laun, ábyrgð og frí eins og sumarfrí. Við notuðumst við ítarspurningar til að öðlast meiri dýpt og frekari skilning á kjarna upplifunar af samskiptum og samningsstöðu viðmælenda okkar.

Viðtölin voru tekin upp, afrituð orðrétt og nöfnum breytt í gervinöfn. Viðtölin voru greind og túlkuð samkvæmt fyrirbærafræðilegri aðferð og notast við greiningarstigin þrjú: lýsingu, samþættingu og túlkun (Lanigan, 1988). Fyrsta stigið er *lýsing*, þar sem viðtalið og afritun fer fram. Á þessu stigi er mikilvægt að rannsakandi geri sér grein fyrir skoðunum sínum og hlutdrægni og leggi meðvitað getgátur sínar til hliðar (Orbe, 1998). Annað stigið er *samþætting*, en þar eru frásagnir viðmælendanna skoðaðar og þemu byrja að spretta upp. Á þessu stigi eru afrituð viðtölin marglesin yfir þar til þemu byrja að spretta upp. Meginmarkmið stigsins er að átta sig á hvaða hlutar af lýsingunni svara best rannsóknarspurningunni (Orbe, 1998). Hér er svokallað frjálst ímyndunarafl notað þar sem rannsakandi les aftur og aftur, skrifar og endurskrifar hluta af afrituninni þar til þemun birtast (Nelson, 1989). Síðast er *túlkun*, sem er þriðja og síðasta stigið í greiningarferlinu, þar sem þau þemu sem birtust í byrjun eru dregin enn frekar saman og túlkuð til að bera kennsl á mikilvægustu þættina í fyrirbærinu sem verið er að skoða (Lanigan, 1988). Hér gengur rannsakandi enn lengra og túlkar þau atriði sem ekki voru augljós í upphafi. Það er mikilvægt að rödd flestra fái að heyrast, en það myndar einskonar samnefnara fyrir þá sem hafa upplifað ákveðna reynslu (Sigríður Halldórsdóttir, 2003).

Niðurstöður

Þegar skoðuð var reynsla og upplifun viðmælenda okkar af að búa og starfa á Íslandi komu í ljós nokkur þemu. Það sem kom sérstaklega fram var að reynsla innflytjendanna einkenndist af mismunun, tungumálaerfiðleikum, útilokun og skorti á tengslaneti. Eftirfarandi þemu sem spruttu upp úr gögnunum verða rædd hér fyrir neðan: 1) „helvítis útlendingur“/íslenska; 2)

„...veggurinn er alltaf til staðar“/útilokun; 3) „Það er smánarblettur að vera útlendingur“/vanmáttur; 4) „Að þurfa sífellt að vera að sanna sig“/vantraust; og, 5) „að vera skyldugur að sýna þakklæti“/vanmat.

„Helvítis útlendingur“/Íslenska

Það háði viðmælendum okkar frá byrjun að vera ekki færir um að tjá sig á íslensku og upplifðu þeir fordóma gagnvart sér af hálfu Íslendinga, en Anita segir: „...við vorum varla komin til Íslands þegar við heyrðum sagt ‘helvítis útlendingar’ og það gleymist ekki svo auðveldlega.“ Enn fremur héldu allir viðmælendur okkar því fram að það að vera ekki altalandi á íslenska tungu hindraði þá í að eiga samskipti við samstarfsfólk og stjórnendur og einnig í að vera tekinn inn í hópinn á vinnustaðnum. Sara segir í þessu samhengi: „...ef þeir halda að þú getir ekki talað íslensku þá fordast þeir þig...við tölum því ekki við þá og þeir þekkja þig ekki...við hlustum bara...þeir hafa ekki áhuga á að heyra hvað þú hefur að segja.“ Allir viðmælendurnir héldu því fram að lykillinn að því að vera samþykktur inn í íslenskt samfélag væri að vera altalandi á íslenska tungu án þess að hafa hreim og að tala málfræðilega rétt. Maria sem talar íslensku útskýrir þetta vel: „...ef þú talar tungumálið [*íslensku*], þá opnast margar dyr. Þá ertu ekki þessi ‘helvítis útlendingur’.“ Maria heldur áfram: „...ef ég vil líta út fyrir að vera vel menntaður einstaklingur...þá er eins gott að ég tali ekki íslensku því að þá myndi enginn trúa því að ég hafi meistaragráðu...“ Winston sem er búinn að fara í gegnum mörg námskeið í íslensku segir: „...ég er farinn að skammast mín fyrir að vera ekki altalandi á íslensku...“

Sumir viðmælendanna voru sérstaklega ráðnir vegna sérþekkingar sinnar en þó virtust ekki hafa verið gerðar neinar ráðstafanir eða tilhliðranir fyrir þá einstaklinga þar sem þessir starfmenn töluðu ekki íslensku. Þeir áttu í erfiðleikum með að skilja verkferla og þeir lýstu áhyggjum sínum yfir því að geta ekki leyst starfið nógu vel af hendi þar sem þeir skildu ekki hvað fór fram á starfsmannafundum þó að þeir hefðu margsinnis beðið um útskýringar um hvað fór fram á fundum. Lisa lýsir þessu: „...fundir eru allir á íslensku og mér var sagt að þeir séu ekki skyldugir að þýða eitt né neitt...mánuðum saman það ég um útskýringar...ég fékk þær aldrei.“ Linda er ögn jákvæðari þegar hún útskýrir reynslu sína af starfsmannafundum: „...stundum þegar heilu fundirnir eru á íslensku...og þegar flókin spurning kemur upp þá spyr ég kurteislega hvort þeir geti útskýrt fyrir mér á ensku og þeir gera það með ánægju...“

Hjá innflytjendum sem höfðu náð langt í störfum sínum þrátt fyrir allt glitti sífellt í óöryggi hjá þeim vegna þess að þeir voru ekki altalandi á íslensku. Peter segir: „...það skiptir ekki máli þó að þú sért fær í ensku því að þú verður að geta talað íslensku í hvaða starfi sem er.“ Daniel sem talar góða íslensku lýsir reynslu sinni eftir efnahagshrunið á Íslandi 2008: „...það var ljóst að hlutirnir voru sífellt að verða íslenskari og það varð mér í óhag...“ Jafnvel þótt að Daniel tali íslensku finnur hann fyrir mótlæti fyrir það að vera útlendingur þegar kemur að jafnrétti varðandi laun, stöðuhækkun og önnur tækifæri. Þannig að það að tala ekki íslensku eins og Íslendingur skapaði óöryggi hjá viðmælendum og fór inn í undirmeðvitundina og litaði reynslu þeirra. Anita lýsir sinni reynslu þegar hún segir frá samskiptum sínum við samstarfsfólkið: „...ef einhver vill miskilja eitthvað, þá gera þeir það...ég verð aldrei tekin alvarlega eins og hinir.“ Þessi óöryggistilfinning að finnast maður ekki vera metinn að verðleikum varð til þess að tveir viðmælendanna ákváðu að yfirgefa landið og enn aðrir sögðu upp störfum og stofnuðu sitt eigið fyrirtæki.

„...veggurinn er alltaf til staðar“/útilokun

Að vera ekki Íslendingur og ófær um að tala íslensku getur leitt til útilokunar frá

samstarfsfólki og komið í veg fyrir möguleika á að byggja upp tengslanet og að eignast íslenska vini. Innflytjendahópurinn í rannsókninni upplifir nokkurs konar útilokun frá öðrum á vinnustaðnum sem hefur áhrif á þá á margvíslegan hátt. Þeir voru einmana og vissu ekki hvert þeir gætu snúið sér til að ræða ýmis mál sem komu upp í vinnunni, eða bara til að rabba. Lisa lýsir þessu: „...ég þarf að geta rætt við fólk um ýmis mál...ég hafði ekki kost á því...“ Þessi upplifun að vera útilokaður frá þeim sem þeir voru í samskiptum við dags daglega gerði ástandið enn verra. Lisa heldur áfram: „...á Íslandi verður maður að vera í sambandi við samfélagið til að hafa aðgang að svo mörgu... ég held að það sé augljóst á öllum vinnustöðum á Íslandi og ég hafði það ekki.“ Það virtist nær ógerlegt fyrir viðmælendur okkar að fara í gegnum þennan vegg og tengjast öðru fólk af því að þeir þekkja ekki rétta fólk og hafa ekki aðgang að tengslaneti. Þar af leiðandi reynist erfitt fyrir þá að afla upplýsinga varðandi möguleika á að semja um þætti sem lúta að starfinu svo sem laun, verkefni, starfsaðstöðu og fleira.

Það reynist afar erfitt fyrir aðra en Íslendinga sem eru ekki í rétta tengslanetinu að komast áfram og ná árangri. Skortur á tengslaneti þýðir líka að erfiðara er að nálgast upplýsingar um markaðslaun. María útskýrir: „Ég held að laun séu eitthvað sem er alls ekki rætt á Íslandi. Ég reyndi...og kom bara að lokuðum dyrum...Ég veit ekki ennþá hvort launin mín eru góð eða sanngjörn.“ Flestir viðmælendanna virtust sáttir við launakjör sín, enda sumir einungis með takmarkaðar upplýsingar um viðmiðunarlaun. Þrír viðmælendanna uppgötvuðu hins vegar fyrir tilviljun að þeir höfðu fengið aðra meðhöndlun bæði varðandi laun og framgang í starfi, en þeir komust að því að laun þeirra voru mun lægri en lau íslensks samstarfsfólks þeirra sem hafði minni menntun og gegndi lægri stöðum en þeir. Anita var ein þeirra sem áttaði sig á launamuninum á þennan hátt:

Ég sá eitt sinn launaseðla allra fyrir tilviljun og það gerði útslagið vegna þess, að, að munurinn var gríðarlegur og það hafði aldrei einu sinni verið nálægt því að vera helmingurinn af þeirra launum, tveggja starfsmanna sem voru bara, þú veist, með menntaskólamenntun.

Þar að auki var innflytjendunum í þessari rannsókn haldið lengur í óvissu varðandi endurráðningu eða um hvort um endurráðningu yrði að ræða og einnig eru aðrir sem eru á samningi sem þarfnast endurnýjunar árlega. Þeir þurfa því að búa við mikila óvissu frá ári til árs um hvort um endurráðningu verður að ræða. Viðmælendur okkar eru háskólamenntaðir einstaklingar sem hafa metnað og þrá til að vera farsælir í starfi og ná langt. María, sem er ráðin frá ári til árs, lýsir upplifun sinni: „...ég myndi sannarlega búa við meira öryggi ef ég fengi lengri samning...því að ég veit aldrei hvað tekur við næst...en þetta á einnig við fleiri erlenda kennara.“

Fleiri töluðu um það að útlendingar sem koma til Íslands til að vinna gerðu sér ekki grein fyrir að þeir hefðu rétt til þess að semja um betri kjör og vissu ekki hvert þeir gætu snúið sér í þeim efnum. Nicole lýsir þessu: „...útlendingar vinna fyrir lág laun...og þeim er ekki kunnugt um rétt sinn...“ Þarna kemur fram ótti útlendingana við að missa starfið og skortur á tengslaneti til að geta aflað sér nauðsynlegra upplýsinga fyrir starfsfólk á íslenskum vinnumarkaði.

Ennfremur eru margir búnir að missa vonina um að fá nokkurn tímann tækifæri til að vinna sig upp metorðastigann. Anita lýsir þessu þegar hún ber sig saman við íslenska samstarfsfólkið varðandi framgang í starfi og laun: „Það er enginn möguleiki á að vaxa í starfi...það er bara alls ekki markaður fyrir einhvern sem vill vaxa...til að ná fleiri markmiðum eða að vera tekinn alvarlega og ofan á það, guð hjálpi mér...eða sem vill fá svipuð laun. Það hefur aldrei verið tækifæri til þess...möguleiki á Íslandi...“

„Það er smánarblettur að vera útlendingur“/vanmáttur

Meirihluti viðmælendanna upplifði mismunum varðandi laun, möguleika á stöðuhækkun, samskipti og tækifæri til að semja um laun. Það ríkti ákveðið vonleysi og uppgjöf hjá þeim eftir að hafa komist að því að þrátt fyrir að vera með meistargráðu og jafnvel doktorsgráðu var ekki möguleiki á því að fá greidd sömu laun og íslenska samstarfsfólkið sem hafði jafnvel minni menntun en þeir. Þess má geta að Daniel hélt því fram að erlenda starfsfólkið þyrfti að gæta sín á hvað það segði við íslenska samstarfsfólkið: „...þú verður að kyngja stolti þínu og eiga samskipti við fólk sem þér líkar ekki við...það er ennþá erfitt...þegar þú hefur uppgötvað...að þér hefur verið mismunnað í samanburði við samstarfsfélagana...bæði fjárhagslega og í sambandi við starfið...það er erfitt að kyngja því.“ Þetta er merki um kúgun þar sem erlenda starfsfólkinu er haldið niðri og hefur takmarkaða von um að vera meðhöndlað á jafningjagrundvelli, eins og Anita segir: „Það er smánarblettur sem fylgir því að vera útlendingur.“

Nokkir innflytjendanna líktu þessari reynslu við þá tilfinningu að finnast þeir vera óæðri og ekki vera virtur sem mannvera í íslensku þjóðfélagi. Anita lýsir reynslu sinni og hvað hún heyrði oft íslenska starfsmennina segja í kringum sig: „Þeir eru útlendingar, hvað geta þeir vitað svo sem...“ og Anita heldur áfram: „...almenna starfsfólkið sendi mig út til að kaupa drykki og annað fyrir eldhúsið...“

Orðið ‘útlendingur’ er gildishlaðið og því fylgir neikvæður stimpill, stimpill sem stendur fyrir fáfræði, að vera óæðri og einstaklinga sem eru ekki metnir að verðleikum. Þar að auki er eins og ýtt sé á hnapp þegar innflytjendurnir heyra Íslendinga segja orðið ‘útlendingur’ og sú tilfinning að finnast maður vera óæðri sprettur upp úr undirmeðvitundunni sem og undirliggjandi tilfinning fyrir minna sjálföryggi; að vera ekki nógu gáfaður og ekki nógu góður fyrir starfið né eiga skilið að vera ráðinn í það. Anita lýsir þessu þegar hún heyrði Íslendinga vera að tala um hana: „Ó Guð, þetta er útlendingur sem talar ... hvað þykjast þeir vita.“

„Að þurfa sífellt að vera að sanna sig“/vantraust

Það kom fram hjá öllum viðmælendunum að þeim fannst þeir þurfa sífellt að vera að sanna sig og þá sérstaklega þegar þeir voru að reyna að semja um laun eða annað sem tengdist starfinu. Það kom Daniel í opna skjöldu þegar hann áttaði sig á því að samningaviðræður tengdust ekki framlagi hans til fyrirtækisins heldur voru þær um hvort hann héldi starfinu áfram og hvort samningurinn yrði endurnýjaður. Daniel segir:

...samningarviðræður voru ekki um smám saman að hækka launin...þær voru aðallega um hvort ég héldi starfinu, að fá framlengingu...og maður hafði það á tilfinningunni að þú þyrftir sífellt að vera að sanna þig...ég held að enginn hafi nokkurn tímann skoðað einkunnir eða prófskírteini eða jafnvel hugleitt að gera það.

Þörfin fyrir að sífellt að vera að sanna sig kom skýrt fram hjá flestum. Lisa útskýrir þetta: „... það virðist vera að útlendingar þurfi að sanna sig meira en Íslendingar...“ Ennfremur lýsir Lisa því þegar hún var að reyna að semja um launin: „...ég hef alltaf þurft að rökstyðja meira en aðrir samstarfsmenn sem eru karlar...ég hef alltaf þurft að réttlæta...miklu meira...“ og hún heldur áfram: „...einhver með 10 ára starfsreynslu...með starfshæfni, réttindi og menntun...þá skil ég ekki hvers vegna ég þarf sífellt að sanna mig...“ Þar af leiðandi jókst óöryggið hjá mörgum yfir því hvort þeir myndu halda starfinu og fá endurráðningu, sem varð aftur til þess að þeir forðudust að reyna að semja um kjör sín.

„að vera skyldugur að sýna þakklæti“/vanmat

Ísland var land tækifæranna fyrir efnahagshrunið 2008 og það varð til þess að sumir innflytjendurnir í þessari rannsókn tóku þá ákvörðun að koma til landsins. Rosa útskýrir:

...þeir buðu mér starf á þeim tíma sem margir Íslendingar höfðu ekki mikinn áhuga á svona starfi. Þannig að ég var heppin...þetta var besta starfið sem ég gat fengið, þannig að ég hafði ekkert val...þegar þú ert útlendingur þá getur þú ekki valið.

Flestir upplifðu að þeir ættu að vera þakklátir fyrir að hafa starf, eins og til dæmis Maria sem segir að það hái henni mjög mikið að tala ekki íslensku: „Ég er í viðkvæmri stöðu því að ég treysti á þetta starf og ef þeir endurráða mig ekki, hvar ætti ég þá finna vinnu á Íslandi?“ Þrátt fyrir að Daniel sé vel máli farinn á íslensku hefur hann svipaða sögu að segja þegar hann ræðir um yfirmenn sína varðandi starfið og endurnýjun á starfssamningi: „...þeir voru alltaf eins og þeir væru að gera mér greiða.“ Innflytjendunum fannst þeir ekki metnir að verðleikum og að þeir væru ekki teknir alvarlega af því að þeir eru útlendingar og tala takmarkaða íslensku eða íslensku með hreim.

Umræða

Komið hefur fram að viðmælendur okkar upplifa samningsstöðu sína fremur veika og draga tungumálaörðugleikar sérstaklega úr sjálfsmati þeirra. Þrátt fyrir sérþekkingu og reynslu upplifa þeir takmarkaða möguleika á framgangi í starfi og reyna jafnvel ekki að koma þekkingu sinni og reynslu á framfæri. Þeir sem reynt hafa að semja um betri kjör, stöðu eða verkefni upplifa að framlag þeirra sé vanmetið, að ekki sé tekið tillit til reynslu þeirra og menntunar og að ekki sé alltaf komið fram við þá af heilindum. Ennfremur voru margir þeirra ósáttir við samskiptaferlið og huglægu útkomuna, sem er í takt við rannsóknir Curhan og félaga (2006, 2009, 2010).

Skortur á færni í íslensku, hvort sem hann er raunverulegur eða ekki, dregur úr trú á eigin getu og leiðir til þess að viðmælendum okkar finnst þeir hafa takmarkaða starfsmöguleika sem veldur því að þeir upplifa neikvætt viðhorf eða jafnvel fordóma og takmarkað aðgengi að íslensku tengslaneti og þeim félagsauði sem því gæti fylgt. Þessar niðurstöður kallast greinilega á við niðurstöður Kristínar Erlu Harðardóttur og félaga (2007) og niðurstöður Unnar Dísar Skaptadóttur og Helgu Ólafsdóttur (2010). Starfsmaður í þessari stöðu er síður líklegur til að reyna að koma sér á framfæri og semja við vinnuveitanda sinn um betra starf eða kjör (Kim og Fragale, 2005; Magee, Galinsky og Gruenfeld, 2007; Reif og Brodbeck, 2014; Volkema og Fleck, 2012).

Að finnast þeir rekast á vegg og vera útilokaðir frá samskiptum á vinnustaðnum tengist að mörgu leyti tungumálaörðugleikum – sem geta verið bæði orsök og afleiðing. Þessi upplifun af útilokun þýðir að þeim finnst þeir vera minna metnir og samningsstaða þeirra veikari. Tengslanet og sambönd skipta miklu máli á íslenskum vinnumarkaði og skorturinn á tengslaneti getur þýtt að starfsmaður missir af mikilvægum tækifærum, upplýsingum sem nýtast í starfi eða upplýsingum um aðra möguleika og önnur störf (Smith, 2000). Upplifun viðmælendanna var að íslenskir vinnuveitendur litu á tengslanetið sem hluta af framlagi starfsmannsins, sem ákveðna auðlind, og að það að hafa ekki aðgang að þessari auðlind geri þau verðminni starfsmenn og dragi þannig úr valdi þeirra við samningaborðið gagnvart vinnuveitandanum.

Upplifunin að það sé smánarblettur að vera útlendingur, líkt og kristallast í því að viðmælendur nota „helvítis útlendingur“ en ekki bara „útlendingur“, er merki um að þau

upplifi sig sem lægra setta en meirihlutinn í þjóðfélaginu. Þeir finna fyrir neikvæðu viðhorfi, að þau séu ekki fullgildir meðlimir í tengslanetinu og að framlag þeirra og menntun sé vanmetin, líkt og fram kemur í rannsóknum á innflytjendum í Svíþjóð (Salmonsson og Mella, 2013) og Kanada (Van Ngo og Este, 2006). Þetta bæði veikir stöðu þeirra og dregur úr valdi í samningum og samskiptum við vinnuveitendur.

Viðmælendurnir upplifðu að þurfa sífellt að sanna sig í starfi og að með því væri vinnuveitandinn að gera lítið úr framlagi starfsmannsins, vantroysta honum og gefa í skyn að hann hefði hvorki yfir mikilvægum auðlindum að ráða né að möguleikar hans á öðrum störfum væru góðir. Í þessu felst oft vanmat á erlendum prófgráðum eða reynslu erlendis frá (Salmonsson og Mella, 2013) og þar með eru bæði staða og völd starfsmannsins veikari.

Að gera þannig lítið úr réttindum, reynslu og færni innflytjenda getur haft áhrif á það vald og stöðu sem þeim finnst þeir hafa. Þessar niðurstöður eru í takt við rannsóknir Salmonsson og Mella (2013) á innflytjendum sem störfuðu sem læknar í Svíþjóð en þær sýndu fram á að innflytjendur voru oft jaðarsettir hvað þetta varðar og þeir þurftu að vinna meira og hafa meira fyrir því að fá framgang í starfi. Viðmælendum okkar fannst íslensku vinnuveitendurnir vanmeta það sem þeir hafa upp á bjóða og þar með veikja stöðu þeirra. Þetta styður við rannsóknir Wolfe og McGinn þar sem kom fram að skynjað valdaójafnvægi getur leitt til tapaðra tækifæra til að skapa verðmæti (2005). Ennfremur kom fram að viðmælendur okkar upplifðu að virðingin sé minni gagnvart erlendum prófgráðum heldur en íslenskum og að ekki sé tekið mark á þeim, sem síðan veikir samningsstöðu þeirra.

Krafan um þakkarskuld sendir sterk skilaboð um að starfsmaðurinn sé í veikri stöðu; hann upplifir að gert sé lítið úr framlagi hans, þekkingu, reynslu eða menntun. Þetta viðhorf véfengir auk þess valdið sem felst í öðrum möguleikum þar sem gefið er í skyn að núverandi starf sé betra en starfsmaðurinn á í raun skilið og að hann myndi aldrei finna annað jafngott, hvað þá betra.

Lokaorð

Niðurstöður rannsóknarinnar eru í takt við niðurstöður fyrri rannsókna en tengja á áhrifamikinn hátt saman mikilvægi tungumálsins, félagsauðsins og framkomunnar við samningaborðið þegar kemur að því að tryggja hagsmuni bæði starfsfólks og vinnuveitenda. Þar af leiðandi styður þessi rannsókn ekki einungis fyrri rannsóknir á samskonar hóp heldur varpar hún einnig ljósi á hvernig það er í raun og veru fyrir þessa háskólamenntuðum einstaklinga að starfa á íslenskum vinnumarkaði.

Fram hefur komið að þörf atvinnulífsins fyrir starfsmenn með sérþekkingu hefur aukist gríðarlega og áherslan á háskólamenntun að sama skapi. Háskólamenntaðir innflytjendur verða því mikilvæg auðlind í náinni framtíð á íslenskum vinnumarkaði vegna nýrrar þekkingar og reynslu, og aukinnar víðsýni sem þeir koma með, en niðurstöður þessarar rannsóknar benda til að þessi auðlind sé vannýtt og að ekki sé hlúð að henni sem skyldi. Til að geta nýtt sér þessar mikilvægu auðlindir og byggja upp félagsauð þurfa bæði stjórnendur og starfsfólk á íslenskum vinnumarkaði að taka þátt í að brjóta niður þann vegg sem oft aðskilur innflytjendur frá samfélaginu. Að nýta tækifæri til samninga, þar sem nálgunin er að skapa verðmæti með samskiptum og umræðum um hagsmuni allra aðila, er mikilvægt skref í þessu ferli.

Takmörkun þessarar rannsóknar er að hún varpar ljósi á upplifun á aðeins 12 innflytjenda frá ýmsum löndum í Evrópu á samningsstöðu og samskipti við yfirmenn og samstarfsfólk. Þar sem aðeins er um 12 einstaklinga að ræða er ekki á neinn hátt hægt né verið að alhæfa eða halda því fram að annar hópur háskólamenntaðra innflytjenda frá ýmsum

löndum í Evrópu hafi nákvæmlega sömu reynslu og upplifun viðmælendur okkar í þessari rannsókn. Mikilvægt er að skoða fleiri hópa og ekki síður fleiri aðila sem koma að þessum samskiptum til að öðlast frekari skilning á upplifun háskólamenntaðra innflytjenda á íslenskum vinnumarkaði. Jafnframt er þörf á að skoða upplifun stjórnenda af því að hafa mannaforráð yfir innflytjendum með háskólamenntun. Einnig væri áhugavert að skyggjast inn í upplifun háskólamenntaðra frá löndum utan Evrópu.

Heimildaskrá

- Aleksandra Chlipala og Sólborg Jónsdóttir. (2014). Greining á starfsmenntun pólskra atvinnuleitenda. *Gátt, ársrit um fullorðinsfræðslu og starfsmenntun*, 32-36. Reykjavík: Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.
- Andrews, R. (2010). Organizational social capital, structure and performance. *Human Relations*, 63(5), 583-608.
- Anna Hrefna Ingimundardóttir. (2015). *Á fullu stími – vörumst skerir; efnahagshorfur 2015-2018*. Reykjavík: Arion Banki. Sótt af: <https://www.arionbanki.is/library/Skrar/Netpostur/Greiningardeild/Tenglar/%C3%81%20fullu%20st%C3%ADmi.pdf>
- Anna Wojtyńska. (2011). From shortage of labour to shortage of jobs: Polish unemployed migrants in Iceland. Í Ása Guðný Ásgeirsdóttir, Helga Björnsdóttir og Helga Ólafs (ritstj.), *Þjóðarspejillinn. Rannsóknir í félagsvísindum XII: Félags- og mannvísindadeild* (bls. 46-56). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Babcock, L., og Laschever, S. (2009). *Women don't ask: Negotiation and the gender divide*. Princeton: Princeton University Press.
- Barak, M. E. M., og Levin, A. (2002). Outside of the corporate mainstream and excluded from the work community: A study of diversity, job satisfaction and well-being. *Community, Work & Family*, 5(2), 133-157.
- Bauder, H. (2003). "Brain abuse", or the devaluation of immigrant labour in Canada. *Antipode*, 35(4), 699-717.
- Behtoui, A., og Neergaard, A. (2012). Social capital, status and income attainment in the workplace. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 32(1/2), 42-55.
- Berggren, C. (2013). The influence of gender, social class and national background on education and work career. *Nordic Journal of Migration Research*, 3(3), 135-144.
- Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. Í J. Richardson (ritstj.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (bls. 241-258). Santa Barbara: Greenwood Press.
- Bowles, H. R., Babcock, L., og Lai, L. (2007). Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103, 84-103.
- Bowles, H. R., Babcock, L., og McGinn, K. L. (2005). Constraints and triggers: situational mechanics of gender in negotiation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(6), 951.
- Brett, J. M. (2001). *Negotiating globally: How to negotiate deals, resolve disputes, and make decisions across cultural boundaries*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Burt, R. S. (1997). The contingent value of social capital. *Administrative Science Quarterly*, 42, 339-365.
- Chiswick, B. R., og Miller, P. W. (2009). The international transferability of immigrants' human capital. *Economics of Education Review*, 28(2), 162-169.

- Curhan, J. R., Elfenbein, H. A., og Eisenkraft, N. (2010). The Objective Value of Subjective Value: A Multi-Round Negotiation Study. *Journal of Applied Social Psychology, 40*(3), 690-709.
- Curhan, J. R., Elfenbein, H. A., og Kilduff, G. J. (2009). Getting off on the right foot: subjective value versus economic value in predicting longitudinal job outcomes from job offer negotiations. *Journal of Applied Psychology, 94*(2), 524.
- Curhan, J. R., Elfenbein, H. A., og Xu, H. (2006). What do people value when they negotiate? Mapping the domain of subjective value in negotiation. *Journal of personality and social psychology, 91*(3), 493.
- Elsa Arnardóttir og Rúnar Helgi Haraldsson. (2014). *Origin and multiple discrimination*. Ísafjörður: Fjölmenningarsetur.
- Eva Heiða Önnudóttir. (2009). Viðhorf Íslendinga til innflytjenda á Íslandi. *Bifröst Journal of Social Science, 3*, 67-95.
- Fisher, R., og Ury, W. (1981). *Getting to yes*. Boston: Houghton Mifflin.
- Fossland, T. M. (2012). Highly skilled migration in the urban Arctic: a Norwegian case study on skilled migrant labour market integration. *Polar Record, 48*(03), 254-258.
- Fragale, A. R., Overbeck, J. R., og Neale, M. A. (2011). Resources versus respect: Social judgments based on targets' power and status positions. *Journal of Experimental Social Psychology, 47*(4), 767-775.
- Friberg, J. H., Arnholtz, J., Eldring, L., Hansen, N. W., og Thorarins, F. (2014). Nordic labour market institutions and new migrant workers: Polish migrants in Oslo, Copenhagen and Reykjavik. *European Journal of Industrial Relations, 20*(1), 37-53.
- Gerhart, B., og Rynes, S. (1991). Determinants and consequences of salary negotiations by male and female MBA graduates. *Journal of Applied Psychology, 76*(2), 256.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, Ásta Snorradóttir og Hjördís Sigursteinsdóttir. (2014). Vinnufyrirkomulag og líðan í kjölfar kreppu: Yfirlitsgrein. *Íslenska þjóðfélagið, 5*(2), 39-55.
- Guðrún Pétursdóttir. (2013). Birtingarmyndir dulinna fordóma og mismunun í garð innflytjenda á Íslandi. *Íslenska þjóðfélagið, 4*, 27-38.
- Hagtiðindi. (2016). Mannfjöldapróun 2015. Reykjavík: Hagstofa Íslands. Sótt af: https://hagstofa.is/media/49889/hag_160621b.pdf
- Hallfríður Þórarinsdóttir, Sólveig H. Georgsdóttir og Berglind L. Hafsteinsdóttir. (2009). *Staða innflytjenda á erfiðleikatímum – raddir og viðhorf*. Reykjavík: MIRRA – Miðstöð InnflytjendaRannsóknna ReykjavíkurAkademíunni.
- Helga Ólafs og Małgorzata Zielińska. (2010). “I Started to Feel Worse When I Understood More“: Polish Immigrants and the Icelandic Media. Í Gunnar Þór Jóhannesson og Helga Björnsdóttir (ritstj.) *Þjóðarspegillinn, Rannsóknir í Félagsvísindum XI*, (bls. 76–85). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Hogue, M., Yoder, J. D., og Singleton, S. B. (2007). The gender wage gap: An explanation of men's elevated wage entitlement. *Sex Roles, 56*(9-10), 573-579.
- Kim, P. H., og Fragale, A. R. (2005). Choosing the path to bargaining power: an empirical comparison of BATNAs and contributions in negotiation. *Journal of Applied Psychology, 90*(2), 373.
- Kolb, D. M., og Porter, J. L. (2015). *Negotiating at work: Turn small wins into big gains*. San Francisco: John Wiley & Sons.
- Kong, D. T., Dirks, K., og Ferrin, D. (2013). Interpersonal trust within negotiations: Meta-analytic evidence, critical contingencies, and directions for future research. *Academy of*

- Management Journal*, 57(5), 1235-1255.
- Kristín Erla Harðardóttir, Kristín Loftsdóttir og Unnur Dís Skaptadóttir. (2007). Innflytjendur: viðurkenning og virðing í íslensku samhengi. Í Gunnar Þór Jóhannesson (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum VIII* (bls. 449-459). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Lanigan, R. L. (1988). *Phenomenology of communication*. Pittsburgh, PA: Duquesne University Press.
- Lee, R. (2009). Social capital and business and management: Setting a research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 11(3), 247-273.
- Magee, J. C., og Galinsky, A. D. (2008). Social Hierarchy: The Self-Reinforcing Nature of Power and Status. *The Academy of Management Annals*, 2(1), 351-398.
- Magee, J. C., Galinsky, A. D., og Gruenfeld, D. H. (2007). Power, propensity to negotiate, and moving first in competitive interactions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33(2), 200-212.
- Marozzi, M. (2015). Construction, robustness assessment and application of an index of perceived level of socio-economic threat from immigrants: A study of 47 European countries and regions. *Social Indicators Research*, 128 (1), 1-25.
- Martin, J. N., og Nakayama, Th. K. (2010). *Intercultural communication in contexts*. New York, NY: McGraw-Hill
- Martinez, J. M. (2000). *Phenomenology of Chicana experience and identity: Communication and transformation in praxis*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield.
- Mattoo, A., Neagu, I. C., og Özden, Ç. (2008). Brain waste? Educated immigrants in the US labor market. *Journal of Development Economics*, 87(2), 255-269.
- Miles, E. W., og Clenney, E. F. (2010). Gender differences in negotiation: A status characteristics theory view. *Negotiation and Conflict Management Research*, 3(2), 130-144.
- Nelson, J. L. (1989). Phenomenology as feminist methodology: Explicating Interviews. Í K. Carter og C. Spitzack (ritstj.), *Doing Research on Women's Communication: Perspectives on Theory and Method* (bls. 221-241). Norwood, NJ: Ablex Publishing Corporation.
- Nielsen, C. P. (2011). Immigrant over-education: evidence from Denmark. *Journal of Population Economics*, 24(2), 499-520.
- Orbe, M. P. (1998). *Constructing co-cultural theory: An explication of culture, power, and communication*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Portes, A. (2014). Downsides of social capital. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(52), 18407-18408.
- Reif, J. A., og Brodbeck, F. C. (2014). Initiation of negotiation and its role in negotiation research. Foundations of a theoretical model. *Organizational Psychology Review*, 4(4), 363-381.
- Salmonsson, L., og Mella, O. (2013). Cultural demands on skilled immigrants, a devaluation of human capital. *Nordic Journal of Migration Research*, 3(1), 3-9.
- Sebenius, J. K. (1992). Negotiation analysis: A characterization and review. *Management Science*, 38(1), 18-38.
- Seidel, M. D. L., Polzer, J. T., og Stewart, K. J. (2000). Friends in high places: The effects of social networks on discrimination in salary negotiations. *Administrative Science Quarterly*, 45(1), 1-24.
- Sigríður Halldórsdóttir. (2003). Vancouver-skólinn í fyrirbærafræði. Í Sigríður Halldórsdóttir

- og Kristján Kristjánsson (ritstjórar), *Handbók í aðferðafræði og rannsóknum í heilbrigðisvísindum* (bls. 249-262). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Small, D. A., Gelfand, M., Babcock, L., og Gettman, H. (2007). Who goes to the bargaining table? The influence of gender and framing on the initiation of negotiation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(4), 600.
- Smith, S. S. (2000). Mobilizing social resources: Race, ethnic, and gender differences in social capital and persisting wage inequalities. *The Sociological Quarterly*, 41(4), 509-537.
- Thompson, L. L. (1991). Information exchange in negotiation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 27(2), 161-179.
- Thompson, L. L., og Hastie, R. (1990). Social perception in negotiation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 47(1), 98-123.
- Unnur Dís Skaptadóttir. (2015). What happened to the migrant workers? Í E. P. Durrenberger og G. Pálsson (ritstj.), *Gambling debt. Iceland's rise and fall in the global economy* (bls. 175-186). Boulder: University Press of Colorado.
- Unnur Dís Skaptadóttir og Helga Ólafsdóttir. (2010). Komið til móts við fjölbreytileika: fullorðinsfræðsla fyrir innflytjendur og samþætting. *Ráðstefnurit Netlu – Menntakvika 2010*. Reykjavík: Menntavísindasvið Háskóla Íslands.
- Vala Jónsdóttir, Kristín Erla Harðardóttir, og Ragna Benedikta Garðarsdóttir. (2009). *Innflytjendur á Íslandi: Viðhorfskönnun*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Van Ngo, H., og Este, D. (2006). Professional re-entry for foreign-trained immigrants. *Journal of International Migration and Integration/Revue de l'integration et de la migration internationale*, 7(1), 27-50.
- Volkema, R. J., og Fleck, D. (2012). Understanding propensity to initiate negotiations: An examination of the effects of culture and personality. *International Journal of Conflict Management*, 23(3), 266-289.

Um höfunda

Þóra Christiansen er aðjunkt við viðskiptafræðideild Háskóla Íslands. Hún lauk meistara-gráðu í samskiptum frá Emerson College í Boston 1990. Rannsóknaráherslur Þóru eru samningafærni, hvatar í samningum og kynjamunur, menningarmunur og samskipti á íslenskum vinnumarkaði

Erla S. Kristjánsdóttir er lektor við viðskiptafræðideild Háskóla Íslands. Erla er með meistaragráðu í samskiptum frá University of West Florida og doktorsgráðu í alþjóða-samskiptum frá Arizona State University. Meginrannsóknaráherslur Erlu eru alþjóða-samskipti, menningaraðlögun, fjölmening og innflytjendur. Hún hefur meðal annars rannsakað alþjóðasamskipti milli stjórnenda og starfsmanna, samskipti háskólafélks, aðlögun flóttafólks í Bandaríkjunum og á Íslandi, og samskipti og aðlögun innflytjenda að íslenskum vinnumarkaði.