

Aldur er ósýnileg hindrun: Upplifun eldri menntaðra innflytjendakvenna á stöðu sinni á íslenskum vinnumarkaði

Erla Sólveig Kristjánsdóttir og Marko Markovic¹

Ágrip

Eldri innflytjendakonur upplifa margvíslegar hindranir sem draga úr möguleikum þeirra á vinnumarkaði. Þrátt fyrir hátt menntunarstig og mikla starfsreynslu mæta þær ýmsum áskorunum sem koma í veg fyrir starfsþróun og takmarka aðgengi að störfum sem samsvara hæfni þeirra. Markmið rannsóknarinnar var að öðlast dýpri skilning á upplifun eldri háskólamenntaðra innflytjendakvenna á stöðu þeirra, áskorunum og hindrunum á íslenskum vinnumarkaði. Að auki var markmiðið að skoða hvernig samspil aldurs, kyns og innflytjendastöðu mótar starfsferil þeirra og áskoranir sem þær mæta. Tekin voru tólf hálfopin djúpvíðtöl við konur á aldrinum 49–66 ára sem höfðu búið á Íslandi í 6–25 ár. Þær höfðu allar lokið háskólanámi og voru með fjölbreytta menntun og víðtæka starfsreynslu, bæði hér á landi og erlendis. Rannsóknin var framkvæmd með fyrirbærafræðilegri aðferðafræði. Helstu niðurstöður leiddu í ljós að konurnar upplifa að aldur þeirra dragi úr möguleikum á starfsþróun, sem verður til þess að hæfni þeirra er síður metin að verðleikum. Þetta er flókið samspil aldurs, kyns og uppruna. Þrátt fyrir menntun og reynslu upplifa þær mismunun í ráðningarferlinu og fá ekki störf við hæfi. Þær upplifa útilokun á vinnumarkaði vegna skorts á tengslaneti og bakgrunns. Skortur á viðurkenningu erlendra prófskírteina og tungumálaerfiðleikar takmarkar aðgengi að störfum. Rannsóknin endurspeglar upplifun þessara kvenna á kerfisbundnum hindrunum varðandi viðurkenningu á menntun, fordómum og mismunum vegna aldurs, óhóflegum tungumálakröfum og vinnumarkaðsstefnu sem forgangsraðar staðbundnum yngri umsækjendum. Þessar hindranir valda umtalsverðri sóun á mannauði og eru mikilvægt viðfangsefni stefnumótunar í innflytjendamálum. Þessar niðurstöður undirstrika þörf fyrir markvissar aðgerðir í mannauðsstjórnun og stefnumótun til að tryggja réttlátari vinnumarkað.

Abstract

Older immigrant women experience various obstacles that reduce their opportunities in the labour market. Despite high levels of education and extensive work experience, they face numerous challenges that hinder their career development and limit their

¹ Erla S. Kristjánsdóttir, Ph.D., er prófessor við Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands. Netfang: esk@hi.is. Marko Markovic, Msc við Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands. Netfang: mam120@hi.is.

access to jobs that match their skills. The aim of this study was to gain a deeper understanding of the experiences of older university-educated immigrant women regarding their position, challenges, and barriers in the Icelandic labour market, and additionally to examine how the intersection of age, gender, and immigrant status shapes their careers and the challenges they face. Twelve semi-structured, in-depth interviews were conducted with women aged 49–66 who had lived in Iceland for 6–25 years. They had all completed higher education and had diverse educational backgrounds and extensive work experience, both in Iceland and abroad. The study was conducted using phenomenological methodology. The main findings revealed that the women feel their age reduces their opportunities for career advancement, which leads to their skills being less valued. The study sheds light on the complex interplay of age, gender, and origins. Despite education and experience, they experience discrimination in the hiring process and do not get jobs that match their qualifications and work experience. They experience exclusion from the labour market due to a lack of professional networks and background. The lack of recognition for foreign diplomas and language difficulties limits their access to jobs. The research reflects these women's experiences of systemic barriers regarding the recognition of education, prejudice and age discrimination, excessive language requirements, and labour market policies that prioritize local younger applicants. These barriers indicate a significant waste of human resources and are an important issue for policymaking in immigration matters. These findings underscore the need for targeted actions in human resource management and policy formulation to ensure a fairer labour market.

JEL flokkun: M12.

Lykilorð: Aldursfordómar; innflytjendakonur; vinnumarkaður.

Keywords: Ageism; immigrant women; labour market.

Age is an Invisible Hindrance: Older Educated Immigrant Women's Lived Experience in the Icelandic Labour Market

1 Inngangur

Vestrænn vinnumarkaður hefur breyst á undanförunum áratugum. Fólk lifir lengur og meðalaldur starfsfólks hefur hækkað en fæðingartíðni lækkað, sem hefur leitt til breytinga á hlutfallslegri stærð vinnuafis milli kynslóða (Eurostat, 2023). Innflytjendur eru sífellt stærri hluti vinnuafis á Íslandi og voru 19 prósent allra starfsmanna árið 2023 (Hagstofa Íslands, 2023). Atvinnuleysi innflytjendakvenna er meira en innfæddra íslenskra kvenna, sérstaklega þeirra frá löndum utan Evrópu (Hlöðver Skúli Hákonarson, 2024). Nýleg rannsókn á Norðurlöndunum leiddi í ljós að vel menntaðar innflytjendakonur eru tvöfalt líklegri en innfæddar til að vera í starfi sem er ekki í samræmi við menntun þeirra, sem er skýr vísbending um kerfisbundna heilasóun eða sóun á þekkingu (brain waste), þar sem menntun og fagleg færni nýtist ekki til fulls á vinnumarkaði vegna kerfislægra, félagslegra og stjórnsýslulegra hindrana, en ekki vegna getu viðkomandi eða þekkingar (Nordicwelfare, 2024). Þetta verður til þess að mannauður tapast bæði fyrir innflytjendakonurnar og samfélagið. Fyrri starfsreynsla þeirra og menntun er vanmetin vegna skorts á staðbundinni reynslu, vanmats á erlendum prófskírteinum og skorts á viðurkenningu á erlendri menntun. Afleiðingin af þessu er sú að vanmat á hæfni (de-skilling) og starfsframa virðist nánast vera regla fyrir konur eftir að þær flytjast til nýs lands. Fyrri rannsóknir hafa leitt í ljós að innflytjendakonur, sem fjölbreyttur hópur, upplifa oft að fagleg þekking þeirra sé vanmetin sem felst í lægri stöðu, litlum möguleikum á framgangi í starfi og færri atvinnutækifærum (Colakoglu o.fl., 2018). Jafnframt hefur verið bent

á verulegan skort á rannsóknum sem skoða sérstaklega hvernig samspil þátta eins og kyns, uppruna og aldurs skapar einstakar hindranir í starfsþróun þeirra (Yazdankhoo o.fl., 2025).

Markmið rannsóknarinnar var að öðlast dýpri skilning á upplifun eldri háskólamenntaðra innflytjendakvenna á stöðu þeirra, áskorunum og hindrunum á íslenskum vinnumarkaði. Að auki var markmiðið að skoða hvernig samspil aldurs, kyns og innflytjendastöðu mótar starfsferil þeirra og áskoranir sem þær mæta. Rannsóknarspurningin sem lagt var upp með er eftirfarandi: „*Hvernig upplifa eldri menntaðar innflytjendakonur stöðu sína á íslenskum vinnumarkaði?*“

Á eftir inngangi kemur fræðilegur bakgrunnur rannsókna, aðferðafræðikafla, niðurstöður og að lokum umræðukafla og lokaorð. Rannsóknin endurspeglar upplifun menntaðra, eldri innflytjendakvenna af kerfisbundnum hindrunum varðandi viðurkenningu á menntun, forðómum og mismunum vegna aldurs, óhóflegum tungumálakröfum og vinnumarkaðsstefnu sem forgangsraðar staðbundnum yngri umsækjendum. Þessar hindranir valda umtalsverðri sóun á mannauði og eru mikilvægt viðfangsefni stefnumótunar í innflytjendamálum.

2 Fræðilegur bakgrunnur

Þróun fólksflutninga milli landa hefur átt sér stað í fjölbreyttum aðstæðum og einstaklingarnir eru með mismunandi bakgrunn, hvort sem þeir leita vinnu eða betri lífsgæða (Carling, 2024). Samkvæmt World Migration Report eru um 281 milljón manna um allan heim talin vera alþjóðlegir innflytjendur. Þeir leggja mikið af mörkum bæði til samfélaganna sem þeir koma frá og þeirra sem þeir flytja til, sem hefur jákvæð áhrif á þróun beggja staða (World Migration Report, 2024). Samkvæmt könnun Gallup eru yfir 750 milljónir fullorðinna einstaklinga tilbúnar að flytjast búferlum ef tækifæri gefst til þess (Esipova o.fl., 2018).

2.1 Innflytjendur á Íslandi

Á undanförunum árum hefur fjöldi innflytjenda á Íslandi aukist verulega. Í lok árs 2024 voru innflytjendur 69.691, eða 16,7% af heildaríbúafjölda landsins, samanborið við árið 2014 þegar þeir voru aðeins 21.154, eða 7,4% heildaríbúafjölda (Hagstofa Íslands, 2024b). Að sama skapi hefur fjöldi erlendra ríkisborgara á íslenskum vinnumarkaði aukist mikið og í lok 2024 voru þeir 56.682, sem er fjölgun um 6.846 frá fyrra ári. Þessi þróun skýrist ekki eingöngu af efnahagsþenslu og aukinni eftirspurn eftir vinnuafli, heldur einnig af breyttu alþjóðlegu landslagi, átökum víða um heim og breytingum á skráningu og skilgreiningum Hagstofu Íslands á innflytjendum (Hagstofa Íslands, 2024c).

Síðustu áratugi hefur verið lögð aukin áhersla á stöðu kvenkyns innflytjenda og hvernig kyn hefur áhrif á upplifun og aðstæður í flutnings- og aðlögunarferlinu (Charsley og Wray, 2015). Samkvæmt tölum frá Hagstofu Íslands frá árinu 2024 eru konur 45,9% innflytjenda á Íslandi (Hagstofa Íslands, 2024b). Rannsóknir benda til þess að reynsla kvenkyns innflytjenda sé oft önnur en karlkyns innflytjenda, þar sem konur standa frammi fyrir fjölbreyttum áskorunum sem tengjast bæði kyni og öðrum þáttum, svo sem aldri, þjóðerni og félagslegri stöðu (Sigríður Halldórsdóttir, 2020). Þessar hindranir koma meðal annars fram á vinnumarkaði, þar sem konur af erlendum uppruna eiga síður kost á störfum sem krefjast háskólagráðu og fá að jafnaði lakari kjör en innfæddar konur (Boyd og Grieco, 2003). Staða þeirra verður sérstaklega veik ef margir þættir skarast, svo sem aldur og kynþáttur, en slíkt getur dregið úr möguleikum þeirra á atvinnu eða starfsþróun (Kristín Loftsdóttir, 2012; Tahmaseb, 2024). Rannsóknir benda til þess að stefnumótun sem felur í sér jafnréttisaðgerðir og inngildingu geti bætt stöðu kvenna af erlendum uppruna og stuðlað að betri lífsgæðum þeirra (Stjórnarráð Íslands, 2022).

2.2 Fjölbreytileiki á vinnumarkaði

Hugtakið fjölbreytileiki kom fyrst fram í tengslum við lýðfræðileg einkenni vinnuaflsins og snerist að mestu um kyn, kynþátt og þjóðerni. Fjölbreytileiki snýst þó ekki eingöngu um sýni-

legan mun heldur einnig aðra þætti sem geta verið ólíkir og haft áhrif á samskiptaferli og leitt til fordóma og staðalímýnda (Hight, 2017). Hugtakið um fjölbreytileika á vinnustað hefur þróast frá því að vera regluvörsluframkvæði undir eftirliti stjórnvalda yfir í viðskiptastefnu sem miðar að því að bæta frammistöðu fyrirtækja. Umhverfi fyrirtækisins ætti að styðja við velgengni hvers starfsmanns, óháð þáttum eins og kynvitund, aldri, trúarbrögðum eða kynþætti (Kundu og Mor, 2017). Hver einstaklingur býr yfir sínu eigin félagslega auðmagni sem felur í sér bæði vitsmunalega hæfni, eins og greind, færni, rökhugsun og reynslu, og lýðfræðilega þætti, eins og aldur, kyn og þjóðerni (Østergaard o.fl., 2011).

2.2.1 Samskipti og félagsleg tengsl

Góð samskipti á vinnustað hafa jákvæð áhrif á andlega líðan starfsmanna, frammistöðu og vellíðan (Bordia o.fl., 2014). Rannsóknir Kong sýna að samskiptavandamál geta valdið streitu, haft neikvæð áhrif á andrúmsloft vinnustaða og haft óhagstæðar afleiðingar (Kong, 2018). Í rannsókn á hjúkrunarheimilum á Íslandi kom fram að samskipti milli stjórnenda og erlenda starfsfólksins væru oft erfið vegna takmarkaðrar íslenskukunnáttu þeirra síðarnefndu, sem hefur neikvæð áhrif á líðan og eykur líkur á misskilningi (Hallfríður Þórarinsdóttir o.fl., 2009). Í rannsókn Erlu og Þóru kom fram að allir þátttakendur teldu skort á íslenskukunnáttu hindra sig í samskiptum við samstarfsfólk og stjórnendur, sem drægi úr líkum á félagslegri samþættingu (Erla S. Kristjánsdóttir og Þóra H. Christiansen, 2016).

Stærsta áskorun við íslenskunám er að Íslendingar grípa oft til ensku ef þeir greina hreim eða málfræðivillur, sem dregur úr tækifærum innflytjenda til að æfa sig og aðlagast málsamfélaginu. Gæði íslenskunámskeiða eru breytileg og faglærðir innflytjendur hafa oft takmarkaðan aðgang að námskeiðum sem henta þörfum þeirra (Birna Arnbjörnsdóttir, 2007; OECD, 2024).

Hugtakið tengslanet innflytjenda vísar til þess hvernig aðfluttir hópar aðlagast samfélaginu, sérstaklega með tilliti til vinnu, bæði í dreifingu starfa milli einstaklinga og í skipulagi vinnunnar almennt með tilliti til þeirra starfa sem í boði eru. Þetta er lykilferli í samfélaginu sem líklegt er að hafi djúpstæð áhrif á félagslega uppbyggingu, bæði í upprunalöndum og móttökulöndum, á komandi áratugum (Collier, 2013). Rannsóknir á fólksflutningum nota oft svokallaða „tvöfalda ókosta“ (double disadvantages) nálgun til að varpa ljósi á þá starfstengdu mismunun sem konur sem flytjast milli landa geta upplifað vegna neikvæðra áhrifa tveggja einstaklingsbundinna þátta. Með þessu er átt við að tveir þættir, t.d. kyn og fæðingarstaður, leggjast saman og skapa aukna áhættu á ójafnræði og hindrunum í aðgengi að störfum og starfsþróun (Donato o.fl., 2014). Efnahagsleg staða getur einnig haft afgerandi áhrif á starfsferla, þar sem einstaklingar með lægstu launin eru líklegri til að leita í störf sem krefjast minni færni og takmarkaðrar sérfræðikunnáttu, sem getur í reynd fest þá í lægra launuðum störfum án raunhæfra tækifæra til að komast upp vinnustigann (Kalter og Kogan, 2006).

Útilokun á sér stað þegar ákveðnir einstaklingar eru hunsaðir eða jaðarsettir í samfélagi eða aðstæðum, sem getur leitt til þess að þeir upplifi einangrun og vanrækslu af hálfu annarra (Lai o.fl., 2017). Skýrsla Sameinuðu þjóðanna um Dagskrá 2030 skilgreinir útilokun sem aðstæður þar sem einstaklingar mæta hindrunum við þátttöku í samfélaginu vegna aðstæðna sem valda því að þeir aftengjast félagslegum ramma (Sameinuðu þjóðirnar, 2015). Þegar grunnþörfum er fullnægt fer fólk gjarnan að forgangsraða félagslegum tengslum og persónulegri þróun (Nielsen og Einarsen, 2012), og í því samhengi verða vinnustaðir mikilvægir vettvangar þátttöku og viðurkenningar. Fyrirtæki og stofnanir hafa því áhrif á hvort einstaklingar upplifi inngildingu eða útilokun, og rannsóknir benda til þess að skipulögð nálgun að vexti og sjálfsþróun starfsmanna geti dregið úr félagslegri útilokun og stuðlað að almennri vellíðan (Fielden og Cooper, 2002).

2.2.2 Vanmat á hæfni

Rannsóknir benda til þess að þrátt fyrir sambærilega menntun haldist kynjamunur í starfsþróun og stöðuhækkunum á vinnumarkaði (Cotter o.fl., 2001). Konur festast oftast í lægri störfum og eiga síður kost á framgangi í stjórnunarstöður (Burke, 2007), meðal annars vegna viðhorfa

um að þær séu minna hæfar eða setji ekki starfskröfur í forgang. Slík viðhorf byggjast að hluta á rótgrónum hugmyndum um stjórnun og forystu sem eru tengdar karlmennsku, sem veldur því að karlar eru oftast taldir „náttúrulegir“ stjórnendur (Cortis og Cassar, 2004). Þessi staða endurspeglar glerþakið, þar sem formleg réttindi til framgangs eru til staðar, en óáþreifanlegar hindranir innan vinnustaðamenningar takmarka raunveruleg tækifæri kvenna til að komast í æðstu stjórnunarstöður (Powell og Butterfield, 2015).

Aðlögunarferli hæfra innflytjenda er enn langt og flókið og þeir eru oft í þeirri stöðu að vera betur menntaðir en starfið krefst. Menntun eða sérþekking er oft vanmetin, og innflytjendur fá oft störf sem eru ótengd þeirra sérsviði og nýta ekki hæfni þeirra til fulls (Kogan, 2011). Þessi staða er fyrst og fremst rakin til kerfislægra þátta, svo sem takmarkaðrar viðurkenningar á erlendum prófskírteinum, fordóma í ráðningarferlum og skorts á faglegu tengslaneti (Grant, 2005). Vinnuveitendur kjósa oft að ráða innfædda með staðbundin skírteini fremur en erlenda umsækjendur sem þeir telja ekki búa yfir sambærilegri þekkingu (Syed og Ozbilgin, 2019).

Þrátt fyrir að eldri innflytjendur hafi jákvæða eiginleika eins og reynslu og stöðugleika er þeim oft ýtt til hliðar vegna ómeðvitaðra fordóma, sem bendir til þess að skortur á hlutlægni í ráðningum geti leitt til þess að hæfasti umsækjandinn fái ekki starfið (Abrams o.fl., 2016). Fordómar á vinnumarkaði koma skýrt fram í þröngsýnum staðalmyndum og ungu fólki er oft fundið það til foráttu að skorta reynslu og þolinmæði, á meðan eldra starfsfólk er stundum álitíð of íhaldssamt og tæknilega vanmáttugt (Broadbridge og Fielden, 2018). Rannsóknir Jyrkinen og McKie sýna skýr merki um að mismununin snúist ekki aðeins um ráðningu eða stöðuhækkun, heldur hvort raddir kvenna heyrast og aldur og kyn séu virt í valdatengslum. Innflytjendakonur hafa orðið fyrir beinu og óbeinu álagi, sem og fagurfræðilegum væntingum, sérstaklega þegar þær eru „ekki lengur ungar“ og mikilvægt er að tryggja að ráðningarferli gefi umsækjendum jöfn tækifæri óháð kyni, uppruna og aldri (Jyrkinen og McKie, 2012). Þessi hlutdrægni er áberandi í stjórnunarstöðum í virtum fyrirtækjum þar sem talið er að innflytjendur skorti menningarlega og tungumálalega færni til að sinna slíkum störfum. Því eru margir innflytjendur fastir í störfum sem krefjast lítillar færni, án raunhæfra möguleika á starfsþróun (Landolt og Thieme, 2018).

2.2.3 Fordómar og mismunun

Fordómar eru neikvæð viðhorf eða hugmyndir sem einstaklingar hafa gagnvart öðrum hópum fólks og byggjast á staðalmyndum, mismunun eða skorti á þekkingu (Syed og Ozbilgin, 2019). Slíkur ójöfnuður tekur á sig margvíslegar birtingarmyndir og mótast af félagslegum viðmiðum og valdatengslum sem hafa áhrif á hvernig einstaklingar skilja sjálfa sig og aðra í samfélaginu (Myers o.fl., 2020). Þegar fordómar verða normalíseraðir í daglegu félagslífi og vinnumenningu verður mismunun gjarnan ósýnileg fyrir meirihlutaþópnum (Essed, 1991). Fordómar geta verið bæði sýnilegir og duldir, allt frá opinberri útilokun til óformlegra viðhorfa sem hafa áhrif á ákvarðanir (Stepien og Baernstein, 2006). Á Íslandi hefur fjölgun innflytjenda fært umræðuna nær daglegu lífi og sýnt að innflytjendur, sérstaklega innflytjendakonur sem eru komnar yfir miðjan aldur, verða oft skotmark neikvæðra ráðningarforsendna og félagslegra væntinga sem byggja á kyni, aldri og uppruna samtímis (Guðrún Pétursdóttir, 2013).

Viðhorf gagnvart eldra starfsfólki á vinnumarkaðinum eru flókin og margþætt og tengjast öðrum félagslegum þáttum eins og kyni og þjóðerni (Drydakis o.fl., 2022). Hnatræn öldrun þýðir að á tímabilinu 2000 til 2050 mun hlutfall fólks í heiminum sem er eldri en 60 ára tvöfaldað, úr 11% í 22%. (Padeiro o.fl., 2023). Aldursmismunun í mörgum löndum tengist neikvæðum staðalmyndum um eldra starfsfólk sem stuðla að útilokun þess frá vinnumarkaðinum (Ayalon og Tesch-Römer, 2018). Það virðist sem minni líkur séu á því að eldri konur fái störf við hæfi, þrátt fyrir mikla starfsreynslu og færni (Abrams o.fl., 2016). Enn alvarlegra er að niðurstöðurnar sýna að svör við atvinnuumsóknum frá konum eru ekki aðeins færri heldur eru þeim boðin lægra launuð störf eða þær eiga minni möguleika á stöðuhækkunum (Dry-

dakis o.fl., 2018). Rannsókn Butler bendir á að þetta sé ekki bara spurning um fordóma gagnvart eldra fólki, heldur líka kerfisbundna útilokun þeirra frá tækifærum og viðurkenningu, sem síðan hefur áhrif á sjálfsmynd þeirra og lífsgæði (Butler, 1969).

Kynjamismunurinn á vinnumarkaði á rætur sínar í samfélagslegum viðmiðum og staðalímyndum um hlutverk kynjanna (Jyrkinen og McKie, 2012). Frá upphafi hafa störf verið kynjaskipt, allt frá veiðimannasamfélögum til flókinna samfélaga nútímans (Wood og Eagly, 2012). Þessi viðmið hafa áhrif á val einstaklinga þegar kemur að menntun og starfsferli og skapa menningu þar sem karla- og kvennstörf eru metin á ólíkan hátt (Petrangolo og Ronchi, 2020). Rannsóknir Payne og Doyal sýna að greinilegur kynbundinn launamunur er til staðar meðal eldri kvenna, sérstaklega í hefðbundnum kvennstörfum eins og heilbrigðis- eða kennslustörfum (Payne og Doyal, 2010). Konur hafa einnig minni völd og eru ólíklegri til að setja fram eigin kröfur í ráðningarferlum eða krefjast sömu kjara og karlkyns umsækjendur (Steinunn Helga Sigurðardóttir og Ingi Rúnar Eðvarðsson, 2023).

2.3 Skörun fordóma (Intersectionality)

Hugtakið skörun (intersectionality) hefur á síðustu árum verið notað sem lykilnálgun til að greina hvernig ólíkar tegundir mismununar og fordóma vinna saman þvert á mismunandi þætti ójafnaðar (Collins, 2015). Rannsókn Kimberlé Crenshaw snýst um hvernig samspil þátta eins og kyns, kynþáttar, aldurs og stöðu innflytjenda getur haft afgerandi áhrif á stöðu þeirra á vinnumarkaði (Crenshaw, 1989). Staðalímyndir um skörun fordóma eru oft byggðar á félagslegum hugmyndum fremur en raunverulegri hæfni eða getu einstaklinga, sem getur leitt til ósanngjarnrar meðferðar á vinnumarkaði (Purdie-Vaughns og Eibach, 2008).

Rannsóknir hafa sýnt að konur af erlendum uppruna eru almennt metnar minna hæfar en innfæddar konur og eiga því erfiðara með að komast í stjórnunarstöður, þrátt fyrir samþætilega eða jafnvel betri menntun og starfsreynslu (Chatman o.fl., 2022). Konur af eldri kynslóðum, og sérstaklega þær sem eru af erlendum uppruna, glíma við margvíslegar hindranir á vinnumarkaði (Crenshaw, 1989). Eldri kveninnflytjendur á íslenskum vinnumarkaði standa frammi fyrir margþættum áskorunum, þar sem áhrif kyns og aldurs ein og sér duga ekki til að skýra hindranir þeirra og takmarkað aðgengi að atvinnu, starfsþróun og framgangi í starfi (Guðrún Pétursdóttir, 2013).

3 Aðferðafræði

Markmið rannsóknarinnar var að öðlast dýpri skilning á upplifun eldri háskólamenntaðra innflytjendakvenna á stöðu þeirra, áskorunum og hindrunum á íslenskum vinnumarkaði og rannsóknarspurningin er: „Hvernig upplifa eldri menntaðar innflytjendakonur stöðu sína á íslenskum vinnumarkaði?“ Fyrirbærafræðileg aðferð hentar þar af leiðandi vel, þar sem hún leggur áherslu á að rannsaka upplifun einstaklinga af tilteknu fyrirbæri með það að markmiði að ná dýpri skilningi á merkingu þess án þess að ganga út frá fyrirfram gefnum hugmyndum (Van Manen, 1989). Markmiðið er ekki að finna eina rétta niðurstöðu heldur að varpa ljósi á fjölbreyttar raddir sem lýsa ólíkum sjónarmiðum og reynslu (Sigurlína Davíðsdóttir, 2003).

Tekin voru viðtöl við tólf menntaða kvenkyns innflytjendur á aldrinum 49-66 ára sem starfa á íslenskum vinnumarkaði og sem hafa búið á Íslandi í 6-25 ár. Flestar, eða níu, hafa aflað sér háskólamenntunar erlendis, en þrjár hér á landi. Þrjár eru með bakkalárgráðu, sjö með meistara- og tvær með doktorsgráðu. Öll viðtölin voru tekin og greind á ensku, en tilvitnanir í niðurstöðunum voru þýddar yfir á íslensku. Viðtölin tóku að meðaltali 50 mínútur og voru á bilinu 40-60 mínútur. Þess ber að geta að smávægileg merkingarbreyting gæti hafa átt sér stað við þýðinguna. Þátttakendur komu frá fjölbreyttum heimshlutum: sex frá Norður-Ameríku, tveir frá Suður-Asíu, einn frá Mið-Evrópu, einn frá Austur-Evrópu, einn frá Suður-Evrópu og einn frá Suður-Afríku.

Tafla 1
Þátttakendur

Nafn	Aldur	Háskólagráða	Ár á Íslandi
Megan	49	B.s	14
Amelia	50	M.s	23
Julia	51	M.s	20
Jennifer	51	M.s	10
Sandra	51	M.s	6
Jasmine	51	B.s	21
Rebecca	52	Ph.D	10
Camila	52	M.s	6
Ellen	52	B.s	8
Sofia	56	M.s	11
Victoria	56	M.s	25
Maria	66	Ph.D	9

Viðtölin voru hljóðrituð og afrituð orðrétt og nöfnum breytt í gervinöfn. Trúnaður var ávallt hafður í fyrirrúmi og þátttakendur fullvissaðir um að engar persónugreinanlegar upplýsingar kæmu fram í rannsókninni. Afritunin virkar sem eins konar samtal við rannsakandann, þar sem þemu og flokkar byrja að taka á sig mynd út frá viðtölunum (Orbe, 1998). Þetta ferli gerir rannsakandanum kleift að dýpka skilning sinn á þeim fyrirbærum sem viðmælendur lýsa. Rannsakandi fer ítrekað og vandlega yfir afrituðu viðtölin til að öðlast dýpri skilning á upplifun viðmælenda (Lanigan, 1988). Viðtölin voru greind og túlkuð samkvæmt fyrirbærafræðilegri rannsóknaraðferð og notast var við greiningarstigin þrjú: lýsingu, samþættingu og túlkun (Lanigan, 1988; Orbe, 1998). Fyrsta stigið er *lýsing* þar sem viðtalið og afritun fer fram án túlkunar. Rannsakandi þarf að vera meðvitaður um og leggja sínar skoðanir og fyrirfram mótaðar hugmyndir á viðfangsefninu til hliðar og horfa á gögnin út frá sjónarhorni þátttakenda (Moustakas, 1994). Annað stigið er *samþætting* þar sem frásagnir þátttakenda eru marglesnar og þemu byrja að myndast. Hér er notast við svokallað „frjálst ímyndunarafl“ þar sem afrituðu viðtölin eru lesin aftur og aftur til að átta sig á hvaða hlutar svara best rannsóknarspurningu og markmiði rannsóknar (Erla S. Kristjánsdóttir og Sara DeTurk, 2013). Síðasta stigið í greiningarferlinu er *túlkun* þar sem helstu þemu og tengsl á milli þeirra eru endurskoðuð og sett í víðara samhengi (Nelson, 1989) til að öðlast meiri dýpt á upplifun þátttakenda (Lanigan, 1988).

Áreiðanleiki og réttmæti eru lykilþættir í því að tryggja gæði eigindlegra rannsókna, þar sem túlkun rannsakanda getur haft áhrif á niðurstöður. Áreiðanleiki vísar til þess hvort hægt sé að endurtaka rannsóknina og fá sambærilegar niðurstöður, þótt slíkt sé ekki alltaf mögulegt í eigindlegu samhengi þar sem upplifanir einstaklinga eru einstaklingsbundnar. Réttmæti lýsir því hversu vel rannsóknin nær að endurspegla raunveruleikann. Það krefst vandaðrar gagnagreiningar, gagnrýnninnar hugsunar og hlutleysis í framsetningu niðurstaðna. Þetta felur í sér stöðuga ígrundun rannsakandans og meðvitund um að eigin hugmyndir eða fyrirfram gefnar skoðanir hafi ekki áhrif á túlkun gagna (Sigurður Kristinsson, 2003).

4 Niðurstöður

Þátttakendur hafa heilt yfir nokkra reynslu af íslenskum vinnumarkaði og nefndu að íslenskt atvinnulíf gæfi svigrúm fyrir fólki með mismunandi bakgrunn. Hins vegar kom í ljós að margar kvennanna höfðu upplifað ýmsar hindranir á leið sinni í starfsframa, sérstaklega þegar kom að því að komast í stjórnunarstöður eða fá störf í samræmi við menntun og starfsreynslu.

Við greiningu gagnanna kom í ljós að þátttakendur höfðu upplifað fordóma og útilokun sem byggðust á aldri, kyni og innflytjendastöðu þeirra.

Þemun fjögur sem komu í ljós við greiningu gagna: 1) aldur er ósýnileg hindrun, 2) atvinnuöryggi ekki til staðar fyrir eldri innflytjendakonur, 3) erlendar „eldri“ konur sitja eftir og 4) tungumálið notað sem hindrun, verða rædd hér fyrir neðan.

4.1 Aldur er ósýnileg hindrun

Flestir þátttakendur höfðu upplifað aldurinn sem áhrifavald á möguleika á að fá ný störf. Upplifun þeirra benti eindregið til þess að starfsaldur væri sjaldan talinn kostur, heldur frekar álitinn hindrun við ráðningar og framgang í starfi. Þátttakendur töluðu um að þurfa að réttlæta hæfni sína oft en yngri starfsfólk og Rebecca sagði: „Ég þurfti stöðugt að minna á að ég væri ennþá verðmæt þrátt fyrir langan starfsaldur.“ Amelia upplifði einnig þetta viðhorf þegar hún hafði þjálfað yngri samstarfsfólk sem fékk síðan stöðuhækkun fram yfir hana. „... það snerist ekki um hæfni, heldur aldur og ákveðna ímynd sem fyrirtækið vildi viðhalda.“

Fyrir utan hindranir í starfsþróun ræddu þátttakendur um hvernig aldurinn hafði áhrif á möguleika þeirra á að fá ný störf. Victoria lýsti því hvernig hún fann strax í atvinnuviðtali að fyrirtækið hafði engan áhuga á henni og var augljóslega að leita að yngri starfsmanni: „... [ég] mætti í viðtalið og fann strax að þeir höfðu engan áhuga, augun voru leitandi eftir einhverjum yngri.“

Þátttakendur upplifðu einnig hvernig aldursfordómar birtust á vinnumarkaði, sérstaklega gagnvart eldri konum af erlendum uppruna. Hvort sem það er í atvinnuviðtölum, starfsþróun, viðhorfum til tækni eða almennum hugmyndum um hvað aldur þýðir í starfsferli, þá virðist aldurinn oft verða hindrun frekar en styrkur.

4.2 Atvinnuöryggi ekki til staðar fyrir eldri innflytjendakonur

Eldri konur af erlendum uppruna upplifa oft að þær hafi minna bakland en aðrir, sem getur gert þær óöruggar í starfi. Victoria sagði frá því hvernig hún upplifði þetta: „Mér finnst ég oft vera óörugg vegna þess að ég veit að faglega netið mitt er ekki eins sterkt og hjá íslenskum samstarfsmönnum mínum.“ Einnig kom fram að þær sem höfðu unnið í öðrum löndum áttu erfitt með að yfirfæra sín fyrri tengsl yfir á íslenskan vinnumarkað.

Þegar eldri konur af erlendum uppruna leita að nýjum störfum eru þær oft í tvöfaldri erfiðri stöðu. Megan nefndi hvernig hún hefði verið vörð við því af eldri vinkonum sínum að nær ómögulegt yrði að komast í vinnu þegar hún næði ákveðnum aldri: „... eldri vinkonur mínar hafa sagt við mig að ég sé komin á þann aldur þar sem það verður nær ómögulegt að finna vinnu.“ Margir þátttakendur lýstu því hvernig tengslanet í atvinnulífi skipti miklu máli og væri einn stærsti þátturinn sem réði úrslitum og Megan sagðist vera: „... bæði eldri og innflytjandi, þannig að ég verð fyrir tvöföldum fordómum.“ Amelia sagðist hafa upplifað mismunandi hindranir óháð þekkingu sinni og reynslu: „Ég er með sérfræðiþekkingu og getu til að finna tækifæri annars staðar í öðru landi.“

Fyrir marga þátttakendur fylgir þessu stöðug óvissa á vinnumarkaði, þar sem óvæntar uppsagnir og skortur á stuðningi geta haft alvarlegar afleiðingar. Victoria lýsti því svo: „... [ég] er alls ekki örugg í starfi. Atvinnuöryggi er nánast ekki til staðar hér, sérstaklega þegar dvalarleyfið er háð vinnunni. ... Ef ég missi vinnuna, þá gæti það þýtt að ég verði að fara strax. Þetta er stöðugt álag.“ Amelia sagði: „Innflytjendur voru alltaf þeir fyrstu sem var sagt upp þegar fyrirtæki þurftu að skera niður og flestir sem misstu vinnuna voru innflytjendur. ... Þetta sýnir kerfisbundna mismun og skapar stöðugar áhyggjur því starfið þitt getur horfið á einni nóttu.“ Upplifun annarra þátttakenda var svipuð og Jasmine bætti við: „... ef fyrirtækið þarf að skera niður og ég missi starfið, þá veit ég í raun ekki hvað ég á að gera. Kannski þarf ég að yfirgefa landið. Þessi óvissa er hræðileg.“ Megan sagði „... þegar ég sótti um starf var ég oft ekki einu sinni boðuð í viðtal, en íslensk vinkona mín með minni reynslu fékk starfið.“

4.3 Erlendar „eldri“ konur sitja eftir

Þátttakendur voru nokkuð einhuga um að kynbundnir fordómar væru djúpstæðir í íslensku atvinnulífi og endurspegluðust í bæði formlegum og óformlegum aðstæðum á vinnustöðum. Þátttakendur lýstu því hvernig hefðbundnar kynjahlutverkahugmyndir hefðu áhrif á framgang kvenna í starfi, sérstaklega kvenna af erlendum uppruna, þar sem þær stæðu frammi fyrir tvöfaldri mismunun, byggðri á kyni og þjóðerni. Sandra sagði andlega þreytandi að þurfa sífellt að berjast fyrir viðurkenningu í atvinnulífi. Hún upplifði jafnvel að: „Konur, sérstaklega erlendar konur, eru látnar sitja eftir á meðan íslenskir karlmenn fá bestu tækifærin. ... Sterka röddin mín gerði mig óviðkunnanlega, en þegar karl sagði það sama var hann kallaður leiðtogi.“

Það er líka ljóst að kynbundin mismunun á vinnumarkaði hefur áhrif á konur þegar þær reyna að berjast gegn henni. Þátttakendur upplifðu margvíslegar tilfinningar um að karlmenn fengju oft stöðuhækkanir eða góð verkefni á meðan konur, sérstaklega erlendar konur, sætu eftir og Amelia sagði: „Ég var rekin eftir að hafa barist fyrir betri réttindum kvenna á vinnustaðnum. Það sannaði fyrir mér að jafnréttisumræðan var ekki tekin alvarlega í raunveruleikanum.“ Þátttakendur nefndu einnig að kynbundnir fordómar gerðu sig sýnilega í þeim viðmiðum sem notuð væru við ráðningar og starfsþróun. Julia upplifði: „... að sem eldri kona af erlendum uppruna var ég einfaldlega talin of mikið, bæði vegna aldurs og kyns. ... Karlar voru miklu oftari metnir hæfari í leiðtogastöður, jafnvel þegar konur höfðu meiri reynslu og þekkingu.“ Þátttakendum fannst sárt að upplifa að íslenskur vinnumarkaður viðhaldi skýrum kynjaímyndum sem hefðu bein áhrif á tækifæri kvenna til að ná frama og viðurkenningu.

4.4 Tungumálið notað sem hindrun

Þátttakendur tóku meðvitaða ákvörðun um að hætta að reyna að „samlagast“ íslenskri menningu og leggja í staðinn áherslu á eigin sjálfsmynd. Margir nefndu einnig mikilvægi þess að þróa nýjar leiðir til að takast á við áskoranir, hvort sem það væri á vinnumarkaði eða í samfélaginu almennt. Victoria sagði: „... áskoranirnar hafa gert mig skapandi í því að finna ný tækifæri. ... Ráðherra sagði að vinnumarkaðurinn þurfi fleiri sérfræðinga og við erum hér, að vinna í verslunarstörfum með margar háskólagráður, en þegar kemur að ráðningum, spyr mannauðsdeildin bara í sínu tengslaneti.“ Jennifer nýtti listsköpun sem leið til að takast á við óvissu: „... [ég] nota listina mína til að vinna úr óvissu og tilfinningalegum áskorunum. Það hjálpar mér að aðlagast og snúa erfiðleikum í eitthvað skapandi og jákvætt.“ Meirihluti þátttakenda upplifði tungumálið sem einn stærsta þáttinn sem hefði áhrif á félagslega útilokun innflytjenda á íslenskum vinnumarkaði. Megan lýsti því hvernig allar daglegar vinnusamskiptaleiðir voru á íslensku, þrátt fyrir að hafa verið lofað að ensku yrði beitt í samskiptum. „... tungumálið var vísvitandi notað til að útiloka mig ... Ég reyndi að læra íslensku, en samt fannst mér ég aldrei ná inn í samfélagið.“

Fyrir marga þátttakendur var tungumálið ekki aðeins hindrun í vinnunni heldur einnig í einkalífinu og Victoria sagði: „Ég var oft beðin um að læra íslensku til að aðlagast, en jafnvel þegar ég gerði það, komu atvinnumöguleikarnir ekki. Tungumálið var bara afsökun til að útiloka fólk.“ Sumir þátttakendur fundu fyrir því að tungumálið væri notað til að skapa ósýnilega hindrun í atvinnulífinu. Victoria sagði: „... tungumálakröfur eru oft notaðar á ósanngjarnan hátt til að útiloka fólk. Jafnvel þegar fyrirtæki sögðust vera alþjóðleg, þá var skortur á íslenskukunnáttu oft notaður sem ástæða til að ráða ekki fólk.“

Mörg dæmi komu fram um hvernig þátttakendur höfðu þurft að finna nýjar leiðir til að vera hluti af íslensku samfélagi. Ellen sagði frá því hvernig hún fann félagslegan stuðning meðal annarra innflytjenda: „Aðlögun að íslenskri vinnustaðamenningu var eins og að læra dans án tónlistar. ... erfiðara var að skilja óskrifuðu reglurnar en þær töluðu.“ Fyrir margar kvennanna varð breyting á starfsferli nauðsynleg leið til að takast á við erfiðar aðstæður. Sandra sagði frá því hvernig hún fór frá því að vinna skrifstofustörf yfir í hjúkrunarnám og fann ánægju í því:

Ég vann áður við skrifstofustörf, en núna er ég ánægð að vera í hjúkrunar-námi. ... Í stað þess að breyta mér til að passa inn í íslenska menningu hef ég ákveðið að taka mér pláss og vera ég sjálf. Það gefur mér styrk.

Fyrir marga þátttakendur reyndist sveigjanleiki mikilvægur þáttur í að byggja upp stöðugleika. Sofia lýsti því hvernig hún sótti um starf sem hún var ekki alveg hæf fyrir en fyrirtækið bjó þá til stöðu sem hentaði hennar bakgrunni betur: „Aðlögunarhæfni var lykilatriði í því að ég gæti verið hér áfram.“

5 Umræða

Niðurstöður sýna fram á mismunun sem þátttakendur upplifa, svo sem skert réttindi og félagslega útskýfun, sem hefur áhrif á möguleika þeirra til að tryggja sér stöðuga atvinnu og hljóta framgang í starfi.

Fyrsta þemað, *aldur er ósýnileg hindrun*, leiðir í ljós að málið snýst ekki um hæfni heldur aldur og sýnir að hjá meirihluta þátttakenda komu fram skýrar vísbendingar um að aldur geti orðið að ósýnilegri hindrun á vinnumarkaði. Upplifun þátttakenda bendir eindregið til þess að starfsaldur sé sjaldan talinn kostur, heldur frekar álitinn hindrun við ráðningar og framgang í starfi. Þessi niðurstaða er í samræmi við erlendar rannsóknir sem sýna að aldursmismunun tengist neikvæðum staðalímyndum um eldra starfsfólk, sem stuðla að útilokun þess frá vinnumarkaðinum (Yazdankhoo o.fl., 2025). Þær sem koma inn á vinnumarkaðinn á síðari stigum lífs síns og án rótgróinna tengsla í samfélaginu eiga erfitt með að fá starf eða upplýsingar um tækifæri til að taka þátt á vinnumarkaði. Tilhneiging samfélagsins til að flokka fólk eftir aldri er oft á þann hátt að það sé annaðhvort of gamalt til að vera mikilvægt eða of ungt til að vera tekið alvarlega (Butler, 1969).

Annað þemað, *atvinnuöryggi ekki til staðar fyrir eldri innflytjendakonur*, sýnir að þátttakendur hafa upplifað hvernig hindranir og fordómar geta haft áhrif á öryggi í starfi og sjálfstraust á vinnumarkaði. Þetta hefur verið áberandi þáttur í upplifun, sérstaklega þegar dvalarleyfi er háð starfsöryggi. Margir þátttakenda upplifðu einnig að menningarlegur bakgrunnur þeirra hefði áhrif á viðhorf vinnuveitenda, þar sem staðalímyndir um þjóðerni og menningu hefðu áhrif á ráðningarferli eða öryggi í starfi. Þetta er í samræmi við erlendar rannsóknir sem sýna að hæfileikar innflytjenda eru oft vanmetnir í móttökulöndunum, þar sem menntun þeirra og starfsreynsla er ekki metin á sama hátt og hjá innlendum umsækjendum (Jyrkinen og McKie, 2012). Þessar niðurstöður gefa til kynna að í ráðningarferli spili hæfni eða færni að mörgu leyti lítið inn í ákvarðanatöku ráðningar, heldur ráði auðkenni eins og kyn, þjóðerni eða tungumál miklu um aðgengi að störfum (Bevelander, 2001).

Þriðja þemað, *erlendar „eldri“ konur sitja eftir*, leiddi í ljós að flestir þátttakendur skynjuðu að kyn þeirra og aldur virtist setja þær í neikvæða stöðu, sérstaklega gagnvart körlum eða yngri íslenskum konum. Þátttakendur lýsa því hvernig kynbundnir fordómar skapa ósýnilegar hindranir, þar sem þær eru sjaldan teknar með í alvarlega umræðu um framgang í starfi eða þeim veitt veigamikil verkefni innan fyrirtækja. Þrátt fyrir að Ísland sé almennt þekkt fyrir jafnrétti kynjanna sýna niðurstöður rannsóknarinnar að erlendar konur, sérstaklega þær sem eru eldri, upplifa að jafnréttisumræða nái ekki til þeirra með sama hætti og karlkyns starfsmanna. Þetta er í samræmi við rannsóknir á Norðurlöndum sem sýna að fólk frá löndum utan Vesturlanda, sérstaklega konur, stendur frammi fyrir mun fleiri áskorunum í atvinnulífinu (Salmonsson og Mella, 2013; Koskela, 2019). Á Íslandi hafa margar konur upplifað neikvætt viðmót vegna kynbundinna fordóma sem valda því að þær eru útilokaðar frá tækifærum til starfsþróunar (Kristín Loftsdóttir, 2012; Tahmaseb, 2024).

Fjórdi þemað, *tungumálið notað sem hindrun*, leiddi í ljós að þrátt fyrir að margir þátttakenda hafi lagt sig fram við að læra tungumálið finnst þeim oft sem íslenskukunnátta þeirra sé ekki

metin að verðleikum eða til tækifæra. Það virðist sem íslenskukröfur séu stundum settar fram sem hindrun fremur en raunveruleg nauðsyn í starfi, sem er í takt við fyrri rannsóknir á stöðu innflytjenda á vinnumarkaði (Erla S. Kristjánsdóttir og Þóra Christiansen, 2016; Jónsdóttir o.fl., 1997). Aðlögunarhæfni reyndist lykilatriði í því hvernig þátttakendur tóku á móti hindrunum. Óformleg fagleg tengslanet reynast einnig hindrun, þar sem íslenskt starfsfólk virðist eiga auðveldara með að fá stöðuhækkun með því að mynda tengsl innan vinnustaða. Rannsóknir Alimo-Metcalf hafa sýnt að konur, sérstaklega innflytjendur, standa frammi fyrir áskorunum varðandi stöðuhækkanir og starfsþróun, og skýr munur er á milli innfæddra og innflytjenda í tækifærum til stjórnunarstöðu (Alimo-Metcalf, 1998; Tahmaseb, 2024).

Eldri menntaðar innflytjendakonur í þessari rannsókn upplifa svokallað „samtvinnuð“ misrétti eða skörun (intersectionality), þar sem aldur, kyn og þjóðerni fléttast saman (Crenshaw, 1989; Collins, 2015) og standa í vegi fyrir atvinnutækifærum og framgangi í starfi. Aldur þeirra og starfsreynsla hindra velgengi á vinnumarkaði (Purdie-Vaughns og Eibach, 2008) sem leiðir til kerfislægs vanmats á þeirra hæfni (de-skilling) og verður til þess að menntun þeirra og sérfræðipækking nýtist ekki (Reitz, 2007). Þetta vanmat á þekkingu og starfsreynslu leiðir síðan til kerfislægrar heilasóunar (brain waste), þar sem hæfileikar og starfsreynsla þessara kvenna nýtast hvorki þeim né samfélaginu þrátt fyrir skort á sérhæfðu vinnuafli á vinnumarkaðinum. Þessi ótrygga staða á vinnumarkaði sem þátttakendur upplifa ýtir undir jaðarsetningu, takmarkar starfsþróun þeirra og viðheldur þar með ójöfnuði og skorti á fjölbreytileika á íslenskum vinnumarkaði (Chatman o.fl., 2022; Guðrún Pétursdóttir, 2013).

6 Lokaorð

Þátttakendur í þessari rannsókn mæta mörgum áskorunum og upplifun þeirra endurspeglar alþjóðlegt vandamál þar sem aldur, kyn og þjóðerni fléttast saman (Crenshaw, 1989; Collins, 2015). Þær upplifa samtvinnuð misrétti eða skörun og að hæfni þeirra, menntun og starfsreynsla sé vanmetin, sem er oft raunin fyrir vel menntaðar innflytjendakonur (Colakoglu o.fl., 2018). Tungumálakunnátta er mikilvægur þáttur í að ákvarða möguleika kvennanna á vinnumarkaði, en þrátt fyrir góða íslenskukunnáttu upplifa sumar kvennanna staðalímyndir og vanmat á hæfni, sem oft tengist upprunalandi þeirra frekar en raunverulegri reynslu. Aldursfordómar leiða til mismununar í starfi og koma í veg fyrir stöðuhækkun sem styður við fyrri rannsóknir (Yazdankhoo o.fl., 2025). Menningarlegir þröskuldar og lítið félagslegt tengslanet á Íslandi voru einnig tilgreind sem helstu áskoranir fyrir framgang kvennanna í starfi. Mikilvægi persónulegra tengsla í aðlögunarferlinu er einnig áreittað í nýlegri umræðu á Norðurlöndum, þar sem bent er á að slík tengslanet geti skipt sköpum fyrir sýnileika og tækifæri innflytjenda (Nordicwelfare, 2024). Félagsleg einangrun og tilfinningin um að vera utangarðs á vinnustaðnum er einnig eitthvað sem flestir þátttakendur tengja við, sem hefur áhrif á möguleika þeirra á að vera teknar til greina fyrir stöðuhækkun eða nýja stöðu.

Rannsóknin hefur bæði styrkleika og veikleika. Helsti veikleikinn felst í fámennu úrtaki og þar af leiðandi er ekki hægt að alhæfa um niðurstöður (Merriam, 2009). Einnig getur það verið takmarkandi að fáir þátttakendur töluðu móðurmál sitt, og viðtölin fóru þar af leiðandi fram á ensku sem krafðist síðan þýðingar úr ensku yfir á íslensku. Styrkleikar rannsóknarinnar liggja hins vegar í því hvernig eigindleg nálgun gefur djúpa innsýn í upplifun þátttakenda og að úrtakið var fjölbreytt með tilliti til uppruna og bakgrunns. Þrátt fyrir stefnu íslenskra stjórnvalda um jöfn réttindi og fjölbreytileika á vinnumarkaði benda rannsóknarniðurstöðurnar til þess að enn séu til staðar kerfisbundnar hindranir sem koma í veg fyrir að eldri innflytjendakonur fái sömu tækifæri og aðrir, þrátt fyrir mikla starfsreynslu og háskólamenntun. Niðurstöður sýna fram á umtalsverða sóun á mannauði, sem er mikilvægt viðfangsefni stefnumótunar í innflytjendamálum. Þessar niðurstöður undirstrika þörf fyrir markvissar aðgerðir í mannauðs-

stjórnun og stefnumótun til að tryggja réttlátari vinnumarkað. Rannsóknin veitir grundvöll fyrir frekari rannsóknir á upplifun og reynslu menntaðra innflytjendakvenna og hvernig íslenskur vinnumarkaður þarf að þróast í átt að meiri þátttöku, fjölbreytileika og jafnrétti.

Heimildir

- Abrams, D., Swift, H. J. og Drury, L. (2016). Old and Unemployable? How Age-Based Stereotypes Affect Willingness to Hire Job Candidates. *Journal of Social Issues*, 72(1), 105–121. <https://doi.org/10.1111/josi.12158>
- Alimo-Metcalfe, B. (1998). 360 degree feedback and leadership development. *International Journal of Selection and Assessment*, 6(1), 35–44.
- Ayalon, L. og Tesch-Römer, C. (2018). Contemporary Perspectives on Ageism. Í Powell, J. L. og Chen, S. (ritstjórar ritraðar), *International perspectives on aging*, 19. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8>
- Bevelander, P. (2001). Getting a Foothold: Male Immigrant Employment Integration and Structural Change in Sweden. *Journal of International Migration and Integration*, 2(4), 531–559. <https://doi.org/10.1007/s12134-001-1011-2>
- Birna Arnbjörnsdóttir. (2007). Samfélag málnotenda: Íslendingar, innflytjendur og íslenskan. *Ritið*, 7(1), 63–81.
- Bordia, P., Kiazad, K., Restubog, S. L. D., DiFonzo, N., Stenson, N. og Tang, R. L. (2014). Rumor as revenge in the workplace. *Group & Organization Management*, 39(4), 363–388. <https://doi.org/10.1177/1059601114540750>
- Boyd, M. og Grieco, E. (2003, 1. mars). *Women and Migration: Incorporating Gender into International Migration Theory*. Migration Policy Institute. <https://www.migrationpolicy.org/article/women-and-migration-incorporating-gender-international-migration-theory>
- Broadbridge, A. M. og Fielden, S. L. (2018). *Research handbook of diversity and careers*. Edward Elgar Publishing.
- Burke, R. J. (2007). Career development of managerial women: attracting and managing talent. Í Bilimoria, D. og Piderit, S. K. (ritstjórar), *Handbook on Women in Business and Management*, 109–131. Edward Elgar Publishing.
- Butler, R. N. (1969). Age-ISM: another form of bigotry. *The Gerontologist*, 9(4), 243–246. https://doi.org/10.1093/geront/9.4_part_1.243
- Carling, J. (2024). Why do people migrate? Fresh takes on the foundational question of migration studies. *International Migration Review*, 58(4). <https://doi.org/10.1177/01979183241269445>
- Charsley, K. og Wray, H. (2015). The Invisible (Migrant) Man. *Men and Masculinities*, 18(4), 403–423. <https://doi.org/10.1177/1097184X15575109>
- Chatman, J. A., Sharps, D., Mishra, S., Kray, L. J. og North, M. S. (2022). Agentic but not warm: Age-gender interactions and the consequences of stereotype incongruity perceptions for middle-aged professional women. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 173, 104–190 <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2022.104190>
- Colakoglu, S., Yunlu, D. G. og Arman, G. (2018). High-skilled female immigrants: career strategies and experiences. *Journal of Global Mobility*, 6(3/4), 258–284. <https://doi.org/10.1108/jgm-10-2017-0039>
- Collier, P. (2013). *Exodus: Immigration and Multiculturalism in the 21st Century*. Allen Lane.
- Collins, P. H. (2015). Intersectionality's definitional dilemmas. *Annual Review of Sociology*, 41, 1–20. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-073014-112142>
- Cortis, R. og Cassar, V. (2004). Perceptions of and about women as managers: Investigating job involvement, self-esteem and attitudes. *Women in Management Review*, 20(3), 149–164.
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S. og Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655–681. <https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>
- Colakoglu, S., Yunlu, D. G. og Arman, G. (2018). High-skilled female immigrants: career strategies and experiences. *Journal of Global Mobility*, 6(3/4), 258–284. <https://doi.org/10.1108/jgm-10-2017-0039>
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black Feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*. <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>
- Donato, K. M., Piya, B. og Jacobs, A. (2014). The double disadvantage reconsidered: Gender, immigration, marital status and global labor force participation in the 21st Century. *International Migration Review*, 48(S1): S335–S376. <https://doi.org/10.1111/imre.12142>
- Drydakis, N., MacDonald, P., Chiotis, V. og Somers, L. (2018). Age discrimination in the UK labour market: does race moderate ageism? An experimental investigation. *Applied Economics Letters*, 25(1), 1–4. <https://doi.org/10.1080/13504851.2017.1290763>
- Drydakis, N., Paraskevopoulou, A. og Bozani, V. (2022). A field study of age discrimination in the workplace: the importance of gender and race–pay gap. *Employee Relations*, 45(2), 304–327. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2021-0277>
- Erla S. Kristjánsdóttir og Sara DeTurk. (2013). Cultural insiders to cultural outsiders: Structure, identity, and communication in the adaptation of domestic, involuntary migrants. *Howard Journal of Communication*,

- 24(2), 194-211. <https://doi.org/10.1080/10646175.2013.776340>
- Erla S. Kristjánsdóttir og Þóra H. Christiansen. (2019). „Hana langar ekki að missa mig“: Upplifun háskóla-
menntaðra innflytjenda frá Filippseyjum af samskiptum og aðlögun á íslenskum vinnumarkaði. *Íslenska
þjóðfélagið*, 10(2), 48-62.
- Esipova, N., Pugliese, A. og Ray, J. (2018, 10. desember). *More than 750 million worldwide would migrate if they
could*. Gallup. <https://news.gallup.com/poll/245255/750-millionworldwide-migrate.aspx>
- Essed, P. (1991). *Understanding Everyday Racism: An Interdisciplinary Theory*. Sage.
- Eurostat. (2023, júní). *Annual report on migration and asylum 2022*. Statistical annex. https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2023-07/00_emn_arm2022_statistical_annex.pdf
- Fielden, S. L. og Cooper, C. L. (2002). Managerial stress: Are women more at risk? *American Psychological Asso-
ciation*, 19–34. <https://doi.org/10.1037/10467-002>
- Grant, P. (2005, janúar). *The Devaluation of Immigrants' Foreign Credentials: The Psychological Impact of This Barrier
To Integration into Canadian Society*. Prairie Center of Excellence for Research on Immigration and Integra-
tion. <http://sites.ualberta.ca/~pcerii/Virtual%20Library/FinalReports/Grant2005.pdf>
- Guðrún Pétursdóttir. (2013). Birtingarmyndir dulinna fordóma og mismunur í garð innflytjenda á Íslandi.
Íslenska þjóðfélagið, 4(1), 27-38. <https://ojs.hi.is/index.php/tf/article/view/3752>
- Hagstofa Íslands. (2023, e.d.). *Mannfjöldi: Innflytjendur 18,2% íbúa landsins*. [https://hagstofa.is/utgafur/fretta-
safn/mannfjoldi/mannfjoldi-eftir-bakgrunni-1januar-2024/](https://hagstofa.is/utgafur/fretta-
safn/mannfjoldi/mannfjoldi-eftir-bakgrunni-1januar-2024/)
- Hagstofa Íslands. (2024a). *Mikil atvinnuþátttaka á þriðja ársfjórðungi*. [https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/
vinnumarkadur/vinnumarkadurinn-a-3arsfjorðungi-2024/](https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/
vinnumarkadur/vinnumarkadurinn-a-3arsfjorðungi-2024/)
- Hagstofa Íslands. (2024b). *Vinnumarkaðsrannsókn*. [https://hagstofa.is/talnaefni/samfelag/vinnumarkadur/
vinnumarkadsrannsokn/](https://hagstofa.is/talnaefni/samfelag/vinnumarkadur/
vinnumarkadsrannsokn/)
- Hallfríður Þórarinsdóttir, Sólveig H. Georgsdóttir og Berglind L. Hafsteinsdóttir. (2009). *Staða innflytjenda á
erfiðleikatímum – raddir og viðhorf*. MIRRA – Miðstöð Innflytjenda Rannsókna Reykjavíkur Akademiúnni
og Rauða kross Íslands. [https://rafhladan.is/bitstream/handle/10802/6746/Stada_innflytjenda_heild.pdf?se-
quence=1](https://rafhladan.is/bitstream/handle/10802/6746/Stada_innflytjenda_heild.pdf?se-
quence=1)
- Hight, D. L. (2017). Managing Workplace Diversity and Inclusion: A Psychological Perspective. *European Jour-
nal of Training and Development*, 41(8), 737-739. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2017-0065>
- Hlöðver Skúli Hákonarson. (2024). *Staða innflytjenda á íslenskum vinnumarkaði*. Sameyki. [https://www.sam-
eyki.is/frettir/pistlar/stakir-pistlar/2024/09/17/Stada-innflytjenda-a-islenskum-vinnumarkadi-/](https://www.sam-
eyki.is/frettir/pistlar/stakir-pistlar/2024/09/17/Stada-innflytjenda-a-islenskum-vinnumarkadi-/)
- Jónsdóttir, S. J., Þórisdóttir, R., og Gunnlaugsson, H. (2015). Ótti við afbrot: Skiptir aldur máli? In *Rann-
sóknir í félagsvísindum XVI* (pp. 1-14). Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands. [https://skemman.is/bit-
stream/1946/23181/3/FELMAN_saedis-rannveig_helgi%20.pdf](https://skemman.is/bit-
stream/1946/23181/3/FELMAN_saedis-rannveig_helgi%20.pdf)
- Jyrkinen, M. og McKie, L. (2012). Gender, age and ageism: Experiences of women managers in Finland and
Scotland. *Work, Employment and Society*, 26(1), 61–77. <https://doi.org/10.1177/0950017011426313>
- Kalter, F. og Kogan, I. (2006). Ethnic inequalities at the transition from school to work in Belgium and Spain:
Discrimination or self-exclusion? *Research in Social Stratification and Mobility*, 24(3), 259–274. [http://doi.
org/10.1016/j.rssm.2005.10.002](http://doi.
org/10.1016/j.rssm.2005.10.002)
- Kogan, I. (2011). New Immigrants—Old Disadvantage Patterns? Labour Market Integration of Recent Immi-
grants into Germany. *International Migration*, 49(1), 91-117. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2010.00609.x>
- Kong, M. (2018). Effect of perceived negative workplace gossip on employees' behaviors. *Frontiers in Psychol-
ogy*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01112>
- Koskela, K. (2019). Intersecting Experiences: Class, Gender, Ethnicity and Race in the Lives of Highly Skilled
Migrants in Finland. *Nordic Journal of Migration Research*, 9(3), 311–328. [http://doi.org/10.2478/njmr-2019-
0024](http://doi.org/10.2478/njmr-2019-
0024)
- Kristín Loftsdóttir. (2012). Whiteness is from another world: Gender, Icelandic international development and
multiculturalism. *European Journal of Women's Studies*, 19(1), 41–54. <https://doi.org/10.1177/1350506811425837>
- Kundu, S. C. og Mor, A. (2017). Workforce diversity and organizational performance: a study of IT industry in
India. *Employee Relations*, 39(2), 160–183. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2015-0114>
- Lai, D. W. L., Shankar, J. og Khalema, E. (2017). Unspoken skills and tactics: Essentials for immigrant profes-
sionals in integration to workplace culture. *Journal of International Migration and Integration*, 18(3), 937–959
<https://doi.org/10.1007/s12134-017-0513-5>
- Landolt, S. og Thieme, S. (2018). Highly skilled migrants entering the labour market: Experiences and strat-
egies in the contested field of overqualification and skills mismatch. *Geoforum*, 90, 36–44. [https://doi.
org/10.1016/j.geoforum.2018.01.009](https://doi.
org/10.1016/j.geoforum.2018.01.009)
- Lanigan, R. L. (1988). *Phenomenology of communication: Merleau-Ponty's thematics in communicology and semiolo-
gy*. Duquesne University Press.
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. Jossey-Bass.
- Moustakas, C. E. (1994). *Phenomenological research methods*. Sage
- Myers, D., Abell, J. og Sani, F. (2020). *Social Psychology (3. útgáfa)*. McGraw-Hill Education.
- Nelson, J. (1989). Phenomenology as feminist methodology: Explicating interviews. Í Carter, K. og Spitzack, C.
(ritstjórar), *Doing research on women's communication: Perspectives on theory and method* (bls. 221–241). Ablex

- Nielsen, M. B. og Einarsen, S. V. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work and Stress*, 26(4), 309–332. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709>
- Nordicwelfare. (2024, 18. nóvember). *Konferens: Labour market integration of immigrant women and mothers – Nordic perspectives*. <https://nordicwelfare.org/integration-norden/nyheter/konferens-labour-market-integration-of-immigrant-women-and-mothers-nordic-perspectives/>
- OECD. (2024). Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Iceland. Í *Working together for integration*. <https://doi.org/10.1787/96adc300-en>
- Orbe, M. P. (1998). *Constructing co-cultural theory: An explication of culture, power, and communication*. Sage.
- Padeiro, M., Santana, P. og Grant, M. (2023). Chapter 1 - Global aging and health determinants in a changing world. Í Oliveira, P. J. og Malva, J. O. (ritstjórar), *Aging* (bls. 3–30). <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-823761-8.00021-5>
- Payne, S. og Doyal, L. (2010). Older women, work and health. *Occupational Medicine*, 60(3), 172–177. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqq030>
- Petrongolo, B. og Ronchi, M. (2020). Gender gaps and the structure of local labor markets. *Labour Economics*, 64. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101819>
- Powell, G. N. og Butterfield, D. A. (2015). The glass ceiling: what have we learned 20 years on? *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(4), 306–326. <https://doi.org/10.1108/joepp-09-2015-0032>
- Purdie-Vaughns, V. og Eibach, R. P. (2008). Intersectional invisibility: The distinctive advantages and disadvantages of multiple subordinate-group identities. *Sex Roles*, 59(5–6), 377–391. <https://doi.org/10.1007/s11199-008-9424-4>
- Reitz, J. G. (2007). Immigrant Employment Success in Canada, Part II: Understanding the Decline. *Journal of International Migration and Integration / Revue De L Integration Et De La Migration Internationale*, 8(1), 37–62. <https://doi.org/10.1007/s12134-007-0002-3>
- Salmonsson, L. og Mella, O. (2013). Cultural demands on skilled immigrants, a devaluation of human capital. *Nordic Journal of Migration Research*, 3(2), 3–9.
- Sameinuðu þjóðirnar. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development*. Sameinuðu þjóðirnar. <https://sdgs.un.org/2030agenda>
- Sigríður Halldórsdóttir. (2013). Yfirlit yfir eigindlegar rannsóknir. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðafræði rannsókna* (bls. 239–249). Háskólinn á Akureyri.
- Sigurður Kristinsson. (2003). Siðfræði rannsókna og siðanefndir. Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (ritstjórar), *Handbók í aðferðafræði og rannsóknum í heilbrigðisvísindum* (bls. 161–180). Háskólinn á Akureyri.
- Sigurlína Davíðsdóttir. (2003). Eigindlegar eða megindlegar rannsóknaraðferðir? Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (ritstjórar), *Handbók í aðferðafræði og rannsóknum í heilbrigðisvísindum* (bls. 219–235). Háskólinn á Akureyri.
- Stjórnarráð Íslands. (2022). *Kortlagning kynjasjónarmiða – Stöðuskýrsla 2022*. Stjórnarráðið. <https://www.stjornarradid.is/verkefni/mannrettindi-ogjafnretti/jafnretti/kortlagning-kynjasjonarmida/>
- Steinunn Helga Sigurðardóttir og Ingi Rúnar Eðvarðsson. (2023). Upplifun kvenna í ofþyngd af fordómum og mismunun á vinnumarkaði. *Tímarit um viðskipti og efnahagsmál*, 20(2), 17–30. <https://doi.org/10.24122/tve.a.2023.20.2.2>
- Stepien, K. A., og Baernstein, A. (2006). Educating for empathy. *Journal of General Internal Medicine*, 21(5), 524–530. <https://doi.org/10.1111/j.1525-1497.2006.00443.x>
- Syed, J. og Ozbilgin, M. (2019). *Managing diversity and inclusion: An international perspective* (2. útgáfa). Sage.
- Tahmaseb, J. (2024). Framing age and immigration: Older immigrant women and well-being in a time of social intolerance. *Innovation in Aging*, 8(Supplement_1), 1357. <https://doi.org/10.1093/geroni/igae098.4329>
- Van Manen, M. (1989). By the Light of Anecdote. *Phenomenology and Pedagogy*, 7, 232–252. <https://doi.org/10.29173/pandp15101>
- Wood, W. og Eagly, A. H. (2012). Biosocial construction of sex differences and similarities in behavior. *Advances in Experimental Social Psychology*, 46, 55–123. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-394281-4.00002-7>
- World Migration Report. (2024). IOM Publications Platform. <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2024>
- Yazdankhoo, S., Abkhezr, P., McAuliffe, D. og McMahon, M. (2025). Migrant women navigating the intersection of gender, migration, and career development: A systematic literature review. *Journal of Vocational Behavior*, 104093. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2025.104093>
- Østergaard, C. R., Timmermans, B. og Kristinsson, K. (2011). Does a different view create something new? The effect of employee diversity on innovation. *Research Policy*, 40(3), 500–509. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2010.11.004>