

10012

***Hvorfor er det lav sysselsetting blant
innvandrerkvinner?***

***Why is there low employment among immigrant
women?***

Bacheloroppgave i Sosialt Arbeid ved NTNU

Mai 2020

10012

***Hvorfor er det lav sysselsetting blant
innvandrerkvinner?***

***Why is there low employment among immigrant
women?***

Bacheloroppgave i Sosialt Arbeid ved NTNU
Mai 2020

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Institutt for sosialt arbeid

SAMMENDRAG

I dagens norske samfunn, finner vi en mangfoldig befolkning med mange ulike innvandringsgrupper. Med dette tatt i betraktning, kommer sosionomer til å møte på flerkulturelle klienter i sin yrkesutøvelse, i en eller flere anledninger. På bakgrunn av dette, blir oppgavens tema innvandrerkvinner i arbeidslivet. Dette er en bacheloroppgave i sosialt arbeid ved NTNU. Oppgaven handler om ikke-vestlige innvandrerkvinner som har lav sysselsetting. For å belyse min problemstilling i oppgaven har jeg tatt for meg fire vitenskapelige forskningsartikler, som omhandler diskriminering på arbeidsmarkedet, familiens rolle og foreldrenes holdninger overfor disse kvinnene.

Temaene som blir tatt i oppgaven er viktige i forhold til å forstå årsakene til flerkulturelle kvinners situasjon på det norske arbeidsmarkedet. Oppgaven tar utgangspunkt i en rekke forhold som har tilknytning til arbeidslivet, som kan ha betydning for forskjellene mellom innvandrere, etterkommere og majoritetsbefolkningen.

Det teoretiske perspektivet ble beskrevet på følgende måte: Familiens holdninger, Kulturelle kjønnsnormer, diskriminering og omsorgsplikt for barn. Oppgaven er basert på litteraturstudie, og videre har jeg prøvd å belyse teorien og drøftingen med aktuelle vitenskapelige artikler. Min problemstilling er som følger:

«Hvorfor er det lav sysselsetting blant innvandrerkvinner».

I forhold til funnene i oppgaven, finner vi en konklusjon på at ikke-vestlige kvinner kommer dårligst ut på arbeidsmarkedet. Det er flere faktorer som spiller inn i forhold til dette som jeg kommer til å drøfte i diskusjonsdelen mer utdypende.

ABSTRAKT

In today's Norwegian society, we find a lot of diverse citizens with different kinds of immigration groups. Considering this, a lot of social workers will be meeting multicultural clients within their profession, in one or more occasions. The main issue of this subject is the women within these immigration groups, who are not working. This is a bachelor assignment covering social work by NTNU. This assignment is about non-western immigrant women that have low employment. To lighten my topics issue, I have chosen four different scientific research articles that contain discrimination on the job market, also having to keep up with their family role and the old-fashion way of thinking by their parents. These topic issues that are getting brought up are important to understand why this even is an issue. This task is based on several factors that are related the working life, which may have an impact on the differences between immigrants, descendants, and the majority of the civilization. The theoretical perspective was described in this following way: How this person's parents raised her, cultural gender norms, discrimination, and duty of care for their children while working. This assignment is based on a literature study, and I have been trying to lighten up the theory by using current scientific studies. This assignment's main topic question is:

“Why is there low employment among immigrant women?”

In relation to the findings of the thesis, we find a conclusion that non-Western women come out worst in the labour market. There are several factors that play into this as I do will discuss in the discussion section more in-depth.

Innholdsfortegnelse

SAMMENDRAG	1
ABSTRAKT	2
Kapittel 1	4
<u>1.0</u> Innledning	4
1.1.Bakgrunn for valg av tema.....	4
1.2 Problemstilling og Avgrensning.....	4
1.3 Relevans for sosialt arbeid	5
1.4 Begrepsforklaringer	6
Kapittel 2.....	7
Metode og Litteratursøk	7
2.1.1.Litteraturstudie som metode	7
2.1.2 Litteratursøk.....	8
2.3 Oppgavens disposisjon	8
Kapittel 3	9
3.0 Teori:	9
3.1.1 Diskriminering i Arbeidslivet.....	9
3.1.2 Familielivet og Foreldrenes Holdninger Til Innvandrerkvinnens Yrkesdeltakelse.....	14
Kapittel 4.....	20
4.0 DRØFTING.....	20
4.1.1 Diskriminering, familieliv og foreldrenes holdninger	20
Kapittel 5.....	26
5.0 Avslutning.....	26
6.0 Referanseliste	28

Kapittel 1

1.0 Innledning

I denne delen av oppgaven skal jeg beskrive følgende. Kort om valg av tema, problemstilling og avgrensning. Videre skal jeg skrive om relevans for sosialt arbeid, begrepsforklaringer og oppgavens oppbygning.

1.1. Bakgrunn for valg av tema

Opgavens tema er innvandrerkvinner i arbeidslivet. Dette temaet er samfunnsaktuelt, fordi antallet av innvandrerbefolkningen øker stadig i Norge. Dermed er det norske arbeidsmarkedet en viktig arena for at innvandrergrupper skal bli en del av samfunnet. Når vi ser i statistikken fra Statistisk Sentralbyrå (SSB) og tidligere forskning, har innvandrere fra verdensdelene Asia og Afrika større vanskeligheter for å komme i arbeid, i forhold til resten av befolkningen.

Bakgrunnen for valget av tema i denne oppgaven, er at det er et interessant tema og at ikke-vestlige kvinners arbeidssituasjon er interessant for meg. Forskning viser at det er godt dokumentert at det er denne innvandrergruppen som ikke er aktive arbeidsdeltakere. På bakgrunn av dette ønsker jeg derfor i denne oppgaven å se nærmere på hvilke årsaker som

1.2 Problemstilling og Avgrensning

Jeg ønsker å skrive om innvandrerkvinner i Norge som har lite eller ingen arbeidstilknytning.

I henhold til dette har jeg formulert problemstillingen min på følgende måte;

«Hvorfor er det lav sysselsetting blant innvandrerkvinner?»

For å svare på problemstillingen, har jeg valgt å bruke tidligere forskning som har undersøkt lav sysselsetting blant innvandrerkvinner og familiene deres. Ifølge Olav Dalland skal problemstillingen være løsningsorientert og dermed påpeker han at den skal helst mulig avgrenses og presiseres. Med å presisere problemstillingen, mener han at perspektivet skal strammes inn og en del sider ved problemet skal ha mer perifer plass (Dalland, s. 135).

Dermed har jeg valgt å begrense det til og skrive om ikke-vestlige kvinner, som har bodd her i landet over lang tid. Jeg har valgt å skrive om ikke-vestlige kvinner fordi studiene viser at det er de som har mest vanskeligheter med å komme i arbeid, sammenliknet med innvandrerkvinner med vestlig bakgrunn.

Deretter kommer jeg til å skrive litt om norskfødte med innvandrerforeldre, som jeg kaller etterkommere i oppgaven, om hvilken tilknytning de har til arbeidslivet sammenliknet med innvandrerkvinner som ikke er født i Norge. Utvalget av de to gruppene er gjort på grunnlag av å se om det er ulikheter mellom dem.

1.3 Relevans for sosialt arbeid

Jeg mener at temaet jeg har valgt å skrive om er relevant for sosialt arbeid, da klienter med en annen kulturell bakgrunn har vært et av de viktigste temaene i sosionom-studiet. Som følge av dette, kommer sosionomer til å møte mennesker fra en annen etnisk bakgrunn, og gjerne fra kulturer som er ganske ulik fra sin egen (Shulman, L. s.183). I den forbindelse skal sosionomer bruke sin fagkunnskap til å hjelpe alle individer, og de skal kjempe mot sosiale problemer som kan føre til marginalisering og utenforskap. Sosiale problemer som for eksempel arbeidsledighet og rusmisbruk, kan ikke betegnes som individuelle problemer. Disse og lignende problemer kan oppstå av samfunnsmessige årsaker, som kan gi store

konsekvenser for samfunnet, og som oftest vil det kreves hjelp og innsats for å gjøre noe med dem. I den forbindelse skal sosionomer ha en forståelse og kunnskap om mennesker for å bistå med hjelp. Med andre ord, bør sosionomer forstå hvordan samfunn og individ skal fungere sammen (Ellingsen, Levin, Berg og Kleppe, 2015, s.24-25).

1.4 Begrepsforklaringer

Jeg synes det er hensiktsmessig å redegjøre noen begreper jeg skal bruke i oppgaven.

Innvandrere:

Ifølge SSB sin definisjon er innvandrere personer som har innvandret til Norge, og har to innvandrerforeldre og fire innvandrer besteforeldre (SSB, 2019).

Etterkommere:

Jeg velger definisjonen fra SSB som følger; Etterkommere er personer som er født i Norge av to utenlandsfødte foreldre (SSB,2019).

Ikke-vestlige kvinner:

Ikke-vestlige innvandrere kommer fra verdensdeler i Asia, Afrika, Latin Amerika, Oseania utenom Australia og New Zealand, og europeiske land utenfor EU/EØS (SSB.2008).

Etnosentrisme:

Ordet etnosentrisme er sammensatt av det greske ordet «ethnos» som betyr «folk» og det latinske «centrum» som betyr «midtpunkt». Etnosentrisme handler om å vurdere sine egne verdier, egen kultur og sin egen gruppers livsførsel er den beste, avanserte og riktigste enn andre sin kultur (Dahl, Øyvind. 2018)

Kapittel 2

Metode og Litteratursøk

I dette kapittelet skal jeg gi en kort beskrivelse av metode og litteratursøk.

2.1.1.Litteraturstudie som metode

Aller først vil jeg skrive kort om hva metode er, og deretter hvilken metode jeg har benyttet meg av i denne oppgaven. Olav Dalland (2012) beskriver metode som en fremgangsmåte for å frembringe kunnskap eller påstand. Metode som har blitt brukt i denne bachelor oppgaven er litteraturstudie. Ingeborg Støren (2013) skriver at litteraturstudien er en metode der man kan søke fra tidligere forskning, for eksempel vitenskapelige dokumenter eller artikler i relevante databaser. Videre nevner hun at studien er en systematisering av kunnskap, det vil si at man søker relevante teorier, samler data, vurderer og sammenfatter til slutt (s.38). I henhold til dette har jeg benyttet meg av tidligere publiserte tidsskrifter eller artikler som skulle handle om temaet mitt. Jeg synes at fordelen med denne litteraturstudien er at man får litteraturdata fra flere som har publisert om samme tema, og det andre er at man sparer tid i forhold til kvalitativ metode. Grunnet tidsbegrensning har jeg heller ikke kunne hatt mulighet til å benytte meg av kvalitativ eller kvantitativ metode. Dalland (2012) skriver at hensikten med kvalitativ metode er å undersøke forhold, mening og opplevelse som ikke lar seg tallfeste og måle. I motsetning til kvalitativ metode, kan kvantitativ metode gi målbare svar eller data i form av målbare enheter. Ifølge Dalland (2012) bidrar begge metodene på hver sin måte til en bedre forståelse av samfunnet, og hvordan enkelte mennesker og grupper handler og samhandler.

2.1.2 Litteratursøk

Ifølge Olav Dalland (2012) er litteraturen et viktig grunnlag når man skal skrive en oppgave.

Han skriver videre følgende: «*Det er den kunnskapen oppgaven tar sitt utgangspunkt i, og som problemstillingen skal drøftes i forhold til*» (Dalland, s.67).

Jeg har benyttet meg av tilgjengelig litteratur ved å søke i de norske databasene. Det er lagt vekt i litteratursøket på å søke etter relevante bøker, artikler og rapporter. På bakgrunn av virusutbruddet var både campus biblioteker og offentlige biblioteker stengt, som begrenset min tilgang til aktuelle bøker som kunne vært relevant til oppgaven. Det er dermed søkt etter litteratur i databasene Oria og Idun. Jeg har valgt å søke med søkeordene følgende både hver for seg og kombinert: «*sysselsetting*», «*innvandrerkvinner i arbeidslivet*», «*innvandrerkvinner og familier*», «*innvandrerkvinner og lav yrkesdeltakelse*» og «*hvem er innvandrerkvinner*». Jeg var nøye med at alle artiklene jeg fant var fagfellevurderte artikler eller tidsskrifter og begrenset søket med å velge dokumenter ikke som ikke var eldre enn 10 år.

Utvalget av relevant litteratur har foregått gjennom hele søkeprosessen. Jeg brukte å se overskrifter etter hvert funn og leste kort hva de inneholdt, og valgte ut det som var mest relevant til problemstillingen min. Litteraturene jeg endte opp med var vitenskapelige forskningsartikler. Felles for alle artiklene var at de omhandlet hvilke årsaker som ligger til grunn for lav yrkesdeltakelse for kvinner med innvandrerbakgrunn.

2.3 Oppgavens disposisjon

Oppgaven er delt inn i fem kapitler og har et sammendrag på norsk og engelsk. I sammendraget er det gitt en kort oppsummering av oppgaven. Kapittel 1 inneholder en innledning som gir en presentasjon av, bakgrunn for valg av tema, problemstilling,

avgrensning, og relevans for sosialt arbeid. Deretter tar kapittel 2 for seg metode og litteratursøk, hvor det blir beskrevet hvilken metode som er blitt brukt og en kort beskrivelse om søkeprosessen. Videre følger kapittel 3 med teori. Det blir redegjort for relevante teorier og teorier som gir en videre analyse for funn. I drøftingskapittelet, kapittel 4, blir funnene drøftet rundt problemstillingen i lys av teorien fra teorikapittelet. I siste kapittel er det en avslutning som oppsummerer oppgaven og forsøker å gi en kort konklusjon.

Kapittel 3

3.0 Teori:

I dette kapitlet redegjør jeg relevant teori innenfor temaet jeg har valgt. Antallet innvandrere i Norge øker stadig og de har blitt en svært stor mangfoldig gruppe. Ifølge SSB (Statistisk Sentralbyrå) utgjør innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre 790 497 stykk av den norske befolkningen (SSB, 2020).

For å belyse problemstillingen min, har jeg valgt og bruke vitenskapelige forskningsartikler. Hovedformålet er å undersøke hvilke barrierer som ligger til grunn blant innvandrerkvinnens deltakelse på det norske arbeidsmarkedet. Formålet med å nevne diskriminering, familieliv og holdninger til innvandrerkvinnens deltakelse i arbeidslivet, er å danne et bakteppe for å diskutere analysen opp mot min problemstilling som skal følge i neste kapittel.

3.1.1 Diskriminering i Arbeidslivet

I denne delen skal jeg fokusere meg generelt hva diskriminering er. I drøftedelen kommer jeg til å knytte dette opp mot innvandrerkvinner.

I arbeidslivet er det forbudt med etnisk diskriminering, og loven forbyr direkte og indirekte diskriminering. Den nye loven i Arbeidsmiljøloven § 13-1 skal verne alle mot

diskriminering på alle samfunnsområder. Denne loven inneholder bestemmelser om forbud mot diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, alder, kjønn, graviditet, permisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering og kjønnsidentitet (Lovdata, Arbeidsmiljøloven).

Arnfinn Midtbøen og Hilde Lidén (2016) definerer direkte diskriminering som situasjoner hvor enkelte eller grupper behandles ulikt på grunn av sin etnisitet, kjønn eller annen bakgrunn. Ansettelsesprosess er et eksempel av usaklig forskjellsbehandling han peker på.

Ifølge Herman Roll Ludvigsen (2018) kan vi finne tidligere forskning som er blitt gjort på området. En av dem er gjennomført i 1944 av Svenske samfunnsøkonomen, sosiologen og nobelprisvinneren Gunnar Myrdal. Myrdal beskriver i detaljer situasjonen, blant annet i utdanningssystemet og arbeidsmarkedet for afroamerikanere i USA da han publiserte *An American Dilemma: The Negro and Modern Democracy* på 1500 sider. Hans konklusjon tydet på at det amerikanske samfunnet var preget av dobbeltmoral: På den ene siden var samfunnet opptatt av individuell frihet, likebehandling og rettferdighet. På den andre siden svarte befolkningen at de ikke hadde tilgang til de samme mulighetene i samfunnet. De sto rett og slett overfor rasisme, diskriminering og institusjonell segregering.

Videre skriver Ludvigsen (2018) at vi ikke kan finne likheter mellom det norske samfunnet og det amerikanske. Likevel, på den andre siden kan noen likheter forekomme mellom afroamerikanere i USA på midten av 1900 -tallet, og situasjonen for innvandrere og etterkommere av innvandrere i Norge i dag. Han mener at siden det finnes store kulturforskjeller, kan dette skape fordommer, og dermed føre til diskriminering av enkelte mennesker eller grupper. Ludvigsen (2018) peker på en studie der forskerne Arnfinn H.

Midtbøen og Jon Rogstad har utført en omfattende studie i 2012 knyttet til diskriminering i arbeidslivet. Studiet baserte seg på feltstudier, der 1800 jobbsøknader ble sendt ut til stillingsutlysninger. Søknadene hadde lik utdanning, arbeidserfaring, samt like språkferdigheter. Det eneste som skilte seg var navnene, den ene søknaden hadde et utenlandsk navn, mens den andre hadde et norsk navn. Studien viste at det er omtrent 25 prosent mindre sannsynlighet for å bli innkalt dersom søknaden hadde et utenlandsk navn, til tross for arbeidserfaring og utdanning. Vi kan forstå av dette resultatet at det skjer en betydelig diskriminering i ansettelsesprosesser. Og dette vil skape hindringer for mennesker med minoritetsbakgrunn i arbeidslivet (Ludvigsen,2018).

Det blir nevnt videre at det blant annet er forbudt med både direkte og indirekte diskriminering i Norge, i henhold til norsk lov. Kjønnsdiskriminering har vært forbudt siden likestillingsloven ble vedtatt. Etnisk diskriminering har vært forbudt gjennom straffeloven siden 1970 og ble deretter inkludert i arbeidsmiljøloven i 1998. (Midtbøen og Lidén, 2016).

Artikkelen til Midtbøen og Lidén (2016) tar utgangspunkt på en metastudie av diskrimineringsforskning i Norge. Forskningen deres går ut på å stille sammen den eksisterende forskningen som har blitt gjort på diskriminering av grupper med ulik tilknytting til Norge. Det omhandler samer, nasjonale minoriteter og nyere innvandrere og deres etterkommere. Begge forskerne kommer med resultater som viser at det finnes en del forskning, som er basert på kvalitative studier og spørreundersøkelser viser at mange samer opplever diskriminering (Midtbøen og Lidén, 2016).

Av studien til Midtbøen og Lidén (2016) kommer det fram at sammenlignet med samer og nasjonale minoriteter, har innvandrere få særskilte rettigheter i Norge. Likevel har de rett til å ikke bli diskriminert på grunnlag av etnisitet, religion eller nasjonal bakgrunn. I studien har de

konkludert med at diskriminering forekommer på de fleste samfunnsområder, blant annet på arenaer som skolen, arbeidslivet, boligmarkedet og helsevesenet. Forskningen viser at over 50 prosent har opplevd diskriminering på ett eller flere områder, særlig blant innvandrere fra Somalia, Iran, Pakistan og Tyrkia. De rapporterer om høye andeler av diskriminering på mer enn ett område. I henhold til studien til Midtbøen og Lidén (2016) er arbeidsmarkedet den arenaen fleste har opplevd diskriminering. Dette fører til at diskriminering begrenser innvandreres tilgang til det norske arbeidsmarkedet (Midtbøen, H.A og Lidén, 2016).

Videre nevner de i artikkelen at surveyundersøkelser og kvalitative studier viser at det er mange med etniskminoriteter som opplever diskriminering og rasisme i jobbsøkerprosess, som sitert fra Orupabo, 2008; Fangen og Paasche, 2013. Analysen er basert på arbeidsgivers uttalelser, der de forteller at søkere med utenlandsk navn har veldig lite sjanse for å få jobben, sammenlignet med kvalifiserte søkere med norske navn. Selv søkere med utenlandske navn som er født og oppvokst i landet og har skole og utdanning fra Norge, har liten sannsynlighet for å kalles inn til jobb intervju (Midtbøen og Lidén, 2016).

Midtbøen og Lidén (2016) konkluderer i sin studie at innvandrernes og flyktingers sine språkproblemer, mangelfulle tolketjenester og lite forståelse for situasjonen fører til indirekte diskriminering. Dette kan utdypes videre med en forskningsrapport som er gjennomført av Herman Roll Ludvigsen (2018). Hans argumenter eller funn forsterker etnisk diskriminering. Det er ganske interessant at det er geografiske sammenhenger, i tillegg til kulturen. Utvalget i forskningen går ut på kvalitativ studie der han velger informanter fra ikke-vestlige og vestlige land for å se ulikheter. Resultatet viser at ikke-vestlige informanter opplever mer diskriminering enn vestlige informanter, og at ikke-vestlige ikke får jobb i det hele tatt til tross for at de sender mange søknader. Han mener årsaken kan være at det ikke er et norsk navn på søknaden, og sannsynligheten til å bli kalt inn til intervju blir derfor mindre. Da

ser vi at det er en sammenheng mellom Ludvigsen (2018) sin studie og studiene til forskerne Midtbøen og Rogstad (2016) som har gjennomført i 2012, der de har sendt søknader med både utenlandske og norske navn for å teste hvilke grupper som hadde mer sannsynlighet for å bli kalt inn til jobb intervju. Det har vist seg at søknader med utenlandske navn sammenliknet med norsk navn, hadde omtrent 25 prosent mindre sjanse for å bli innkalt (Ludvigsen, 2018).

Ifølge Ludvigsen (2018) forekommer diskriminering på grunn av fordommer. Man kan beskrive kultur slik man ser på et folk eller en gruppe, og trekker ut enkelte fellestrekk. Og dette kan lett føre til diskriminering med tanke på arbeidsmarkedet og samtidig på ulike arenaer. Dette kan gi negative resultater for innvandrere, og særlig kvinner hvis for eksempel en arbeidsgiver har hatt en dårlig erfaring med en person fra en minoritetsgruppe fra før av. Slike fordommer fra arbeidsgivere, kan føre til diskriminering av søkeren og arbeidsgivere vil unngå å ansette den mest kvalifiserte søkeren på bakgrunn av at han/hun er fra et annet land, framfor en fra majoritetsbefolkning, dette er på grunnlag av etnisitet. I tillegg legger han til at fremmedfrykt for andre kulturer kan være en av årsakene til diskriminering. Han påpeker at det er mange tilfeller av dette for grupper som har ulike kulturer enn norsk kultur. Som et eksempel viser han til ikke-vestlige folkegrupper, som folk fra Somalia og Kongo. Forskningen til Ludvigsen (2018) viser at folk fra angitte landene opplever mer diskriminering, mens folkegrupper fra for eksempel Tyskland eller Polen ikke opplever diskriminering på grunnlag av sin etnisitet. Dette kan tyde på at man har en sterk etnosentrisme for sin egen kultur (Ludvigsen, 2018).

3.1.2 Familielivet og Foreldrenes Holdninger Til Innvandrerkvinnens Yrkesdeltakelse

I Norge er vi kjent med en familiemodell hvor både kvinner og menn er aktiv i arbeid, og barnehagene har ansvar for små barn når begge foreldre er på jobb. Til tross for en likekjønnsfordeling på arbeidsmarkedet, er det familier av innvandrere som preges av kjønnsrelasjoner. De er vanligvis vokst opp i en familie som har hatt far som forsørgermodell, mens mor har vært hjemmeværende. Tradisjonelle kjønnsnormer eller kulturell forståelse av kjønn og familie påvirker stort sett innvandrerkvinnens yrkesdeltakelse, noe som fører til lav deltakelse i arbeid. Marjan Nadim (2017) skriver i sin forskningsartikkel at barn av innvandrere som har vokst opp i et svært annerledes samfunn enn deres foreldre har vokst opp i, kan møte motstand mot endringer fordi barnas syn på tilgang til kulturell forståelse av kjønn, familie og arbeid strider med foreldrenes forståelser av kultur. Det er vanlig at familier med innvandrerbakgrunn er opptatte av å videreføre normer og holdninger knyttet til kjønn og familie, fordi foreldrene har en frykt for at den nye kulturelle konteksten skal overta deres egen kulturelle kontekst (Nadim, 2017).

I sin artikkel, tar Nadim (2017) utgangspunkt i prosessene som foregår mellom innvandrere og deres voksne barn om holdninger som er knyttet til familielivet. Hun utforsker hvilke roller foreldrene spiller for døtrenes valg, og om de blir en ressurs eller et hinder i deres deltakelse i arbeid. Artikkelen tar utgangspunkt i en kvalitativ studie av hvordan etterkommere reflekterer for arbeid og omsorg for barn. Hun har tatt 19 intervjuer, hvor 14 av de er norskfødte kvinner med innvandrerforeldre og i tillegg med 5 av deres ektefeller. Jeg mener at denne forskningsartikkelen skal være relevant i forhold til min oppgave, da jeg mener at jeg kommer til å finne svar på min problemstilling som er «*Hvorfor er det lav sysselsetting blant innvandrerkvinner?*»

Det blir nevnt i studien at foreldre med innvandrerbakgrunn ofte bidrar med støtte til utdanning for sine døtre. Nadim (2017) begrunner dette med at døtrenes utdanning gir familien en status. Selv om familiene støtter døtrenes utdanning, er det sjeldent at de virker som en ressurs når det gjelder sysselsetting, fordi de ikke ønsker at døtrene skal være utenfor hjemmet og arbeide. Hun legger til at det skyldes kulturelle forståelser av kjønn og familie eller tradisjonelle kjønnsnormer. Nadim (2017) peker at innvandrerfamilier er åpenbart opptatte av å overføre sine egne kulturelle forståelser, normer og verdier til sine barn. I denne sammenhengen gir familiene kvinnene en rolle, som tilsier at de bør være hjemme, og dermed begrenser dette kvinnene sin deltakelse utenfor hjemmet. I foreldrenes tradisjon eller kultur, er det ofte sånn at når kvinnen stifter familie og får barn, er det viktigere å prioritere omsorg for barna selv i stedet for å være i arbeid. Dette er fordi de mener at dette utgjør et meningsfullt liv (Nadim, 2017).

Nadim (2017) peker på flere studier som har blitt gjort og hva forskerne har konkludert med. Familiene av innvandrerbakgrunn har stort sett et negativt syn på andregenerasjonskvinnens deltakelse i arbeid. Forskerne Parrado og Flippen (2005) fra Nadim sin artikkel gir et eksempel fra sine undersøkelser av meksikanske innvandrerkvinner i USA, som har jevnlig kontakt med familien som møter forskjellsbehandling på grunn av kjønn. Dette skyldes, ifølge forskerne, at familiemedlemmer har en tendens til å forsterke tradisjonelle familieverdier.

Et annet eksempel er forsker Dale og kollegaer sin studie sitert fra Nadim (2017) sin artikkel. Her kommer det fram at britisk-pakistanske kvinner ofte møter klare forventninger om å velge familieforpliktelser fremfor arbeid. Forskerne understreker at kvinner gjerne overlater avgjørelsen om yrkesdeltakelse til deres ektemann, svigerforeldre eller foreldre.

Det nevnes videre at familiene kan kreve tidskrevende forpliktelser i hjemme, noe som gjør

det vanskelig for kvinner å balansere familie og arbeid. I tillegg til disse hindringene ligger også omsorg av barn i sentralt som en barriere for kvinners deltakelse i arbeid. De mener at for barnas beste er det viktig at mødre velger å være hjemme med sine barn og være til stedet å ta den daglige omsorgen. Dermed oppstår det vanskeligheter for småbarnsmødre å jobbe utenfor hjemme når omsorg for barn som skal prioriteres i stedet for å overlate til barnehager. En informant nevner at moren er uenig med hennes valg av å sende barnet i barnehagen og at moren stadig tar det opp at hun har valgt å være i arbeid framfor å være hjemme med barnet. Og dette fører til i de fleste tilfeller til diskusjoner, men dette har ikke ført til noe store konflikter eller brudd i familien. Kvinnene forteller at det varierer med støtte fra foreldrene om deres deltakelse i arbeid. Mens noen opplever støtte, har de fleste opplevd at foreldrene på en vis grad var skepsis mot at de jobber. Foreldrene er i større grad skepsis mot at kvinnene ikke skal klare kombinere arbeid med god omsorg for barn (Nadim, 2017). Mens Nadim (2017) sin studie trekker fram en av årsakene til lav yrkesdeltakelse er omsorg for barn, viser studie til Brekke og Rogstad (2011) at innvandrerkvinner kan likevel ha vanskeligheter til å komme seg ut i arbeid selv om de ikke har barn. Dette kan skyldes arbeidsgivers flere ulike syn på innvandrerkvinner (Brekke, I og Rogstad, J, 2011).

På den andre siden nevner Nadim (2015) i sin andre forskningsartikkel «Kulturell reproduksjon eller endring» at kulturelle ideologi om kvinners deltakelse i arbeid og omsorg for barn blir ikke overført fra eldre innvandrergenerasjon til etterkommere. Med denne artikkelen prøver hun å undersøke på hvordan kulturelle oppfatning om kjønn, arbeid og omsorg blir fortolket av etterkommere. Hennes artikkel er basert på en kvalitativ studie hvor hun har intervjuet norsk fødte kvinner med innvandrer foreldre som var småbarnsmødre både med og uten høyere utdanning. Det nevnes blant annet at det er en gjennomgående støtte til

kvinner deltakelse i arbeidslivet, selv om det er fortsatt en mening om at forsørger ansvaret for familien ligger på ektemennene. Hun nevner videre at barn av innvandrere fra Pakistan utgjør den største gruppen blant etterkommerne i Norge. De er vanligvis vokst opp i en familietradisjon som preget av en mannlig forsørgermodell hvor far har jobbet mens mor var hjemmeværende med barn. Samtidig har de blitt vokst opp i norsk kultur og samfunn hvor det gis stor støtte til høy kvinnelige yrkesdeltakelse, også blant småbarnsmødre. Dette skaper at etterkommere får tilgang til flere og til dels motstridende og et ulikt idealt familieliv enn deres egne. Hun hevder videre at situasjonen for etterkommere endret seg med tiden, og understreker at etterkommere med Pakistansk bakgrunn støtter i dag arbeidsdeltakelse til småbarnsmødre (Nadim,2015).

En spørreundersøkelse som var blitt gjennomført viste at 74 prosent av pakistansk etterkommere mente mødre med barn under 3 år kan jobbe, men bare 15 prosent mente mødre kunne jobbe i fulltid. Hun trekker fram at det er mange etterkommere som er i arbeid, også etter de har fått barn og støtter småbarnsmødres yrkesdeltakelse.

Men likevel nevner hun blant annet at omsorgsplikter er en av største barrieren for etterkommerkvinner arbeid. Kvinnene beskriver selv sine oppfatninger av kvinners arbeid og barneomsorg preget av kulturell endring fordi foreldrene har overført det kulturelle normer og omsorg idealer gjennom oppveksten (Nadim, 2015).

Forskerne Idun Brekke og Jon Rogstad (2011) skriver i sin forskningsartikkel at mange barn av innvandrere gifter seg med en mann som har samme landbakgrunn som sine egne foreldre har. På bakgrunn av dette prøver de å finne svar på spørsmålet hvilken betydning partnerens landbakgrunn har for innvandrerkvinner sysselsetting, og har dermed tatt med i analysen kun gifte kvinner i alder fra 25 til 55 år. Analysene de har gjort baserer på

registerdata (FD-trygd som inneholder data for alle individer i Norge, med detaljert informasjon om demografi og arbeidstilknytning, samt informasjon om ektefelle og barn) hentet fra Statisk Sentralbyrå.

De har dermed begrenset sine analyse til å gjelde majoritetskvinner og de fire største gruppe ne av norskfødte kvinner fra Tyrkia, India, Pakistan og Vietnam. De skriver i sine artikler at tidligere forskning i Sverige av Dribe og Lund,2008) og i Storbritannia av Fabbri,2008 har vist at ektefellens landbakgrunn har en virkning på innvandrers kvinners yrkesdeltakelse.

Kvinner som gifter seg med en fra majoritetsbefolkningen, har større sannsynlighet for å være i arbeid. Studien fra Norge som basert på ektefellens landbakgrunn viser betydelig overraskende samme resultatet. Innvandrere som gifter seg med en norskfødt ektefelle, har høyere sysselsetting sammenlignet med kvinner som gifter seg med en innvandrer mann (Brekke og Rogstad, 2011).

Brekke og Rogstad (2011) har satt søkelys på mulige årsaker og har undersøkt fire ulike forklaringer på hvorfor utdannede innvandrerkvinner ikke er i arbeid. Forklaringene har de knyttet til reproduksjon forklaringen, verdiskiftforklaringen, borgerskapsforklaringen og barriereforklaringen. Med reproduksjon har Brekke og Rogstad (2011) samme forklaring som Nadim (2017) at omsorg for barn reduserer betydelig kvinners sysselsetting, dette gjelder spesielt for etterkommerkvinner.

I verdiskiftforklaringen legger de ikke vekt på at disse kvinnene har fått ansvar for barn, men skriver andre forhold som reduserer å være aktiv deltaker i arbeid. Dette er innvandrers grupper ulike syn på likestilling. Det nevnes at enkelte grupper har konservative oppfatninger om likestilling. I den sammenhengen er kulturelle holdninger dominerende, og noe som gjør at yrkesdeltakelse blant kvinner blir for lav.

Videre skriver de at kvinner som har tatt utdanning ikke har tatt utdanning med tanke på å bruke den videre. Hoved målet med dette kan være å delta i det sosiale livet eller å kunne være en støtte til sine barn.

I barriereforklaringen understreker de at noen av barrierer kvinner møter i arbeidslivet. Dette kan være direkte eller indirekte diskriminering, og former for institusjonelle praksiser som gjør det vanskelig for disse kvinnene å være i arbeid. I tillegg kan bosatt områder der det er lite muligheter av tilbud til barn og unge for eksempel i form av barnehager kan hindre kvinner å være utenfor hjemme.

Sist nevner de en av barrierene kvinner møter er arbeidsgivers syn. Når det gjelder kvinner uten barn som registrert lav yrkesdeltakelse sammenliknet med majoritetskvinner med samme kompetanse kan gi en baktanke om den lave sysselsettingen skyldes arbeidsgiveres syn på innvandrerkvinner (Brekke og Rogstad, 2011).

Studien til Brekke og Rogstad (2011) viser at kvinnelige etterkommere med pakistansk bakgrunn har lavest sysselsetting og det er de som har flest små barn. Videre viser det seg at etterkommere med foreldre fra India og Vietnam har tilsvarende sysselsettingsnivå som majoritetskvinner. Og det er samtidig kvinnelige etterkommere fra India har høyere utdanning etterfulgt av etterkommere fra Vietnam, mens kvinnelige etterkommere fra Tyrkia er den gruppen som i gjennomsnittet har lavere utdanning. Resultatene de kommer med viser at innvandrerkvinner med lavere utdanning har betydningsfull lavere sysselsetting sammenliknet med majoritetskvinner med samme utdanningsnivå.

Når de analyserer betydningen av det å ha barn i alderen 0 til 3 år reduserer yrkesdeltakelse for majoritetskvinner med ni prosent, mens det er elleve prosent for kvinner med innvandrerbakgrunn. Betydningen av å ha omsorg for barn reduserer yrkesdeltakelse uavhengig av om ektefellen er født i Norge eller om han innvandret etter ekteskap. I tillegg

viser resultater at både etterkommerkvinner og majoritetskvinner med høy utdanning er i større grad i arbeid, sammenliknet med kvinner som har lav utdanning (Brekke og Rogstad,2011).

Kavli og Nicolaisen påpeker også i sine studier om hvor viktig det er å ha utdanning for å lykkes til å komme i arbeidslivet. Både innvandrede kvinner og norske kvinner med høy utdanning har stabile tilknytninger til arbeidslivet enn kvinner med lavere utdanning (Kavli. og Nicolaisen, 2016).

Kapittel 4

4.0 DRØFTING

I drøftedelen skal jeg drøfte mine funn fra teoridelen opp mot min problemstilling.

Min problemstilling er følgende:

«Hvorfor er det lav sysselsetting blant innvandrerkvinner?»

Hovedutfordringer i teoridelen innvandrerkvinner møter er analysert i tre hovedfunn. De er diskriminering, familieliv og foreldrenes rolle. Analysene av disse barrierene har vist at den ene barriere leder til den andre. Jeg skal ta for meg å drøfte funnene kronologisk etter temaene under i ett.

4.1.1 Diskriminering, familieliv og foreldrenes holdninger

Forskningen viser at over femti prosent har opplevd diskriminering på et eller flere samfunnsområder. Flest diskrimineringer foregår på arbeidsmarkedet, dette er knyttet

opp mot diskriminering under teoridel (Kap. 3.1.1). Blant dem som har opplevd dette er innvandrere fra Somalia, Iran, Pakistan og Tyrkia (Midtbøen og Liden,2016).

Diskriminering kan oppleves nedverdiggende og kan føre til at fleste kvinner som ønsker å være i arbeid kan prioritere å ikke arbeide, og dette kan føre til lav sysselsetting blant disse kvinnene. Som regel forekommer diskriminering av forskjellbehandling av individets etniske bakgrunn, kjønn, religion og hud farge. Enkelte kvinner opplever dette på jobbsøkerprosess, og de andre opplever på arbeidsplassen. Det å være både kvinne og innvandrers kan føre til en dobbel diskriminering. Dette er en stor ulempe for disse kvinner, de kan føle seg utenfor samfunnet og miste sin vilje og utvikle en lav motivasjon videre. Når diskriminering av kjønn og etnisitet er en viktig årsak for å avgjøre hvem som får jobben er det også en stor ulempe for disse kvinner. Noen av faktorene for at disse kvinner ikke blir innkalt kan være arbeidsgivers diskriminerende holdninger til både at de er kvinner og har en annen land bakgrunn.

Det kan være for eksempel at noen arbeidsgivere vil prioritere formelle egenskaper som, mannlige søkere, bør være etnisk norsk og tar hensyn på vedkommende sin klesdrakt.

Selv om kvinnelige søkere med innvandrers bakgrunn er bedre kvalifisert får de ikke muligheten til å bli vurdert. Arbeidsgivers diskriminerende holdning begrenser kvinnenens tilgang til arbeid, samt de kommer til å tape økonomisk ved å ikke ansatte en kvinnelig søker fra et annet land som kanskje er mer kvalifisert enn den de velger og ansatte i stedet.

Andre grunner til arbeidsgiver ikke velger, og ansatte kan være at han/hun kan anta om at andre som jobber i bedriften ikke vil ha en innvandrekollega, eller antar noen kunder som kan ha diskriminerende holdninger. Det er fordommene og stereotyper som styrer slike arbeidsgivere, dette kan refereres til studien av Ludvigsen i teoridel (Kap.3.1.1).

Og de prøver aldri å forstå disse kvinners situasjon. Hvis han eller hun prøver i

hvert fall å se fra et annet perspektiv på kvinners situasjon kan de forstå at disse kvinnene trenger også å jobbe for å bidra økonomisk både til familien sin og samfunnet som mannlige borgere gjør. Lav og manglende deltakelse i arbeidslivet kan gi omfattende konsekvenser, både for den enkelte og for samfunnet. For disse kvinner betyr å ikke jobbe ha dårlig økonomi, som kan føre til dårligere levekår. For samfunnet kan det bety å tape gunstig arbeidskraft, mindre inntekt av skatt og ekstra høye trygdeutgifter. Når manglende deltakelse blir stor og øker i store grupper kan dette utfordre statens bærekraft. Til og med manglende arbeids deltakelse kan påvirke integrering negativ. Hvis perioder uten jobb blir for lang kan motivasjon og selvtillit bli også svekket, og jo det blir lengre perioder uten jobb desto vil det signalisere til arbeidsgivere at disse kvinnene ikke er potensielle arbeidstakere. Dermed kan disse kvinner få store vansker til å komme inn i arbeid senere i livet på grunn av arbeidsgivers diskriminerende holdninger, at de ikke prioriterer kvinner og i tillegg til er de kvinner med innvandrerbakgrunn. For disse kvinner kan det bety at de mister en viktig sosial arena. Når det gjelder klesdrakt kan enkelte kvinner oppleve diskriminering på grunnlag av deres kulturelle eller religiøse kledning. For eksempel muslimske kvinner bruker å bære hijab. Hijab er et sjal eller skaut som de fleste muslimske kvinner pleier å bruke for å dekke håret sitt. De synes kanskje det er deres religiøse identitet. Noen arbeidsgivere vil heller ikke foretrekke å ansatte kvinner med hijab på grunn av ulike fordommer i samfunnet som er tilknyttet til religion og kultur. Dette kan da begrense disse kvinnenenes mulighet i arbeid, og føre til at kvinner med synlig ulik kleskode oppleve mer diskriminering enn menn.

Når det gjelder familieliv har Nadim (2017) analysert at familien er et hinder for innvandrerkvinner sin deltakelse i arbeid, fordi familien legger vekt på kjønnsnormer knyttet til kulturen og synes kvinners rolle i hjemme er viktigere fremfor i arbeid. Men i motsetning å

være et hinder for døtre sine deltakelser i arbeid viser forskningen at foreldrene er en viktig ressurs når det gjelder utdanning. Dette er knyttet til teoridel (kap.3.1.3). Det er gjerne familiefasen som bestemmer hvilken rolle innvandrerkvinner og menn skal ha tilknyttet til arbeidsmarkedet og familie. Familiens syn på kvinners arbeidsdeltakelse blir negativ spesielt etter at de har stiftet familie og har fått barn. Barn i familien reduserer betydelig kvinners yrkesdeltakelse. Men dette kan variere betydelig mellom innvandrerkvinner med forskjellig bakgrunn som vi har sett i teoridelen basert på analyse fra Brekke og Rogstad.

Familiens kulturforståelse og foreldrenes holdninger utelukker innvandrerkvinner fra arbeidslivet og fører til de gjerne blir hjemmeværende med familie og omsorgsplikter.

Konsekvensen å bli hjemmeværende kan gi mangel på språkferdigheter. Språkferdigheter er nøkkelen til alle innvandrere for å integrere seg i landet og å inkludere i arbeidsmarkedet.

Når muligheten til å komme seg ut i arbeid etter norsk kurs blir tatt fra disse kvinner kan deres norskkunnskaper svekkes, og dermed blir det enten for lite eller ingen sosiale nettverk som de kan få hjelp til å komme i arbeid. Man trenger å utvikle samhandling med hverandre når en skal være en del av det nye samfunnet og være i sosialiseringprosessen der normer, regler, vaner, kultur, tradisjon og system er viktige faktorer for inkludering. Og denne sosialiseringprosessen foregår gjerne i sosiale nettverk og på arbeidsmarkedet.

Når disse kvinnene mangler norskkunnskaper, kan de få utfordringer ved ansettelse av potensielle arbeidsgivere. Dårlig norsk kan være en viktig faktor for arbeidsgivere for å ansatte innvandrerkvinner. Hvis språkferdigheter til en bestemt jobb, for eksempel hjemmesykepleien kan dårlig norskkunnskap bli en viktig grunn til de ikke får jobb, fordi kommunikasjon med brukere står sentralt.

Flere andre yrker også kan kreve at vedkommende snakker godt norsk for å oppfylle

arbeidskravene. Når arbeidsgivere krever gode norskkunnskaper, kan enkelte kvinner bli rammet av sin dårlig språkferdigheter, og dermed ikke får jobben. Dette kan innebære en generalisering, for eksempel at arbeidsgivere kan vurdere etter å ha en tanke om at innvandrerkvinner kan ha en eller flere svakheter uten å vurdere hver person for seg selv. Hvis kvinnen ikke begynner å lære seg språket opplever de alltid en stor hindring, og vil få vansker med å komme inn i arbeidslivet.

Kvinner med manglende norskkunnskaper kan også unngå å kommunisere med etnisk norske eller andre innvandrere med ulike bakgrunn som kan kreve norskkunnskap, fordi de kan føle seg ikke trygg og vil tilbaketrekke seg fra samfunnet.

Som sagt når kvinner ikke har et felles språk med majoriteten får de for lite eller ingen sosiale nettverk som de kan dele sine tanker, meninger og ønsker, og dette kan føre til et nettverk som består av folk fra sitt eget land og kultur. De vil dermed utvikle et sterkt bånd til sine egne landsmenn og deretter bli dårlig innpasset i norske samfunnet, både kulturelt og følelsesmessig når det gjelder sysselsetting. Alt dette kan ligge i grunn til familiens syn og foreldrenes holdninger til døtrenes eller ektefellers yrkesdeltakelse. Disse kvinnene har blitt demotivert på grunn av familiens forpliktelser og syn til deres ønske om yrkesdeltakelse, og dermed kommer de til å ikke utvikle sine norskkunnskaper hvis de blir hjemmeværende over lengre perioder. Til slutt blir de nødt til å velge å danne sitt eget nettverk med mennesker fra samme land og kultur, noe som kan betydelig redusere deres sysselsetting videre. Jeg mener ved å bli hjemmeværende lenge kan gi disse kvinner en oppfattelse at de ikke kommer til å lære seg norsk, hvis de kommer til å ha en tanke som, jo eldre en blir desto blir det vanskeligere å lære seg et nytt språk. Dette kan føre til at kvinnene heller bare vil gi opp, og ikke realisere sine egne ønsker, og videre blir alltid avhengig av andre og andre sin tanker eller anbefalinger når de ikke kan snakke norsk. Studien til Nadim (2017) påpeker

akkurat på dette punktet, at kvinner møter klare forventninger fra familien, og at de bør velge familieforpliktelser fremfor arbeid utenfor hjemme. Hvis en kvinne skal bestemme seg eller komme med et ønske om å jobbe, da er det ektemann, svigerforeldre eller foreldre må avgjøre om hun får være aktiv deltaker i arbeid. Familiene til disse innvandrerkvinner kan komme med tidskrevende forpliktelser hjemme, noe som kan hindre kvinner til å balansere arbeid og hjem. Med dette forstår vi at kvinner er avhengige av andre familiemedlemmer og har nesten ikke mulighet til å realisere sine ønsker i det norske samfunnet.

Dersom det hadde vært motsatte ville disse kvinnene bli mer selvstendig og kunne ha makt over sitt eget liv og kunne dermed hatt høy motivasjon til å delta i arbeidslivet. Ved å arbeide og kunne snakke språket, ville de i tillegg ha kunnskap om sine rettigheter i systemet.

Det å ikke kan snakke norsk kan til og med redusere deres støtte til å bistå sine barn når de går i barnehage og skole for eksempel ved å hjelpe lekser og å delta aktiv i foreldremøter.

Vi har sett nå at språkferdigheter kan være en barriere i veien til arbeid. Et annet relevant årsak om hvorfor det er lav sysselsetting blant innvandrerkvinner kan ligge i å benytte seg av trygdesystemet, for eksempel kontantstøtte. Dette er en trygdeordning for foreldre med barn som ikke benytter fulltid i barnehage. Hovedmålet med ordningen er at familien får muligheten til å vurdere om de selv vil ta ansvaret for omsorg for barnet, om de vil bruke dagmamma, eller om de velger å sende barnet i barnehagen. Denne ordningen kan ha en negativ effekt på sysselsetting for mødre med innvandrerbakgrunn, at det kan holde dem bort fra arbeidslivet, og øke andelen i større grad flere blir hjemme. Det kan for eksempel være naturlig å ha nytte av kontantstøtte parallell med familiens lave inntekt fordi det er en skattefri pengeoverføring, det kan derfor ikke være overraskende at det vil være en sammenheng mellom familiens syn for kvinners yrkesdeltakelse og bruk av kontantstøtte. Vi har sett at

familier har et negativt syn på at kvinner jobber, som følge av dette kan kontantstøtten forsterke familiers ønske om holde kvinnene hjemme så lenge de benytter seg av denne ordningen.

Lave inntekten i familien kan skyldes også kvinners manglende arbeidstilknytning, mens de benytter seg av kontantstøtten framfor at kvinnen skal delta i arbeid mister de kanskje en større arbeidsinntekt. Det kan tenkes videre at å ikke være i arbeid kan bringe store konsekvenser for småbarnsmødre med innvandrerbakgrunn med tanke på inntekt og fremtidig sysselsetting.

I teoridelen har vi sett at kvinner med høyere utdanning hadde bedre muligheter i arbeidslivet sammenliknet med de med lavere utdanning. Både utdanningsnivå og språkferdigheter kan en sammenheng om hvor stor andel småbarnsfamilie kommer til å motta støtten. Slik som Nadim (2017) hevder så lenge foreldrenes og familiens holdninger blir som et hinder for disse kvinners yrkesdeltakelse kommer de til å ha vansker med å delta i arbeid videre. Som vi har sett kan kontantstøtten være en av de årsakene at innvandrerfamilier holder kvinnene borte fra arbeid. Så lenge foreldrenes og familiens holdninger ikke endres, og at de begynner å virke som ressurs for døtrene sine eller ektefellene sine kommer sysselsettingen bli fortsatt for lav. Det blir en fordel både for samfunnet og individet selv når sysselsettingen øker. På samfunnsmessig kommer de til å bidra med skatt og arbeidskraft, på det individuelle kan de bidra familien økonomisk, få bedre fremtid, lykkes med livet sitt og bli et forbilde for sine egne døtre.

Kapittel 5

5.0 Avslutning

I denne oppgaven har jeg nå drøftet problemstillingen min «*Hvorfor er det lav sysselsetting blant innvandrerkvinner?*». Gjennom teorien og drøftingen har det kommet fram at

utfordringer blant annet diskriminering, familiens kulturell og kjønnsnormer og sist familiens holdninger overfor døtrene henger sammen og påvirker hverandre. Med andre ord kan man si at innvandrerkvinner får begrenset tilgang til arbeidsmarkedet grunnet flere av disse utfordringene.

Vi har sett at det er en negativ sammenheng å ha omsorg av barn og tilknytning arbeidsmarkedet. Å ha ansvar for barn og mann minsker deres mulighet til deltakelse i arbeid, slik at de kommer til å være hjemme for lenge. Dette viderefører til lite motivasjon for arbeid utenfor hjemme og skaper dermed en lav arbeids deltakelse blant disse kvinner.

Andre relevante årsaker til lav deltakelse skyldes for eksempel diskriminering. Kvinnene får ikke jobben på grunn av sin etniske bakgrunn, kjønn og språkferdigheter. Det kan i tillegg handle om at disse kvinnene ikke bruker vestlige klær grunnet sin religiøse identitet, for eksempel bruker hijab. Noen arbeidsgivere kan ha spesielle krav om klesdrakt slik at disse kvinnene ikke får jobben hvis arbeidsgiver setter et krav i form av å ikke bruk hijab.

Videre har vi sett at kvinnene har dårlig sosialt nettverk på grunn av å være hjemme for lenge. Et godt sosialt nettverk kan være en ressurs og føre dem til arbeid, men de mister betydelig den muligheten ved å ha et nettverk fra sine landmenn og familie.

6.0 Referanseliste

Brekke, Idun og Jon Rogstad. (2011) *God gift? Betydningen av ektefellens landbakgrunn for kvinnelige etterkommeres arbeidsdeltakelse*. Søkelyset på Arbeidslivet. Årgang 28. Nr. 1-2 (2011) S.107-123. Hentet 07.04.2020. Tilgjengelig fra:

https://www.idunn.no/file/pdf/48837144/spa_2011_01-02_pdf.pdf

Dahl, Øyvind. (2018). *Etnosentrisme og kulturel relativisme*. Hentet 09.05.20. Tilgjengelig fra:

<https://ndla.no/nb/subjects/subject:18/topic:1:185338/topic:1:185530/resource:1:52883>

Dalland, Olav. (2012). *Metode og oppgaveskriving for studenter*. 5.utg. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS

Daugstad, Gunnlaug. (2006) *Omfang av bruk av kontantstøtte blant barn med ikke-vestlig Innvandrerbakgrunn*. Statistisk Sentralbyrå (2006). Hentet 05.05.2020. Tilgjengelig fra:

https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/rapp_200626/rapp_200626.pdf

Ellingsen, I.T, Berg, B. Levin, I og Kleppe, C (red). (2015). *Sosialt Arbeid, En Grunnbok*. Oslo: Universitetsforlaget AS

Kavli, H.C og Nicolaisen, H. (2016) *Integrert eller marginalisert? Innvandrede kvinner i norsk arbeidsliv*. Tidsskrift for samfunnsforskning. Vol. 57 Nr. 4 (2016) S. 339-369.

Hentet 25.04.2020. Tilgjengelig fra:

https://www.idunn.no/file/pdf/66906815/integrert_eller_marginalisert_innvandrede_kvinner_i_norsk_.pdf

Ludvigsen, Herman Roll. (2018) *Diskriminering i arbeidslivet*. Holberg prisen i Skolen

(2018). Universitetet i Bergen. Hentet. 06.04.2020. Tilgjengelig fra:

<https://holbergprisen.no/sites/default/files/06%20Eikeli%202018%20Diskriminering%20i%20Arbeidslivet%20.pdf>

Lovdata. Arbeidsmiljøloven, §13-1. Kap.13 Vern mot diskriminering. Hentet 08.04.2020.

Tilgjengelig fra:

https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_14#%C2%A713-9

Midtbøen. H. Arnfinn. (2015) *Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet*. Tidsskrift for

Samfunnsforskning.Nr.1 (2015) S. 3.30. Hentet. 08.04.2020. Tilgjengelig fra:

https://www.idunn.no/file/pdf/66760835/tfs_2015_01_pdf.pdf

Midtbøen. H. Arnfinn og Lidén. Hilde. (2016) *Kumulativ Diskriminering*. Sosiologisk

Tidsskrift. Årgang 24 Nr.18(2016) S.3-26. Hentet 03.04.2020. Tilgjengelig fra:

https://www.idunn.no/file/pdf/66825434/st_2016_01_pdf.pdf

Nadim,Marjan. (2015) *Kulturell reproduksjon eller hindring*. Nytt norsk tidsskrift. Årgang 32

Nr. 1 (2015) S. 15-24. Hentet 17.03.2020. Tilgjengelig fra:

https://www.idunn.no/file/pdf/66758958/nnt_2015_01_pdf.pdf

Nadim, Marjan. (2017) *Familien som ressurs eller hinder? Etterkommerkvinnens deltagelse i*

arbeid. Norsk Sosiologisk Tidsskrift Årgang 1, Nr. 1 (2017) S.1-18. Hentet 15.03.2020.

Tilgjengelig fra:

https://www.idunn.no/file/pdf/66927808/familien_som_ressurs_eller_hinder_etterkommerkvi_nners_delt.pdf

Shulman, Lawrence. (2010). *Kunsten å hjelpe individer og familier*. 1.utg. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS

Støren, Ingeborg. (2013). *Bare Søk! Praktisk veiledning i å gjennomføre en litteraturstudie*. 2.Utg. Oslo: Cappelen Damm AS

SSB. 2020. *Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre*. Hentet 28.04.2020.

Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/innvbef>

SSB. 2018. *Hvorfor er det vanskeligere for innvandrere å komme i jobb?* Hentet 28.04.2020

Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/hvorfor-er-det-vanskeligere-for-innvandrere-a-komme-i-jobb>

SSB. Høydahl, E. 2008. *Vestlig og ikke-vestlig - ord som ble for store og gikk ut på dato*.

Hentet 09.05.20. Tilgjengelig fra:

<https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/vestlig-og-ikke-vestlig-ord-som-ble-for-store-og-gikk-ut-paa-dato>

SSB. Dzamarija, T.M. 2019. *Slik definerer SSB innvandrere*. Hentet 09.05.20. Tilgjengelig fra:

<https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/slik-definerer-ssb-innvandrere>

