



BA ritgerð
Félagsráðgjöf

Staða innflytjenda á íslenskum vinnumarkaði

Petra Ingvarsdóttir

Guðbjörg Ottósdóttir
Júní 2019



HÁSKÓLI ÍSLANDS
FÉLAGSVÍSINDASVIÐ
FÉLAGSRÁÐGJAFARDEILD

Staða innflytjenda á íslenskum vinnumarkaði

Petra Ingvarsdóttir

061081-4889

Lokaverkefni til BA-gráðu í félagsráðgjöf

Leiðbeinandi: Guðbjörg Ottósdóttir

Stærð ritgerðar í ECTS einingum: 12 einingar

Félagsráðgjafardeild

Félagsvísindasvið Háskóla Íslands

Júní 2019

Staða innflytjenda á íslenskum vinnumarkaði

Ritgerð þessi er lokaverkefni til BA gráðu í félagsráðgjöf
og er óheimilt að afrita ritgerðina á nokkurn hátt nema með leyfi rétthafa.
© Petra Ingvarsdóttir, 2019

Reykjavík, Ísland, 2019

Útdráttur

Viðfangsefni þessarar heimildaritgerðar eru innflytjendur á íslenskum vinnumarkaði. Til að kanna stöðu þeirra innan hans verða meðal annars skoðaðar fjöldataölur um innflytjendur á íslenskum vinnumarkaði ásamt því hversu stór hluti innflytjenda á Íslandi er atvinnulaus. Skoðað verður hvort að innflytjendur fái menntun sína metna héraendis, við hvernig störf þeir vinni helst og hvort þeir verði fyrir fordómum á vinnumarkaðnum. Einnig verður fjallað um réttindi þeirra og þjónustu við þá sem tengd er vinnumarkaði. Síðast en ekki síst verður vinna félagsráðgjafa með innflytjendum skoðuð þar sem meðal annars verður tekið fyrir mikilvægi atvinnuþátttöku og félagslegrar virkni og vistfræðikenning Bronfenbrenner skoðuð en í henni er lögð áhersla á samspil einstaklings og umhverfis hans. Rannsóknarspurningarnar eru: Hver er staða innflytjenda á íslenskum vinnumarkaði? og Hver er aðkoma félagsráðgjafa að vinnumálum innflytjenda? Helstu niðurstöður ritgerðarinnar gefa til kynna að víða er pottur brotinn í innflytjendamálum þar sem meðal annars stór hluti innflytjenda hér á landi verður á einhvern hátt fyrir barðinu á fordómum eða mismunun á vinnumarkaði. Innflytjendur á íslenskum vinnumarkaði vinna í flestum tilfellum láglounastörf sem þeir fá alla jafna minna borgað fyrir en Íslendingar og þeir eru meðal þeirra sem í hvað mestri hættu eiga á að vera svindlað á af vinnuveitendum. Héraendis hefur lítið verið skrifað um vinnu félagsráðgjafa með innflytjendum og það er því eitthvað sem þörf er á að rannsaka frekar.

Formáli

Heimildaritgerð þessi er 12 eininga lokaritgerð til BA prófs í félagsráðgjöf við Háskóla Íslands. Leiðbeinandi er Dr.Guðbjörg Ottósdóttir og er ég henni þakklát fyrir veitta aðstoð. Einnig er ég þakklát öðrum kennurum og samnemendum mínum fyrir síðustu þrjú ár, þau hafa verið krefjandi en á sama tíma skemmtileg. Þakklátust er ég þó fjölskyldu minni, eiginmanni mínum og tveimur börnum, fyrir skilninginn og hvatninguna í gegnum þetta allt. Upphaflega fór ég aftur í nám til að sýna börnunum mínum að ekkert er ómögulegt og vera þeim þannig góð fyrirmynd og hvatning til frekara náms í framtíðinni sem ég vona að hafi tekist hjá mér.

Efnisyfirlit

Útdráttur.....	5
Formáli.....	6
Efnisyfirlit.....	7
1 Inngangur.....	8
2 Alþjóðlegir fólksflutningar.....	10
2.1 Ástæður fólksflutninga á milli landa.....	10
2.2 Fólksflutningar til Íslands síðustu ár.....	11
3 Innflytjendur á vinnumarkaðnum.....	13
3.1 Staða og fjöldi innflytjenda á íslenskum vinnumarkaði.....	13
3.2 Menntun og sérfræðipækking á meðal innflytjenda.....	15
3.3 Fordómar og mismunun á vinnumarkaði.....	18
3.4 Mikilvægi tungumálsins.....	20
3.5 Atvinnuleysi og húsnæðisvandi á meðal innflytjenda.....	22
4 Réttindi og þjónusta.....	26
4.1 Innflytjendalöggjöfin á Íslandi.....	26
4.2 Brot á réttindum innflytjenda.....	27
4.3 Mikilvægi þess að innflytjendum séu tryggð réttindi sín.....	27
4.4 Þjónusta við innflytjendur.....	28
4.5 Starfsmannaleigur.....	29
5 Vinna félagsráðgjafa með innflytjendum.....	32
5.1 Mansal á Íslandi og aðkoma félagsráðgjafa.....	32
5.2 Gildi vistfræðikenningarinnar í vinnu félagsráðgjafa.....	34
5.3 Gildi menningarnæmi í vinnu félagsráðgjafa.....	35
5.4 Mikilvægi félagslegrar virkni og atvinnuþátttöku.....	36
5.5 Valdefling í vinnu félagsráðgjafa.....	38
6 Umræður og lokaorð.....	40
Heimildaskrá.....	42

1 Inngangur

Síðastliðin ár hefur fjöldi innflytjenda á íslenskum vinnumarkaði stóraukist við skiptar skoðanir heimamanna. Á meðan sumir telja í auknum mæli ekkert rými fyrir innflytjendur á Íslandi og í íslensku atvinnulífi eru aðrir sem að skilja að það er einmitt vegna aðkomu erlends vinnuafls sem að sá efnahagslegi uppgangur sem hefur átt sér stað hérlandis á síðustu árum hefur verið jafn mikill og raun ber vitni. Ástæður fólksflutninga á milli landa eru mismunandi en oftast en ekki eru þær vegna fátæktar eða atvinnuleysis og fólk flytur þannig í leit að betri lífskjörum fyrir sig og sína (Unnur Dís Skaptadóttir, 2010). Á síðari árum eru samgöngur orðnar auðveldari, ódýrari og fljótlegri sem gerir búferlaflutninga á milli landa aðgengilegri en áður var auk þess sem að nútíma tækni gerir fólki kleyft að halda góðum samskiptum sín á milli þrátt fyrir að oft séu langar vegalengdir þeirra á milli. Þrátt fyrir að sumir virðist telja að innflytjendur séu fjárhagslegur baggi á ríkinu er áætlað að þeir stuðli árlega að um tveim trilljónum bandaríkjadala til hagkerfis þeirra landa sem þeir búa í (Congress, 2016) og á því sést best hversu mikið innflytjendur leggja í raun og veru til þeirra landa sem þeir flytjast til.

Tilgangur þessarar heimildaritgerðar er að kanna málefni innflytjenda á íslenskum vinnumarkaði með það að markmiðið að varpa ljósi á stöðu þeirra innan hans. Rannsóknarspurningarnar eru eftirfarandi: Hver er staða innflytjenda á íslenskum vinnumarkaði? og Hver er aðkoma félagsráðgjafa að vinnumálum innflytjenda? Leitast verður við að svara þeim með því að skoða umfjöllun um stöðu innflytjenda á vinnumarkaðnum eins og hún birtist í ritrýndum greinum, bókaköflum, rannsóknarskýrslum, lögum og reglugerðum. Í þeim tilgangi verður bæði erlent og íslenskt efni skoðað.

Ritgerðin skiptist í sex kafla en á eftir Inngangi kemur kafli um fólksflutninga á milli landa, bæði almennt og til Íslands þar sem meðal annars ástæður búferlaflutninga verða teknar fyrir. Þriðji kafli ber heitið Innflytjendur á vinnumarkaðnum, þar verða til að mynda fjöldatölur um innflytjendur á íslenskum vinnumarkaði teknar saman og fjallað um þá fordóma sem innflytjendur verða fyrir ásamt atvinnuleysi og húsnæðisvanda á meðal þeirra. Kafli fjögur snýr að þeim réttindum og þjónustu sem viðkoma innflytjendum á Íslandi, innflytjendalöggjöfin er þar á meðal ásamt umfjöllun um mikilvægi þess að innflytjendum séu tryggð réttindi sín. Í kafla fimm verður vinna félagsráðgjafa með

innflytjendum skoðuð. Í því samhengi verður meðal annars fjallað um vistfræðikenningu Bronfenbrenner en hún leggur áherslu á samspil einstaklings og umhverfis. Auk þess verður sagt frá menningarnæmi og valdeflingu í vinnu félagsráðgjafa. Að lokum koma svo Umræður og lokaorð þar sem niðurstöður ritgerðarinnar verða teknar saman og ályktað um þær.

2 Alþjóðlegir fólksflutningar

2.1 Ástæður fólksflutninga á milli landa

Í dag eru yfir 258 milljónir einstaklinga um heim allan sem að búa utan heimalands síns og af ýmsum ástæðum er talið er að þessi tala muni fara vaxandi á komandi árum. Þetta eru til að mynda ástæður eins og íbúafjölgun, fátækt, viðskipti, aukið ójafnvægi og loftlagsbreytingar. Fólksflutningum fylgir gríðalegur ávinningur og tækifæri, bæði fyrir innflytjendann og heimaland hans sem og fyrir móttökulandið. Hinsvegar geta fólksflutningar einnig valdið verulegum áskorunum sé eftirlit með þeim ekki nægjanlegt. Þessar áskoranar fela meðal annars í sér hugsanleg félagsleg vandamál komi of mikill fjöldi innflytjenda óvænt til landsins á svipuðum tíma (Refugees and Migrants, e.d.). Af þessum um það bil 258 milljónum einstaklinga er talið að um 150 milljónir séu einstaklingar sem að starfa utan heimalands síns, þar af voru árið 2013 tæp 66% karlar og rúm 44% konur. Á heimsmælikvarða eru innflytjendur sem að starfa utan heimalands um 4,4% alls vinnuafls og er um það bil helmingur þeirra starfandi innan Evrópu eða Norður Ameríku (Internation Labour Organization, 2015).

Á bakvið fólksflutninga liggja ýmsir áhrifavaldar en í stuttu máli má segja að helsta ástæða fólksflutninga, bæði á milli landa og landssvæða, sé óstöðugleiki og ójöfnuður í samfélögum. Á meðan einhverjir eru að flýja erfiðar aðstæður eru aðrir sem flytjast búferlum í leit að betra lífi en þeim býðst í heimalandinu. Eins og sjá mér hér að ofan geta ástæður fólksflutninga verið margvíslegar og oft á tíðum flóknar, þær geta bæði verið af fúsum og frjálsum vilja en einnig þvingaðar (Sigríður Elín Þórðardóttir, 2011).

Þegar fólk flyst á milli landa gerist það oft í fleiru en einu skrefi. Það byrjar oft með því að einn fjölskyldumeðlimur flytur í annað land vegna atvinnumöguleika án þess jafnvel að ætla sér að setjast að í viðkomandi landi. Sumir snúa fljótt aftur en aðrir stoppa lengur og síðar flytja jafnvel ættingar til þeirra og setjast þar að (Ólöf Garðarsdóttir og Þóroddur Bjarnason, 2010).

Þegar kemur að ástæðum fólksflutninga til Íslands hafa langflestir þeirra innflytjenda sem hingað hafa komið til að vinna hafa gert það til að bæta bæði lífsskilyrði sín og fjölskyldu sinnar í heimalandinu (Unnur Dís Skaptadóttir og Helga Ólafsdóttir, 2010). Þrátt fyrir að fólk hafi komið hingað til lands vegna vinnu var hluti þeirra samt sem áður í vinnu í sínu heimalandi fyrir komuna til Íslands, því má segja að leitin að betra lífi og bættum kjörum hafi í flestum tilfellum verið aðalástæða flutninganna hingað til lands en ekki atvinnuleysi í sjálfu sér (Unnur Dís Skaptadóttir, 2010).

2.2 Fólksflutningar til Íslands síðustu ár

Hnattvæðing hefur valdið því að búferlaflutningar á milli landa hafa stóraukist síðustu ár og er straumur innflytjenda hingað til lands hluti af því ferli. Flutningar erlendra ríkisborgara til Íslands í þeim mæli sem við þekkjum í dag hófust þó síðar en víða í nágrannalöndunum (Hallfríður Þórarinsdóttir, Sólveig H. Georgsdóttir og Berglind L. Hafsteinsdóttir, 2009). Á síðustu tuttugu árum eða svo hafa fólks flutningar til Íslands vegna vinnu stóraukist (Kristín Loftsdóttir, Margrét Sigrún Sigurðardóttir og Kári Kristinsson, 2016). Í efnahagsþenslunni sem átti sér stað á fyrsta áratug þessarar aldar voru innflytjendur mikilvægur hluti af þeim uppgangi sem átti sér stað á þeim tíma (Unnur Dís Skaptadóttir, 2010). Á þessum tíma flutti mikill fjöldi fólks til Íslands í leit að atvinnutækifærum og unnu þeir einstaklingar þá helst í láglaunastörfum sem að íslendingar vildu ekki lengur. Launin voru vissulega lág en með yfirvinnu og vaxandi gildi íslensku krónunar gátu þau unnið sér inn töluvert hærra laun en í heimalandinu (Unnur Dís Skaptadóttir, 2015).

Síðustu ár hefur eftirspurn eftir vinnuafli svo stóraukist aftur eftir lægð í kjölfar efnahagshrunsins 2008 og er eftirspurnin mun meiri en sú náttúrulega fjölgun sem á sér stað í íslensku atvinnulífi. Þessu hefur að einhverju leyti verið mætt með aukinni atvinnuþátttöku heimamanna og þar af leiðandi fækkun atvinnulausra en þó að mestu leyti með innflytjendum sem hingað flytja til að vinna (Vinnumálastofnun, 2018).

Fyrir síðustu aldamót voru innflytjendur héraendis mestmegnis frá hinum Norðurlöndunum eða öðrum löndum í Vestur Evrópu (Kristín Loftsdóttir o.fl., 2016). Það breyttist hinsvegar töluvert þegar Ísland gekk í Evrópska efnahagssvæðið árið 1994 og gerðist þar með hluti af sameiginlegum vinnumarkaði meginlands Evrópu. Það markaði viss tímamót því að við það varð aðgengi að íslenskum vinnumarkaði mun auðveldara fyrir erlenda einstaklinga en áður hafði verið. Árið 2001 gerðist Ísland svo hluti af Schengen samstarfinu en innan þess er aðaláherslan lögð á ytri landamæri svæðisins í stað þeirra innri og þannig varð auðveldra fyrir einstaklinga frá öðrum löndum innan þess svæðis að koma til Íslands til þess að stunda atvinnu. Á sama tíma varð það hinsvegar erfiðara að sækja vinnu til Íslands fyrir þegna þeirra landa sem ekki voru hluti af þessu samstarfi, til að mynda landa utan Evrópu (Unnur Dís Skaptadóttir, Guðný Björk Eydal og Hilma H. Sigurðardóttir, 2012). Síðan gerist það árið 2004 að lönd Austur Evrópu fengu inngöngu í Evrópusambandið. Á þeim tíma var mikið atvinnuleysi í mörgum þeirra landa en á sama tíma var uppbygging hér á landi mikil og þar af

leiðanda vaxandi þörf fyrir vinnuafl sem að gerði það að verkum að hingað kom töluverður fjöldi einstaklinga frá löndum Austur Evrópu í leit að atvinnutækifærum (Unnur Dís Skaptadóttir, 2015). Í dag eru innflytjendur á Íslandi mjög fjölbreyttur hópur einstaklinga frá yfir 170 upprunalöndum (Hallfríður Þórarinsdóttir o.fl., 2009).

3 Innflytjendur á vinnumarkaðnum

3.1 Staða og fjöldi innflytjenda á íslenskum vinnumarkaði

Víða um heim er staða innflytjenda á vinnumarkaði óviðunnandi. Árið 2006 mótmæltu til að mynda innflytjendur í Dubai, sem þá unnu við byggingu Burj Dubai, hæstu byggingu heims, aðstæðum sínum en þeir sögðu launin vera of lág, svefnaðstöðu sína slæma og vinnuaðstöðuna hættulega. Verst var hinsvegar að á tímum neituðu vinnuveitendur hreinlega að borga þeim laun og það þrátt fyrir að Dubai sé eitt auðugsta land heims. Skortur á réttindum starfsmanna, bann við stéttarfélögum og ótti við brottvísun neyða farandverkafólk oft á tíðum til að samþykkja óásættanlegar aðstæður (Castles, de Haas og Miller, 2014).

Hér á landi vinna innflytjendur oftast en ekki láglaunastörf og önnur störf sem að Íslendingar vilja ekki lengur. Þar að auki er vinnuframlag þeirra oft ekki metið til jafns á við vinnuframlag heimamanna sem að sést best í greinargerð sem Hagstofa Ísland gaf út árið 2019 í samvinnu við innflytjendaráð. Þar kemur fram að innflytjendur séu að meðaltali með um 8% lægri laun en Íslendingar fyrir sömu vinnu. Þessar niðurstöður eru fyrir árin 2008-2017 og á meðal þeirra þátta sem tekið var tillit til við gerð greinargerðarinnar eru kyn, aldur og menntun ásamt ýmsum starfstengdum þáttum. Í þeim störfum sem að innflytjendur vinna oftast var munurinn enn hærri en meðaltalið, til að mynda var launamunurinn 10% hjá ræstingarfólki og aðstoðarfólki í mötuneytum. Þá benda útreikningarnir einnig til þess að menntun innflytjenda sé ekki jafn mikils metin og menntun Íslendinga og á það bæði við um grunmenntun og háskólamenntun. Uppruni innflytjendanna er einn áhrifaþáttur þegar kemur að launamismunun en þeir sem eru fæddir á Norðurlöndunum eru oftast nær með hærri laun en innflytjendur frá öðrum löndum en að jafnaði eru þeir innflytjendur sem koma frá Asíu með lægstu launin. Jafnframt virðist það einnig skipta máli hversu lengi innflytjendurnir hafa dvalið á landinu en samkvæmt greiningu Hagstofunar hafa þeir sem hér hafa dvalið í sex til níu ár að jafnaði 2% hærri laun en þeir sem hafa verið hér í fimm ár eða minna (Hagstofa Íslands, 2019-b).

Það er einnig margt sem bendir til þess að erlent vinnuafl vinni almennt lengri vinnudaga en það íslenska en fáir samt sem áður, eins og áður sagði, að meðaltali lægri laun fyrir sömu vinnu. Þar að auki borga þeir oft hærri leigu og verða oftast fyrir réttindarbroti á vinnumarkaðnum. Einnig er hættara við að erlent vinnuafl sé jaðarsett á vinnumarkaðnum sem og samfélaginu öllu (Alþýðusamband Íslands, 2018).

Rannsóknir, bæði erlendis sem og hérlendis, hafa leitt í ljós að þeir sem hafa það hvað verst félags- og fjárhagslega í samfélaginu og sinna meðal annars ófaglærðum láglaunastörfum búa við versta heilsufarið. Þessar niðurstöður eiga frekar við hjá karlmönnum en konum (Hólmfríður K. Gunnarsdóttir, 2005). Þar sem að innflytjendur eru oft á tíðum hluti af þeim hópi sem að sinnir ófaglærðum láglaunastörfum ásamt því að eiga oft erfitt uppdráttar félagslega í nýju landi má gera ráð fyrir að þessar niðurstöður eigi að stóru leyti við um þann hóp.

Víða um heim eru innflytjendur stór hluti af vinnumarkaði hvers lands. Í Frakklandi, Hollandi og Bretlandi er einn af hverjum tíu íbúum af erlendum uppruna. Sú tala fer hækkandi á Írlandi og Spáni en þar er einn af hverjum átta innflytjandi, í Bandaríkjunum er talan einn á móti sjö og einn á móti hverjum fjórum í Ástralíu er fæddur í öðru landi (Papademitriou, Sumption og Sommerville, 2009).

Svipaða sögu er að segja af vinnumarkaðnum hérlendis en vegna fyrrnefndar efnahagspenslu og þar af leiðandi aukins vinnuframboðs á Íslandi hefur innflytjendum, eins og fram hefur komið, fjölgað hratt síðan um síðustu aldamót (Unnur Dís Skaptadóttir og Helga Ólafsdóttir, 2010). Árið 2017 var met ár þegar kemur að fólksflutningum til Íslands en þá fluttust samtals 14.929 einstaklingar til landsins. Það ár munaði um 8.240 einstaklinga á milli aðfluttra og brottfluttra, þar af var jákvæður flutningsjöfnuður erlendra ríkisborga 7.888 einstaklingar en hann hefur aldrei verið hærri. Eins og allt frá árinu 1996, að árinu 2004 undanskildu, voru innflytjendur frá Póllandi flestir eða 4.549 einstaklingar en þeir voru einnig fjölmennasti hópurinn sem að fluttist í burtu eða 1.315 einstaklingar (Hagstofa Íslands, 2018-a). Það ár voru einstaklingar á íslenskum vinnumarkaði alls 197.094 talsins og þar af voru 92.855 eða 47,1% konur og 104.239 eða 52,9% karlar. Af heildarfjöldanum voru innflytjendur 32.543 eða 16,5% allra þeirra sem starfandi voru (Hagstofan, 2018-c). Í byrjun árs 2018 voru samtals 43.763 innflytjendur hérlendis og gerir það 12,6% íbúafjöldans en til samanburðar voru innflytjendur heldur minna hlutfall íbúafjöldans árið 2012 eða 8%. Það er því ljóst að fjöldi innflytjenda fer vaxandi ár frá ári. Þá hefur annarrar kynslóðar innflytjendum einnig fjölgað um 388 einstaklinga á milli ára. Saman telja fyrsta og önnur kynslóð innflytjenda því 13,9% af íbúum landsins og sú tala hefur aldrei verið hærri (Hagstofa Íslands, 2018-b). Þegar kemur að fjölda útlendinga sem búsettir voru á Íslandi árið 2018 voru pólværjar lang flestir eða samtals 19.190 einstaklingar, næst á eftir þeim voru litháar sem voru 4.094 og því næst lettar sem voru

1.851 einstaklingar (Þjóðskrá Íslands, 2018). Á þessu má sjá að pólverjar eru lang stærsti hluti þeirra erlendu einstaklinga sem hingað koma til búsetu og vinnu og hafa verið það allt frá því að innflytjendum hérlendis fór að fjölga í kringum aldamótin síðustu.

Þegar fjöldi erlends vinnuafls fór að aukast eftir aldamótin fór mikið fyrir karlkyns innflytjendum á vinnualdri sem að hafði töluverð áhrif á aldursdreifingu og kynjahlutföll landsmanna (Ólög Garðarsdóttir og Þóroddur Bjarnason, 2010). Ein ástæða þess að meira fór fyrir karlkyns innflytjendum gæti verið sú að þeir eru hreyfanlegra vinnuafl og flytja oft á undan fjölskyldunni sem að kemur svo síðar sé ákveðið að setjast að til langs tíma (Vinnumálastofnun, 2018). Í dag eru konur þó í vaxandi mæli að flytjast búferlum vegna vinnu sem er jákvætt fyrir jafnrétti kynjanna, bæði í heimalandinu sem og móttökulandinu (International Labour Organization, 2015).

Þegar þensluskeiðið var hvað mest, á árunum 2005-2007, var flutningsjöfnuðurinn á Íslandi hærri en allsstaðar annarsstaðar í Evrópu og samfara því fór hlutfall innflytjenda hérlendis úr því að vera það lægsta upp í að vera það hæsta á Norðurlöndunum (Ólög Garðarsdóttir og Þóroddur Bjarnason, 2010). Í þessu samhengi ber að nefna skýrslu OECD um atvinnuþátttöku og atvinnuleysi í aðildarlöndum stofnunarinnar frá árinu 2016. Í henni kom fram að atvinnuþátttaka innflytjenda í aðildarlöndum er hvergi hærri en á Íslandi eða 84,2% (OECD, 2016).

Með vinnu sinni, til að mynda í fiskvinnslu, skapa innflytjendur verðmæti fyrir þjóðfélagið. Þeir, eins og aðrir sem hér starfa, greiða auk þess skatta til íslenskra yfirvalda sem notaðir eru til uppbyggingar á samfélaginu. Án aðkomu innflytjenda á íslenskan vinnumarkað hefði hagvöxturinn hérlendis ekki orðið jafn hraður og hann í raun var og því ljóst að þeir létu umtalsvert á þeirri spennu sem myndaðist í hagkerfinu í kjölfar stórfamkvæmda. Það leikur því ekki nokkur vafi á því að innflytjendur eru mikilvægur hluti af íslensku samfélagi og efnahagslífi (Eiríkur Bergmann, 2007).

3.2 Menntun og sérfræðipækking á meðal innflytjenda

Tíðni þess að menntun og færni innflytjenda sé nýtt og umbunuð á vinnumarkaði er stórt stefnumál í heiminum í dag. Í Kanada segja til að mynda sumir fræðimenn að ónýtt færni innflytjenda sé verulegt tap fyrir hagkerfi landsins. Þar í landi var því framkvæmd rannsókn til þess gerð að komast að því hvernig mannauður innflytjenda var verðlaunaður á kanadískum vinnumarkaði. Í henni kom fram að þeir innflytjendur sem afla sér menntunar í Kanada eru á

pari við heimamenn þegar kemur að atvinnnutækifærum og launum. Þeir innflytjendur sem hinsvegar mennta sig í heimalandinu fá menntun sína ekki jafn vel metna og laun þeirra eru yfirleitt lægri en heimamanna og þeirra sem afla sér menntunar í landinu (Ferrer og Riddell, 2008).

Aðrar rannsóknir erlendis frá hafa ítrekað sýnt fram á að innflytjendur sitji ekki við sama borð og ríkisborgarar móttökulandsins þegar atvinnumöguleikar eru annars vegar. Það á sérstaklega við um sérfræði störf þar sem að oftast er litið framhjá þekkingu og kunnáttu innflytjenda (Kristín Loftsdóttir, Margrét Sigrún Sigurðardóttir og Kári Kristinsson, 2016).

Niðurstöður könnunar sem framkvæmd var hér á landi árið 2009 gáfu til kynna að algengt sé á Íslandi að litið sé framhjá þeirri þekkingu og kunnáttu sem að innflytjendur búa yfir. Í henni kom fram að flestir þeirra sem voru í sérhæfðu starfi í sínu heimalandi voru í ósérhæfðu starfi hérlendis. Þá taldi um helmingur svarenda könnuninnar að menntun sín nýttist ekki í starfi sínu hérlendis. Þrátt fyrir að menntunin sé góð í heimalandinu er hún oft einhverra hluta vegna ekki álitin jafn góð í nýja landinu. Þar af leiðandi taka flestir þeirra sem flytja á milli landa í atvinnuskyni, og búa yfir menntun eða annarri sérfræði þekkingu og kunnáttu, svo til hvaða starfi sem er í upphafi með það fyrir augum að koma sér í betra starf þar sem menntun hans nýttist betur síðar meir. Þetta á við bæði hérlendis sem og erlendis (Kristín Loftsdóttir o.fl., 2016).

Í niðurstöðum rannsóknar sem að framkvæmd var fyrir InterCultural Island á árunum 2010 til 2011 kom fram að um það bil helmingur þeirra innflytjenda sem að tók þátt sinnir störfum hérlendis þar sem að menntun þeirra frá upprunalandinu nýttist þeim. Þar kom einnig fram að líklegra sé að innflytjendur séu í ósérhæfðum störfum hérlendis en í sínu upprunalandi. Stór hluti þeirra sem var í starfi tengdu menntun sinni var frá einhverju af Evrópuríkjunum eða 65%. Rannsóknin sýnir samt sem áður einnig fram á að flestir þeir sem reynt höfðu að fá menntun sína metna hér á landi tókst það án nokkurra vandræða. Hluti þeirra einstaklinga sem tók þátt höfðu ekki lagt í að reyna að fá menntun sína metna og var það þá vegna þeirra viðhorfa sem að þeim fannst vera til staðar gagnvart innflytjendum og menntun þeirra í þjóðfélaginu. Þessi sömu viðhorf virðast vera ástæða þess að stór hluti innflytjenda sækist ekki í að fá störf þar sem að þeir geta nýtt menntun sína hérlendis (Bjarney Friðriksdóttir og Guðrún Pétursdóttir, 2011).

Árið 2016 var önnur rannsókn framkvæmd héraendis með það að markmiði að kanna upplifun háskólamenntaðra innflytjenda af íslenskum vinnumarkaði. Tólf einstaklingar tóku þátt, níu konur og þrjú karlmenn. Þátttakendur voru á aldrinum 32 – 48 ára og allir höfðu þeir búið á Íslandi til nokkurra ára. Flestir þeirra sem tóku þátt höfðu fyrir umtalsverða starfsreynslu frá sínu heimalandi auk þess sem að nokkrir einstaklingar höfðu einnig starfsreynslu frá öðrum löndum eftir að hafa búið þar áður en þeir fluttust hingað til lands. Í niðurstöðum þessarar rannsóknar kom fram að þátttakendur upplifðu það að þeir stæðu ekki jafnfætis íslenskum samstarfsmönnum þeirra þegar kom að möguleikum í starfi. Það töldu þeir einna helst vera vegna skorts á kunnáttu sinni í íslensku sem að auk þess skerti möguleika þeirra á aðgengi að bæði félagsauði og tengslaneti innan vinnustaðarins (Þóra Christiansen og Erla S. Kristjánsdóttir, 2016).

Rannsóknir hafa sýnt fram á hversu mikilvægt það er að tileinka sér tungumálið til að ná fram sem bestu starfsöryggi. Það næst þó ekki eingöngu með því að fara á íslensku námskeið heldur er mikilvægt að vera hluti af íslensku tengslaneti sem síðan eykur einnig félagsauðinn. Allir þátttakendur fyrirnefndar rannsóknar voru sammála um það að lykkillinn af því að tilheyra íslensku samfélagi væri að kunna tungumálið. Þrátt fyrir að sumir þátttakendanna hafi sérstaklega verið ráðnir vegna sérfræðipækkingar höfðu samt sem áður ekki verið gerðar neinar ráðstafanir varðandi það að þeir töluðu ekki tungumálið og skildu þeir til að mynda oft ekki það sem fram fór á fundum (Þóra Christiansen og Erla S. Kristjánsdóttir, 2016).

Þáttakendum fannst þeim oft á tíðum ekki fá úhlutað verkefnum í samræmi við menntun sína og sérfræðipækkingu. Upplifun þátttakendanna var sú að það að vera útlendingur væri líkt og að vera annars flokks þegni og að menntun þeirra og vinnuframlag væru ekki metin sem skildi. Vegna skorts á tengslaneti og félagsauð reyndist það þáttakendum erfitt að fá ýmsar upplýsingar sem að þeir töldu sér nauðsynlegar sem að leiddi svo aftur til þess að þeim gekk erfiðlega að leita réttar síns og vissu í raun ekki hvert þeir gætu leitað með slík vandamál (Þóra Christiansen og Erla S. Kristjánsdóttir, 2016).

Það virtist einnig gegnum gangandi í þessari rannsókn að innflytjendurnir sem tóku þátt væru með lægri laun en íslenskir samstarfsfélagar þeirra, þrátt fyrir að þeir íslensku væru jafnvel bæði með minni menntun og reynslu en þeir. Þá fundu þeir fyrir vantrausti frá sínum yfirmönnum sem þeim fannst auk þess oft á tíðum gera lítið úr hæfni þeirra. Það olli þeim óöryggi og varð til þess að þeim fannst eins og þeir þyrfti stanslaust að vera að sanna sig í

starfi. Þátttakendur upplifðu einnig það viðhorf að þeir ættu sýna þakklæti fyrir það eitt að fá að vera hluti af íslensku atvinnulífi sem að gerir lítið úr þeim og þeirra vinnu á allan hátt, ekki síst menntun þeirra og sérfræðipækkingu. Þannig má segja að reynsla þeirra innflytjenda, sem voru þátttakendur í þessari rannsókn, af íslenskum vinnumarkaði sé lituð af mismunun og tungumálaörðuleikum ásamt þeirri tilfinningu að tilheyra ekki tengslaneti og félagsauð vinnustaðarins (Þóra Christiansen og Erla S. Kristjánsdóttir, 2016).

Eins og staðan er í dag má áætla að um það bil einn af hverjum tíu starfsmönnum hérlendis sé innflytjandi en því hefur verið spáð að fjöldi innflytjenda haldi áfram að aukast á komandi árum. Undanfarið hefur áherslan á menntun aukist í þjóðfélaginu og samhliða því hefur þörfin fyrir starfsfólk með sérþekkingu vaxið. Því má segja að innflytjendur með háskólamenntun gætu orðið verðmæt auðlind fyrir íslenskan vinnumarkað að því gefnu að þessir einstaklingar og menntun þeirra séu metin að verðleikum (Þóra Christiansen og Erla S. Kristjánsdóttir, 2016).

3.3 Fordómar og mismunun á vinnumarkaði

Þegar innflytjendur taka að streyma til annarra landa, líkt og gerst hefur á Íslandi, er þeim oft kennt um það sem miður fer í samfélaginu. Þetta hefur til dæmis sýnt sig í Malasíu og Suður Afríku þar sem innflytjendur eru sakaðir um glæpi, að bera með sér sjúkdóma og um atvinnuleysi. Innan annarra landa hafa þeir einnig verið ásakaðir um að stela störfum af heimamönnum, hækka húsnæðisverð og valda ofhleðslu hjá félagsþjónustunni (Castles, de Haas og Miller, 2014). Í kjölfarið af auknum fjölda innflytjenda hérlendis hefur talsvert meira verið rætt um fordóma og mismunun í samfélaginu en til fordóma teljast neikvæð viðhorf og framkoma til ákveðins hóps einstaklinga sem byggja á fyrirfram gefnum hugmyndum sem oftast en ekki reynast ekki á rökum reistar (Guðrún Péturdóttir, 2013).

Að einhverju leyti hafa fordómar og mismunun gagnvart innflytjendum verið rannsakað hérlendis og niðurstöður slíkra rannsókna eru flestar vægast sagt sláandi þegar kemur að því í hvaða mæli innflytjendur upplifa fordóma eða annarskonar mismunun hérlendis. Í könnun sem framkvæmd var sumarið 2012 um viðhorf til innflytjenda kemur samt sem áður fram að meirihluti svarenda voru jákvæðir gagnvart erlendu vinnuafla á íslenskum vinnumarkaði. Það voru þó helst þeir sem voru á lægstu laununum sem voru líklegri til að samþykkja yfirlýsinguna „Íslendingar ættu að hafa meiri rétt til vinnu en innflytjendur þegar fá störf eru í boði“ (Unnur Dís Skaptadóttir, 2015).

Árið 2013 var rannsókn framkvæmd héraðs með það að markmiði að finna út í hversu miklu magni innflytjendur verða fyrir fordómum og mismunum, hvar þeir verða helst fyrir slíku og hvernig sú upplifun hefur áhrif á líðan þeirra. Niðurstöðurnar sýna fram á svo ekki verður um villst að stór hluti innflytjenda verður fyrir einhverskonar fordómum en 93% þátttakenda upplifði fordóma á því fjórtán daga tímabili sem rannsóknin stóð yfir. Birtingarmynd fordómanna var oftast sú að þátttakendur upplifðu að þeir væru hunsaðir af samstarfsfólki sínu, ýmist að hluta til eða að jafnvel væri látið líkt og þeir væru bara ekki á staðnum. Önnur algeng birtingarmynd var að fólk þóttist ekki skilja þá eða bara hreinlega forðaðist að eiga samskipti við þá yfir höfuð. Oftast áttu þessi atvik sér stað á vinnustað þátttakenda sem er staðurinn sem að stærstur hluti fólks eyðir mestum sínum tíma dagsdaglega. Samkvæmt niðurstöðum rannsóknarinnar upplifa einstaklingar sem að verða fyrir fordómum neikvæðar tilfinningar og almenna vanlíðan. Það er því augljóst að þörf er á vitundarvakningu í þessum málaflokki í samfélaginu og þá ekki síst á vinnustöðum. Ætla má að hlutverk yfirmanna í því ferli sé stórt en samkvæmt rannsóknnum hefur framkoma þeirra og viðhorf umtalsverð áhrif á annað starfsfólk og því kjörið að þeir vinni markvisst gegn fordómum og mismunum innan vinnustaðarins (Guðrún Pétursdóttir, 2013).

Jafnframt hefur önnur rannsókn sýnt fram á það að þeir fordómar sem að innflytjendur verði fyrir á vinnumarkaði koma fram á ýmsan veg. Þannig höfðu 19% þátttakenda þeirrar rannsóknar annað hvort sjálfir orðið fyrir eða þekktu til einhvers annars sem hafði upplifað fordóma við atvinnuleit. Flestum þátttakendum fannst þeir hafa sömu tækifæri og aðrir við að komast áfram í starfi sem er jákvætt en 22% þeirra fannst þeir þó standa hallari fæti en aðrir þegar kemur að því að komast áfram í starfi. Um það bil einn þriðji þátttakenda upplifði að ekki væri hlustað á þá í vinnunni vegna þess að þeir væru erlendir. Fordómar geta einnig birst þannig að innflytjendum eru falin verkefni sem að hæfa ekki menntun þeirra eða reynslu en einn fjórði þátttakenda rannsóknarinnar upplifði einmitt að þeim væri falin slík verkefni (Velferðarráðuneytið, 2016).

Samkvæmt niðurstöðum rannsóknar sem framkvæmd var hér á landi getur trú einstaklings einnig skipt máli í ráðningarferlinu og virðist það sérstaklega beinast að kvennfólki. Eins og þekktist víða annarsstaðar um Evrópu er ein birtingarmynd fordóma á Íslandi tengd trúarbrögðum. Í þessari sömu rannsókn kom jafnframt fram að sú atvinna reynsla sem að innflytjendur búa yfir skipti töluvert meira máli sé hennar aflagð á vinnumarkaði héraðs

(Kristín Loftsdóttir, Margrét Sigrún Sigurðardóttir og Kári Kristinsson, 2016). Þá hafa starfsmenn Vinnuálastofnunar tekið eftir því að atvinnurekendur boða frekar Íslendinga til sín í atvinnuviðtöl heldur en innflytjendur (Velferðarráðuneytið, 2016) en slík framkoma getur varla talist neitt annað en mismunun vegna þjóðernis.

Dæmi um fordóma og mismunun gagnvart innflytjendum á vinnumarkaði má til að mynda sjá í niðurstöðum rannsóknar sem að Félagsvísindastofnun framkvæmdi árið 2004 en þar kemur fram að 80% þátttakenda höfðu skrifað undir ráðningarsamning við upphaf nýrrar vinnu en sláandi 62% höfðu ekki skilið samninginn og vissu því í raun ekki hvað þau voru að skrifa undir. Í sömu rannsókn kemur fram að 59% þátttakenda höfðu fengið einhverskonar upplýsingar um réttindi sín hérlandis en mest af þeim upplýsingum kom annað hvort frá ættingjum eða vinum (Guðrún Margrét Guðmundsdóttir, 2006).

Eftir hrunið breyttist einnig viðmót Íslendinga til innflytjenda almennt til hins verra. Vert er þó að minnast á að þrátt fyrir að töluverðir fordómar virðast þrífast í íslensku samfélagi og að Íslendingar séu framarlega á meðal þeirra þjóða sem að finnst mjög mikilvægt að innflytjendur lagi sig að siðum landsins hafa ýmsar kannanir samt sem áður sýnt fram á frekar jákvætt viðhorf landsmanna þegar kemur að innflytjendum (Þóra Christiansen og Erla S. Kristjánsdóttir, 2016).

3.4 Mikilvægi tungumálsins

Í niðurstöðum rannsóknar sem framkvæmd var í Bandaríkjunum kom fram að stór meirihluti heimamanna, eða yfir 90%, var sammála um það að það væri mjög mikilvægt fyrir innflytjendur að tala ensku. Niðurstöður könnunar sem einnig var framkvæmd í Bandaríkjunum árið 2013 voru svipaðar en þar kom jafnframt fram að um 76% heimamanna vildi setja tungumálakunnáttu sem skilyrði fyrir veitingu dvalarleyfis. Segja má að tungumál og tungumálakunnáttu sé viðkvæmt málefni sem jafnframt er mikilvægur þáttur í umræðunni um innflytjendur og aðlögun þeirra. Tungumálakunnáttu er bæði lykilþáttur í samþættri aðlögun innflytjenda sem og undirliggjandi þáttur sem hefur áhrif á getu einstaklinga til samþættingar á öðrum sviðum (National Academy of Sciences, 2015).

Samfélag sem eitt sinn var einsleitt að miklu leyti hefur í dag fengið meiri fjölbreytileika. Í kjölfarið á þessum aukna fjölda innflytjenda hérlandis hafa vaknað ýmsar spurningar um fjölmennningarlegt samfélag og hafa íslensk stjórnvöld, ásamt stofnunum og samfélaginu í heild sinni þurft að bregðast við því. Ekki er til mikið af efni um fræðslu fyrir fullorðna innflytjendur

en aðal áherslan virðist vera á íslensku námskeið og eru flest þeirra námskeiða sem í boði eru fyrir þennan markhóp einmitt íslenskunámskeið (Unnur Dís Skaptadóttir og Helga Ólafsdóttir, 2010). Í dag eru meiri kröfur gerðar um íslenskukunnáttu en áður fyrr og í raun ekki mikið út á það að setja séu þær kröfur settar fram á sanngjarnan hátt. Í störfum þar sem jafnvel engin krafa var um íslenskukunnáttu fyrir hrun er nú komin krafa um góða íslenskukunnáttu (Velferðarráðuneytið, 2016).

Rannsóknir sýna ítrekað fram á mikilvægi íslenskukunnáttu og að slík kunnátta sé í raun lykillinn að aðlögun innflytjenda að íslensku samfélagi. En oft er það þannig að erlendir einstaklingar eru að vinna saman og stundum jafnvel fólk frá sama upprunalandi. Það veldur því að margir hafa lítil sem engin tækifæri til að kynnst heimamönnum eða komast í kynni við íslenskt tungumál að öðru leyti. Rannsóknir benda þó til þess að innflytjendur hafi mikinn áhuga fyrir því að læra íslensku og aðsóknin í opin íslenskunámskeið staðfesta það. Flestum þeirra innflytjenda sem hafa komið sér vel inn í tungumálið finnst það hafa leitt til jákvæðra áhrifa á þátttöku þeirra innan samfélagsins. Yfirleitt er það þannig að þeim sem finnst ekki mikilvægt að læra tungumálið eru þeir sem koma hingað tímabundið eingöngu vegna vinnu og snúa svo aftur til heimalandsins (Unnur Dís Skaptadóttir og Helga Ólafsdóttir, 2010). Vert er að taka fram að sá hópur innflytjenda sem hvorki talar íslensku né ensku er hvað verst settur í þjóðfélaginu þegar kemur að aðgangi að upplýsingum þar sem að tungumálaörðuleikar gera þeim erfitt um vik (Hallfríður Þórarinsdóttir, Sólveig H. Georgsdóttir og Berglind L. Hafsteinsdóttir, 2009).

Flestir hafa sammælt um það að ekki sé nóg að sækja einungis námskeið í íslensku heldur er mikilvægt að hafa tækifæri til að æfa sig þess fyrir utan. Margir innflytjendur hafa einnig áhuga á því að læra starfstengda íslensku á sínum vinnutíma sem að myndi gera þeim kleyft að skilja betur hvað fram fer í vinnunni (Unnur Dís Skaptadóttir og Helga Ólafsdóttir, 2010). Slíkt úrræði myndi að öllum líkindum vera til hagsbóta bæði fyrir starfsfólkið sem og fyrirtækið sjálft og því ekki úr vegi að fyrirtæki myndi skoða það að hafa slík námskeið fyrir starfsfólk sitt. Niðurstöður ýmissa rannsókna varpa ljósi á mikilvægi þess að tala tungumálið og að vera hluti af tengslaneti. Mikilvægt er að nýta þessar auðlindir sem að innflytjendur eru en svo að hægt sé að gera það þurfa stjórnendur og samstarfsfólk að hjálpast að við að brjóta niður þann vegg sem að oft á tíðum vill aðskilja innflytjendur frá íslensku samfélagi (Þóra Christiansen og Erla S. Kristjánsdóttir, 2016).

Síðastliðin ár hafa hin ýmsu sveitarfélög verið að vinna að stefnumótun í málefnum innflytjenda, til að mynda var fjölmenningsstefna Reykjavíkur samþykkt árið 2001. Það var hinsvegar ekki fyrr en 2007 sem að stefna var sett fram í aðlögun innflytjenda af ríkisstjórninni, þar kemur fram að tilgangur hennar sé að tryggja það eftir fremsta megni að allir fái jöfn tækifæri og geti þannig verið virkir þátttakendur í samfélaginu. Enn og aftur er þar aðal áherslan sett á tungumálið og í stefnunni er kunnátta í íslensku sögð lykillinn að aðlögun og þátttöku í samfélaginu. Í stefnunni kemur fram að þeir fullorðnu innflytjendur sem hér eru eigi að hafa aðgang að gæða íslenskukennslu ásamt samfélagsfræðslu. Eftir að þessi stefna var sett fram breyttist þó mikið við efnahagshrunið. Þrátt fyrir að enn sé til staðar þörfin fyrir þessi námskeið hafa forsendurnar fyrir þeim breyst. Innflytjendum stóð ekki til boða frí fræðsla fyrir hrun og því enn síður eftir hrun sem að gerir fólki erfiðara fyrir að sækja slík námskeið þrátt fyrir góðan vilja til þess. Eftir hrunið hefur það reynst mörgum yfirmönnum erfiðara að gefa starfsfólki sínu tækifæri til þess að sækja námskeið auk þess sem að innflytjendur sjá sér í auknum mæli ekki fært að borga fyrir þess námskeið sem hafa hækkað í verði (Unnur Dís Skaptadóttir og Helga Ólafsdóttir, 2010).

3.5 Atvinnuleysi og húsnæðisvandi á meðal innflytjenda

Erlendar rannsóknir hafa ítrekað sýnt fram á að ómenntaðir innflytjendur eru líklegri en aðrir til að missa vinnuna þegar herðir að, sérstaklega þeir sem starfa í byggingarvinnu og við framleiðslu. Sé til að mynda litið til Spánar má sjá að atvinnuleysi á meðal innflytjenda var í kjölfar efnahagshrunsins 2008 um 50% hærra en á meðal heimamanna. Það varð til þess að hrundið var af stað verkefni þar sem að innflytjendum var borgað fyrir að snúa aftur heim (Papadimitriou, Sumption og Sommerville, 2009).

Ýmislegt breyttist á Íslandi eftir efnahagshrunið, ekki síst vinnumarkaðurinn. Mikið var um niðurskurð og uppsagnir sem að jók álag á það starfsólk sem eftir var og í kjölfarið jókst bæði andleg og líkamleg vanlíðan þeirra. Á þessum tíma var töluvert meira atvinnuleysi á meðal innflytjenda en Íslendinga og það náði auk þess yfir lengri tíma (Þóra Christiansen og Erla S. Kristjánsdóttir, 2016). Til að koma til móts við það ástand setti Vinnumálastofnum á fót sérstök námskeið fyrir þá sem voru ekki nægilega vel að sér í tungumálinu til að fara á þau námskeið sem í boði voru á íslensku. Í fyrsta sinn bauðst þarna innflytjendum nám í íslensku og um íslenskt samfélag án kostnaðar en það var þó bara fyrir þá innflytjendur sem voru atvinnulausir á þeim tíma (Unnur Dís Skaptadóttir og Helga Ólafsdóttir, 2010).

Flestir þeirra innflytjenda sem komu til landsins til að vinna á þessu tímabili störfuðu í byggingarvinnu, framleiðslu, þjónustu eða umönnun en þó starfaði langstærstur hluti þeirra við mannvirkjagerð. Eftir að efnahagskreppan skall á varð samdráttur í þeim atvinnugreinum sem að stórum hluta byggðu á vinnuafli erlendis frá og eru aðallega þær atvinnugreinar sem taldar eru upp hér að ofan, að undanskilinni umönnun. Í upphafi kreppunar voru uppsagnir í byggingariðnaðinum algengastar en þar gerði kreppan einmitt fyrst vart við sig. Þetta er þróun sem varð um allan heim og var Ísland ekki undanskilið því. Því má segja að það atvinnuleysi sem tilkomið er vegna efnahagsþrenginga hafi að stórum hluta bitnað á innflytjenum sem oft eru einstaklingar sem ekki hafa unnið sér inn full réttindi í nýja landinu (Unnur Dís Skaptadóttir, 2010). Eftir að efnahagskreppan skall á settu mörg lönd innan Evrópu jafnframt stopp á útgáfu atvinnuleyfa til einstaklinga utan EES en það var gert í tilraun til að stemma stigu við auknu atvinnuleysi. Í kjölfarið sneru margir aftur til heimalandsins og fyrstir til að snúa aftur heim voru þeir sem voru með tímabundin atvinnuleyfi þar sem þeir eiga ekki rétt á atvinnuleysisbótum fari það svo að þeir missi vinnuna (Unnur Dís Skaptadóttir, 2010).

Á meðan atvinnuleysi á meðal Íslendinga lækkaði á árunum 2009-2010 jókst það á meðal innflytjenda (Unnur Dís Skaptadóttir, 2015). Á meðal innflytjenda hefur atvinnuleysi verið hvað mest hjá einstaklingum frá Póllandi en það fór hæst í um það bil 20% á tímabilinu 2010-2011. Í lok árs 2017 mældist atvinnuleysi meira á meðal erlendra kvenna en karla eða um 5,4% meðal kvenna á móti 4,1% með karla, einnig er langtíma atvinnuleysi innflytjenda algengara á meðal kvenna en karla (Vinnumálastofnun, 2018).

Það er engin ein skýring fyrir þeirri áframhaldandi hækkun á atvinnuleysi innflytjenda sem átti sér stað á þessum árum en hinsvegar eru ýmsir þættir sem geta haft áhrif á möguleika fólks að fá vinnu. Það er þættir eins og þjóðerni, hæfni í mannlegum samskiptum og hversu lengi viðkomandi hefur dvalið í landinu. Þá voru möguleikar innflytjenda á að fá vinnu takmarkaðir þar sem að fyrri starfsreynsla þeirra var almennt ekki viðurkennd í íslensku samfélagi. Flestar atvinnuauklýsingar virðast einungis vera á íslensku og þar að auki virðast innflytjendur hafa tilhneigingu til að fá ófullnægjandi upplýsingar um laus störf og þær hæfniskröfur sem vinnuveitandi setur fram sem að gerir þeim erfiðara um vik að finna sér nýtt starf (Unnur Dís Skaptadóttir, 2015).

Í rannsókn sem framkvæmd var á meðal atvinnulausra innflytjenda á þessum tíma kom fram að 63% þeirra vilja vera áfram á Íslandi og að 87% sé í virkri atvinnuleit sem að miðast

fyrst og fremst við Ísland. Hinsvegar sýndi þessi könnun líka að $\frac{3}{4}$ þeirra sem tóku þátt töldu að það myndi vera mjög erfitt að finna nýja vinnu á Íslandi og 71% taldi skort á íslensku kunnáttu aðal ástæðuna fyrir því. Ennfremur svöruðu 62% því að vinnuveitendur væru ekki lengur jafn viljugir til að ráða innflytjendur og áður. Mikil meirihluti þátttakenda, eða 72%, var sammála þeirri yfirlýsingu að „Frá því í upphafi efnahagskreppunar kjósa íslenskir atvinnurekendur frekar að ráða íslendinga en útlendinga“ (Unnur Dís Skaptadóttir, 2015).

Í skýrslu Velferðarráðuneytisins frá árinu 2016 var umfjöllunarefnið sú þróun sem átt hefur sér stað þegar kemur að atvinnuleysi á meðal innflytjenda og úrræði til að sporna gegn því. Þar var lagt upp með að auka möguleika innflytjenda á starfstengdu námi og endurmenntun. Það var gert með það í huga að veita innflytjendum aðgang að nýjum vinnutengdum tækifærum. Skortur á tengslaneti getur gert innflytjendum erfitt fyrir að fóta sig á vinnumarkaðnum og því var einnig sett fram áætlun um styrkja tengslanet þeirra með því að koma á sambandi við einstakling með sambærilega menntun. Markmiðið með því var að fjölga innflytjendum innan ákveðinna atvinnugreina með betri og víðtækari tengslum við vinnumarkaðinn. Þannig nýtist bæði menntun þeirra og þekking best sem er bæði hagur þeirra sem og íslensks samfélags í heild sinni (Velferðarráðuneytið, 2016).

Þegar kemur að húsnæðismálum eru hlutfallslega fleiri innflytjendur á leigumarkaðnum heldur en innfæddir og búa þeir einnig almennt þrengra en íslendingar gera (Hagstofa Íslands, 2019-a). Árið 2018 kom út rannsóknarskýrsla um húsnæðisaðstæður innflytjenda á höfuðborgarsvæðinu en eins og aðrir lágtekjuhópar héraendis standa innflytjendur frammi fyrir erfiðum kjörum og aðstæðum á húsnæðismarkaðnum. Það hallar þó á þá að því leitinu til að félagsleg staða þeirra er oft bág og þekking þeirra á réttindum sínum ekki mikil. Þar að auki hafa innflytjendur oft takmarkað aðgengi að upplýsingum og þeim úrræðum sem standa til boða. Rannsóknin sýndi fram á að innflytjendur verði fyrir mismunun á leigumarkaði og hefur það mikil áhrif á það hverskonar kjör þeim bjóðast ásamt öryggi þeirra á leigumarkaðnum. Þær margvíslegu hindranir sem innflytjendur verða fyrir á leigumarkaði er afleiðing réttindarstöðu þeirra á vinnumarkaði ásamt þeim viðhorfum sem í samfélaginu eru gagnvart þessum hópi. Í rannsókninni kom fram að ýmsir hópar innflytjenda eru í viðkvæmri stöðu gagnvart beinni og óbeinni mismunun á húsnæðismarkaði og virðast niðurstöður benda til þess að það sama eigi við um vinnumarkaðinn en húsnæðisaðstæður innflytjenda eru beintengdar við efnahags- og réttindastöðu þessa hóps á vinnumarkaði (Guðbjörg Ottósdóttir, 2018).

Þá hefur töluvert borið á því að erlent vinnuafli sem hingað kemur á vegum starfsmannaleiga sé skikkað til þess að leigja húsnæði af sínum atvinnurekanda og að slíkt sé jafnvel haft sem hluti af ráðningarsamningi þeirra. Slík ráðstöfun, þar sem að starfsfólk er algjörlega háð atvinnurekanda sínum varðandi húsnæði, er mjög illa séð og getur vægast sagt komið sér illa fyrir starfsfólkið. Hætt er við því að verði breyting á aðstæðum einstaklingsins varðandi atvinnuna hafi það áhrif á bæði leigukjör og húsnæðisöryggi hans (Alþýðusamband Íslands, 2018).

4 Réttindi og þjónusta

4.1 Innflytjendalöggjöfin á Íslandi

Innflytjendalöggjöfin á Íslandi er talin með þeim ströngustu á Vesturlöndum og með henni er einstaklingum sem koma frá ríkjum utan EES svæðisins gert afar erfitt fyrir að koma til Íslands til búsetu og starfa. Í þessum lögum eru einnig ýmis umdeild ákvæði líkt og sú regla að innflytjendur megi ekki fá foreldra sína til sín til Íslands nema þeir hafi náð 66 ára aldri. Þessi stranga stefna í innflytjendamálum hefur hlotið mikla gagnrýni, meðal annars frá Samtökum Atvinnulífsins sem hafa hvatt til þess að erlendum ríkisborgurum verði gert auðveldara um vik að koma hingað til starfa. Það er hinsvegar þannig að í bland við aukinn straum innflytjenda frá Evrópu hefur þessi stranga löggjöf orðið til þess að hingað koma fáir innflytjendur frá löndum utan EES (Eiríkur Bergmann, 2008).

Séu þeir hinsvegar komnir hingað til lands þurfa allir sem koma frá ríkjum utan EES og EFTA og hafa hug á því að dvelja hér á landi í meira en þrjá mánuði að hafa dvalarleyfi. Hér er það Útlendingastofnun sem vinnur allar umsóknir um dvalarleyfi en hún starfar eftir lögum um útlendinga nr.80/2016. Þeir sem eru átján ára og eldri og hafa ráðið sig í vinnu hérlendis geta sótt um dvalarleyfi vegna atvinnuþátttöku en skilyrði fyrir veitingu þess er að Vinnumálastofnun hafi veitt atvinnuleyfi. Ekki er leyfilegt að hefja vinnu fyrr en dvalarleyfi hefur verið veitt (Útlendingastofnun, e.d.).

Vinnumálastofnun gefur út öll atvinnuleyfi hérlendis og starfar þar eftir lögum nr.97/2002 um atvinnuréttindi útlendinga. Samkvæmt þeim lögum eru til sjö mismunandi gerðir tímabundinna atvinnuleyfa, þeirra á meðal eru tímabundin atvinnuleyfi vegna skorts á vinnuafli og vegna starfs sem krefst sérfræðiþekkingar (Vinnumálastofnun, e.d.). Hérlendis er fyrirkomulagið á atvinnuleyfum þannig að þeir sem koma frá ríkjum utan EES eru bundnir vinnuveitendum sínum. Með þessu móti er atvinnurétturinn ekki í höndum einstaklingsins sjálfs og því hægt að segja að þeir hafi ekki sama atvinnufrelsi og aðrir á vinnumarkaði (Eiríkur Bergmann, 2008). Það verður svo til þess að fari það svo að innflytjendur utan EES missi vinnuna sína gæti þeim verið vísað úr landi þar sem að forsendan fyrir dvalar- og atvinnuleyfi þeirra er farin.

Þegar kemur að fjölda útgefinna leyfa á Íslandi voru frá 2012 til 2017 gefin út 3.487 ný atvinnuleyfi en allt frá árinu 2014 hefur mesta aukningin verið á leyfum vegna vöntunar á starfsfólki eða næstum 230%. Hægt er að gefa út tímabundið atvinnuleyfi vegna ákveðins

starfs hérlendis að undangengum ákveðnum skilyrðum. Þau skilyrði eru að hvorki fáist starfsfólk   þessi störf   innlendum vinnumarkaði n  innan Evrópska efnahagssv e isins. Um 17% þeirra leyfa sem gefin voru út   árunum 2012-2017 voru tímabundin atvinnuleyfi vegna skorts á vinnuafli (Vinnumálastofnun, 2018).

4.2 Brot   réttindum innflytjenda

Það virðist algengt að réttindi innflytjenda séu ekki virt og  a sérstaklega rétturinn til að standa jafnt og þeir sem ráðnir eru beint til fyrirtækisins   eigin vegum.    v i samhengi má nefna að 60% þeirra mála sem komu til Eflingar vegna brota   réttindum launafólks árið 2017 voru tengd erlendu launafólki (Al y usamband Íslands, 2018).

 samt ungu fólki eru erlendir starfsmenn   mestri hættu   að brotið s    réttindum þeirra   vinnumarkaðnum, auk þess sem upplýsingagjöf til þessa hóps um réttinda þeirra og skyldur á vinnumarkaði er mjög ábótavant. Þess vegna hefur Al y usamband Ísland   samstarfi við a ildarsamt k s n sett af stað verkefni sem ber heitið Einn Réttur – Ekkert Svindl! og er  v i ætlað að vinna gegn undirbo um og svartri atvinnustarfsemi   vinnumarkaðnum. Markmið þessa verkefnis er meðal annars að tryggja réttindi og kjör þeirra sem hér starfa, þar   meðal þess erlenda vinnuafls sem hér er. Verkefnið beinist helst gegn þeim aðilum sem með  v i að misnota innflytjendur   atvinnulífinu skapa s r samkeppnisforskot. Einn Réttur – Ekkert Svindl! verkefnið leggur meðal annars áherslu á að upplýsa erlent vinnuafli um réttindi sín og skyldur og að upplýsa allt launafólk um hversu mikilvægt það er að stoppa og koma   veg fyrir undirboð og svarta atvinnustarfsemi   íslenskum vinnumarkaði (Ekkert Svindl, e.d.). Þrátt fyrir að það sé mjög slæmt að þörf sé   slíku verkefni er jákvætt að það sé komið   stað og vonandi ber það árangur sem skildi.

4.3 Mikilvægi þess að innflytjendum s u tryggð réttindi sín

  aðlögun innflytjenda að íslensku samfélagi er sam a tt aðlögun mikilvæg. Með sam a ttri aðlögun er  tt við að ekki s  n g að einungis innflytjendur aðlagist nýju umhverfi heldur þarf samfélagið í heild sinni að a lagst þessum nýju a st e um sem fj lmenningarsamf lag er. Hluti af  v i er að b j  a innflytjendum upp  viðeigandi námskeið og fr e slu. Þegar innflytjendum eru tryggð réttindi sín og þeir a sto a ir við að verða hluti af samfélaginu verða líkurnar á þeir geti orðið virkir þátttakendur meiri, sem verður að teljast mikilvægt fyrir landið þar sem hluti þessara innflytjenda er ungur að árum og   þar af leiðandi mögulega eftir að

eyða stórum hluta ævi sinnar hér á landi (Unnur Dís Skaptadóttir og Helga Ólafsdóttir, 2010). Óumdeilanlegur þáttur í aðlögunarferli innflytjendi er að tryggja þeim aðgang að upplýsingum sem að snúa að réttindum þeirra, skyldum og annarri álíka þjónustu á tungumáli sem að þeir skilja. Rannsóknir hafa bent til að innflytjendur upplifa kerfið erfitt og flókið fyrirbæri þar sem ekkert samræmi er til staðar (Guðrún Margrét Guðmundsdóttir, 2006).

4.4 Þjónusta við innflytjendur

Á Íslandi er starfrækt Fjölmenningarsetur sem hefur það hlutverk að aðstoða og efla þjónustu við erlenda einstaklinga sem hér búa og starfa. Þangað geta innflytjendur leitað til að fá upplýsingar um daglegt líf hérlendis. Þar fá þeir einnig upplýsingar um réttindi þeirra og skyldur, meðal annars á vinnumarkaði og eru þessar upplýsingar til staðar á sex tungumálum. Fjölmenningarsetur býður upp á ráðgjöf bæði fyrir einstaklinga og fyrirtæki og stofnanir í sambandi við málefni innflytjenda. Þar er fylgst með þróuninni sem á sér stað í innflytjendamálum en það er til að mynda gert með rannsóknum og ýmis konar upplýsingaöflun. Í kjölfarið kemur Fjölmenningarsetur síðan ábendingum og tillögum á framfæri við stjórnvöld um það sem betur má fara í málaflokknum (Fjölmenningarsetur, e.d.).

Ýmis námskeið sem miða að aðlögun innflytjenda eru hér í boði en eins og með allt er misjafnt hvernig að þeim er staðið og hvað þau bjóða uppá. Samkvæmt námskrá um grunnnám í íslensku fyrir erlenda einstaklinga kemur fram að þeir sem námskeiðin sækja eiga einnig að hafa náð grunnþekkingu á þeim siðum og venjum sem hér ríkja ásamt kunnáttu í tungumálinu. Rannsóknir hafa þó sýnt að samfélagsfræðsla ásamt starfsþjálfun séu alveg jafn mikilvægir þættir þegar kemur að aðlögun innflytjenda og þátttöku þeirra í samfélaginu (Unnur Dís Skaptadóttir og Helga Ólafsdóttir, 2010).

Eitt þeirra úrræða sem sett hefur verið á fót hérlendis til að aðstoða innflytjendur á íslenskum vinnumarkaði við að aðlagast samfélaginu er Landnemaskólinn en hann hefur verið starfræktur frá árinu 2002. Tilgangur Landnemaskólans er að gera innflytjendum auðveldara um vik að aðlagast íslenskum vinnumarkaði og samfélaginu í heild sinni. Þar er aðal áherslan lögð á íslensku í töluðu máli ásamt því að bæta á þekkingu innflytjendanna á íslenskum vinnumarkaði, samfélagi og menningu (Fræðslumiðstöð Atvinnulífsins, 2006). Árið 2010 var Landnemaskólinn II svo stofnaður sem framhald af Landnemaskólanum. Hann heldur áfram með sömu áherslu og sá fyrri en þar er þó gerð krafa um lágmarks kunnáttu nemenda á íslensku talmáli áður en nám er hafið (Fræðslumiðstöð Atvinnulífsins, 2011).

Í tilraun til að vinna að bættri stöðu innflytjenda hérlendis tók velferðarráðuneytið saman skýrslu árið 2016 um stöðu og þróun í málefnum innflytjenda en í henni var meðal annars fjallað um atvinnumál og stöðuna í þeim málaflokki. Þar er lögð fram aðgerðaráætlun sem er til þess fallinn að auka fjölda innflytjenda bæði í opinberum störfum sem og í áhrifastöðum hérlendis. Tilgangurinn með framkvæmdinni er að reyna að jafna stöðu innflytjenda á íslenskum vinnumarkaði og gefa þeim sömu tækifæri og heimamönnum. Innflytjendur geta búið yfir mikilli þekkingu og ýmiskonar reynslu og eru oft á tíðum vannýtt auðlind en með þessu móti fær samfélagið að njóta þekkingar þeirra sem er öllum til bóta. Samhliða þessu er gert ráð fyrir því að grípa til aðgerða til að stemma stigu við þeim mun á launakjörum sem oft hefur verið á milli innflytjenda og annarra landsmanna (Velferðarráðuneytið, 2016).

Svipaðar áherslur eru í framkvæmdaráætlun sem að Alþingi setti fram um málefni innflytjenda fyrir árin 2016 – 2019. Þar er sérstaklega fjallað um innflytjendur á íslenskum vinnumarkaði og hvað það er sem þarf að gera til að bæta stöðu þeirra. Þar er markmiðið að styrkja stöðu innflytjenda innan íslensks atvinnulífs og tryggja að þeir hafi sömu tækifæri og aðrir líkt og kemur fram í skýrslu Velferðarráðuneytisins. Samkvæmt framkvæmdaráætluninni skal leggja áherslu á að hlutfall innflytjenda í opinberum störfum og áhrifastöðum innan samfélagsins endurspegli lýðfræðileg samsetningu þess ásamt því að setja launajafnrétti í forgang. Auk þess skal leggja áherslu á að tryggja innflytjendum aukna möguleika á endurmenntun og starfstengdu námi. Í framkvæmdaráætlunni var einnig lögð áhersla á bætt eftirlit með vinnustöðum sem á að tryggja það að innflytjendur standi jafnfætis öðrum starfsmönnum og að þeir séu upplýstir um réttindi sín og skyldur sem hefur verið töluvert ábótavant (Þingskjal nr. 1285/2015-2016).

4.5 Starfsmannaleigur

Vegna þeirrar miklu fjölgunar innflytjenda á íslenskum vinnumarkaði sem orðið hefur síðustu ár hefur Vinnumálastofnun bent á að reyni muni á eftirlit með vinnumarkaðslöggjöfinni. Í því felst til að mynda eftirlit með lögum um starfsmannaleigur og aðbúnað ásamt lögum um öryggi á vinnustað. Í því skyni hefur félags- og húsnæðismálaráðherra stofnað til starfshóps með það að markmiði að auka eftirlit innan vinnumarkaðsins. Í starfshópnum eru fulltrúar frá Vinnumálastofnun, Vinnueftirliti ríkisins, skattayfirvöldum og lögreglu. Auk þess hafa Vinnumálastofnun, ASÍ og Samtök atvinnulífsins ákveðið að sameina krafta sína í baráttunni um bætt eftirlit með vinnumarkaðnum (Velferðarráðuneytið, 2016).

Á undanförunum árum hefur fjöldi íslenskra starfsmannaleiga aukist en á þeirra vegum kemur erlent vinnuafli hingað til lands til tímabundna starfa. Þaðan er vinnuaflið síðan leigt út til notendafyrirtækja en notendafyrirtæki eru þau fyrirtæki sem kjósa að nýta sér þessa þjónustu starfsmannaleiga. Auk þess kemur erlent vinnuafli hingað á vegum erlendra starfsmannaleiga og þjónustufyrirtækja sem í gegnum EES hafa aðgang að íslenskum vinnumarkaði (Alþýðusamband Íslands, 2018).

Um starfsmannaleigur og starfsmenn þeirra gilda lög um starfsmannaleigur nr. 139/2005. Þau lög gilda einnig um skyldur notendafyrirtækjanna og þjónustusamnings þeirra við starfsmannaleigurnar. Markmiðið með þessum lögum er að sjá til þess að starfskjör þeirra starfsmanna sem heyra undir starfsmannaleigur samræmist gildandi lögum, reglugerðum og kjarasamningum í landinu. Þá er markmiðið auk þess að sjá til þess að stjórnvöld hafi yfirsýn yfir eðli og umfang þessarar starfsemi. Það er Vinnumálastofnun sem fer með framkvæmd laganna og fari starfsmannaleigur ekki eftir þeim er stofnuninni heimilt að stöðva starfsemina, ýmist tímabundið eða alfarið auk þess að sem þeir geta beitt dagsektum. Það fyrirtæki sem hefur hug á að veita þessa þjónustu ber að tilkynna slíkt til Vinnumálastofnunar í síðasta lagi daginn sem að starfsemin hefst og er einungis þeim sem þar eru á skrá heimilt að veita þjónustuna. Vinnumálastofnun heldur umrædda skrá yfir starfsmannaleigur sem að eru starfræktar á Íslandi og er sú skrá aðgengileg á vefsíðu stofnunarinnar. Ætli starfsmannaleiga sér að veita þjónustu sína hérlendis lengur en í tíu daga á tólf mánað tímabili ber henni að veita Vinnumálastofnun upplýsingar um þá starfsmenn sem hér munu vera starfandi, þeirra á meðal eru upplýsingar um dvalarstað og dvalartíma. Yfir það tímabil sem að starfsmannaleiga veitir sína þjónustu hérlendis, og auk þess einn mánuð eftir að hún hættir, ber henni skylda til að hafa launaseðla hvers og eins starfsmanns á reiðum höndum. Auk þess þarf hún að sýna fram á staðfestingu á að laun hvers starfsmanns hafi sannarlega verið borguð í samræmi við launaseðilinn. Óski Vinnumálastofnun eftir þessum gögnum hefur viðkomandi starfsmannaleiga tvo virka daga til að afhenda þau. Í almennum ákvæðum þessara laga kemur fram að starfsmannaleigur mega ekki krefjast eða taka við neinskonar greiðslum frá starfsmönnum sínum fyrir að bjóða þeim eða útvega vinnu. Ennfremur kemur þar fram að starfsmenn starfsmannaleiga eiga að njóta sömu kjara og væru þeir ráðnir til fyrirtækisins á öðrum forsendum. Á meðan starfsmennirnir eru til starfa skulu þeir njóta sömu réttinda og aðrir starfsmenn fyrirtækisins. Þegar kemur að ráðningarsamningum ber starfsmannaleigu alltaf að gera slíka samninga við starfsfólk sitt (lög um starfsmannaleigur, nr. 139/2005).

Samhliða fjölgun íslenskra starfsmannaleiga hefur fjöldi erlends starfsfólks sem hingað kemur á þeirra vegum aukist. Starfsólk á vegum starfsmannaleiga starfar flest í byggingarvinnu og í ferðaþjónustu. Vegna þessarar þróunar hafa áherslur við eftirlit og greiningu á vinnumarkaði tekið breytingum. Það er til að mynda erfiðara að tryggja að það erlenda vinnuafli sem hingað kemur á vegum starfsmannaleiga og annarra þjónustufyrirtækja sé skráð í stéttarfélög og að réttindi þeirra séu þannig tryggð. Færst hefur í aukana að ASÍ, ásamt aðildarfélögum þess, fái til athugunar brot atvinnurekenda á erlendum starfsmönnum sem hér eru á vegum íslenskra starfsmannaleiga. Auk þess hefur nokkuð borið á því að ýmis gjöld séu sett á þennan hóp af atvinnurekendum, til að mynda gjöld vegna ferða til og frá vinnu og viðhaldsgjald vegna endurnýjunar á húsbúnaði. Slíkt er með öllu óheimilt en erfitt getur verið fyrir þenna hóp að gera sér grein fyrir rétti sínum gagnvart þessum gjöldum þar sem oft veit hann ekki hvert skal leita með réttindi sín (Alþýðusamband Íslands, 2018).

Töluvert hefur verið fjallað um starfsmannaleigur í fréttum hérlendis og þá yfirleitt á neikvæðum nótum, nú síðast í febrúar á þessu ári. Þar var sagt frá slæmum aðstæðum nokkurra rúmena sem hingað komu á vegum íslenskrar starfsmannaleigu. Í framburði rúmenana kom fram að þeir fengju ekki greitt fyrir allar þær stundir sem þeir unnu og að þeir byggju í ólöglegu húsnæði sem þar að auki væri alltof lítið fyrir þá. Fyrir það borguðu þeir svo stórar upphæðar sem voru sjálfkrafa teknar af laununum þeirra. Í kjölfarið á þessum frétttaflutningi könnuðu fulltrúar frá Eflingu stéttarfélagi ásamt fulltrúum frá ASÍ aðstæður manna sem svo ákváðu að virkja framkvæmdarteymi sem er til staðar fyrir þolendur mansals. Málinu var því næst vísað til lögfræðings sem var falið að gæta hagsmuna þessara manna og er meðal annars með umboð til þess að innheimta þau laun sem þeir telja sig eiga inni. Málið er enn í skoðun hjá Eflingu þegar þetta er skrifað (Efling Stéttarfélag, 2019).

5 Vinna félagsráðgjafa með innflytjendum

Frá upphafi félagsráðgjafar sem starfsgreinar hafa málefni innflytjenda verið hluti af vinnu félagsráðgjafa. Frumkvöðlar, líkt og Jane Addams, þróðu sína sérfræðipækkingu í slíkri vinnu þar sem þær voru að vinna með innflytjendum sem nýlega höfðu komið til Bandaríkjanna í stórum stíl til að vinna (The University of Chicago, e.d.).

Í siðareglum félagsráðgjafa segir meðal annars að markmiðið með vinnu félagsráðgjafa sé að vinna að lausn bæði félagslegra og persónulegra vandamála einstaklinga ásamt því að vinna gegn félagslegu ranglæti og mannréttindarbrotum hverskyns. Virðing fyrir hverjum einstakling og sérstöðu hans er grundvöllur í vinnu félagsráðgjafa. Hluti af frumskyldum hvers félagsráðgjafa er sinna vinnu sinni án manngreinaálits og hann virðir réttindi hvers og eins einstaklings. Félagsgjafa ber að upplýsa skjólstæðing sinn um hvaða réttindi og skyldur honum ber ásamt því hverskonar úrræði og aðstoð er í boði fyrir hann hverju sinni (Embætti Landlæknis, e.d.). Á siðareglunum má sjá að vinna félagsráðgjafa felur í sér að aðstoða hvern einstakling óháð því hvaðan hann kemur og hvaða tungumál hann talar eða hvaða trú hann iðkar. Félagsgjafar vinna út frá heildarsýn þar sem þeir einblína á styrkleika hvers og eins einstaklings og markmiðið með þeirri vinnu er hjálp til sjálfshjálpar. Þegar einstaklingur flyst búferlum til nýs lands má gera ráð fyrir að hann sé ekki mjög kunnugur staðháttum í því landi auk þess að tala ekki tungumálið. Félagsgjafar þekkja kerfið og lög þess og reglur og geta með fagþekkingu sinni aðstoðað innflytjendur meðal annars með réttindi þeirra og skyldur.

Alþjóðasamtök félagsráðgjafa sem samanstanda af félagsráðgjafasamtökum í yfir 116 löndum með meira en 750.000 félagsráðgjafa um heim allan hafa sett fram alþjóðalega stefnu sem meðal annars stuðlar að mannréttindum innflytjenda. Í stefnunni kemur skýrt fram að innflytjendur eiga að hafa sömu réttindi og sama aðgang að auðlindum og tækifærum og ríkisborgarar landsins sem þeir búa í. Félagsgjafastéttin styður innflytjendastefnur sem að stuðla að félagslegu réttlæti og forðast kynþáttafordóma og mismunun á vinnumarkaði á grundvelli kynþátta, trúarbragða, upprunalands, kyns eða annarra forsenda (Congress, 2016).

5.1 Mansal á Íslandi og aðkoma félagsráðgjafa

Lítið hefur verið skrifað um vinnu félagsráðgjafa með innflytjendum á Íslandi nema þá einna helst í sambandi við vinnu þeirra með fórnarlömbum mansals. Þrátt fyrir að Ísland sé lítið land og við teljum okkur framarlega þegar kemur að hinum ýmsu réttindarmálum eru því miður til dæmi um mansal hér á landi. Mansal hefur þó ekki mikið verið rannsakað hérlandis og því lítið

vitað um þau mál sem hingað til hafa komið upp. Rauði kross Íslands í samvinnu við Rannsóknarstofu í kvenna- og kynjafræðum stóð þó fyrir rannsókn árið 2009 um eðli og umfang mansals á Íslandi, sem framkvæmd var af Fríðu Rós Valdimarsdóttur. Þar var rætt við sérfræðinga sem hafa komið að þeim mansals málum sem upp hafa komið á Íslandi, þar á meðal félagsráðgjafa (Fríða Rós Valdimarsdóttir, 2009).

Rétta kunnáttan og úrræðin þurfa að vera til staðar þegar mál sem þessi koma upp en á því virðist vera nokkur skortur hérlendis og er það þá vegna þekkingar- og reynsluleysis á að takast á við mál af þessum alvarleika. Mansals mál eru frábrugðin annarsskonar afbrotum og til að uppræta þau þarf sérstaka vinnuferla og tækni sem ekki hefur verið til staðar hérlendis í miklum mæli. Í vinnu með fórnarlömbum mansals er grundvöllur þess að fá upplýsingar að koma á trausti og sýna fram á að viðkomandi er í öruggum aðstæðum, auk þess er mikilvægt er að kunna að spyrja réttu spurninganna. Aðstæður fórnalambanna eru vissulega mismunandi og þau jafn misjöfn og þau eru mörg en þó er hægt að greina ákveðin einkenni í fari þeirra sem hægt að hafa að leiðarljósi þegar kemur að því að greina og meta aðstæður þeirra. Þetta eru einkenni eins og stjórnlaus hegðun og samhengislaus frásögn eða lygar, jafnvel að tilefnislausu. Til að viðhalda ánauðinni beita gerendur mansals þolendur þess líkamlegu, andlegu og kynferðislegu ofbeldi og þolendur eru jafnvel látnir skrifa undir lán eða annað sem gerir þeim ókleift að fara (Fríða Rós Valdimarsdóttir, 2009).

Þrátt fyrir erfiða lífsreynslu og bága stöðu í nýju landi getur það þó verið skárri kostur að vera hér áfram heldur en að halda aftur til heimalandsins þar sem lífsbaráttan er jafnvel enn erfiðari, þess vegna kjósa mörg fórnarlamb að vera hér áfram eftir að upp kemst um mál þeirra. Á reynslunni má sjá að þolendur mansals treysta frekar samtökum eins og Rauða krossinum eða Alþjóðahúsinu heldur en lögreglu eða opinberum stofnunum, því skiptir miklu máli að samvinna sé þar á milli. Einnig er mikilvægt er að það fagfólk, til að mynda félagsráðgjafar, sem koma að svona málum sé styrkt faglega svo þau geti verið örugg og unnið málin á faglegan hátt (Fríða Rós Valdimarsdóttir, 2009).

Erfiðlega hefur gengið að finna opinbert fjármagn sem er grundvöllur þess að mögulegt sé að vinna mansalsmál á réttan hátt eins og gert er í löndunum í kringum okkur. Þrátt fyrir að ekki sé mögulegt að tryggja þolendum mansals vernd og öryggi hérlendis hefur samt sem áður stundum verið hægt að koma þeim aðilum til aðstoðar. Til að mynda hafa hefðbundar leiðir, líkt og samtalsmeðferð, innan félagsþjónustunnar oft á tíðum hjálpað til og hafa þolendur

fengið þann stuðning sem þeir þörfuðust til komast í aðrar aðstæður og byggja líf sitt upp á nýjan leik. Erfitt að alhæfa um málefni fórnalamba mansals en eitt er víst og það er að allir þeir sem lenda í þessari aðstöðu þurfa aðstoð fagmanns, sem getur til að mynda komið frá félagsráðgjafa, til að vinna sig út úr slíkri lífsreynslu (Fríða Rós Valdimarsdóttir, 2009).

5.2 Gildi vistfræðikenningarinnar í vinnu félagsráðgjafa

Til að geta þrífist þurfum við öll að vera í tengingu við umhverfi okkar og spila vinna og virkni þar stóran hlut. Urie Bronfenbrenner er ábyrgur fyrir kenningu um þróun mannsins sem nú er í fararbroddi innan sviðsins vegna þess að hún býður uppá heildstæðustu nálgunina af samhengisáhrifum á þróun mannsins (Berk, 2007).

Vistfræðikenning Bronfenbrenner snýr að félags- og menningarlegum tengslum og áhrifum þeirra og nær til allra þátta umhverfisins. Innan vistfræðikenningarinnar er umhverfinu skipt í fjögur kerfi og eru þau eftirfarandi: nánasta umhverfi eða einstaklingurinn sjálfur (e. microsystem), nærumhverfi (e. mesosystem), stofnanakerfi (e. exosystem) og ytra umhverfi (e. macrosystem). Nánasta umhverfið snýr, eins og nafnið gefur til kynna, að nánasta umhverfi einstaklingsins og tengslum hans við það, til dæmis heimili og vinnu. Nærumhverfið snýr að gagnvirkum tengslum milli einstaklinga nærumhverfisins sem síðan hefur áhrif á sambönd innan þess. Eins og nafnið ber með sér snýr stofnanakerfið að þáttum sem ekki tengjast einstaklingum beint en hafa þó áhrif á tengsl þeirra við aðra eins og til dæmis vinnuaðstæður þeirra. Með ytra umhverfi er síðan átt við þau viðmið og gildi sem viðhöfð eru innan menningar landsins (Beckett og Taylor, 2010). Þessi kerfi hafa víxlverkandi áhrif og vinna saman á einn eða annan hátt. Til að mynda geta vinnuaðstæður og líðan einstaklings í vinnunni haft áhrif á lífið utan vinnunnar, sem dæmi um það má nefna ef að innflytjandi verður fyrir fordómum í vinnunni getur það hæglega haft áhrif á aðra þætti lífs hans og almenna líðan. Í sameiningu stuðla þessi kerfi og samspil einstaklinga og umhverfis að þroska mannsins á einn eða annan hátt. Þar sem að vistfræðikenningin byggir á samspili allra þessara þátta og víxlverkandi áhrifum þeirra á hún vel við í vinnu með innflytjendum. Í vinnu félagsráðgjafa með einstaklingum er mikilvægt að vera meðvitaður um samspil þessara mismunandi kerfa og áhrif þeirra á einstaklinginn til að ná sem bestum árangri með vinnunni.

Þegar einstaklingar sleppa eða bæta við hlutverkum í lífi sínu, líkt og að byrja í nýrri vinnu, breytist umfang nánasta umhverfis þeirra. Í gegnum lífið eru þessar breytingar oft mikilvæg stig í þróuninni. Breytingar á lífi einstaklinga geta bæði komið utan frá eða að innan þar sem

einstaklingar velja, breyta og skapa sína eigin reynslu. Það er ýmislegt sem getur haft áhrif á það hvernig einstaklinga koma af stað þessum breytingum og eru það til myndi atriði eins og aldur, persónuleiki og tækifæri innan umhverfis þeirra. Þess vegna má segja að vistfræðikenningin geri ráð fyrir að þróun sé hvorki stjórnað af umhverfisáhrifum né rekin áfram af innri áhrifum heldur sé hún afleiðing samspils einstaklinga og umhverfis þeirra (Berk, 2007).

Vistfræðilegt sjónarmið gerir ráð fyrir að einstaklingar reyni að viðhalda góðu sambandi á milli sjálfs síns og umhverfis sinns þegar þeir ganga lífsins leið. Það gengur hinsvegar ekki alltaf upp og þegar einstaklingum finnst eins og umhverfi þeirra sé ekki að veita þeim nauðsynleg úrræði vegna þess að þau eru óaðgengilegt, ekki tiltæk eða hreinlega ekki til og þeir trúa því og líður eins og þeir hafi ekki styrkleika, auðlindir eða hæfileika til að vaxa og þróast upplifa þeir streitu. Þegar einstaklingar upplifa streitu, til að mynda vegna vinnutengdra vandamála, verður það oft til þess að þeir leita aðstoðar félagsráðgjafa við að greiða úr vandamálum sínum (Teater, 2014).

Á þessu má sjá að í grundvallaratriðum snýst vistfræðikenningin um samskipti og gagnkvæm tengsl á milli einstaklinga og umhverfis þeirra. Að sama skapi byggir félagsráðgjöf á hugmyndinni um það að einstaklingar, fjölskyldur, hópar og samfélög hafi samskipti sín á milli og hafa áhrif á hvert annað. Einstaklingar virka ekki í félagslegri einangrun líkt og atvinnumissir getur valdið heldur hefur það líkamlega og félagslega samfélag sem þeir lifa og hrærast í áhrif á þá. Að nýta vistfræðikenninguna í félagsráðgjöf felur í sér skilning á því að skjólstæðingurinn hefur samskipti við líkamlegt, félagslegt og menningarlegt umhverfi sitt. Félagslegt umhverfi felur meðal annars í sér samskipti við fjölskyldu og vini og félags- og samfélagsleg tengslanet líkt og innan vinnustaðar (Teater, 2014).

5.3 Gildi menningarnæmi í vinnu félagsráðgjafa

Menningarnæmi er hugtak sem er í stöðugri þróun og hefur verið skilgreint á fleiri en einn hátt. Megininntak þess er þó að veita menningarlega móttækilega þjónustu til fjölmenningslegs hóps skjólstæðinga. Þegar kemur að vinnuaðferðum félagsráðgjafa með innflytjendum er einmitt lögð mikil áhersla á menningarnæmi. Í því felst að veita skjólstæðingum með ólíkan uppruna þá aðstoð og ráðgjöf sem þeim vantar með tilliti til menningar hvers og eins. Því er mikilvægt að félagsráðgjafar fræðist um ólíkan uppruna og menningu skjólstæðinga sinna til að hafa skilning á því hvernig áhrifaríkast sé að vinna með

þeim einstaklingum. Í slíkri vinnu þurfa félagsráðgjafar að hafa opin huga gagnvart ólíkri sögu og menningu og vera meðvitaðir um eigin fordóma (Harrison og Turner, 2001).

Þegar aðstoða á innflytjendur að vinna úr vandamálum sínum getur verið árangursríkt að notast við stuðningskerfi þeirra. Þau geta til að mynda verið fjölskylda þeirra, vinir eða vinnufélagar eða jafnvel trúar- eða andlegir leiðtogar. Þá getur það reynst félagsráðgjafanum vel að vita hvaða staðalímyndir eru innan menningu viðkomandi skjólstæðings og að þjónustan sem hann veiti sé þá í samræmi við menningu hans og trú. Eins og í allri vinnu félagsráðgjafa eru góð samskipti lykilatriði og þarf hann að veita þjónustu sína á tungumáli sem að skjólstæðingur skilur, í þessu tilfelli getur það falið í sér að notast við túlkajónustu (NASW, 2015).

Samkvæmt Alþjóðasamtökum félagsráðgjafa er fyrsta skrefið í áttina á því að skilja menningu annarra að vera meðvitaður um sína eigin trú og gildi. Í fjölmenningsvinnu ber að hafa í huga að hver menning hefur sína styrkleika og að mannleg hegðun er mismunandi á milli mismunandi samfélaga. Gott er fyrir fjölmennings félagsráðgjafa að sækjast í hvers kyns menntun í félagslegum margbreytileika og þeim ber að virða mismunandi þjóðfélagshópa, óháð uppruna, húðlit, trú eða öðru. Í slíkri vinnu ættu félagsráðgjafar að leggja sig fram við að minnka fordóma í samfélaginu með því að upplýsa um félagslegan margbreytileika sem að síðan myndi leiða af sér virðingu fyrir innflytjendum í allri sinni mynd. (NASW, 2015).

5.4 Mikilvægi félagslegrar virkni og atvinnuþátttöku

Að hafa tækifæri til að sinna vinnu er mikilvægur hluti af lífi flestra fullorðinna einstaklinga. Atvinna er uppspretta tekna hjá flestum fjölskyldum og er þar að auki sá vettvangur sem að flest félagsleg tengsl eiga sér stað í lífi fullorðinna einstaklinga, því má segja að atvinna skapi fólki þannig hlutverk og stöðu innan samfélagsins. Það er því engin spurning um að virkni innan vinnumarkaðsins sé stór hluti af þátttöku einstaklinga í samfélagi nútímans (Hagstofa Íslands, 2018-d). Atvinnuleysi getur haft víðtæk félagsleg áhrif á einstaklinga sem má til mynda sjá í minnkandi tekjum, minni sjálfsvirðingu og verri andlegri líðan (Guðný Björk Eydal og Stefán Ólafsson, 2012).

Vinna hefur alla tíð spilað stórt hlutverk í vestrænni menningu og á það ekki síst við á Íslandi þar sem sterk hefð hefur verið fyrir því í gegnum árin að vinna mikið. Vinnan er mönnum mikilvæg og hefur áhrif á sjálfsmynd og sjálfsvirðingu einstaklinga. Mismunandi ástæður geta legið að baki þess að fólk kys að vera á vinnumarkaði og fyrir utan hina augljósu, fjárhagslegan

ágóða, eru það ástæður eins sjálfsefling og félagsleg þátttaka. Atvinnuþátttaka hjálpar okkur að læra og vaxa og dafna sem einstaklingar. Vinna hjálpar okkur einnig að halda utan um okkar daglega líf og við tímastjórnun, hvort sem það sé vinnudagur eða frídagur (Stefán Ólafsson, 1996). Að verða atvinnulaus og vera þannig ekki lengur hluti af vinnumarkaðnum hefur víðtæk áhrif á einstaklinga, meðal annars á félagslega stöðu og fjárhagslegt öryggi. Að missa vinnuna getur í sumum tilfellum þýtt að missa þau félagslegu tengsl sem að einstaklingur hefur utan heimilis síns (Janlert og Hammarströmm, 2009).

Eins og fram hefur komið var atvinnuleysi á meðal innflytjenda algengara en á meðal heimamanna á árunum eftir efnahagskreppuna 2008. Í rannsókn sem að var framkvæmd héraðs árið 2009 á stöðu innflytjenda kom fram að þátttakendur höfðu mjög miklar áhyggjur af afkomu sinni og átti það jafnt við þá sem enn héldu vinnunni, að fullu eða að hluta til, og þá sem voru atvinnulausir. Þeir þátttakendur sem komu frá löndum utan ESB voru einnig hræddir að verða vísað af landi brott vegna atvinnumissis en eins og kom fram hér að ofan er atvinnu- og dvalarleyfi þeirra háð atvinnurekanda og missi þeir vinnuna er forsenda þeirra fyrir dvöl hér farin (Hallfríður Þórarinsdóttir, Sólveig H. Georgsdóttir og Berglind L. Hafsteinsdóttir, 2009). Slíkar áhyggjur geta valdið miklum kvíða og versnandi andlegri líðan sem að síðan hefur áhrif á aðra hluta lífsins.

Áhrif atvinnuleysis og félagslegrar einangrunar má einnig sjá í skýrslu Tryggingarstofnunar í Finnlandi. Í kjölfar efnahagskreppunar í Finnlandi á tíunda áratugnum varð atvinnuleysi mikið og fátækt jókst. Það ástand hafði meiri sálræn og félagsleg áhrif á landann en stjórnvöld áttuðu sig á og afleiðingarnar urðu töluverðar en þær lýstu sér meðal annars í því að kvíði og þunglyndi jókst á meðal landsmanna. Langtíma afleiðingarnar þar urðu aukning á fjölda sjúkradagpeninga tímabila, fleiri veikindagar og fleiri einstaklingum sem urðu öryrkjar vegna geðrænna vandamála, lang algengasta ástæðan var vegna þunglyndis. Þannig varð mikil aukning á einstaklingum sem urðu óvinnufærir vegna geðrænna vandamála (Haukur Sigurðsson, e.d.). Á þessum niðurstöðum má bersýnilega sjá hversu mikla þörf mannfólkið hefur fyrir félagslega virkni og hvernig hún getur, að minnsta kosti að einhverju leiti, stemmt stigu við geðrænum vandamálum líkt og þunglyndi. Þá er atvinna einnig mikilvæg því án hennar hafa einstaklingar og fjölskyldur takmarkað aðgengi að fjármunum sem að getur leitt til mikillar vanlíðunar og kvíða.

Þess má í lok þessa kafla geta að ólíkt því sem tíðkaðist hér á árum áður eru fyrirtæki nú til dags farin að átt sig á því að félagslegt og andlegt starfsumhverfi er alveg jafn mikilvægt og það líkamlega. Sé því ábótavant getur það haft slæmar afleiðingar sem að geta leitt til minnkandi afkasta, slysa, fjarveru starfsmanna, meiri starfsmannaveltu og slakari afkomu fyrirækisins (Vinnueftirlitið, e.d.). Það er því nokkuð ljóst að gott starfsumhverfi, þar sem einnig er lögð áhersla á félagslega þáttinn, er til hagsbóta fyrir alla, ekki síst atvinnurekandann sjálfan og er það eitthvað sem flest fyrirtæki mættu taka til athugunar.

5.5 Valdefling í vinnu félagsráðgjafa

Miðað við niðurstöður rannsókna um málefni innflytjenda má segja að þeir séu jaðarsettur hópur innan samfélagsins. Í vinnu félagsráðgjafa með fólki í erfiðum aðstæðum er iðulega notast við valdeflingu en valdefling hefur verið tengd við réttindabaráttu jaðarsettra hópa frá því á sjöunda áratug síðustu aldar. Skilgreiningar á hugtakinu eru fleiri en ein en í stuttu máli sagt þýðir það að færa valdið frá þeim sem það hafa yfir til þeirra sem hafa það ekki. Vinna með valdeflingu á að ýta undir sjálfsákvörðunarrétt, sjálfsvirðingu og sjálfsmat ásamt því að hafa jákvæð áhrif á félagsstöðu einstaklingsins. Þannig eiga valdeflandi samskipti að stuðla að því að hver einstaklingur hafi sjálfur vald yfir sínum aðstæðum og lífi sínu í heild (Elín Ebba Ásmundsdóttir, 2007). Valdefling er því góður kostur í vinnu með þeim sem erfitt eiga uppdráttar í samfélaginu líkt og innflytjendur eiga oft á tíðum.

Að valdefla skjólstæðinga sína er mikilvægt í vinnu félagsráðgjafa. Til eru fjölmargar leiðir til þess að valdefla þá og þeirra á meðal er finna út styrkleika þeirra og einblína á þá. Eftir að hafa unnið með skjólstæðingum sínum vilja félagsráðgjafar að þeir upplifi sig hafa meiri völd á eigin lífi. Valdefling er góð aðferð bæði til að vinna með og koma í veg fyrir sálfélagsleg vandamál. Að finnast maður búa yfir krafti til að hafa stjórn á og breyta eigin lífi er mjög mikilvægt í lífi hvers einstaklings. Þegar einstaklingar lenda í áfalli eða ganga í gegnum erfiðleika, til að mynda atvinnumissi eða aðra erfiðleika á vinnumarkaði, finnst þeim þeir oft bjargarlausir. Tilgangurinn með valdeflingu er einmitt að ýta undir alhliða vald einstaklingsins svo að þeir geti sjálfir gripið til aðgerða til að bæta lífsskilyrði sín (Greene, Lee og Hoffpauir, 2005).

Styrkur er sagður vera getan til að takast á við erfiðleika, viðhalda virkni undir streitu, að ná sér eftir áfall, að nota ytri áskoranir sem hvata til vaxtar og að nota félagslegan stuðning sem uppsprettu seiglu. Flestir búa yfir þessum verkfærum en kunna ekki alltaf að nýta sér þau

eða jafnvel gera sér ekki grein fyrir að þeir búa yfir þeim. Valdeflingar sjónarmiðið viðurkennir sérstöðu hvers skjólstæðings og gerir ráð fyrir því að hver og einn geti komið til með að nýta krafta sína til fulls og ná þannig valdi yfir eigin lífi. Valdefling er ávallt samvinna á milli félagsráðgjafa og skjólstæðings (Greene o.fl., 2005).

Dæmi um valdeflingu gæti til að mynda verið Jane sem leitar ráðgjafar hjá félagsráðgjafa eftir að hafa misst vinnuna. Hún er orðin þunglynd á stöðunni og kvíðin fyrir því að finna ekki aðra vinnu og hefur í raun gefist upp á að leita. Félagsráðgjafinn spjallar við Jane og hvetur hana til að segja sér frá aðstæðum sínum og hvernig henni hefur tekist að halda sér gangandi hingað til. Smám saman áttar Jane sig að hún er búin að vera gera heilmikið og getur gert ennþá meira. Félagsráðgjafinn spyr Jane hvað hún haldi að hún geti gert til að bæta stöðu sína og Jane er ákveðin í að finna sér aðra vinnu og fara svo aftur í skóla og mennta sig. Þarna er Jane búin að nýta sér þau verkfæri sem hún býr yfir og taka stjórn á lífi sínu með aðstoð félagsráðgjafa (Greene o.fl., 2005).

6 Umræður og lokaorð

Hér hefur nú verið stikklað á stóru varðandi málefni innflytjenda á íslenskum vinnumarkaði og reynt að ná til sem flestra sviða er það varða til að fá sem besta heildarmynd af aðstæðum þeirra. Í upphafi var lagt upp með tvær rannsóknarspurningar: Hver er staða innflytjenda á íslenskum vinnumarkaði? og Hver er aðkoma félagsráðgjafa að vinnumálum innflytjenda?

Þær rannsóknir sem skoðaðar hafa verið í málaflokknum gefa til kynna að staða innflytjenda hérlendis sé alls ekki nógu góð, sérstaklega ekki þegar litið er til hinnar miklu aðkomu erlends vinnuafls að uppbyggingu landsins. Niðurstöður rannsókna á málefnum innflytjenda hérlendis ríma við niðurstöður erlendra niðurstaðna í málaflokknum. Samkvæmt niðurstöðum þessara rannsókna eru innflytjendur hérlendis að meðaltali með 8% lægri laun en íslenskir samstarfsfélagar þeirra fyrir sama starf en munurinn verður enn meiri í þeim störfum sem að innflytjendur sinna aðallega líkt og ræstingum. Auk þess er bæði menntun þeirra og starfsreynsla minna metin en þeirra íslensku, ekki síst ef þeirrar reynslu og menntunar er aflað erlendis. Innflytjendur sinna nær eingöngu láglaukastörfum og öðrum störfum sem að Íslendingar vilja ekki lengur og hafa rannsóknir sýnt að einstaklingar í slíkri stöðu séu í hvað mestri áhættu varðandi veikindi og sjúkdóma. Ásamt ungu fólki sem er að stíga sín fyrstu skref á vinnumarkaði eru innflytjendur í mestri hættu á að vera svindlað á af atvinnurekendum. Þá er erfitt fyrir þá að nálgast upplýsingar um réttindi sín og skyldur hérlendis, sérstaklega á tungumáli sem þeir skilja en flest efni virðist yfirleitt bara vera til á íslensku. Auk þess hefur það sýnt sig að innflytjendum finnst flókið að eiga við yfirvöld hérlendis og mikil skriffinnska sem að því fylgir og hafa þeir líkt því við að vera staddur í völuandhúsi sem að maður ratar ekki út úr. Það er ekki nóg með að innflytjendur sinni láglaukastörfum og séu að meðaltali með lægri laun en íslenskir vinnufélagar sínir heldur er staða þeirra á leigumarkaðnum líka slæm og er það meðal annars vegna fordóma í þeirra garð og bágrar félagslegrar stöðu þeirra. Rannsóknir sýna að fordómar gagnvart innflytjendum séu frekar algengir á Íslandi en langflestir verða þeir fyrir fordómum að einhverju leyti, annað hvort á vinnumarkaði eða í sínu daglega lífi. Í nútíma samfélagi, með allri sinni þekkingu og vitneskju ásamt auðveldu aðgengi að upplýsingum á slík framkoma að sjálfsgöðu ekki að eiga sér stað.

Frá upphafi félagsráðgjafar sem starfsgreinar hafa félagsráðgjafar starfað með hinum ýmsu minnihlutahópum og eru innflytjendur þeirra á meðal. Félagsráðgjafar eru kunnugir kerfinu og lögum þess og reglum og vita þess vegna hvert einstaklingar geta leitað til að fá

lausnir á vandamálum sínum. Félagssráðgjafar hafa því margt til brunns að bera þegar kemur að vinnu með innflytjendum og búa yfir margþættri þekkingu sem getur nýst í slíku starfi. Hinsvegar hefur lítið verið fjallað um vinnu félagssráðgjafa með innflytjendum á Íslandi, sérstaklega þegar kemur að atvinnumálum. Eina rannsóknin um vinnu félagssráðgjafa með innflytjendum sem fannst við gerð þessarar ritgerðar fjallaði um mansal á Íslandi. Það er því ljóst að þetta er málaflokkur sem þarf að kanna betur.

Að lokum ber að nefna að svo virðist sem að stjórnendum þessa lands sé vel kunnugt um stöðu innflytjenda hérlendis samanber þær skýrslur og aðgerðaáætlanir sem gefnar hafa verið út í málaflokknum. Það er þó ekki nóg að gefa einungis út skýrslur og aðgerðaráætlanir heldur verður að fylgja þeim eftir til að þær beri árangur. Vellíðan allra samfélagsþegna er mikilvæg og eru innflytjendur þeirra á meðal.

Petra Ingvarsdóttir

Heimildaskrá

- Alþýðusamband Íslands. (2018). *Íslenskur Vinnumarkaður*. Sótt af <https://www.asi.is/media/314075/ny-vinnumarkadsskyrsla-2018.pdf>
- Beckett, C. og Taylor, H. (2010). *Human Growth & Development, 2nd Edition*. London: Sage Publication Ltd.
- Berk, L.E. (2007). *Development through the lifespan*. Boston: Allyn & Bacon.
- Bjarney Friðriksdóttir og Guðrún Pétursdóttir. (2011). *Aðgengi fólks af erlendum uppruna að störfum í samræmi við menntun á íslenskum vinnumarkaði*. Sótt af http://www.ici.is/assets/A%C3%B0gengi_f%C3%B3lks_af_erlendum_uppruna_a%C3%B0_st%C3%B6rfum_%C3%AD_samr%C3%A6mi_vi%C3%B0_menntun_1.pdf
- Castles, S., de Haas, H. og Miller, M.J. (2014). *The Age of Migration, International Population Movements in the Modern World, Fifth Edition*. Palgrave Macmillan: Hampshire.
- Chang-Muy, F. og Congress, E.P. (2016). *Social Work With Immigrants and Refugees: Legal Issues, Clinical Skills and Advocacy*. New York: Springer Publishing Company, LLC.
- Efling Stéttarfélag. (2019, 28.febrúar). Mál verkamanna hjá starfsmannaleigunni Menn í vinnu komið til lögfræðings. Sótt af <https://efling.is/2019/02/28/mal-verkamanna-hja-starfsmannaleigunni-menn-i-vinnu-komid-til-logfraedings/?lang=pl>
- Eiríkur Bergmann (2007). Íslenskt þjóðfélag og óttinn við innflytjendur. Í Gauti Kristmannsson og Ólafur Rastrick (ritstjórar), *Ritið 2-3/2007 – Innflytjendur* (bls. 57-78). Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Ekkert Svindl. (e.d.). Einn Réttur – Ekkert Svindl. Sótt af <https://www.ekkertsvindl.is/einn-rettur-ekkert-svindl>
- Elín Ebba Ásmundsdóttir. (2007). Geðrækt geðsjúkra. *Iðjupjálfinn*, 29(2), 13-21. Sótt af http://timarit.is/view_page_init.jsp?pageld=6661372
- Embætti Landlæknis. (e.d.). Siðareglur félagsráðgjafa. Sótt af <https://www.landlaeknir.is/gaedi-og-eftirlit/heilbrigdisstarfsfolk/starfsleyfi/sidareglur/item13340/>
- Ferrer, Ana og Riddell, W.C. (2008). Education, credentials, and immigrant earnings. *Canadian Journal of Economics* 41(1), 186-216. doi: 10.1111/j.1365-2966.2008.00460.x
- Fjölmenningarsetur. (e.d.). Um Fjölmenningarsetur. Sótt af <https://www.mcc.is/um-fjolmenningarsetur/>
- Fríða Rós Valdimarsdóttir. (2009). *Lika á Íslandi, Rannsókn á eðli og umfangi mansals*. Sótt af <https://www.raudikrossinn.is/media/deildir/mansalsskyrsla.pdf>
- Fræðslumiðstöð Atvinnulífsins. (2006). *Landnemaskólinn*. Sótt af http://frae.is/wp-content/uploads/2017/10/LandnemaskBlatt_1982387573.pdf

- Fræðslumiðstöð Atvinnulífsins. (2001). *Landnemaskólinn II*. Sótt af <http://frae.is/wp-content/uploads/2017/10/LandnemaskolinnII-loegud-30-10-14.pdf>
- Guðbjörg Ottósdóttir. (2018). *Húsnæðisaðstæður innflytjenda á höfuðborgarsvæðinu*. Sótt af http://www.rbf.is/sites/www.rbf.is/files/Skyrslur/rannsoknarskyrsla_husnaedisadstaedur_innflytjenda_a_hofudborgarsvaedinu_loka_skyrsla.pdf
- Greene, G.J., Lee, M.Y. og Hoffpauir, S. (2005). The Languages of Empowerment and Strengths in Clinical Social Work: *A Constructive Perspective*. *Families in society: the journal of contemporary human services* (86)2, 267-277. doi: 10.1606/1044-3894.2465
- Guðný Björk Eydal og Stefán Ólafsson. (2012). *Þróun velferðarinnar 1988-2008*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Guðrún Margrét Guðmundsdóttir. (2006). *Vegvísir til aðlögunar innflytjenda að íslensku samfélagi*. Sótt af <https://rafhladan.is/bitstream/handle/10802/10983/vegvisir.pdf?sequence=1>
- Guðrún Pétursdóttir. (2013). Birtingarmyndir dulinna fordóma og mismunun í garð innflytjenda á Íslandi. *Íslenska Þjóðfélagið*, 4, 27-39. Sótt af http://www.ici.is/assets/Birtingarmyndir_dulinna_ford%C3%B3ma_og_mismununar_%C3%AD_gar%C3%B0_Innflytjenda_1.pdf
- Hagstofa Íslands. (2019-a). *Félagsvísar: Sérhefti um innflytjendur*. Sótt af <http://hagstofan.s3.amazonaws.com/media/public/2019/901e98bb-a182-4dc1-9059-261b7bea719b.pdf>
- Hagstofa Íslands. (2019-b). *Rannsókn á launamun eftir bakgrunni 2008-2017*. Sótt af <http://hagstofan.s3.amazonaws.com/media/public/2019/fec8bbe4-6295-4fd6-8fce-35ef9a95d6ea.pdf>
- Hagstofa Íslands. (2018a, 18.maí). Aldrei fleiri flust til landsins en árið 2017. Sótt af <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/mannfjoldi/folksflutningar-2017/>
- Hagstofa Íslands. (2018b, 5.desember). Innflytjendum heldur áfram að fjölga. Sótt af <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/mannfjoldi/mannfjoldi-eftir-bakgrunni-2018/>
- Hagstofa Íslands. (2018c, 16.apríl). Innflytjendur voru að að jafnaði 16,5% starfandi fólks árið 2017. Sótt af <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/vinumarkadur/vinnuafl-samkvaemt-skram-2005-2017/>
- Hagstofa Íslands. (2018d, 20.júní). Ungt fólk á Íslandi virkt á vinnumarkaði. Sótt af <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/vinumarkadur/ungt-folk-a-islandi-virkt-a-vinumarkadi/>
- Hallfríður Þórarinsdóttir, Sólveig H. Georgsdóttir og Berglind L. Hafsteinsdóttir. (2009). *Staða innflytjenda á erfiðleikatímum – raddir og viðhorf*. Sótt af https://rafhladan.is/bitstream/handle/10802/6746/Stada_innflytjenda_heild.pdf?sequence=1

- Harrison, G. og Turner, R. (2011). Being a 'Culturally Competent' Social Worker: Making Sense of a Murky Concept in Practice. *The British Journal of Social Work* 41(2), 333-350. doi:10.1093/bjsw/bcq101
- Haukur Sigurðsson. (e.d.). Hvað getum við lært af reynslu Finna?: Geðheilbrigðisleg og félagsleg áhrif efnahagslæggða og ráðleggingar til íslenskra stjórnvalda. *Mbl.is*. Sótt af <https://www.mbl.is/media/76/1176.pdf>
- Hólmfríður K. Guðmundsóttir. (2005). Ójöfnuður í heilsufari á Íslandi. *Tímarit hjúkrunarfræðinga*, 81(2), 18-25. Sótt af <https://www.hirsla.lsh.is/bitstream/handle/2336/12893/H2005-02-81-F2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- International Labour Organization. (2015). *ILO global estimates on migrant workers*. Sótt af https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf
- Janlert, U. og Hammerströmm, A. (2009). Which theory is best? Explanatory models of the relationship between unemployment and health. *BMC Public Health*. doi: 10.1186/1471-2458-9-235
- Kristín Loftsdóttir, Margrét Sigrún Sigurðardóttir og Kári Kristinsson. (2016). „Hún gæti alveg eins verið múslimi og allt það“: Ráðning fólks af erlendum uppruna til íslenskra fyrirtækja. *Stjórnmal & stjórnsýsla*, 12(2), 393-416. doi:10.13177/irpa.a.2016.12.2.10
- Lög um starfsmannaleigur nr. 139/2005
- National Academies of Sciences, Engineering and Medicine. (2015). *The Intergration of Immigrants into American Society*. doi:10.17226/21746
- National Association of Social Workers. (2015). *Standards and Indicators for Cultural Competence in Social Work Practice*. Sótt af <https://www.socialworkers.org/LinkClick.aspx?fileticket=PonPTDEBrn4%3D&portalid=0>
- OECD. (2016). *How does your country compare?* Sótt af <http://www.oecd.org/employment/ministerial/How-does-your-country-compare.pdf>
- Ólöf Garðarsdóttir og Þóroddur Bjarnason. (2010). Áhrif efnahagsþrenginga á fólksflutninga til og frá landinu. Í Gunnar Þór Jóhannesson og Helga Björnsdóttir (ritstjórar), *Þjóðarspejillinn* (bls. 205-2015). Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/6774>
- Papademitriou, D.G., Sumption, M. og Somerville, W. (2009). *Migration and the Economic Downturn: What to Expect in the European Union*. Sótt af <https://www.migrationpolicy.org/research/migration-and-economic-downturn-what-expect-european-union>
- Refugees and Migrants. (e.d.). Global compact for migrants. Sótt af <https://refugeesmigrants.un.org/migration-compact>

- Sigríður Elín Þórðardóttir. (2011). *Erlendir ríkisborgarar í íslensku samfélagi*. Sótt af https://www.byggdastofnun.is/static/files/Skyrslur/Erlendir_rikisbogarar-juni_2011.pdf
- Stefán Ólafsson. (1996). *Hugarfar og hagvöxtur*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Teater, B. (2014). *Social work practice from an ecological perspective*. Sótt af https://www.researchgate.net/publication/264932867_Social_work_practice_from_an_ecological_perspective
- The University of Chicago. (e.d.). Social Workers and the Protection of Immigrant and Refugee Rights. Sótt af <https://www.ssa.uchicago.edu/social-workers-and-protection-immigrant-and-refugee-rights>
- Unnur Dís Skaptadóttir (2015). What happened to the migrant workers? Í E. Paul Durrenberger og Gísli Pálsson, *Gambling debt: Iceland's rise and fall in the global economy (175-186)*. Boulder: University Press of Colorado.
- Unnur Dís Skaptadóttir, Guðný Björk Eydal og Hilma H. Sigurðardóttir (2012). *Þróun velferðar 1988-2008*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Unnur Dís Skaptadóttir. (2010). Alþjóðlegir fólksflutningar á tímum efnahagslegs samdráttar. Í Gunnar Þór Jóhannesson og Helga Björnsdóttir (ritstjórar), *Þjóðarspegillinn* (bls. 314-322). Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/6809>
- Unnur Dís Skaptadóttir og Helga Ólafsdóttir. (2010). Komið til móts við fjölbreytileika: fullorðinsfræðsla fyrir innflytjendur og samþætting. *Ráðstefnurit Netlu*. Sótt af <https://skemman.is/handle/1946/7814>
- Útlendingastofnun. (e.d.). Dvalarleyfi vegna atvinnuþátttöku. Sótt af <http://www.utl.is/index.php/atvinna>
- Velferðarráðuneytið. (2016). Skýrsla félags- og húsnæðismálaráðherra um stöðu og þróun í málefnum innflytjenda árið 2016. Sótt af <https://www.althingi.is/altext/pdf/145/s/1305.pdf>
- Vinnueftirlitið. (e.d.). *Félagslegt og andlegt vinnuumhverfi*. Sótt af https://www.vinnueftirlit.is/media/fraedslu--og-leidbeiningarit/felagslegt_og_andlegt_vinnuumhverfi.pdf
- Vinnumálastofnun. (e.d.). Almenn um atvinnuleyfi útlendinga. Sótt af <https://www.vinnumalastofnun.is/atvinnurekandi/atvinnuleyfi-utlendinga/almennt-um-atvinnuleyfi-utlendinga>
- Vinnumálastofnun. (2018, janúar). Erlendir ríkisborgarar á íslenskum vinnumarkaði á árunum 2012-2017. Sótt af <https://www.vinnumalastofnun.is/media/2003/erlendir-rikisbogarar-2012-2017-endanlegt.pdf>
- Þingskjal nr. 1285/2015-2016. Tillaga til þingsályktunar um framkvæmdaráætlun í málefnum innflytjenda fyrir árin 2016-2019.

Þjóðskrá Íslands. (2018). Ég og Þú, Yfirlit yfir skráningu einstaklinga 2018. Sótt af <https://www.skra.is/library/Samnyttar-skrar-/Um-okkur/ymsar-skyrslur/Eg-og-thu.pdf>

Þóra Christiansen og Erla S. Kristjánsdóttir. (2016). „Veggurinn er alltaf til staðar“: Upplifun háskólamenntaðra innflytjenda af samskiptum og samningsstöðu gagnvart vinnuveitendum. *Íslenska þjóðfélagið*, 7(1), 5-22. Sótt af <http://www.thjodfelagid.is/index.php/Th/article/view/90>