

„Hún gæti alveg verið múslimi og allt það“: Ráðning fólks af erlendum uppruna til íslenskra fyrirtækja¹

Kristín Loftsdóttir, prófessor við mannfræði við Háskóla Íslands

Margrét Sigrún Sigurðardóttir, lektor í viðskiptafræði við Háskóla Íslands

Kári Kristinsson, dósent í viðskiptafræði við Háskóla Íslands

Útdráttur

Erlendar rannsóknir benda á að innflytjendur standa oft höllum fæti á vinnu- markaði og sérfræðipækking þeirra er oft ekki metin að verðleikum. Markmið þessarar greinar er að skoða ráðningarferlið hjá þjónustufyrirtækjum út frá við- horfum mannauðsstjóra til erlendra umsækjenda. Rannsóknin, sem er eigindleg, byggir á svokallaðri, hugsu upphátt (e. think aloud) aðferð. Rannsakendur út- bjuggu sex ferilskrár kvenkyns umsækjenda, frá jafnmörgum löndum, með um- sókn um starf bókara hjá stóru þjónustufyrirtæki. Mannauðsstjórar voru beðnir um að lesa yfir starfslýsingu og hugsu svo upphátt á meðan þeir fóru yfir fer- ilskránnar og mátu umsækjendur. Eftir að yfirferð yfir ferilskrár var lokið voru mannauðsstjórar spurðir nánar út í ráðningar á innflytjendum í vinnu. Helstu niðurstöður greinarinnar eru að mannauðsstjórar virðast meðvitaðir um fordóma gagnvart einstaklingum frá Austur-Evrópu og setja ekki fyrir sig að ráða konu frá Litháen eða Póllandi í starf bókara. Mikilvægt er að undirstrika kynjað- ar birtingarmyndir fordóma og hvernig niðurstöður gætu hafa verið aðrar ef um karlkyns umsækjendur hefði verið að ræða. Niðurstöður greinarinnar benda jafnframt til að fordómar á íslenskum vinnumarkaði birtast helst í kringum trúarbrögð, þ.e. sem andstaða við Íslam. Viðmælendur reyndu þó að aðskilja sig frá þessum fordómum með vísun til kynjajafnréttis. Einnig bendir rannsóknin



Icelandic Review of Politics and Administration Vol. 12, Issue 2 (393-416)

© 2016 Contact: Margrét Sigrún Sigurðardóttir, mss@hi.is

Article first published online December 19th 2016 on <http://www.irpa.is>

Publisher: Institute of Public Administration and Politics, Gimli, Sæmundargötu 1, 101 Reykjavík, Iceland

Stjórnmal & stjórnsýsla 2. tbl. 12. árg. 2016 (393-416) Fræðigreinar

© 2016 Tengiliður: Margrét Sigrún Sigurðardóttir, mss@hi.is

Vefbirting 19. desember 2016 - Birtist á vefnum <http://www.irpa.is>

Útgefandi: Stofnun stjórnsýslufræða og stjórnmála, Gimli, Sæmundargötu 1, 101 Reykjavík

DOI: <http://dx.doi.org/10.13177/irpa.a.2016.12.2.10>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 License.

til þess að varasamt sé að draga of skörp skil á milli starfsfólks með reynslu eða menntun (skilled) og fólks sem hefur litla reynslu eða menntun (unskilled). Niðurstöðurnar benda einnig til að reynsla umsækjenda sé að miklu leyti metin eftir uppruna. Það er, að reynslan skipti mun meira máli ef hennar var aflað á íslenskum vinnumarkaði.

Efnisorð: Innflytjendur; ráðningarferli; fordómar; uppruni; mannauðsstjórar.

“She could possibly be a Muslim”: hiring of immigrants in Icelandic companies

Abstract

International research has shown that immigrants are often at a disadvantage in the labor market and their expertise often underappreciated. The objective of this article is to review the recruitment process of companies in services, in regard to attitudes to foreign applicants by human resource managers. The research is based on the “thinking aloud” method, where interviewees in qualitative interviews were asked to think aloud while reviewing applicant information. The researchers fabricated six CVs for female applicants from six countries. After examination and discussion of the CVs, the human resource managers were asked further questions on the recruitment of immigrants in their company. The main findings are that human resource managers seem aware of prejudice against people from Eastern Europe, and were willing to hire a woman from Lithuania or Poland for the job. The findings further indicate that in the Icelandic labor market, prejudice centers strongly around religion, then Islam. The participants did, however, attempt to separate themselves from prejudice against Islam by referring to gender equality. The research further suggests that it might not be relevant to make a sharp distinction between skilled and unskilled workers. The findings suggest that the applicant’s experience makes a difference when the experience has been gained in Iceland, while being much less important if gained somewhere else.

Keywords: immigrants; hiring process; prejudice; origin; human resource managers.

Inngangur

Berglind² fer í gegnum ferilskránnar sem við höfum útbúið og veltir fyrir sér hvaða þætti hún getur notað til að grisja úr hópi umsækjenda um stöðu bókara í fyrirtækinu sem hún vinnur hjá. Hún veit að allar umsóknirnar eru búnar til af okkur sem stöndum að rannsókninni, en er tilbúin að hugsa upphátt um hvern og einn umsækjanda, rétt eins og um raunverulega einstaklinga væri að ræða. Eins og margir aðrir staðnæmist hún lítillega við umsókn Aishu, sem er breskur múslimi, og bendir á að: „hún gæti alveg verið

múslimi og allt það.“ Seinni hluti setningarinnar virkar saklaus í sjálfu sér, en vekur engu að síður upp spurningar um hvað „allt það“ vísar til. Rannsóknir og skýrslur á Íslandi hafa sýnt veika stöðu innflytjenda á íslenskum vinnumarkaði (Unnur Dís Skaptadóttir 2015; Sólveig Georgsdóttir & Hallfríður Þórarinsdóttir 2009; Þóra Christiansen & Erla S. Kristjánsdóttir 2016), sem og fordóma í þeirra garð í samfélaginu (Kristín Loftsdóttir 2015). Enn er þó mörgum spurningum ósvarað og þar á meðal hvað varðar stöðu fólks af erlendum uppruna á íslenskum vinnumarkaði. Rannsóknir erlendis hafa ítrekað sýnt fram á hvernig lítið er fram hjá sérþekkingu fólks af erlendum uppruna (Parutis 2011) og hér á landi gaf spurningakönnun árið 2009 sterka vísbendingu um að það sama ætti við á Íslandi (Vala Jónsdóttir, Kristín Harðardóttir & Ragna B. Garðarsdóttir 2009). Skráð atvinnuleysi erlendra ríkisborgara á Íslandi árið 2015 var 5,9%, samkvæmt tölum frá Vinnumálastofnun, en skráð atvinnuleysi alls árið 2015 var 2,8%.

Í þessari grein er markmiðið að fjalla um ráðningarferli hjá þjónustufyrirtækjum út frá viðhorfi til erlendra umsækjenda. Aðferðin „að hugsa upphátt“ (e. think aloud) var notuð, sem hluti af eigindlegu viðtali, til að greina yfirferð starfsferilskráa. „Að hugsa upphátt“ aðferðin hentar vel til þess að varpa ljósi á flókin ferli. Aðferðin á uppruna sinn að rekja til hugrænnar (e. cognitive) sálfræði (Van Someren, Barnard & Sandberg 1994), en hún hefur meðal annars verið notuð í rannsóknum á hönnunarferli í verkfræði (Atman et al. 2007), hvernig nemendur nálgast flókin verkefni (Koro-Ljungberg, Douglas, Therriault, Malcolm & McNeill 2013) og notendaprófunum (e. usability testing) (Hoppmann 2009). Kynþáttafordómar meðal almennings eru aðferðafræðilega flókið rannsóknaviðfangsefni, því flestir telja hugmyndir sínar ekki litaðar af kynþáttafordómum og reyna að aðskilja sig frá þeim (Hartigan 1997; Kristín Loftsdóttir 2012). Aðferðin „að hugsa upphátt“ getur þannig verið áhugaverð til þess að fá fólk til að spjalla á opinskárrí hátt um tilfinningar sínar og viðhorf til ákveðinna málefna.

Rannsakendur sömdu starfsauglýsingu um starf bókara og bjuggu til starfsferilsyfirlit fyrir sex umsækjendur frá jafnmörgum löndum. Starf bókara varð fyrir valinu, þar sem bókararinnur vinnur sérhæfð skrifstofustörf og hefur oft og tíðum aðgang að trúnaðarupplýsingum. Það skiptir því máli fyrir vinnuveitendur að bera traust til bókara, en það atriði teljum við draga enn frekar fram undirliggjandi fordóma og vantraust í garð útlendinga. Með því að setja mannauðsstjóra í þá stöðu að velja á milli einstaklinga sem flestir, ef ekki allir, hefðu getað talist hæfir til að gegna starfinu, vonuðumst við eftir að geta séð hvaða þættir það væru í fari útlendinga, sem helst stæðu í vegi fyrir ráðningu. Allir umsækjendur um starfið voru konur, en atvinnuþátttaka á Íslandi er mjög kynjuð, sem á ekki síður við þegar skoðuð er atvinnuþátttaka einstaklinga af erlendum uppruna (Magnfríður Júlíusdóttir, Unnur Dís Skaptadóttir & Anna Karlsdóttir 2013; Guðbjört Guðjónsdóttir & Kristín Loftsdóttir 2009). Atvinnuleysi erlendra kvenna á Íslandi árið 2015 var 6,9%, en karla 5,0% (sjá töflu frá Vinnumálastofnun). Samkvæmt launakönnun Félags viðurkenndra bókara voru 95% þeirra sem svöruðu launakönnuninni konur (Félag viðurkenndra bókara 2015). Starf bókara er því hefðbundið kvennastarf í íslensku samfélagi. Í samhengi rannsóknarinnar er mikilvægt að hafa í huga að fordómar í garð ákveðinna hópa hafa verið mjög kynjaðir (McClintock 2013). Þær birtingarmyndir for-

dóma sem koma fram í þessari rannsókn hefðu því getað verið öðruvísi ef um hefðbundið karlastarf væri að ræða.

Við byrjum umræðu okkar á að tala stuttlega um kynþáttafordóma í samtímanum og hvernig tilvísun í menningu og trúarbrögð hefur, upp að ákveðnu marki, komið í staðinn fyrir opinskáa tilvísun í kynþætti. Við fjöllum svo um aukinn fjölda innflytjenda til Íslands í lok 20. aldar og í upphafi þeirrar 21. Eftir það er farið nánar í aðferðafræði rannsóknarinnar. Að lokum eru niðurstöður ræddar og þær settar í samhengi við fyrri rannsóknir á kynþáttafordómum.

1. Kynþáttafordómar í samtímanum

Í þessum hluta umfjöllunar okkar gerum við grein fyrir kenningalegri umræðu um kynþáttafordóma í samtímanum. Þrátt fyrir að byggjast á eldri rótum urðu kynþáttahugmyndir sérlega mikilvægar í Evrópu á átjándu og níttjándu öld, sem leið til að skilja og flokka fjölbreytileika mannkyns (Pickering 2001; Harrison 2002). Kynþáttahugmyndir höfðu jafnframt hagrænt gildi fyrir Evrópubúa, sem voru á þessum tíma að dreifa sér yfir aðra heimshluta, og réttlættu með kynþáttahugmyndum að ákveðnir, félagslega skilgreindir hópar væru sviptir almennum réttindum (Harrison 2002). Í umfjöllun okkar hér notum við hugtökin kynþáttahyggja og kynþáttafordómar sem þýðingar á enska hugtakinu „racism“, sem oft er einfaldlega þýtt sem kynþáttafordómar og kynþáttahat. Eins og Kristín Loftsdóttir (2015) hefur áður bent á, er með enska hugtakinu ekki bara vísað til kynþáttafordóma, heldur einnig til hugmyndafræði (eða ‘isma’). Það er, þeirrar trúar að flokkun í kynþætti sé merkingarbær og vísindaleg aðferð til þess að flokka fjölbreytileika mannkyns (Kristín Loftsdóttir 2015). Slíkur skilningur á hugtakinu er mikilvægur til að ná utan um hvernig ákveðin orðræða flokkar fólk í kynþætti og skapar grunn fyrir kynþáttafordóma, án þess að það sé nauðsynlega markmið viðkomandi einstaklinga (Harrison 1995).

Eftir seinna stríð varð mismunun í garð „annarra“ kynþátta óásættanleg. Fræðimenn hafa nú í töluverðan tíma bent á að þrátt fyrir að kynþáttafordómum sé formlega úthýst, hefur hugmyndin um að til séu ólíkir kynþættir haldið áfram að vera mikilvæg og jafnframt að einhverju marki lagað sig að nýjum aðstæðum. Í stað þess að fjalla um líffræðilegan mun á milli ólíkra hópa, beinir dagleg umræða í samtímanum oft sjónum að menningu eða trúarbrögðum (Balibar 1991; Abu El-Haj 2002). Þannig verða hlutlausari merkimiðar menningarmunar, eða munar vegna trúarbragða, leið til að endurskapa kynþáttahugmyndina. Kynþáttahyggja sem vísar í líffræðilegan mun hefur þó haldið áfram að vera til (Harrison 2002) og jafnframt hafa hugmyndir um aðskilda kynþætti alltaf verið samofnar hugmyndum um menningu, trúarbrögð, kyn og aðrar félagslegar afmarkanir (Loftsdóttir & Hipfl 2012). Á Íslandi og hinum Norðurlöndunum hafa hugmyndir um fordóma í garð kynþátta verið samofnar við hugmyndir um að þessi hluti heimsins hafi ekki verið tengdur nýlendukapphlaupi fyrri tíma, og því að þar hafi kynþáttafordómar sögulega ekki verið til staðar (Loftsdóttir & Jensen 2012). Blaagaard og Andreassen (2012) hafa í dönsku samhengi fjallað um að slíkt geri fólk auðveldara fyrir að halda því fram að ákveðnar athafnir í samtímanum hafi ekkert með kynþáttafordóma að gera.

Margir mannfræðingar hafa gert grein fyrir hvernig fyrrgreindar hugmyndir um menningu eru undirliggjandi, í þeirri sýn á fjölmenningu sem orðið hefur ráðandi í samtímanum. Mannfræðingurinn Gerd Bauman bendir á að samfélagsleg umræða lítur gjarnan á einstaklinga sem smættaða útgáfu af menningu sinni, og menningu sem fyrirbæri sem þeir tilheyra eða tilheyra ekki (1999,103). Þannig séu vandamál fjölmenningar einfölduð, í eitthvað sem snýr fyrst og fremst að umburðarlyndi gagnvart þeim sem eru taldir öðruvísi (Fortier 2007,108). Slíkar hugmyndir má sjá í samhengi við aukna umræðu í Bandaríkjunum samtímans og í Evrópu, um að nú séu kynþáttafordómar liðnir undir lok. Þetta birtist meðal annars í frasanum „post-race“ og umræðum um að kynþáttafordómar tilheyrðu fortíðinni, eftir að Barack Obama var kosinn Bandaríkjaforseti árið 2008 (Lentin 2014).

Í samtímanum má sjá að fólksflutningar frá Austur-Evrópu, múslimar og flóttafólk/hælisleitendur, er dregið upp sem ógnir sem stöðja að Evrópu (Fassin 2011). Í ljósi þess að meðal „eigenda“ ferilskrána sem rannsóknin tók útgangspunkt í voru hvort tveggja, konur frá Austur-Evrópu og kona af múslimskum uppruna, er áhugavert að skoða þessa hópa aðeins nánar. Fordómar í garð múslima og Austur-Evrópubúa eiga sér langa sögu í evrópsku samhengi, þar sem þessir hópar hafa iðulega verið skilgreindir sem ósamrýmanlegir Evrópu á einhvern hátt. Austur-Evrópubúar hafa verið skilgreindir sem ekki fyllilega evrópskir (Buchowski 2006), á meðan litíð er á múslima sem andstöðu við evrópsk gildi (Bunzl 2005). Eftir hryðjuverkaárásirnar í Bandaríkjunum árið 2001 og nýlegar hryðjuverkaárásir í Evrópu, hafa múslimar í vaxandi mæli verið skilgreindir í almennri þjóðfélagsumræðu sem eitt af „meginvandamálum“ fjölmenningslegs samfélags (Rehman 2007). Hér sjáum við jafnframt, eins og í kynþáttafordómum, mjög kynjaða umræðu þar sem karlkyns múslimar og Austur-Evrópubúar birtast oft í umræðunni sem ofbeldisfullir og hættulegir (Fox, Moroşanu & Szilassy 2012; Sides & Gross 2013). Múslimakonur hafa hins vegar iðulega birst á Vesturlöndum sem varnarláusar og kúgaðar (Abu-Lughod 2002), á meðan konur frá ýmsum löndum Austur-Evrópu hafa, eftir fall Sovétríkjanna, oft verið sjálfkrafa flokkaðar sem vændiskonur (Gülçür & İlkaracan 2002, 414). Í raun má segja að hér birtist á mjög skýran hátt hvernig kynþáttahyggja samtímans tengist smættun ákveðinna þjóðfélagsþópa innan orðræðu sem leggur fyrst og fremst áherslu á menningarlega þætti eða trúarbrögð.

Rannsóknir Violetta Parutis (2011), á þátttöku Litháa og Pólverja á breskum vinnu- markaði, draga fram að vafasamt sé að draga of skörp skil á milli innflytjenda sem „skilled“ eða „unskilled“, eins og oft er gert í samtímarannsóknum. Hún bendir á að þrátt fyrir góða menntun í heimalandi sé alls ekki víst að sú menntun sé metin þegar til móttökulands er komið. Í flestum tilfellum reyna þessir einstaklingar í upphafi að fá einhverja vinnu, en síðan að komast í betri störf sem hæfa menntun þeirra (Parutis 2011, 41). Þessi staða á einnig við um íslenskan vinnu- markað (Þóra Christiansen & Erla S. Kristjánsdóttir 2016). Nýlegar rannsóknir hafa einnig bent á mikilvægi stéttar í samhengi kynþáttahyggju. Rachel Simon-Kumar (2015), sem talar út frá rannsóknum sínum í Nýja-Sjálandi, sýnir að áður fyrr mátti sjá mikla áherslu á að fá inn í landið hvíta innflytjendur, en núna skarast sú áhersla á við áhuga á fá til landsins innflytjendur með

mikla sérþekkingu og menntun. Rannsókn Marlek Pawlak (2015), á Pólverjum í Noregi, beinir einnig sjónum að stétt í samhengi fordóma og bendir á hvernig menntaðir Pólverjar í Noregi reyna markvisst að aðskilja sig frá þeim sem hafa minni menntun, með lífsstíl og neyslu.

Rannsóknir á atvinnumöguleikum múslima eftir hryðjuverkaárásirnar í BNA 2001, benda ekki til mikilla breytinga á möguleikum þeirra á vinnumarkaði eftir árásirnar (Braakman 2007). Þó benda Rabby og Rotgers (2010) á að taka verði tillit til aldurs einstaklinganna. Þeirra rannsókn, meðal breskra múslima, sýnir að þótt árásirnar hafi ekki haft áhrif á atvinnuþátttöku eldri karlmanna, virðist hafa verið mun erfiðara fyrir yngri karlmenn að komast inn á vinnumarkaðinn. Einnig má velta fyrir sér áhrifum fleiri hryðjuverka innan Evrópu og tengingu múslima við þau. Umræður um atvinnuþátttöku Pólverja jukust sérstaklega í Evrópu eftir árið 2004, þegar vinnumarkaðir víða í Vestur-Evrópu opnuðust fyrir Pólland og Litháen, er löndin gengu í Evrópusambandið, en töluvert atvinnuleysi hafði verið í þessum löndum (Burrell 2010). Árið 2003 var atvinnuleysi t.d. 20% í Póllandi (Burrell 2010, 298) og 12,4% í Litháen (Hagstofa Íslands 2016).

2. Ísland í ljósi vinnutengdra flutninga

Vinnutengdir flutningar til Íslands hafa verið viðamiklir síðustu tvo áratugi og er markmið þessa kafla að gefa stutt yfirlit slíkra flutninga og síðan að ræða kynþáttafordóma í íslensku samfélagi. Fyrir lok 20. aldar voru flestir innflytjendur á Íslandi frá hinum Norðurlöndunum eða öðrum vestur-evrópskum ríkjum (Ólöf Garðarsdóttir & Þoroddur Bjarnason 2010). Árið 1994, þegar Ísland gerðist hluti af sameiginlegum vinnumarkaði Evrópu með inngöngu sinni í Evrópska efnahagssvæðið, breyttist mjög aðgengi útlendinga að vinnumarkaði á Íslandi. Árið 2001 varð Ísland þátttakandi í Schengensamstarfinu, þar sem lögd er megináhersla á ytri landamæri svæðisins, en ekki þau innri. Þar með varð einfaldara fyrir einstaklinga frá löndum sem einnig voru hluti af Schengen að koma inn í landið, en mun erfiðara fyrir fólk frá löndum sem ekki voru hluti af samstarfinu (Unnur Dís Skaptadóttir, Guðný Björk Eydal & Hilma H. Sigurðardóttir 2012, 236-238). Þegar ríki Austur-Evrópu fengu aðgang að Evrópusambandinu árið 2004, var eins og fyrr segir mikið atvinnuleysi í mörgum Austur-Evrópulöndum. Innganga landanna fór saman við mikla uppbyggingu á Íslandi og aukna þörf fyrir vinnuafl (Unnur Dís Skaptadóttir 2015, 176).

Á Íslandi er launamunur kynjanna viðvarandi (Þorgerður Einarsdóttir 2010) og vinnumarkaður mjög kynjaskiptur (Unnur Dís Skaptadóttir 2010). Þannig hefur íslenskur vinnumarkaður, eins og Guðbjört Guðjónsdóttir og Kristín Loftsdóttir (2009) benda á, staðlaðar hugmyndir um kynbundin störf, og í samspili við flokkun fólks í útlendinga og Íslendinga hafa þær hugmyndir mótað hvar fólk leitar eftir vinnu og hvar það er líklegt til að fá vinnu (bls. 454). Yfirlitsgrein Magnfríðar Júlíusdóttur, Unnar Dísar Skaptadóttur og Önnu Karlsdóttur (2013) um skörun kyns og þjóðernis í vinnutengdum flutningum á Íslandi, telur þrjú megingímabil eftir 1990 sem setja vinnutengda flutninga í víðara samhengi. Í fyrsta lagi brotthvarf íslenskra kvenna úr fiskiðnaðinum seint á

20 öld. Í öðru lagi öra fjölgun erlendra einstaklinga í byggingariðnaði og þjónustu, í tengslum við efnahagsuppgang, og svo að lokum flutninga Íslendinga erlendis eftir hrun 2008 (ibid. 268).

Á fyrsta tímabilinu komu konur frá ólíkum þjóðlöndum til að vinna í fiskiðnaðinum, til að byrja með sérstaklega frá Póllandi og síðan frá Filippseyjum og Taílandi. Margar konur úr þessum hópi giftust Íslendingum og urðu mikilvægar í framtíðarþátttöku annarra af erlendum uppruna á íslenskum vinnumarkaði, með því að útvega ættingjum sem voru heima fyrir, vinnu og sambönd (Unnur Dís Skaptadóttir & Anna Wojtyńska 2008). Á tímabili efnahagsuppgangsins komu flestir innflytjendur frá Póllandi en þó einnig frá öðrum löndum. Eins og Unnur Dís Skaptadóttir hefur bent á, snerist umræðan að miklu leyti um mikilvægi þess að fá erlent vinnuafl inn í landið og litið var fram hjá því að þetta voru einstaklingar (Unnur Dís Skaptadóttir 2015, 179). Í langflestum tilfellum snerist þörfin um svokallað „ódyrt“ vinnuafl fyrir láglaunastörf í byggingaframkvæmdum (karlar) og þjónustu (konur) (Unnur Dís Skaptadóttir 2010). Þegar ljóst varð að margir innflytjendurnir myndu setjast hér að snerist umræðan, rétt eins og við sjáum annars staðar í Evrópu, fyrst og fremst um hvernig þeir myndu aðlagast íslensku samfélagi (Rice 2007, 430). Láglaunastörf, sem fólk af erlendum uppruna vinnur næstum eingöngu í, fá einnig á sig ákveðinn stimpil sem störf útlendinga og hætta á að hugmyndir um að láglaunastörf séu sérstaklega fyrir útlendinga festast í sessi (Guðbjört Guðjónsdóttir & Kristín Loftsdóttir 2009, 456).

Fyrst eftir efnahagshrunið 2008 jókst atvinnuleysi á Íslandi töluvert, úr 3,3% í 8,6% hjá körlum og 2,6% í 5,7% hjá konum. Samkvæmt tölum frá Vinnumálastofnun jókst það meira hjá einstaklingum af erlendum uppruna, eða úr 2,3% atvinnuleysi í 11%. Að hluta til má útskýra aukið atvinnuleysi erlendra karla út frá þeim fjölda sem hafði unnið í byggingariðnaði, sem fór illa út úr efnahagshruninu (Wojtyńska, Skaptadóttir & Ólafs 2011). Áhrifin voru ekki jafnmikil í þeim iðnaði sem flestar konur af erlendum uppruna sinntu, svo sem heilsugæslu og fiskiðnaði (Magnfríður Júlíusdóttir, Unnur Dís Skaptadóttir & Anna Karlsdóttir 2013, 271). Þrátt fyrir að fyrst eftir hrun hafi erlendum ríkisborgurum fækkað eitthvað, kaus þó meirihlutinn að búa áfram á Íslandi, líklega vegna fjölskyldutengsla og vegna þess að atvinnuleysi var einnig mikið í heimalandinu (Ólöf Garðarsdóttir & Þóroddur Bjarnason 2010, 213).

Viðhorfskönnun, sem framkvæmd var af Félagsvísindastofnun árið 2009, endurspeglar að flestir innflytjendur voru í sérhæfðu starfi fyrir komuna til Íslands, en ósérhæfðu á Íslandi. Einnig kom fram að meira en helmingur svarenda taldi menntun sína ekki nýtast í starfi sínu á Íslandi (Vala Jónsdóttir, Kristín Harðardóttir & Ragna B. Garðarsdóttir 2009, 67-68). Þó höfðu 41% svarenda sótt námskeið, ráðstefnur eða námsstefnur, annaðhvort vegna starfsins eða til að bæta möguleika sína á íslenskum vinnumarkaði (ibid bls. 79). Rannsókn Þóru Christiansen og Erlu S. Sigurðardóttur (2016) á innflytjendum með háskólagráðu sýnir jafnramt að viðmælendum þeirra fannst þeir sífellt þurfa að sanna getu sína og hæfni fyrir vinnuveitendum sínum.

Viðhorf til fjölbreytileika á Íslandi hafa lengi mótast mikið af umræðu erlendis.

Þannig mátti sjá á Íslandi, á 19. og 20. öld, svipaðar hugmyndir um kynþætti og þekktust erlendis. Þegar efnahagsuppgangurinn stóð sem hæst, varð tákmynd útlendingsins að stórum hluta „pólskur verkamaður“ (Loftsdóttir 2015). Viðhorf til Pólverja mótuðust þannig fyrir hrun af stéttarlegum viðhorfum (Loftsdóttir 2015). Litháar voru sterklega, í íslensku umræðu, tengdir erlendum glæpasamtökum, sérstaklega árin 2006 og 2007 (Ólafs & Ziemeńska 2010). Upplifun Pólverja og Litháa af íslensku samfélagi endurspeglar skýrlega fordóma í þeirra garð, eins og sjá má í rannsóknum (Unnur Dís Skaptadóttir & Anna Wojtyńska 2008; Ólafs & Ziemeńska 2010; Kristín Loftsdóttir 2015). Viðhorfskönnun Unnar Dísar Skaptadóttur, Helgu Ólafs og Önnu Wojtyńska (2011) gaf til kynna að 53% atvinnuleitenda með erlent ríkisfang fannst fordómar aukast í kjölfar efnahagsbrunsins, en þó átti það ekki jafnt við um alla hópa eftir þjóðernum. Einnig sýnir skýrsla þeirra að það dró verulega úr fjölmiðlaumfjöllun almennt um fólk af erlendum uppruna (bls. 59).

Múslimar eru hlutfallslega mjög lítill hópur á Íslandi og ekki vel sýnilegur (Kristján Þór Sigurðsson 2014), sem gerir stöðu þeirra nokkuð ólíka stöðu fólks frá Austur-Evr-ópulöndum á íslenskum vinnumarkaði. Engu að síður hafa múslimar verið vinsælt umræðuefni á íslenskum spjallsíðum og í samfélagslegri umræðu, og þá oft sem ógn við íslenskt samfélag (Kristín Loftsdóttir 2015; Kristján Þór Sigurðsson 2014). Árið 2014 gerði Mannréttindaskrifstofa Reykjavíkurborgar úttekt á hatursorðræðu á ummælakerfum netfréttamiðla, þar sem kom í ljós að í flestum tilfellum voru hatursummæli sett fram í garð múslima (Bjarney Friðriksdóttir 2014). Einnig má nefna að á árunum 2007-2008 upphófust miklar umræður um breytingatillögur á orðalagi, hvað varðar hlutverk trúar í starfsháttum grunnskólanna, í endurskoðun á lögum um grunnskóla. Í þeim skoðana-skiptum mátti sjá umræður um að vernda íslenska menningu, sem oft mátti sjá að var beint gegn múslimum (Kristín Loftsdóttir 2011).

Kristín Loftsdóttir (2015) talar í nýlegri grein um að hérlendis, rétt eins og erlendis, megi sjá hvernig einstaklingar reyni að aðskilja sig frá mögulegum ásökunum um kynþáttafordóma, eða gera lítið úr hversu viðvarandi kynþáttafordómar eru, í samfélagi okkar. Ólíkt því sem gerist erlendis, þar sem slík umræða miðar að því að staðsetja kynþáttafordóma sem hluta af fortíðinni (Lentin 2014), má sjá í íslensku umræðu hvernig einstaklingar aðskilja sig frá fortíð kynþáttafordóma, með því að líta svo á að sú saga hafi ekkert að gera með Ísland. Þannig megi sjá hjá mörgum þá sýn, í umræðum um kynþáttafordóma, að flokkunarkerfi kynþáttahyggju sé enn í fullu gildi, en það felur í sér þá trú að flokkunarkerfið megi á einhvern hátt aðskilja frá fordómunum sjálfum (Kristín Loftsdóttir 2015).

Markmiðið með þessari rannsókn er, eins og fyrr segir, að skoða hvaða atriði það eru í bakgrunni og reynslu erlendra umsækjenda, sem mannauðsstjórar staldra við í yfirferð á ferilskrám. Með þeim hætti vonumst við til þess að fá fram viðhorf þeirra sem sjá um ráðningar, til erlendra starfsmanna. Með því að biðja mannauðsstjóra um að hugsa upphátt þegar þeir fara yfir umsóknir frá konum frá nokkrum löndum, þar með töldum konum frá Austur-Evrópu og konu af múslimskum uppruna, vonumst við til þess að varpa skýrara ljósi á þetta ferli.

3. Aðferð

Rannsóknin byggir í grunninn á eiginlegum viðtölum, en innan eiginlegrar rannsóknar-hefðar á „að hugsa upphátt“ aðferðafræðinni, þar sem viðmælendur hugsa upphátt um ákveðið ferli (Koro-Ljungberg et al. 2013; van Someren et al. 1994). Eins og fyrr var minnst á hefur þessi aðferð verið notuð við ólík rannsóknaviðfangsefni og þar á meðal hvernig einstaklingar komast að niðurstöðu um ákveðna hluti, eða við úrvinnslu ákveðinna verkefna (Atman et al. 2007; Hoppmann 2009; Koro-Ljungberg et al. 2013). Þessi aðferð hefur bæði kosti og galla: Með því að fletta í gegnum ferilskrár er skapaður umræðuvettvangur um ráðningu fólks af erlendum uppruna, þar sem viðmælendur þurfa að bera saman ólíka umsækjendur. Þó er ljóst að ekki er um sams konar úrvinnslu að ræða eins og ef raunveruleg ráðning ætti sér stað. Viðmælendur eru líklegir til að rit-skoða eigin orð og hugsanir, sökum þess að þeir vita að um viðkvæman málaflokk er að ræða, en engu að síður þurftu viðmælendur að útskýra af hverju þeir völdu ákveðinn umsækjanda frekar en annan.

Viðtöl voru tekin við mannauðsstjóra sjö þjónustufyrirtækja. Fyrirtækin voru valin handahófskennt úr lengri lista fyrirtækja af ákveðinni lágmarksstærð. Viðtölin fóru fram í janúar og febrúar 2016 á vinnustöðum viðmælenda og voru í kringum klukkustund hvert. Viðmælendum var lofað trúnaði og því eru upplýsingar um stærð og starfsemi fyrirtækis ekki tilgreindar, en öll fyrirtækin teljast á íslenskan mælikvarða stór, sérhæfð þjónustufyrirtæki. Viðmælendur voru sjö, þrír karlmenn og fjórar konur. Þeim hafa verið gefin nöfnin Berglind, Elísabet, Elín, Einar, Gunnar, Katrín og Ólafur. Mannauðsstjórnarnir voru allir á miðjum aldri og höfðu nær allir háskólamenntun á sviði viðskipta og/ eða greina sem tengjast mannauðsstjórnun.

Í viðtölunum fengu viðmælendur tilbúna starfsauglýsingu og starfsferilskrár sex umsækjenda. Starfið sem um ræddi er starf bókara og hljóðaði auglýsingin svona:

Öflugt þjónustufyrirtæki auglýsir eftir bókara í fullt starf.

Starfið felst m.a. í umsjón með færslu bókbalds og virðisaukaskattsuppgjöri. Um fjölbreytt starf er að ræða og þarf viðkomandi að vera sveigjanlegur og tilbúinn til þessa að setja sig inn í ólík verkefni. Miklir möguleikar á starfsþróun fyrir réttan einstakling.

Hæfnikeröfjur

- *Viðurkenndur bókari*
- *Háskólapróf í viðskiptafræði*
- *Góð tölvukunnátta*

Færni í mannlegum samskiptum er nauðsynleg.

Eins og fyrr var minnst á völdum við bókarastarfið, þar sem bókari er ekki í framlínu fyrirtækisins og ekki í daglegum samskiptum við viðskiptavinum, þó að það komi fyrir að bókari þurfi að hafa samband við fyrirtæki eða einstaklinga vegna reikninga. Kröfur um

tungumálakunnáttu ættu því ekki að vera jafnmiklar og ef til að mynda um þjónustufulltrúa væri að ræða. Bókari þarf engu að síður að geta skilið nægjanlega mikið í íslensku til þess að geta lesið reikning, en það er færni sem við ætlum öllum umsækjendum. Bókari hefur einnig oft og tíðum aðgengi að upplýsingum sem talist geta trúnaðargögn og gögn sem skrá þarf rétt samkvæmt lögum. Það er því mikilvægt að yfirmenn treysti bókara til að vera nákvæmur og halda trúnað. Fyrir rannsóknina er einnig mikilvægt að bókara-starfið er sérhæft starf.

Starfsferilskrárnar voru sex og voru settar saman með það fyrir augum að taka á þeim atriðum sem við töldum fyrirfram að gætu haft áhrif á ákvörðun mannauðsstjóra, þó að flestir umsækjendur hefðu menntun og/eða reynslu sem ætti að nýtast í starfinu.

Tafla 1. Listi yfir umsækjendur

	Upprunaland	Menntun	Starfsreynsla
Emilija Kazlauskiené	Litháen	Viðurkenndur bókari – Ísland BS í viðskiptafræði frá Háskólanum í Vilnius	Almenn skrifstofustörf Ísland Ræstingar – Ísland Au-pair – Ísland Bókari – Vilnius
Emma Anderson	Svíþjóð	BS í viðskiptafræði frá Háskólanum í Lundi Diplómanám í tamningum – Ísland	Ýmis störf í hestamennsku – Ísland Bókari – Svíþjóð
Aailyah Mwangi	Kenía	BS í viðskiptafræði frá Háskólanum Bifröst Grunnnám í bókhaldi – Nýi tölva- og viðskiptaskólinn	Skólalæsi – Ísland Framleiðslustörf – Ísland
Renate Jasinska	Pólland (en alin upp að hluta á Íslandi)	Viðurkenndur bókari - Ísland BS í viðskiptafræði frá Háskóla Íslands	Bókari – íslensk fyrirtæki Almenn verslunarstörf – Ísland
Aisha Jonsson	Bretland	Íslenska fyrir útlen dinga – Málaskólinn Mímir BA(hons) í bókhaldi og fjármálum – Háskólinn í East London	Móttökuritari á hóteli – Ísland Afgreiðsla á kaffihúsi – Ísland Bókari – afleysingafyrirtæki Bretland Starfsþjálfun – alþjóðlegur banki
Anna María Arnardóttir	Ísland	BS í stjórnmálafræði með viðskiptafræði sem aukagrein frá Háskóla Íslands	Frístundaheimili – Ísland Læknaritari, Heilbrigðisstofnun Vestfjarða Fiskvinnsla – Flateyri

Aðrar upplýsingar um umsækjendur, svo sem tungumála- og tölvuþekking, voru samþærilegar í öllum starfsferilskránum, en með þeim hætti var ekki hægt að hafna einum umsækjanda, vegna til að mynda minni íslenskukunnáttu, eða af því að viðkomandi teldi ekki upp hæfni í mannlegum samskiptum. Myndir voru í ferilskránum, en myndirnar voru teknar í Berlín, af konum sem búsettar eru þar.

Í viðtölum við mannauðsstjórana var lögð áhersla á að við vildum skilja aðlögun útlendinga á íslenskum vinnumarkaði betur og hvað, að þeirra mati, stæði helst í vegi fyrir aðlögun. Viðtölin hófust með almennum spurningum um menntun og starfsreynslu mannauðsstjórans, auk upplýsinga um fyrirtækið – til að mynda hversu margir útlendingar væru starfandi þar. Í framhaldi af þeirri umræðu var mannauðsstjóranum fyrst sýnd auglýsingin, því næst starfsferilskrárnar og hann beðinn um að hugsa upphátt á meðan hann færi í gegnum ferilskrárnar og tæki afstöðu. Ef löng þögn var á meðan mannauðsstjóri fór yfir umsækjendur, spurðu rannsakendur einfaldlega hvað hann væri að hugsa, auk þess að beita ýtarspurningum þar sem við átti. Í lok yfirferðar voru viðmælendur beðnir um að raða umsækjendum í röð, eftir því hversu líklegt þeim þætti að viðkomandi yrði boðið starfið, að því gefnu að viðtöl vörpuðu ekki óvæntu, neikvæðu ljósi á umsækjendur. Í framhaldinu spurðu rannsakendur út í þá þætti sem ekki höfðu komið fram í yfirferðinni. Í því samhengi horfðu þeir til umræðu um þjóðerni og einkenni einstaklinga eftir þjóðernum og kyni, og þess hvort um væri að ræða starfsmann í framlínu, sérhæfðu skrifstofustarfi eða sérfræðingsstarfi. Viðmælendur voru einnig spurðir um persónulega reynslu af útlendingum, svo sem hvort þeir hefðu búið erlendis eða ættu erlenda vini. Að lokum var viðmælendum gefinn kostur á að bæta við hverju því sem þeir teldu mikilvægt í þessu samhengi. Í upphafi rannsóknar höfðum við, sem rannsakendur, sérstakan áhuga á að skoða viðhorf til fólks frá Austur-Evrópulöndum og því var einn umsækjandi hafður frá Litháen og annar frá Póllandi. Í viðtölunum komu þó fram mun sterkari skoðanir á múslimum en búist var við, út frá umræðum um umsækjandann frá Bretlandi, Aishu Johnson. Í þeim tilfellum sem viðmælendur áttuðu sig ekki á að Aisha átti að vera múslimi, bentu rannsakendur á það sérstaklega í umræðum um ferilskrá hennar.

Viðtölin voru afrituð að fullu og greind með grundaðri aðferð, þar sem farið er línu fyrir línu í gegnum þau. Í upphafi höfðu rannsakendur ákveðin þemu í huga, sem síðan voru endurskoðuð út frá þeim þemum sem fram komu í viðtölunum. Mörg áhugaverð þemu komu fram í viðtölunum sem ekki gefst tækifæri til að fjalla um hér, svo sem óvissa og samfélagsleg meðvitund. Hér verður sjónum fyrst og fremst beint að röðun viðmælenda á umsóknum, viðhorfum þeirra til aðlögunar útlendinga að íslenskum vinnumarkaði og fordómum, annars vegar í garð Austur-Evrópu og hins vegar íslams. Í lok niðurstaðna beinum við svo sjónum að því hvernig viðmælendur tókust á við eigin fordóma og leituðust eftir því að aðskilja sig persónulega frá fordómum.

4. Bókari óskast í íslenskt fyrirtæki

Þegar viðmælendur okkar höfðu skoðað nákvæmlega allar ferilskrárnar voru þeir beðnir um að raða þeim, eftir því hverjir kæmu helst til greina í starfið. Flestir settu Renate

frá Póllandi efst á listann, en oftast kom Emilija fast á hæla hennar. Katrín var sú eina sem treysti sér ekki til að gera upp á milli þeirra. Það kom í sjálfu sér ekki á óvart að erfitt var að gera upp á milli þeirra, því þær tvær voru samkæmt ferilskránni báðar lög-giltir bókarar, með íslenskt undirbúningsnám og próf. Starfsreynsla Renate var þó öll hjá íslenskum fyrirtækjum og hún færði hana, hjá öðrum en Katrínu, ofar Emiliju. Emilija hafði lokið BA-prófi í Litháen og unnið sem bókarari fyrir litháísk fyrirtæki áður en hún fluttist til Íslands. Munurinn á milli þeirra þótti þó lítill og mátu viðmælendur það oftast þannig að Renate hefði aðeins örlítið forskot á Emiliju. Staða Aishu í þessu ferli var nokkuð áhugaverð, en hún var annaðhvort sett neðarlega á lista, eða útilokuð, vegna þess að hún þótti vera of hæf (e. overqualified). Það er erfitt að alhæfa hvort þessi mikli matsmunur á hæfni hennar hjá viðmælendum okkar eigi rót í fordómum í hennar garð, eða hvort hann hafi verið vegna vanþekkingar mannauðsstjórnanna á menntun hennar og starfsreynslu. Aisha hafði samkvæmt ferilskrá verið í starfsþjálfun hjá virtu erlendu fyrirtæki og þeir mannauðsstjórar sem þekktu til þess fyrirtækis töldu hana vera mjög færa. Aailyah frá Kenía var eini dökki umsækjandinn. Hún lenti ekki ofarlega á listanum en viðmælendur tóku margir hverjir sérstaklega fram að það væri ekki vegna litarháttar, heldur vegna þess að reynsla hennar væri minni en annarra umsækjenda, því hún hefði ekki reynslu af að vinna á skrifstofu. Viðbrögðin við umsókn hennar voru allt frá at-hugasemdum um að það væri spennandi að ráða hana inn, til þess að viðmælendur hefðu áhyggjur af menningarmun.

Íslenski umsækjandinn lenti í öllum tilfellum neðstur í röðinni. Starfsreynsla hennar og menntun hentaði síst í starf bókara, en hún er aðeins með gráðu í viðskiptafræði sem aukagrein. Tveir viðmælendur höfðu þó orð á því að þeir mætu reynslu hennar mikils, annars vegar vegna þess að hún hafði unnið í fiski og hins vegar vegna þess að hún væri utan af landi.

Tafla 2. Röðun umsækjenda eftir viðmælendum

Elísabet	1 Renate 2 Emilija 3-4 Emma/Aailyah 5 Aisha 6 Anna María
Ólafur	1 Renate 2 Aisha 3 Emilija 4-5 Aailyah/Emma 6 Anna María
Berglind	1 Renate 2 Emilija 3 Aisha 4 Aailyah 5 Emma 6 Anna María

Katrín	1-2 Renate/Emilija 3-5 Aisha, Aailyah/Emma 6 Anna María
Elín	1 Renate 2 Emilija 3 Aisha 4 Emma 5-6 Aailyah/Anna María
Einar	1 Renate 2-3 Emilija/Aisha 4 Emma 5-6 Aailyah/Anna María
Gunnar	1- Renate 2-3 Emilija/Aisha 4 Emma 5 Aailyah 6 Anna María

4.1 Aðlögun að íslensku atvinnulífi

Fjöldi erlendra starfsmanna hjá fyrirtækjunum sem mannauðsstjórnarnir unnu hjá var nokkuð misjafn. Eitt fyrirtækið hafði frá því fyrir hrún haft fjölda erlendra sérfræðinga í vinnu, á meðan annað hafði nánast enga reynslu af að ráða erlendra starfsmenn. Tvö af þeim sjö fyrirtækjum sem rætt var við voru ekki með útlending í vinnu, sem er áhugavert, þar sem í öllum tilfellum var um fjölmenn fyrirtæki að ræða. Í þeim tveim fyrirtækjum sem ekki höfðu útlending í starfi, bentu mannauðsstjórnarnir á að áður hefði verið ráðinn útlendingur, sem síðan reyndist ekki standast væntingar.

Flestir viðmælendur okkar tjáðu vilja til að stuðla að fjölbreytni með því að ráða útlending. Einar bendir á að í stefnu fyrirtækisins sé lögð áhersla á fjölbreytni. Hann segir jafnframt að: „ef þetta samfélag ætlar að eflast og dafna, verðum við að taka þátt í þessu,“ og vísar þar til alþjóðavæðingarinnar. Þá talar Elín um mikilvægi þess að brjóta upp einsleitnina: „sýna fólki að við getum ráðið inn aðila sem er ekki nákvæmlega eins og við. Þú veist, hvítt fólk. Kristið.“ Þessi tilvitnun endurspeglar áhuga á að auka fjölbreytni samfélagsins, en endurvarpar einnig því að þrátt fyrir að fólk af erlendum uppruna sé orðið stór hluti Íslendinga, er hugmyndin um að vera Íslendingur þó ennþá nátengd því að vera hvítur og kristinn.

Viðmælendur okkar bentu á að uppruni erlends fólks skipti máli í íslensku samfélagi. Berglind orðar það á eftirfarandi vegu:

Norðmenn, Svíar þú veist. Danir. Þetta eru útlendingar. Ég meina þeir geta ábyggilega farið í hvaða störf sem er á Íslandi og allir þú veist. Það skiptir engu máli. [...] [V]ið erum náttúrulega með fullt af fólki hérna sem er hérna sem er [...] með litla menntun og reynslu, sem kemur bara gagnert til þess að vinna einhverja þjónustu og láglæuna-

störf sem annað hvort Íslendingar vilja ekki vinna eða þú veist vilja ekki láta bjóða sér launin sem eru í boði fyrir. Mér finnst það ekkert vera sérstaklega jákvæð þróun heldur, sko.

Berglind vekur hér athygli á samspili stéttar og uppruna, þar sem fólk gerir ráð fyrir að fólk frá Norðurlöndunum hafi góða menntun, á meðan fólk frá fátækari hlutum heimsins komi í flestum tilfellum fyrst og fremst í láglauastörf. Einnig, eins og fyrr var bent á, er jafnframt oft erfitt fyrir fólk af erlendum uppruna að fá menntun sína metna á Íslandi, sem skapar enn frekar tengingu ákveðinna landa eða heimsálfa við láglauastörf.

Í sumum tilfellum barst talið að menningu sem hindrun. Gunnar segir: „Þú sérð aldrei nema toppinn af ísjakanum. Þú veist, svona, útlendingur sem er úr öðrum menningarheimi með allt önnur gildi og hérna, þú veist aldrei hvað gerist sko þegar á reynir og svona.“ Gunnar bendir þó á að það geti líka fylgt því áhætta að ráða ákveðna Íslendinga. Við munum ræða nánar síðar um menningu sem hindrun, í tengslum við umræðu um ákveðna einstaklinga.

Eins og bent hefur verið á í öðrum rannsóknum er gjarnan talað um tungumálið sem einn mikilvægasta lykil útlendinga að íslensku samfélagi og í raun hafa innflytjendur sjálfir einnig talað um mikilvægi íslenskukennslu (Unnur Dís Skaptadóttir & Helga Ólafsdóttir 2010). Það kom því ekki á óvart að viðmælendur okkar lögðu áherslu á íslenskukunnáttu erlendra umsækjenda. Þar sem allir umsækjendur sögðust tala góða íslensku var ekki mögulegt að rökstyðja röðun umsækjenda með tilvísun í misgóða tungumálakunnáttu. En reynsla af íslensku samfélagi virtist þá skipta máli, eins og hún væri ákveðin staðfesting á íslenskukunnáttu. Þegar Elín fór yfir starfsferilsyfirlit Emilijönu sagði hún til dæmis: „Hún er menntuð á Íslandi, þannig að þá myndi ég segja ok, það er henni til tekna segi ég. Og hún hefur unnið á Íslandi og maður hugsar svo með sér, já hún kann íslensku.“

Jafnframt þótti kostur að þekkja til þeirra erlendu og innlendu fyrirtækja sem viðkomandi hafði unnið fyrir, eins og Elín orðar það: „Hún gefur upp hérna erlenda umsagnaraðila, það er svo sem allt í lagi, við hringjum alveg í slíka aðila. Ef við fáum þá uppgefna þá höfum við alveg gert það.“ Á sama tíma og Elín segir að það sé „í lagi“ þá gefur orðalag hennar til kynna að slíkt sé ekki jafnæskilegt og reynsla hjá íslenskum fyrirtækjum. Þá kom sú skoðun einnig fram að það skipti máli af hvaða ástæðu viðkomandi kæmi til landsins. Elín setur hér fram skoðun sína; það að vera gift Íslendingi geti skipt máli: „Hún er með íslenskt eftirnafn þannig að hún virðist vera gift Íslendingi og þá svona meiri kannski tengsl hérna ef ég er að leita að framtíðarstarfsmanni.“ Aðrir viðmælendur töldu slíkt ekki skipta neinu máli, þegar við spurðum sérstaklega um það. Það að vera giftur Íslendingi virtist vera eitt tákni stöðugleika hjá viðkomandi, eða auka líkur á stöðugleika, en ekki eina táknið. Eins og Ólafur bendir á, ef viðkomandi er gift íslenskum manni þá er: „Líklegt að hún stoppi lengur á Íslandi.“

4.2 Renate og Emilija

Þó að tveir efstu umsækjendurnir samkvæmt öllum mannauðsstjórunum, Renate og Emilija, hafi verið frá Austur-Evrópulöndum töldu viðmælendur engu að síður að fordómar væru þónokkrir gagnvart Austur-Evrópubúum. Katrín segir meðal annars:

Ég held að við séum því miður pínulítið með fordóma fyrir þessum austantjaldsþjóðum og það er kannski bara, ég held að það sé blanda af því að kannski kom einhver hópur hérna sem eyðilagði fyrir þeim líka.

Katrín talar jafnframt um að það sé hennar upplifun: „Að það séu meiri fordómar gagnvart [...] austantjaldsstöðunum,“ heldur en fólki með dökkan litarhátt. Hér er hún þó ekki að tala um eigin fordóma, heldur að leggja áherslu á að það eru fordómar almennt í garð fólks frá Póllandi og Litháen á Íslandi. Hlutfallslega mikill fjöldi Pólverja á Íslandi getur einnig virkað jákvæður. Í fleiri en einu fyrirtæki hafði einstaklingur frá Póllandi verið ráðinn í framlínu, beinlínis vegna uppruna síns, sem var talið æskilegt til að þjónusta ört stækkandi viðskiptavinahóp frá Póllandi.

Fordómar gagnvart einstaklingum frá Austur-Evrópu í samfélaginu hér og annars staðar, eins og fyrr var rætt um, birtast meðal annars í umræðum um skipulagða glæpastarfsemi og þá fyrst og fremst litháísku mafíuna. Viðmælendur minntust ekki á skipulagða glæpastarfsemi í yfirferð yfir starfsferilsyfirlit Emiliju. Áherslan á skipulagða glæpastarfsemi hefur enda fyrst og fremst verið tengd karlmönnum, með konur sem fórnarlömb hennar, frekar en gerendur. Hér væri áhugavert að skoða hvort viðbrögð væru þau sömu, hefði kyn þátttakenda verið annað. Einnig má ætla að menntun Emiliju og tíminn sem hún hefur verið á Íslandi, verji hana fyrir því að vera tengd við skipulagða glæpastarfsemi. Elín talar sérstaklega um að vera hennar á Íslandi breyti möguleikum hennar á ráðningu:

Nei ekki þegar manneskjan er búin að vera, eins og ég segi, fara í gegnum nám hérna og hefur verið að vinna hérna. Er með umsagnaraðila, þá gerir það það ekki. Ef þetta væri manneskja sem væri nýkomin, nýlent, þá gæti [...] [maður tengt hana við skipulagða glæpastarfsemi], ef ég á að vera alveg heiðarleg. (Elín)

Elín bendir hér á, með sjálfs gagnrýni, að mögulega hafi fjölmiðlaumræða um skipulagða glæpastarfsemi áhrif á viðhorf hennar til þeirra Litháa sem ekki hafa búið á Íslandi. Hér ber einnig að hafa í huga að gagnrýnin umræða um fordóma í garð Pólverja og Litháa hefur verið töluverð í íslensku samfélagi og því mögulegt að viðmælendur leggi sig fram við að dæma ekki einstaklinga út frá staðalmyndum hópa.

4.3 Aisha: Múslimar og íslenskur vinnumarkaður

Aisha er samkvæmt ferilskránni frá Bretlandi, en hún ber nafn sem þýðir „sú sem lifir“ og er sterkt í íslamskri hefð enda nafn þriðju eiginkonu Múhameds.³ Á myndinni sem fylgdi með starfsferilsyfirlitinu er Aisha með slæðu sem hylur axlir og hluta hársins, en er ekki yfir höfðinu. Þegar ferilskrárnar voru skoðaðar var aðeins einn viðmælandi, Berglind, sem nefndi þann möguleika að Aisha væri múslimi. Slæða, sem liggur yfir axlir, virtist þannig ekki nóg ein og sér til þess að vekja viðbrögð við trúarbrögðum og í raun ekki víst hvort viðmælandur okkar hafi áttað sig á að Aisha væri múslimi. Þegar athygli viðmælenda var beint að slæðunni, og því velt upp hvort það að Aisha væri múslimi myndi hafa áhrif á það hvort hún yrði ráðin inn í fyrirtækið, voru viðbrögðin nokkuð óljós. Gunnar svaraði að slæðan myndi ekki trufla hann, en skömmu síðar bætti hann við:

Nú er ég bara að tala sem starfsmaður, ég yrði lengi að venjast því að vera með karl með túrban eða konu með slæðu allan daginn við hliðina á mér. Mér finnst eitthvað svona skrítið við það.

Með því að draga fram að hann tali sem „starfsmaður“ er Gunnar líklega að reyna að undirstrika að ummælin tengist ekki honum sem persónu, heldur fyrst og fremst vinnurými hans. Hann leggur jafnframt í framhaldi áherslu á að konur og karlar séu mismunandi í klæðaburði og að það megi ekki vera í flegnum fötum, eða þvíumlíku, í framlínu fyrirtækisins. Síðar í viðtalinu leggur Gunnar þó áherslu á að fyrirtækið sé alþjóðlegt og starfsfólk opið gagnvart fjölbreytileika. Hann segir það einkenni á fólki í slíkum fyrirtækjum að vera: „Rosalega alþjóðlegt og með opinn huga fyrir fjölmenningu og ég bara held að það sé bara, ég veit ekki hvort það er rétt að nota orðið umburðarlyndi, en hérna, ég held að þetta trufla ekki.“ Í viðtalinu kemur því fram ákveðin mótsögn varðandi viðhorf til útlendra starfsmanna.

Í samhengi við slæðuna var áhugavert að viðmælandur voru yfirleitt fljótir að færa umræðuna yfir í klæðaburð almennt og hvað sé ásættanlegt og hvað ekki. Berglind nefnir til að mynda, í beinu framhaldi umræðu um slæðuna um háls Aishu, að þau hafi ekki gengið svo langt að ætlast til þess að starfsmenn séu í einkennisklæðnaði, en það séu gerðar ákveðnar kröfur til starfsmanna í framlínu:

Þú veist ég myndi ekki setja manneskju í búrku í framlínu hérna. Ég myndi ekki gera það. Ég held að samfélagið okkar sé ekki tilbúið í það. Viðskiptavinir okkar væru ekki tilbúnir til þess að samþykka það.

Aðrir viðmælandur tóku ekki jafndjúpt í árinna og Berglind og Gunnar, en fleiri en einn viðmælandi sagðist hafa samúð með „þessum“ konum, eins og það var stundum orðað. Með því var neikvæðni gagnvart íslam varpað yfir á áherslu á kynjajafnrétti, en það eru réttindi sem margir Íslendingar telja sig þekkja og vilja standa vörð um. Einn viðmælandi réttlætti skoðun sína á íslam með tilvísun í þekkingu á viðfangsefninu:

Ég er svona frekar lesin á og hef mjög gaman af trúarbrögðum þannig að ég, ég hef lesið Biblíuna, Kóraninn og bækur í kringum það þannig að ég svona er kannski ekki alveg týpískur Íslendingur hvað það varðar, sko.

En ég lít svolítið til dæmis á þetta slæðudæmi sem svona bara kúgun kvenna sko. Ég er bara þar. Mér finnst þetta bara vera feðraveldið, afturhalds, miðaldra hugsanagangur sem að hefur áhrif á það. Svo þegar maður heyrir konu tala um það að þetta sé bara hluti af kúltúr og svo framvegis og réttlæta þetta, þú veist mér finnst það bara vera, já það er alveg örugglega rétt hjá þér skilurðu en þetta er samt kúgun skilurðu.

Áhersla á jafnrétti er þó iðulega notuð, eins og rannsóknir hér og erlendis hafa bent á, til þess að gagnrýna eða réttlæta fordómafull viðhorf til múslima í heild (Abu-Lughod 2002; Kristín Loftsdóttir 2012b).

Hjá sumum viðmælendum virtist einnig vera undirliggjandi að ef einstaklingur sem væri múslimi yrði ráðinn, þyrfti sérstaka fræðslu um íslam fyrir aðra starfsmenn. Elín sagði að ef fyrirtækið tæki það skref að ráða einstakling sem bæri íslamskt trúartákn, þá þyrfti að fara fram fræðsla um bakgrunn viðkomandi meðal starfsmanna. Hún segir: „Eins og hér að kynna bara sitt heimaland, hver er ég, hvaðan kem ég og af hverju er ég hér og svona.“ Hún bætir þó við að slík fræðsla gæti verið álag á starfsmanninn og mætti ekki vera „freak show“. Líta má á þessar athugasemdir sem ákveðna virðingu við bakgrunn þessa einstaklings, en einnig sem smættun hans niður í trúarbrögðin, þar sem ljóst er að það að vera múslimi getur þýtt mjög marga og ólíka hluti eftir því hvaðan fólk kemur, stétt þess og þjóðernislega afmörkun.

Það er óhætt að segja að viðhorf til íslam sé litad ákveðnum fordómum, sem gera það að verkum að mannaússtjórum fyndist erfitt að ráða einstakling sem bæri það augljóslega með sér að vera múslimi. Berglind segir að þetta sé staðan eins og hún er í dag og: „Við breytum henni ekki bara svona á núllpunktinum.“ Með því leggur hún áherslu á að viðhorfin snúist ekki um hana sjálfa sem persónu, heldur hvað íslenskt samfélag sé tilbúið að meðtaka, að hennar mati.

4.4 Aðgreining frá fordómum

Eins og sjá má í mörgum ummælum hér að framan, reyndu viðmælendur að aðgreina sig frá fordómum á einhvern hátt og þá sérstaklega í garð múslima. Í þessum kafla munum við skoða aðeins nánar hvernig einstaklingar reyna að aðskilja eigin sýn frá fordómum, en þó einnig benda á að stundum velta einstaklingar gagnrýnið fyrir sér, að viðhorf þeirra geti mögulega mótast af fordómum.

Í sumum tilfellum kom áherslan á að aðskilja sig frá fordómum í garð fólks af erlendum uppruna fram í jákvæðni, þegar flett var í gegnum ferilskrárnar, og áherslu á að þetta væru allt „flottir“ kandidatar. Hvað varðar múslima var algengast að vísa til jafnréttismála, sem útskýringu á einhvers konar ótta eða hiki við að ráða múslima í vinnu, en

eins og fram hefur komið fordæma viðmælendur neikvætt viðhorf til kvenna, sem þeir telja einkenna íslam. Vísun til jafnréttismála hjálpaði viðmælendum að færa gagnrýnina út frá íslam, til einhvers sem hefði almennari skírskotun. Berglind sagði til dæmis: „Þú veist ég meina það eru alveg konur sem eru líka úr þeirri menningu sem geta ekki hugsað sér að það séu konur sem stjórni sér sko, þar sem er bara svona ríkjandi karlaveldi“. Í samhengi við öfgar í íslam bendir Katrín á að það séu líka öfgar í öðrum trúarbrögðum, en bætir svo við: „Það er kannski munurinn við múslima að það er sýnilegt, það er bara svona, ég veit það ekki. Það er líka bara fyrir mig sem konu að þú veist að eiga erfitt með að samþykka þetta, að það sé verið að hylja eitthvað eða þú veist. Þessa menningu.“ Seinna í viðtalinu notar hún svo orðið „undirgefni“ um sama atriði.

Önnur leið viðmælenda var að viðurkenna fordóma í garð útlendinga, en um leið gera lítið úr þeim með því að benda á að yfirleitt komist fólk yfir þá, og einnig að „þynna“ þá út með því að undirstrika að fordómar séu ekki bara gagnvart útlendingum.

Kannski ef þú ætlar að vera neikvæður og vera bara fúll á móti alveg sama hvað það varðar sko.

Auðvitað eru fordómar. Það er bara þannig og það er gagnvart öllum, ungum, gömlum, konum og köllum, litlum, feitum, stórum og mjóum. (Elísabet)

Í einu viðtalinu var lögð áhersla á að þrátt fyrir að viðhorf í samfélaginu séu almennt neikvæð gagnvart öðrum trúarbrögðum, sé staðan önnur innan fyrirtækisins sem viðkomandi vinnur hjá:

En hér hjá okkur vona ég að nei geti verið rétta svarið. Ég, mér finnst allur vilji til þess að taka bara hverjum og einum eins og hann er á sínum forsendum, sko. Og hérna, við spyrjum ekki einu sinni um það þegar við erum að ráða fólk hvort það sé kaþólskt eða lútherstrúar eða í hvaða kirkju það er.

Katrín bendir þó einnig á tilfinningar sínar varðandi öfgar í íslam og að það sé neikvætt að konur séu „huldar“ sé ekki endilega rökrétt:

Maður verður alltaf þínu hræddur þegar það er eitthvað svona í alheimsfréttum, eins og þetta, talandi um slæðurnar um leið og það koma svona fréttir, það hefur áhrif á fólk af því að það vekur upp hræðslu og alls konar bara tilfinningar hjá fólki sem eru ekki rökréttar. Það eru bara þessi tilfinningaviðbrögð, fólk er hrætt við hið ókunna. Það er bara þannig. Og þetta er náttúrulega allt bara fáfræði hjá manni. Tekur tilfinningarnar frekar en einhver rök.

Hér er Katrín að að skoða eigin sýn á gagnrýninn hátt, hún bendir á að hún finni fyrir hræðslu vegna múslima og hafi áhyggjur af áhrifum menningar þeirra, en er tilbúin til að líta á eigin tilfinningar sem hluta af fordómum í garð þessa hóps.

Í þessari rannsókn mátti greina að andstaðan við íslam var meiri en gagnvart húðlit, þrátt fyrir að erfitt sé að alhæfa um hver niðurstaðan hefði orðið ef umsókn Aailuh hefði verið sterkari í samanburði við hinar. Viðmælendur okkar lögðu áherslu á að húðlitur ætti ekki að skipta máli og töldu athugasemd þar um ekki eiga við. Berglind segir í því samhengi: „Við erum bara vön því að horfa framan í fólk og húðlitur og eitthvað svona, held ég að við séum alveg komin yfir það, sko að vera, eða ég vil allavega halda það.“ Gunnar tekur í sama streng og Berglind og segir að húðlitur ætti ekki að hafa áhrif, þó að lítaðir einstaklingar vinni ekki í fyrirtækinu nema í gegnum þrifaþjónustu. Hann segir: „mér finnst svona eins og allir leggi sig fram við að vera bara sérstaklega kurteisir við þetta fólk,“ og endurtekur svo „þetta fólk“ í gagnrýni á sjálfan sig fyrir orðanotkunina og brosir við.

Í öðrum rannsóknum hefur einnig komið fram meiri viðurkenning íslensks samfélags á „nýjum“ kynþáttafordómum, sem snúast oft meira um menningu, en á svokölluðum eldri fordómum, sem beinast á yfirborðinu að litarhætti. Einnig hefur komið fram í öðrum viðtalsrannsóknum og greiningu á fjölmiðlaumræðu að margir á Íslandi hafa áhyggur af fordómum í garð fólks frá Austur-Evrópu, á meðan lítið er gert úr fordómum vegna litarháttar. Þannig má álykta að umræða um fordóma á Íslandi, sem eitthvað sem fylgi í kjölfar aukins fjölda útlendinga, ógni ekki ákveðinni sýn á Ísland og íslenska þjóð sem ótengt umheiminum og þannig nýlendustefnu og kynþáttafordómum fortíðar (Kristín Loftsdóttir 2015).

5. Niðurstöður og umræða

Í þessari rannsókn höfum við beint sjónum að ráðningu fólks af erlendum uppruna til sérfræðistarfa. Rannsóknin byggir á viðtölum við mannaússtjóra, um ferilskrá vegna starfs bókara, sem má álykta að sé nýmæli í íslenskum rannsóknum á vinnumarkaði og veitir þannig innsýn í nýja þætti þessa margslungna viðfangsefnis. Nálgun okkar hefur jafnframt undirstrikað mikilvægi þess að byggja á rannsóknum erlendis frá, um vinnumarkað og fólk af erlendum uppruna, og skoða samhliða hvað einkennir íslenskan vinnumarkað og fordóma á Íslandi. Mikilvægur bakgrunnur rannsóknarinnar er nýleg innkoma fólks frá Austur-Evrópulöndum á íslenskan vinnumarkað, sem og múslima, en einnig hversu kynskiptur íslenskur vinnumarkaður er. Mikilvægt er að hafa í huga við túlkun á niðurstöðunum hversu kynjaðir fordómar, og íslenskur vinnumarkaður, eru en það þýðir að niðurstöður rannsóknarinnar væru að öllum líkindum aðrar ef atvinnuum-sækjendurnir væru karlmenn en ekki konur. Viðtölin endurspeglar að starfsmannastjórar virðast vel meðvitaðir um umræður um fordóma í garð fólks frá Austur-Evrópulöndum, en virðast ekki setja fyrir sig að ráða konu frá Litháen eða Póllandi í starf bókara. Einnig að hátt hlutfall Pólverja meðal fólks af erlendum uppruna, geti hugsanlega bætt avinnumöguleika þeirra. Rannsóknin gefur til kynna að félagsleg afmörkun fólks út frá

trúarbrögðum skipti máli við ráðningu, eins og sjá má í viðbrögðum við einum um-
sækjandanum (Aishu), og í takti við niðurstöður erlendis má velta fyrir sér hvort mann-
auðsstjórar hefðu haft enn minni áhuga, ef um karlmenn hefði verið að ræða. Hér er
hugsanlegt að mikil umræða í íslensku samfélagi um fordóma í garð fólks frá Póllandi og
Litháen hafi haft áhrif á að viðmælendur reyndu að vera jákvæðir í garð einstaklinga frá
þessum löndum. Rannsóknin staðfestir þó engu að síður að ein mikilvæg birtingarmynd
kynþáttafordóma í samtímanum hér á landi snýr að trúarbrögðum, eins og víða annars
staðar í Evrópu. Rannsóknin bendir einnig til að varasamt er að draga of skörp skil á
milli reynslumikils (skilled) og óreynds (unskilled) starfsfólks. Rannsóknin endurspegladi
að reynslan skipti mun meira máli, ef hennar var aflað á íslenskum vinnumarkaði.

Rannsóknin vekur einnig upp margar spurningar og má meðal þeirra telja hversu
mikilvægt sé að skoða betur hvernig reynsla mannaússtjóra af erlendum uppruna
mótar viðhorf þeirra til að ráða aðra af erlendum uppruna. Einnig væri mikilvægt að
gera megindlega könnun á viðhorfi til erlendra starfsmanna og hvort viðhorf mannaú-
stjóra séu mælanlega önnur með aukinni menntun þeirra, eða eigin reynslu af að búa eða
starfa erlendis. Einnig væri mikilvægt að öðlast betri skilning á því hvernig reynsla er talin
skipta máli, hvað varðar fólk af erlendum uppruna.

Að lokum má nefna að sú aðferðafræði sem notuð var við rannsóknina er nýmæli
á Íslandi og má telja gagnast vel til þess að reyna að skilja betur fordóma, sem eru við-
kvæmt málefni. Ferilskrárnar aðstoðuðu rannsakendur við að fá innsýn í hugmyndir
starfsmannastjóra, sem geta verið margþættar og falið í sér fordóma á sumum sviðum
en ekki öðrum.

Aftanmálgreinar

- 1 Greinin byggir á rannsóknin sem styrkt var af Þróunarsjóði Innflytjendamála
- 2 Öllum viðmælendum í rannsókninni hafa verið gefin dulnefni.
- 3 <http://www.behindthename.com/name/aisha>

Heimildir

- Abu El-Haj, TR. (2002). „Contesting the Politics of Culture, Rewriting the Politics of Inclusion“, *Anthropology and Education Quarterly* 33(3), 308-316.
- Abu-Lughod, Lila (2002). „Do Muslim Women Really Need Saving? Anthropological Reflections on Cultural Relativism and Its Others“, *American Anthropologist*, 104(3), 783–790.
- Atman, C. J., Adams, R. S., Cardella, M. E., Turns, J., Mosborg, S., og Saleem, J. (2007). „Engineering Design Processes: A Comparison of Students and Expert Practitioners“, *Journal of engineering education*, 96(4), 359–379.
- Balibar, Etienne (1991). „Is there a ‘Neo-Racism’?“, í Etienne Balibar og Immanuel Wallerstein (ritstj.), *Race, Nation and Class: Ambiguous Identities*, (bls. 204-216) London: Verso.
- Baumann, Gerd (1999). *The multicultural riddle: Rethinking national, ethnic, and religious identities*. Psychology Press.
- Bauman, Zygmunt (2000). *Liquid Modernity*. Cambridge: Polity Press.
- Behind the name (2016). Aisha. Sótt í febrúar 2016 af: <http://www.behindthename.com/name/aisha>
- Bjarney Friðriksdóttir (2014). *Greining: Hatursorðræða í ummalakerfum íslenskra nefréttaamíðla*. Reykjavík, Mannréttindaskrifstofa Reykjavíkurborgar.
- Blaagaard, Bolette og Andreassen, Rikke (2012). „Disappearing Act: The Forgotten History of Co-

- lonialism, Eugenics and Gendered Othering in Denmark“, í Brigitte Hipfl og Kristín Loftsdóttir (ritstj.), *Teaching “Race” with a Gendered Edge*, (bls. 81-96). Utrecht: ATGENDER.
- Braakmann, Nils (2007). „Islamic Terror, the War on Iraq and the Job Prospects of Arab Men in Britain: Does a Country’s Direct Involvement matter?“, *University of Luneburg Working Paper Series, Economics* 70.
- Buchowski, Michal (2006). „The Specter of Orientalism in Europe: From Exotic Other to Stigmatized Brother“, *Anthropological Quarterly* 79(3), 463-482.
- Burrell, Kathy (2010). „Staying, Returning, Working and Living: Key Themes in Current Academic Research Undertaken in the UK on Migration Movements from Eastern Europe“, *Social Identities* 16(3), 297-308.
- Bunzl, Matti (2005). „Between Anti-Semitism and Islamophobia: Some Thoughts on the New Europe“, *American Ethnologist* 32(4), 499-508.
- Eurostat. 2016. Employment and unemployment (Labour force survey). Sótt 20. maí 2016 af: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>
- Fassin, Didier (2011). „Policing Borders, Producing Boundaries: The Governmentality of Immigration in Dark Times“, *Annual Review of Anthropology* 40, 213-226.
- Félag viðurkenndra bókara (2016). Niðurstöður launakönnunar 2015. Sótt 6. júní 2016 af: <http://www.fvb.is/index.php/felagsfrettir/1331-nidurstodur-launakonnun-2015>
- Fortier, Anne-Marie (2007). „Too Close for Comfort: Loving Thy Neighbour and the Management of Multicultural Intimacies“, *Environment and Planning D: Society and Space*, 25, 104-119.
- Fox, Jon E, Morosanu, Laura, Szilassy, Eszter (2012). „The Racialization of the New European Migration to the UK“, *Sociology*, 46(4), 680-695.
- Guðbjört Guðjónsdóttir og Kristín Loftsdóttir (2009). „Íslendingar þrifa ekki herbergi: Skörun kyns og uppruna í störfum á hóteli“, *Rannsóknir í félagsvísindum X: Félags-og mannvísindadeild*, 447-458.
- Gülçür, Leyla, og Pinar İlkaracan (2002). „The “Natasha” experience: Migrant sex workers from the former Soviet Union and Eastern Europe in Turkey“, *Women’s Studies International Forum* 25(4), 411-421.
- Hagstofa Íslands. 2016. Vinnumarkaður, talnaefni. Sótt 6. júní 2016 af: <https://hagstofa.is/talnaefni/samfelag/vinumarkadur/vinumarkadur/>
- Harrison, Faye V. (1995). „The Persistent Power of “Race” in the Cultural and Political Economy of Racism“, *Annual Review of Anthropology* 24, 47-74.
- Harrison, Faye V. (2002). „Unraveling “Race” for the Twenty-First Century“ í Jeremy MacClancy (ritstj.), *Exotic No More: Anthropology on the Front Line*, (bls. 145-166). Chicago: The University of Chicago Press.
- Hartigan, John Jr. (1997). „Establishing the Fact of Whiteness“, *American Anthropologist* 99(3):495-505.
- Helga Ólafs og Malgorzata Zielińska. 2010. „I started to feel worse when I understood more,, – Polish immigrants and the Icelandic media“, í Gunnar Þór Jóhannsson og Helga Björnsdóttir (ritstj.), *Þjóðarspeggillinn XI: Rannsóknir í félagsvísindum*, (bls. 76–85). Reykjavík: Félagsvísindasvið Háskóla Íslands.
- Hoppman, Talke Klara (2009). „Examining the „point of frustration“, The think-aloud method applied to online search tasks“, *Quality & Quantity* 43(2), 211-224.
- Koro-Ljungberg, M., Douglas, E. P., Therriault, D., Malcolm, Z., og McNeill, N. (2013). „Reconceptualizing and decentering think-aloud methodology in qualitative research“, *Qualitative Research* 13(6), 735–753.
- Kristín Loftsdóttir (2012a). „The White Flesh of a Fish: Reflections about Whiteness and Methodologies“, *Graduate Journal of Social Sciences* 9(1), 84-91. <http://giss.org/images/stories/volumes/9/1/Loftsdottir.pdf>
- Kristín Loftsdóttir (2012b). „Whiteness is from Another World: Gender, Icelandic International Development and Multiculturalism“, *European Journal of Women’s Studies* 19(1), 41-54.
- Kristín Loftsdóttir (2011). „Hlutgering íslenskrar menningar: Samfélagsleg umræða um grunnskóla-lögin, trúarbrögð og fjölmenningarlegt samfélag“, *Skírni* 185 (haust), 87-104.

- Kristín Loftsdóttir og Brigitte Hipfl (2012). „Introduction. Teaching Race with a Gendered Edge“, Teaching with Gender, í Brigitte Hipfl og Kristín Loftsdóttir (ritstj.) *European Women's Studies in International and Interdisciplinary Classrooms*. Central European University Press, (bls. 1-22). Utrecht, Budapest: ATGENDER.
- Kristín Loftsdóttir (2015). „Útlendingar, negrastrákar og hryðjuverkamenn: Kynþáttafordómar í íslenskum samtíma“, *Ritið* 15(1), 157-178.
- Kristín Loftsdóttir og Lars Jensen (2012). „Introduction: Nordic Exceptionalism and the Nordic „Others““, í Kristín Loftsdóttir og Lars Jensen (ritstj.), *Whiteness and the Postcolonialism in the Nordic Region: Exceptionalism, Migrant Others and National Identities*, (bls. 1-13). Farnham: Ashgate.
- Kristján Þór Sigurðsson (2014). „Moskumálið 2013. Ótti og andúð gegn byggingu mosku“, í Helga Ólafsson og Thamar M. Heijstra (ritstj.), *Rannsóknir í Félagsvísindum XV*, (bls. 1-10). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Lentin, Alana (2014). „Post-race, post politics: the paradoxical rise of culture after Multiculturalism“, *Ethnic and Racial Studies*, 37(8), 1268–1285.
- Magnfríður Júlíusdóttir, Unnur Dís Skaptadóttir, og Anna Karlsdóttir (2013). „Gendered migration in turbulent times in Iceland“, *Norsk Geografisk Tidsskrift—Norwegian Journal of Geography* 67(5), 266–275.
- McClintock, A (2013). *Imperial Leather: Race, Gender, and Sexuality in the Colonial Contest*. Routledge.
- Ólöf Garðarsdóttir og Þóroddur Bjarnason (2010). „Áhrif efnahagsþrenginga á fólksflutninga til og frá landinu“, í Gunnar Þór Jóhannesson og Helga Björnsdóttir (ritstj.), *Þjóðarspejillinn 2010: Rannsóknir í félagsvísindum XI*, (bls. 205-215). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Parutis, Violetta (2011a). „Economic Migrants” or “Middling Transnationals”? East European Migrants’ Experiences of Work in the UK“, *International Migration* 52(1), 36-55.
- Pawlak, Marek (2015). „Othering the Self: National Identity and Social Class in Mobile Lives“, í Hana Cervinkova, Micha Buchowski og Zden Uherek (ritstj.), *Rethinking Ethnography in Central Europe*, (bls. 23-40). Bedford: Palgrave Macmillan.
- Pickering, Michael (2001). *Stereotyping: The Politics of Representation*. Hampshire: Palgrave.
- Rabby, Faisal, Rodgers, William M. (2010). „The impact of 9/11 and the London bombings on the employment and earnings of U.K. Muslims“, IZA Discussion Papers, No. 4763 <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/36273/1/621018481.pdf>
- Rehman, Javaid (2007). „Islam, “War on Terror” and the Future of Muslim Minorities in the United Kingdom: Dilemmas of Multiculturalism in the Aftermath of the London Bombings“, *Human Rights Quarterly*, 29(4), 831–878.
- Rice, James G. (2007). „Subject to Classification: The Practices of Charity in Reykjavík“, í Gunnar Þór Jóhannesson (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum VIII*, (bls. 427-437). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Sides, John og Kimberly, Gross (2013). „Stereotypes of Muslims and Support for the War against Terror“, *The Journal of Politics*, 75(3), 583-598.
- Simon-Kumar, Rachel (2015). „Neoliberalism and the New Race Politics of Migration Policy: Changing Profiles of the Desirable Migrant in New Zealand“, *Journal of Ethnic and Migration Studies* 41(7), 1172-1191.
- Sólveig Georgsdóttir og Hallfríður Þórarinsdóttir (2009). *Staða innflytjenda á erfiðleikatímum – raddir og viðbof*. Reykjavík: MIRRA – Miðstöð innflytjendarannsókna ReykjavíkurAkademíunni.
- Unnur Dís Skaptadóttir (2015). „What Happened to the Migrant Workers?“, í E. Paul Durrenberger og Gísli Pálsson (ritstj.), *Gambling Debt: Iceland's Rise and Fall in the Global Economy*, (bls. 175-186). Boulder: University Press of Colorado.
- Unnur Dís Skaptadóttir, Guðný Björk Eydal og Hilma H. Sigurðardóttir (2012). „Innflytjendur og velferðarkerfið“, í Guðný Björk Eydal og Stefán Ólafsson (ritstj.), *Þróun velferðar 1988-2008*, (bls. 231-250). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Unnur Dís Skaptadóttir (2010). „Alþjóðlegir fólksflutningar á tímum efnahagslegs samdráttar“, í Gunn-

- ar Þór Jóhannesson og Helga Björnsdóttir (ritstj.), *Þjóðarspejillinn. Rannsóknir í félagsvísindum XI*, (bls. 231-250). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Unnur Dís Skaptadóttir og Helga Ólafsdóttir (2010). „Komið til móts við fjölbreytileika. Fullorðinsfræðsla fyrir innflytjendur og samþætting“ *Ráðstefnurit Netlu – Menntakvika 2010*, Menntavísindasvið Háskóla Íslands. Sótt 18 febrúar af: <http://netla.khi.is/menntakvika2010/024.pdf>
- Wojtyńska, Anna, Unnur Dís Skaptadóttir og Helga Ólafs (2011). *The Participation of Immigrants in Civil Society and Labour Market in the Economic Recession*, Report from the Research Project. Reykjavík: Faculty of Social and Human Sciences, University of Iceland. Sótt 17. febrúar 2016 af: http://mirra.is/Progress%20report_Participation%20of%20immigrants.pdf
- Wojtyńska, Anna og Unnur Dís Skaptadóttir (2008). „Gender migration from Poland to Iceland: Women’s experiences“, í Golanska, D. og Rozalska, A.M. (ritstj.), *New Subjectivities: Negotiating Citizenship in the Context of Migration and Diversity*, (bls. 81–96). University of Lodz, Lodz.
- Wojtyńska, Anna og Zielińska, Malgorzata (2010). „Polish migrants in Iceland facing the financial crisis“, í Gunnar Þór Jóhannesson og Helga Björnsdóttir (ritstj.), *Þjóðarspejillinn. Rannsóknir í félagsvísindum XI* (bls. 1-11). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Vala Jónsdóttir, Kristín Erla Harðardóttir og Ragna Benedikta Gardarsdóttir (2009). *Innflytjendur á Íslandi. Viðborfaskönnun*, Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Van Someren, M. W., Barnard, Y. F., og Sandberg, J. A. C. (1994). *The Think Aloud Method - practical approach to modelling cognitive processes*. London: Academic Press.
- Vinnumálastofnun (2016). Tölur um atvinnuleysi. Sótt 6. júní 2016 af: <https://www.vinnumalastofnun.is/um-okkur/tolfraedi-og-utgefing-efni/atvinnuleysistolur-i-excel-skjolum>
- 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.
- Þorgerður Einarsdóttir (2010). „Kreppur og kerfishrun í ljósi kyngerva og þegnréttar“, *Íslenska þjóðfélagið* 1, 27–48.

