

Innvandrerkvinnens arbeidstilknytning – en pilotstudie

Tove Håpnes og Berit Berg

**SINTEF Teknologi og samfunn
IFIM**

IFIM er en avdeling i konsernområdet SINTEF Teknologi og samfunn. Konsernområdets formål er å drive anvendt forskning og utvikling på sentrale områder som bidrar til økt konkurransevne og verdiskaping i næringsliv og samfunn. Stikkord er bedriftsutvikling, produksjon, produktivitet, produktutvikling, optimering, logistikk, økonomi, sikkerhet, arbeidsmiljø, kvalitet, kunnskapsforvaltning, innovasjon og teknologioverføring.
<http://www.sintef.no>

ISBN: 82-14-03022-6

Trykk: Tapir Uttrykk

IFIMs publikasjoner kan siteres fritt, men med klar angivelse av kilden.



**SINTEF Teknologi og samfunn
IFIM**

Postadresse: 7465 Trondheim
Besøksadresse: S P Andersens veg 5
7031 Trondheim
Telefon: 73 59 25 59
Telefaks: 73 59 25 70

Foretaksregisteret: NO 948 007 029 MVA

SINTEF RAPPORT

TITTEL

Innvandrerkvinnens arbeidstilknøytning – en pilotstudie

FORFATTER(E)

Tove Håpnos og Berit Berg

OPPDRAGSGIVER(E)

Kommunal- og regionaldepartementet

RAPPORTNR. STF38 A04508	GRADERING Åpen	OPPDRAGSGIVERS REF. 03/2804-12 IBO	
GRADER. DENNE SIDE	ISBN 82-14-03022-6	PROSJEKTNR. 38521700	ANTALL SIDER OG BILAG 45
ELEKTRONISK ARKIVKODE S:\3850\385217\sluttrapport A04508		PROSJEKTLIDER (NAVN, SIGN.) Tove Håpnos	VERIFISERT AV (NAVN, SIGN.) Berit Berg
ARKIVKODE	DATO 2004-09-17	GODKJENT AV (NAVN, STILLING, SIGN.) Berit Berg (forskningsjef)	

SAMMENDRAG

Rapporten gir en oversikt over eksisterende kunnskap om hvilke barrierer ved kvalifisering og arbeid som gjør seg gjeldende for ikke-vestlige innvandrerkvinner. Vi drøfter behovet for ny kunnskap om innvandrerkvinnens relasjon til arbeidslivet og vi angir temaer vi mener bør vies større oppmerksomhet i forskningen framover. Vi kommenterer også behovet for politikktutforming på området.

Vår presentasjon av barriereskapende forhold ved kvalifisering og arbeid som rammer ikke-vestlige innvandrerkvinner, bygger i hovedsak på forskningsstudier og utredninger omkring kvalifisering og arbeid. Siden det er gjort lite forskning på temaet, har vi supplert vårt materiale med noen intervju med nøkkelinformanter og vi har reanalysert egne datasett. Vi har videre til en viss grad gjort bruk av forskning om innvandrerkvinner som omhandler utdanning, familie og hverdagsliv.

STIKKORD	NORSK	ENGELSK
GRUPPE 1	Forskning	Social Research
GRUPPE 2	Innvandrerkvinner	Migrant Women
EGENVALGTE	Kvalifisering	Skill Training Measure
	Arbeid	Employment
	Integrasjon	Integration

Forord

Denne rapporten er skrevet på oppdrag fra Kommunal- og regionaldepartementet (KRD). Oppdraget har hatt som siktemål å gi en kunnskapsstatus på feltet "Innvandrerkvinner og arbeidsliv", med et særlig fokus på innvandrerkvinner.

Statistikken forteller oss at innvandrerkvinner deltar mindre i arbeidslivet enn norske kvinner, og de deltar mindre enn menn med innvandrerbakgrunn. De blir ofte beskrevet som "dobbel undertrykt" – på grunn av sitt kjønn og på grunn av sin etniske bakgrunn. En slik beskrivelse kan tilsynelatende virke selvsagt, men er det så enkelt? Hva vet vi egentlig om ikke-vestlige kvinners situasjon i forhold til arbeidslivet? Hva er myter og hva er fakta? Hvor eksisterer det kunnskap, og hvor er det kunnskapshull? Dette har vært noen av de spørsmålene vi har forsøkt å finne svar på.

Rapporten bygger på litteraturstudier og intervjuer med nøkkelinformanter. Vi har "støvsugd" norsk forskning som på en eller annen måte berører temaet innvandrerkvinner og arbeid. Vi startet med å gjennomgå litteratur som eksplisitt omhandler temaet. Det var imidlertid fort gjort, for her er det gjort ganske lite. I neste omgang utvidet vi søkeområdet til å omfatte forskning som omhandler relaterte tema: innvandrerkvinner og kvalifisering, forholdet mellom arbeidsliv og familieliv, diskriminering på arbeidsmarkedet mv. Vi har også gjennomgått noe av den mer generelle litteraturen om kjønn og arbeid, og litteratur om innvandring og arbeidsliv. Dette ga selvsagt et mye større datatilfang, selv om ikke alt vi har gjennomgått har like stor relevans for vårt tema. Selv om "alt henger sammen med alt", er det en utfordring å holde fokus. Innvandrerkvinner møter både generelle og spesielle barrierer. Hovedfokus i rapporten er på de spesielle barrierene, selv om vi også har sett det som en oppgave å påpeke sammenhenger mellom det generelle og det spesielle.

Selv om litteratur og dokumentgjennomgang utgjør hovedtyngden av vårt datamateriale, har vi hatt svært stor nytte av intervjuer med nøkkelinformanter fra ulike forskningsmiljøer, representanter for fagmyndigheter, praktikere og organisasjoner. Dere har både bidratt med konkret kunnskap og vært viktige samtalepartnere underveis. Takk for at dere tok dere tid og var villig til å dele erfaringer med oss. Oppdragsgiver skal også takkes for gode innspill underveis.

Trondheim, september 2004

Berit Berg

Tove Håpnes

Innhold

1	Innledning	3
1.1	Myter og fakta	4
1.2	Fokus på barrierene	6
1.3	Analytisk og metodisk opplegg	7
1.4	Oppbygging av rapporten	8
2	Innvandrerkvinner og arbeid – faglig utfordringer	10
2.1	Om å rette blikket mot ”ikke-vestlige innvandrerkvinner”	10
2.2	Et kritisk blikk på kulturstudiene	11
2.3	Om etnisk stempling	12
2.4	Det populære mangfoldsbegrepet	13
2.5	Relasjonelt fokus på individ og organisasjon	14
3	Innvandrerkvinnens arbeidstilknytning – barrierer og muligheter	15
3.1	Bakteppe	15
3.2	Samspillet mellom individuelle forutsetninger og eksterne rammebetingelser	17
3.3	Familiepolitikk, velferdspolitik, integreringspolitikk	25
3.4	Kvalifiseringsprogrammer - integrering eller segmentering av kjønnsroller?	27
3.5	"Andre generasjons innvandrere"	29
3.6	Om barriereskapende forhold i arbeidslivet	31
3.7	Utfordringer framover	33
4	Nåværende kunnskap og kunnskapsbehovene framover	34
4.1	Barrierer knyttet til kvalifisering og arbeid – en oppsummering	34
4.2	Kvinnepolitikk, likestilling og kvinneperspektiver	37
4.3	Ny giv framover – behov for videre forskning og politikk	37
	Referanser	41

1 Innledning

Hensikten med denne rapporten er å gi en oversikt over eksisterende kunnskap over hvilke barrierer ved kvalifisering og arbeid som gjør seg spesielt gjeldene for ikke-vestlige innvandrerkvinner. Når vi snakker om barrierer som er ”spesielt gjeldende” for ikke-vestlige innvandrerkvinner, handler ikke det om å avgrense fokus til å omhandle særlige problemområder som unikt rammer kvinnene og som da ikke er å finne hos den mannlige delen av innvandrerbefolkningen. En slik forståelse ville gi en svært så fragmentert og ufullstendig innblikk i hvordan mange ikke-vestlige innvandrerkvinner stenges ute fra arbeidslivet. Det vi mener med ”spesielt gjeldende” handler snarere om å synliggjøre hva som er vanlige eller typiske hindringer og hvordan flere forhold samvirker og bidrar til utstenging. Vi sier slik sett ikke noe om menn, men vektlegger mer å synliggjøre sentrale sammenhenger og helhet ved de barrierer som mange kvinner opplever i tilknytning til kvalifiseringssystem og arbeidsliv. Det er først når vi tilstreber å se flere forhold i sammenheng at vi kan se hva som kreves av politiske virkemidler for å motvirke den marginaliseringen i arbeidslivet som mange ikke-vestlige innvandrerkvinner opplever.

Vi drøfter videre behovet for ny kunnskap om innvandrerkvinnens relasjon til arbeidslivet og angir temaer vi mener bør vies større oppmerksomhet i forskning og politikk framover.

Vår presentasjon av barrierene som gjør seg gjeldene for mange ikke-vestlige innvandrerkvinner, bygger på forskningslitteratur og utredninger omkring kvalifisering og arbeid. Vi gjør også bruk av noe litteratur om utdanning og om familieliv, noe som gir et breiere og mer solid grunnlag til å få grep om mange innvandrerkvinnens situasjon og muligheter i arbeidslivet. Vi har også tatt høyde for viktige sider ved livssituasjonen til en god del flyktningkvinner, og vi berører sider ved situasjonen for den yngre generasjonen kvinner, det vil si de som født i Norge og som er døtre av ikke-vestlige innvandrerkvinner.

Hva vet vi egentlig om ikke-vestlige innvandrerkvinnens situasjon i og rundt arbeidslivet? Det korte og enkle svaret er å si ”svært lite”. Det er lite forskning som fokuserer eksplisitt på innvandrerkvinnens relasjon til kvalifiseringssystem eller arbeidsliv. Mye av litteraturen vi har valgt å benytte som kilde har enten et implisitt blikk på innvandrerkvinner eller at sider ved kvinnene analyseres med ståsted i tilgrensede områder til arbeidsmarked og arbeidsliv. Innenfor norsk arbeidslivsforskning er det viet liten oppmerksomhet til etnisitet som dimensjon ved arbeidslivet, og ser vi på de mer IMER-relaterte arbeidsstudiene blir kjønnspektiver langt på vei neglisjert. Kvinne- og kjønnsforskningen har de siste årene fått interesse for å relatere etnisitet til kjønn, men her møter vi sjelden arbeidslivet som empirisk kontekst for analysene. Et tyngdepunkt innenfor IMER-forskningen har lenge vært kulturanalyser, der vi kan hente kunnskap om innvandrerkvinner. Vi møter dem imidlertid stor sett i settinger der sider ved familie og samliv, levesett og identitet studeres, ikke deres engasjement og deltakelse i arbeidslivet.

Ser vi nærmere på den politiske arenaen, kan innsatsen sies å ha vært større i den forstand at en rekke kvinneretta politiske tiltak er blitt gjennomført. Et eksempel på det kan være prosjektet ”Que Vadis”, som er et flerårig tiltak rettet mot innvandrerkvinner med liten eller ingen utdanning. Det har som viktig mål å gi kvinnene kvalifisering for deltakelse i arbeidslivet.

Det kan sies mye positivt om de mange kvinneretta tiltakene som er prøvd ut. Tiltakene gir dem som deltar ny kunnskap og muligheter, og det settes i verk handling innenfor områder der det trengs å få utfordret etablerte praksiser og holdninger. Tiltakene bidrar også med viktig kunnskap om innvandrerkvinner og deres ulike behov, vilkår og muligheter knyttet til kvalifisering, utdanning og arbeidsliv.

1.1 Myter og fakta

Når kunnskapen fra noen få studier og avgrensede kvinneretta tiltak blir generalisert til å gjelde alle ikke-vestlige innvandrerkvinner, får vi stigmatiseringer og myter som uheldig konsekvens. Mytene om ikke-vestlige innvandrerkvinner er mange, og de kommer til syne i media og samfunnspolitiske debatter. Ikke-vestlige innvandrerkvinner blir ofte framstilt som passive og underordnet mannen, de kommer til Norge som vedheng til sine menn og de føder mange barn, de snakker lite norsk, har lav utdanning, de er som regel hjemmевærende og har ansvaret for barnas omsorg og oppdragelse.

Det er viktig å komme bak disse reduksjonistiske bildene fordi de gir feilaktig informasjon om innvandrerkvinnene, og de skaper lett fordommer som gir grobunn for etnisk diskriminering og rasisme. Som motvekt mot mytene og generaliseringene har Statistisk Sentralbyrå de siste årene utført kvantitative analyser med det mål å få fram mer nyanserte og riktige bilder av innvandrerkvinnene. Vi vil nedenfor liste opp sentrale funn fra SSB som avkrefter noen av de mytene vi har nevnt.

Per 1. januar 2001 var det registrert 148 600 kvinner med innvandrerbakgrunn, hvorav ca. halvparten hadde sin bakgrunn fra tredje verden.¹ Rundt 90 prosent av kvinnene med ikke-vestlig bakgrunn er under 50 år.² De er i så måte en attraktiv ressurs for arbeidslivet. Mange av dem har mindre enn ti år med botid i Norge (Byberg 2002). Ser vi på fruktbarhet så framkommer betydelige forskjeller innvandrerkvinner i mellom. Mens etnisk norske kvinner i snitt føder 1,8 barn, er snittallet for vestlige innvandrerkvinner og ikke-vestlige innvandrerkvinner på henholdsvis 1,9 og 2,7 barn per kvinne. Imidlertid er det store variasjoner etter landbakgrunn også blant ikke-vestlige innvandrerkvinner. Mens kvinner fra Nord-Afrika har det høyeste nivået med 4,1 barn per kvinne, finner vi det laveste nivået på 1,5 barn per kvinne blant dem med bakgrunn fra land i Øst-Asia (Lappegård 2001). Fruktbarheten øker de første årene etter innvandring som følge av familiegenes forening og familieetablering, men avtar etter at utsatte fødsler er blitt kompensert (Lappegård 2001). Med andre ord er det veldig forskjellig hvor mange barn mødre med ikke-vestlig bakgrunn har. Det er heller ikke slik at alle har barn eller familie. Slik sett har vi som utfordring å ta inn nyansene og variasjonene i vår forståelse av ikke-vestlige innvandrerkvinner.

Å kartlegge ikke-vestlige innvandrerkvinnens utdanningsnivå er ikke enkelt, gitt problemene vi vet eksisterer rundt godkjenning av medbrakt utdanning. For de som lar være å søke om godkjenning eller tilpasning, vil den medbrakte utdanningen ikke bli registrert i statistikken (jf Dæhlen 2001). Tendensen er likevel at sosial bakgrunn er mer avgjørende for utdanningsnivå enn om en har innvandrerbakgrunn eller ikke. Blant den yngre generasjonen ikke-vestlige innvandrere begynner gutter noe oftere enn jenter på høyere utdanning (Dæhlen 2001). Når

¹ Det å ha bakgrunn fra "tredje verden" vil si at de har sin opprinnelse fra land i Asia, Afrika, Sør- og Mellom-Amerika, samt at Tyrkia inngår. Dette er ikke ensbetydende med betegnelsen "ikke-vestlig bakgrunn". I siste betegnelse inngår også østeuropeiske land (jf Byberg 2002).

² Prosenttallet her inkluderer altså kvinner fra Asia, Afrika, Sør- og Mellom-Amerika, Øst-Europa og Tyrkia.

det er sagt er det viktig å ta høyde for de store variasjonene som eksisterer, dvs. at vi vil finne ikke-vestlige innvandrerkvinner på alle nivå av utdanningsstigen. Når vi da vet at flere har utdanninger som ikke er registrert, så blir antagelsen om lav utdanning som allment problem temmelig misvisende. Det er likevel viktig å ta på alvor at vi også har innvandrere som stiller med liten eller ingen utdanning.

Når det gjelder sysselsetting så viser arbeidsmarkedesstatistikken at mange ikke-vestlige innvandrerkvinner er i lønna arbeid. De bruker imidlertid lengre tid på å etablere seg på arbeidsmarkedet sammenlignet med ikke-vestlige menn (Byberg 2002). Kvinnene har i snitt et etterslep på vel tre år, noe som blant annet må ses i sammenheng med at en del av dem får barn i løpet av de første årene etter innvandringen. Sysselsettingen varierer, noe tallene fra fjerde kvartal i år 2000 viser (Byberg 2002).³ Tallene uttrykker kvinneandelen arbeidstakere i alderen 16-74 år. Selvstendig næringsdrivende og familiearbeidere er utelatt fra tallene:

Nordiske innvandrerkvinner lå på topp med en sysselsetting på	62,1 %
For alle kvinner i Norge lå sysselsettingen på vel	58,5 %
For vesteuropeiske innvandrerkvinner lå sysselsettingen på	49,6 %
Kvinner fra Sør- og Mellom-Amerika hadde en sysselsetting på	50,0 %
Kvinner fra Øst-Europa hadde en sysselsetting på	45,0 %
Blant asiatiske kvinner var sysselsettingen på	40,0 %
Kvinner fra Nord-Amerika og Oseania hadde en sysselsetting på	39,0 %
Kvinner fra afrikanske land hadde en sysselsetting på kun	33,9 %

Kvinner med ikke-vestlig bakgrunn jobber i langt større grad enn andre kvinner innenfor arbeidsintensive næringer som hotell- og restaurant, rengjøring og tradisjonell industri. Vi kunne forventet en større sysselsetting blant ikke-vestlige innvandrerkvinner. De har i likhet med ikke-vestlige menn en betydelig høyere ledighet enn det vi har i befolkningen som helhet. I 2000 lå sysselsettingen for ikke-vestlige innvandrerkvinner 17,2 prosent under det generelle nivået for kvinner i Norge (Byberg 2002).

Ledigheten har riktignok ligget noe lavere for ikke-vestlige kvinner enn for ikke-vestlige menn, men det er også grunn til å tro at en del kvinner her lar være å registrere seg som arbeidsledige. Det er også betydelige variasjoner mellom nasjonaliteter hvordan kvinners sysselsetting står i forhold til mennene. Skillet var i 2000 størst hos den pakistanske befolkningen der arbeidstakerandelen for menn lå på vel 50 prosent mens den for kvinner lå på vel 25 prosent. I alle flyktninggruppene har yrkesdeltakelsen ligget noe lavere for kvinnene enn for mennene (Byberg 2002).

Det er primært de ikke-vestlige innvandrerne som er involvert i arbeidsmarkedstiltak. Ikke overraskende var deltakerandelen for kvinners vedkommende størst blant afrikanske og østeuropeiske land. Når det gjelder flyktningkvinner, har mange kort botid og det influerer på sysselsettingsnivået. F eks finner vi høyest arbeidstakerprosent for chilenske kvinner med lang botid, mens kvinner med kort botid fra Iran og Somalia har lavest arbeidstakernivå (Byberg 2002).

Ikke-vestlige innvandrerkvinner hadde i 1999 en gjennomsnittlig samlet inntekt som utgjorde omlag 2/3 av gjennomsnittsinntekten for kvinner som ikke har innvandrerbakgrunn (Byberg 2002). En må imidlertid tolke slike gjennomsnittall med en viss forsiktighet. Blant annet må

³ Vi viser til Bybergs rapport fra 2002, fig.4.3, side 83. Vi har ikke lyktes med å finne nyere statistikk, men det er lite sannsynlig at situasjonen har endret seg så mye etter det.

en ta høyde for at mange etnisk norske kvinner jobber deltid. Følgelig ligger heller ikke inntektstallene for norskfødte kvinner særlig høyt sammenlignet med den norskfødte mannlige delen av befolkningen.

Ved hjelp av statistiske analyser får vi øye på viktige variasjoner mellom ikke-vestlige innvandrerkvinner som langt på vei punkterer de feilaktige universelle forestillingene eller mytene om disse kvinnene. I tillegg er forskjellene store mellom kvinner som deler samme landbakgrunn. Blant annet vil utdanning, sosioøkonomisk bakgrunn, yrkeserfaringer, sivilstatus, familiesituasjon, levesett, personlige interesser og engasjement samt nettverk være sentrale faktorer som virker inn og former hver enkelt innvandrerkvinnens situasjon og muligheter. I vår gjennomgang av barrierer vil vi forsøke etter beste evne å ha dette variasjonsspekteret med oss i hodet. Vi ønsker å unngå feilaktige generaliserer om kvinnene samt unngå å se barrierene som universelle.

Det andre viktige faktoren som kommer fram av statistikken vi har gjengitt fra SSB, er at vi utover variasjonene, også ser en systematisk sosial ulikhet i befolkningen. Blant ikke-vestlige innvandrerkvinner er det flere som kommer dårligere ut sammenlignet med kvinner generelt eller befolkningen generelt når det gjelder tilgang til goder som utdanning, arbeid, lønn og muligheter for mobilitet innad i arbeidslivet. I en tid hvor det er blitt svært populært å fokusere på kulturell forskjellighet og etnisk mangfold, må vi ikke glemme at mange innvandrerkvinner har et sterkt behov for å bli bedre økonomisk integrert i samfunnet (Salimi 1999, Kapoor 1999). Stikkord som økonomisk sikkerhet og uavhengighet, retten til å få lønnet arbeid, større verdsetting og uttelling fra kompetansen en har med seg fra hjemlandet kan tjene som stikkord for det flere kvinnepolitiske talspersoner har fremmet som viktig kvinnepolitikk for mange innvandrerkvinner (Salimi 1999 og 2000, Kapoor 1999). Her ser vi klare likhetstrekk med den norske kvinnekampen på 70- og 80-tallet og langt ut på 90-tallet og som fremdeles er aktuell. Det skulle derfor ikke by på de store problemene å forstå grunnlaget for den økonomiske likestillingskampen som mange ikke-vestlige innvandrerkvinner ser som en forutsetning for å lykkes med å bli integrert i samfunnet.

1.2 Fokus på barrierene

Formålet med pilotstudien er å få kartlagt eksisterende kunnskap omkring barrierene eller hindringene for å bli integrert i arbeidslivet. Integreringsprosessen inneholder hindringer knyttet både til kvalifisering, rekruttering og integrering. Mens kvalifiseringsfasen og deler av rekrutteringsfasen er det offentliges områdeansvar, vil andre deler av rekrutteringsfasen og den påfølgende lengre integreringsfasen påligge den enkelte arbeidsgivers områdeansvar.

I en kartlegging av barrierer blir det viktig å identifisere årsaker til de problemer som oppleves. Problemene vil kunne være av forskjellig karakter og forårsakes av formelle systemer, lokaliserte praksiser eller at det handler om individuelle preferanser eller forutsetninger. En viktig utfordring for oss i dette er å håndtere forskning om problemskapende forhold på en slik måte at det ikke fremstår som ”elendighetsforskning”, dvs. at de som rammes av problemene framstilles som utelukkende problematiske. I forskning på problemskapende forhold kan en lett komme til å forsterke probleminntrykket hvis en ikke er bevisst oppmerksom på det. Vi har for å unngå dette lagt vekt på å ta med noen eksempler underveis som viser andre sider ved innvandrerkvinner som aktivt handlende og ressurssterke subjekter. Det betyr ikke at vi underslår eller undervurderer problemene. For oss og for rapportens lesere vil eksemplene og kommentarene tjene som viktig korrektiv til hvordan vi

forstår hindringer så vel som muligheter innenfor de områdene som beskrives. Vi har i vår analyse over barrierer rettet blikket mot følgende spørsmål eller tema:

- Hvilke primære hindre bidrar til at mange ikke-vestlige innvandrerkvinner uteblir fra grunnleggende kvalifiseringstilbud? Og hvilke forhold forårsaker frafall? Hvilke sentrale variasjoner kan spores mellom kvinner med ikke-vestlig bakgrunn i bruken av kvalifiseringstilbud?
- Hvilke tilpasninger kan bidra til større oppslutning og fullføring av ulike kvalifiseringsopplegg?
- Hvilke barrierer gjør seg særlig gjeldende i rekrutteringsfasen, og hva kjennetegner bistanden fra det offentlige virkemiddelapparatet i denne fasen (formidling og kontakt med arbeidslivet).
- Hvilke barrierer møter ikke-vestlige innvandrerkvinner på norske arbeidsplasser? Hvilke forhold utgjør kritiske sider for å lykkes med full integrering?

Gjennom temaene vil vi drøfte om de særlige hindringer ikke-vestlige innvandrerkvinner møter, er av strukturell, kulturell eller individuell karakter:

- Et *strukturelt* fokus vil si å være opptatt av om det er sider ved de formelle systemene og ordningene ved virkemiddelapparat og arbeidsliv som virker barriereskapende.
- Et *kulturelt* fokus åpner for å se hvilke sentrale sider ved kulturmøter og kommunikasjon som skaper hindringer, deriblant utøvelse av etnisk diskriminering.
- Et *individuell* fokus innebærer å se hvilke personlige og private forhold som bidrar til å begrense mulighetsrommet for den enkelte.

1.3 Analytisk og metodisk opplegg

Som grunnlag for å frambringe kunnskap om barriereskapende forhold knyttet til kvalifisering og arbeidsliv, har vi gjort bruk av flere analytiske og metodiske tilnærminger. Vi har gjennomført en analytisk gjennomgang av foreliggende forskningslitteratur og statistiske analyser som omhandler sider ved ikke-vestlige innvandrerkvinnens relasjon til arbeidsliv og utdanning, om familiesituasjon og hverdagsliv. Vi gjør også bruk av empirisk materiale om innvandrerkvinner og arbeidsliv innhentet av to hovedfagsstudenter til bruk i egne hovedoppgaver. Det ene datasettet omhandler innvandrerkvinner i rengjøringsarbeid (Goth 2003) og det andre datasettet omhandler flyktningkvinnens yrkesliv og -karriere (Haddeland 2004).

En viktig tilnærming i pilotstudien har gått ut på å re-analysere flere av våre egne datasett fra tidligere studier av kvalifiseringsopplegg og integreringsarbeid i bedrifter og virksomheter. I hovedsak består dette materiale av casestudier hvor vi har lagt vekt på å se sammenhenger og helhet mellom individ og system og med vekt på strukturelle og kulturelle forhold. Selv om verken innvandrerkvinner eller kjønn har vært et hovedfokus i studiene, inneholder det empiriske materiale vi sitter på informasjon også om innvandrerkvinner. De inngår som informanter og de har bidratt med informasjon som også har vært med på å gjøre synlig

kjønnede vilkår og posisjoner sett fra deres ståsted. Datasettene vi har gjort bruk av er tatt fra følgende studier:

- En treårig prosjektmodul kalt: *Nye muligheter i arbeidslivet for innvandrere*, gjennomført i perioden 1997-2001. Modulen inneholder data fra et utvalg av private bedrifter og statlige virksomheter. Materialet dekker mange intervju med innvandrere – både kvinner og menn, norskfødte kvinnelige og mannlige kolleger samt ledere på ulike nivå i organisasjonene, som også består av kvinner og menn (Berg 2000, Håpnes og Iversen 2000, Berg og Håpnes 2001).
- Som del av overnevnte modul inngår også *Evaluering av fadderordningen for innvandrere*, et samarbeid mellom LO/NHO/HSB og A-dir (Lauritsen og Berg 2001). Datasettet består av et bredt materiale som dekker bedrifter, virkemiddelapparatet (for kvalifisering) samt kvinner og menn med innvandrerbakgrunn.
- Vi vil videre benytte datasett fra tidligere og nyere prosjekter om innvandrerkvinner og arbeidsliv. Et tidligere prosjekt er evalueringen av tiltaket ”Que Vadis – kvinners talent” (Dahle, Berg og VEDI 1998). Det empiriske materialet består av intervjuer med kvinner som deltok i tiltaket samt lærere og ledere av tiltaket.
- Vi vil også gjøre bruk av et nyere innsamlet datasett i regi av Verdiskaping 2010 i Norges Forskningsråd som omhandler mangfoldsarbeidet i en større hotellbedrift. Vi har her gjennomført intervju med ikke-vestlige innvandrerkvinner (Håpnes m fl 2003).
- Vi vil også trekke inn datasett fra tidligere kvalifiseringsprosjekter. Det ene er FLY-prosjektet (Berg og Thorseth 1995), og den andre er en evaluering av kvalifiseringstiltakene for nylig bosatte flyktninger som ble gjennomført i 1999 (Berg, Annfelt og VEDI 1999). Vi gjør også bruk av nyere datasett fra prosjekter knyttet til langtidsledige innvandrere (Berg og Møller 2002 og 2003).
- Vi benytter også datamateriale fra våre flyktningstudier. Flere av datasettene her består av lange kvalitative intervjuer med flyktningkvinner.

Materialet som vi har re-analysert er med på å vise samspillet mellom individuelle betingelser og muligheter og begrensningene som ligger i kvalifiseringssystem og arbeidsorganisasjon. Vi kommer nærmere inn på den analytiske koblingen mellom individ- og systemnivå i kapittel 2.

En siste tilnærming består av intervju som vi har gjennomført i tilknytning til pilotstudien. Vi har intervjuet fire kvinner som representerer nøkkelinformanter på området, personer som sitter med mye kunnskap om ikke-vestlige innvandrerkvinner og deres livssituasjon i sin helhet.

1.4 Oppbygging av rapporten

I kapittel 2 redegjør vi nærmere for vårt analytiske ståsted. Vi drøfter noen utfordringer knyttet til hvordan kultur, etnisitet og mangfold kan forstås. Vi gjør deretter rede for betydningen av å speile dynamikken mellom individ og organisasjon for å forstå hva som forårsaker barrierer ved kvalifiseringsopplegg og arbeidsliv.

I Kapittel 3 går vi nærmere inn på barrierer knyttet til deltakelse i arbeidslivet med fokus rettet mot både rekruttering og integrering. Vi drøfter hindringer i møtet mellom individ og system, og i møtet mellom kultur og struktur med empirisk fokus på kvalifisering, arbeidsmarked og arbeidsliv.

I kapittel 4 summerer vi opp våre funn. Vi kommenterer deretter behovet for videre politikk og forskning på området, kunnskap og innsats som kan bidra til å gi ikke-vestlige innvandrerkvinner bedre rettigheter, økte deltakermuligheter og økt likestilling i arbeidslivet og i samfunnet.

2 Innvandrerkvinner og arbeid – faglig utfordringer

I dette kapitlet kommenterer vi kort sentrale faglige utfordringer en står overfor i forskning og politikk når det gjelder å forstå sammenhenger mellom kjønn, etnisitet og arbeid. Poenget er ikke å presentere en best mulig tilnærming, men snarere å synliggjøre en del dilemmaer og utfordringer som en må forholde seg til. Vi kommenterer først sider ved det å studere innvandrerkvinner, deretter tar vi opp sider ved kulturstudiene på feltet samt bruken av begrepet mangfold i arbeidslivet. Til slutt gjør vi rede for betydningen av å se samspillet mellom individ- og organisasjonsnivå når kvalifisering og arbeid studeres.

2.1 Om å rette blikket mot ”ikke-vestlige innvandrerkvinner”

Det kan fortone seg som litt gammeldags å studere ikke-vestlige innvandrerkvinner ut fra et kvinneperspektiv i en tid hvor kjønnsforskningstiljøene er mest opptatt av å forske på kjønn som flertydig kategori. Å innta et kvinneperspektiv innebærer, slik vi ser det en mellomposisjon mellom det å drive forskning om kvinner og det å utøve kjønnsforskning. Forskning om kvinner er nødvendigvis ikke kjønnsforskning. Av norske studier av innvandrerkvinner finner vi flest studier som kan karakteriseres som forskning om kvinner – eller mer presist uttrykt ”forskning om utvalgte grupper innvandrerkvinner”. Det primære i disse studiene dreier seg om å gi økt innsikt i og kunnskap om viktige livsområder eller livssituasjoner for de kvinnene som studeres.

I motsatt ende finner vi lite norsk kjønnsforskning som omhandler innvandrere eller etnisitet. Et trekk ved nyere kjønnsforskning er at det åpnes for å studere både kvinner og menn. Innenfor den kulturbaserte forskningen blir fokus i stor grad rettet mot å utforske hvordan systemer, handlinger og fenomener fortolkes og kategoriseres som kvinnelig eller mannlig, uten at det nødvendigvis relateres til konkrete kvinner og menn (Berg og Berg 2002). Innen den arbeidslivsrelaterte kjønnsforskningen har fokus dreid seg om å utforske hvordan kjønn forhandles og organiseres i ulike arbeidslivskontekster (Kvande 1998, Acker 1999, Rasmussen 1999, Ellingsæter og Solheim 2002). Til forskjell fra den fortolkende kjønnsforskningen som har sitt tyngdepunkt i å forklare meningsdanning, har den arbeidslivsrelaterte kjønnsforskningen sitt tyngdepunkt i å forklare handling og struktur. Et siste viktig trekk ved nyere kjønnsforskning handler om å betrakte kunnskapen som kontekstuell (Haraway 1991, Harding 1996, Berg 2004), dvs. at den ikke kan betraktes som universelt gyldig. Dette siste poenget om at kjønn må forstås kontekstuell er viktig når etnisitet bringes inn i forskning fordi det bidrar til å fokusere på hvordan kjønn kan fortolkes og struktureres forskjellig ut fra ulike kulturelle og etniske kontekster eller avgrensede praksiser.

Mye av den angloamerikanske kjønnsforskningen er blitt kritisert av svarte og latinamerikanske feminister for dens homogeniserende karakter ved at den utelukkende er konsentrert om kvinnelighet og mannlighet som er ”hvit”. Selv om mange åpner for at ”rase” eller ”etnisitet” virker inn, så blir gjerne det som skiller seg fra hvit kvinnelighet og mannlighet ofte stemoderlig beskrevet som ”det andre” - det som er ”annerledes” – uten at annerledesheten vies oppmerksomhet (Harding 1986, hooks 1991, Ålund 1991 og 1997, Anthias & Yval-Davis 1992, de los Reies, Molina & Mulinari 2002). Selv om nyere norsk kjønnsforskning erkjenner forskjellighet mellom kvinner (og mellom menn) og at det

eksisterer dominans-relasjoner mellom kvinner, så er erfaringskompetansen i å tenke samspill mellom kjønn og etnisitet fremdeles beskjeden (Berg m fl 2000, Gullikstad og Lauritsen 2002, Berg og Lauritsen 2002, Jacobsen og Gressgård 2002, Berg 2004).

Siden vi i norsk sammenheng nærmest begynner på startstreken når det gjelder å utvikle forskning om kjønn og etnisitet, kan vi stå oss på å utføre både forskning om innvandrerkvinner, kvinneforskning og kjønnsforskning. Få grupper er blitt så lite tilgodesett i forskning som ikke-vestlige innvandrerkvinner (Berg og Berg 2002), og de har heller ikke blitt tenkt særlig inn i innvandringspolitikken så langt (Jacobsen og Gressgård 2002). Vi trenger derfor mer empirisk fundert kunnskap om innvandrerkvinnens livssituasjon, erfaringer og perspektiver.

I tillegg vil det være behov for å utvikle mer syntetiserende kunnskap om hva som har karakter av å være mer kollektivt orienterte kvinneinteresser og syn på likestilling, så vel som mekanismer for undertrykking og underordning. Med syntetiserende kunnskap mener vi å lete på tvers av ulike ståsted og posisjoner som ikke-vestlige innvandrerkvinner har.

Forskning om innvandrerkvinner og det å fokusere på kvinneperspektiver utgjør et viktig empirisk og teoretisk grunnlag for forskning som er mer opptatt av å riste løs på etablerte forståelser av kjønn og etnisitet. Skal en lykkes med å utforske og være kritisk til kategoriseringer av både kjønn og etnisitet, bør en unngå å fortolke for mye ut fra et "hvitt" ståsted (Berg og Lauritsen 2002, Berg 2004). Det å ha en bred referanseramme med mange (innvandrer-) kvinnestemmer synlig gjennom empiriske basert forskning, vil tjene som viktig refleksjonsgrunnlag for videre studier om kjønn og etnisitet.

Med basis i en slik forståelse har vi i vår gjennomgang valgt å innta en posisjon der vi forsøker å syntetisere kunnskap omkring ikke-vestlige innvandrerkvinner situasjon, dvs. å synliggjøre hvilke trekk som kan leses ut av de ulike barrierene de møter i tilknytning til arbeid og kvalifisering. Vi har tidligere antydnet at det kan dreie seg om strukturelle, kulturelle og individuelle forhold. Vi har utover det som ambisjon å fokusere på sider som forklarer en mer systematisk *usynliggjøring, underordning og diskriminering av innvandrerkvinner*.

2.2 Et kritisk blikk på kulturstudiene

Gjennom mange år har det å forklare kultur og kulturell forskjellighet fått mye oppmerksomhet innenfor norsk IMER-forskning.⁴ I tillegg til antropologiske kulturstudier har stadig flere forskere blitt opptatt av å forklare forskjellighet fremfor å fokusere på likhet og likhetsskapende betingelser i samfunnet. Vi har fått mange interessante analyser som gir viktig innsikt i og kunnskap om hva annerledeshet kan bestå av, ved at annerledesheten fylles med innhold og mening som forklarer sider ved f eks levesett, praksis og væremåter.

Samtidig som det er viktig å inkludere perspektiver på kultur og etnisitet, så ligger det en fare i å tillegge kulturen for mye forklaringskraft. Kultur og etnisitet kan ikke frikobles fra mer strukturelle forhold som forårsaker sosial ulikhet knyttet til sosial status, kjønn og etnisk bakgrunn. Utfordringen går på å søke å balansere strukturelle og kulturelle forklaringer. Det er ingen lett oppgave og det ligger flere faremomenter i det å bli for kulturaliserende.

⁴ IMER er forkortelse for "internasjonal migrasjon og etniske relasjoner". I norsk sammenheng er betegnelsen brukt blant annet av Norges Forskningsråd på program som har finansiert forskning på innvandringsfeltet.

Det ene faremomentet ligger i det Carl-Ulrik Schierup (1993) betegner som kulturrealisme. Det vil si å forstå kultur som det som forårsaker problemene som ulike innvandrergupper har. En måte å opptre som kulturrealist på er å innta klientfokuset og se innvandrere som offer for egen bakgrunn og kultur når de bosetter seg innenfor en annen kultur, og at de trenger vår hjelp. Når vi inntar det kulturrealistiske fokuset så overskygger vi lett behovet for å utfordre norsk hvithet og hvite samfunnsstrukturer. Kultur blir dessuten veldig lett betraktet som noe tradisjonelt og uforanderlig som kleber ved dens bærer gjennom hele livet – nærmest som et ”organisk vedheng”.

Alternativt kan en gå i motsatt grøft å opptre moraliserende i den forstand at innvandrere anses som skyld i problemene selv og at de må forandre på sine idealer, verdier og kjønnsroller om de skal oppnå endring (jf Wikan, 1995, Storhaug 1998). Det gis lite rom for innvandreres egne premisser i et slikt perspektiv, og også her mangler det gjerne perspektiver på vår egen hvite praksis. Det blir lett våre norske idealer som brukes som referanseramme og ikke vår praksis, når det moraliseres over innvandrergruppers praksis. Et eksempel på det er når Unni Wikan (1995) benytter begrepet ”en frigjort norsk kjønnsrolle” som betegnelse på det hun tror mange døtre av ikke-vestlige innvandrerkvinner ville ha foretrukket for sine liv. Hun gjør med det bruk av et ”vestlig ideal” og drøfter ikke grader av frihet ved norske kvinners liv og kjønnsrollemønstre som vi vet erfares temmelig forskjellig.

En siste fare som må nevnes dreier seg om den kulturelle essensialismen og eksotiseringen som vi finner innenfor flere kulturstudier. Den velmenende synliggjøringen av kulturell forskjellighet og etnisk heterogenitet som kjennetegner den kulturrelativistiske posisjonen, er like problematisk som antagelsen om kulturell homogenitet (jf kritikken av kjønnsforskningen). Her blir det lett å neglisjere sosial ulikhet og maktforskjeller i samfunnet. En vil også stå i fare for å overse at så lenge innvandrergupper opplever å bli marginalisert, utestengt og undertrykt, så vil deres eget fokus på kultur og etniske særtrekk opprettholdes og synliggjøres som viktig markør i deres ”politiske kamp” om å bli akseptert og få økte deltakermuligheter (Eriksen 1993 og 1997).

2.3 Om etnisk stempling

Vi har også som utfordring å unngå det vi kaller for ”etnisk stempling”. I første rekke tenker vi her på hangen mange har til å sortere eller kategorisere mennesker etter landbakgrunn eller etniske grupper. At en del statistisk materiale brytes ned i slike sorteringer er forståelig og akseptabelt så lenge det tas forbehold om begrensningene dette gir. Det som er mer alvorlig er når analysene av forskjeller og trekk ved innvandrerbefolkningen forklares ut fra så grovkornete kategorier som nasjonal eller etnisk bakgrunn.

Mange med innvandrerbakgrunn har opplevd episoder og møter med forskere der de nærmest har følt seg presset til å avklare hva de opplever er deres identitet forstått i etniske eller kulturelle termer. Ikke minst har dette provosert den yngre generasjonen. For eksempel har ”norsk-pakistanske” yngre kvinner (Berge 2002) opplevd det som provoserende å bli avkrevd hva de føler seg som, fordi vi har behov for å kategorisere dem. De vil ikke påtvinges merkelapper som er uforenlige med hva de føler seg som og det de ønsker å framstå som. Vår hang til å kategorisere kan lett oppfattes som krav om kulturell konformitet og stempling. Det utgjør en form for trakassering (Yval-Davis 1996).

Samtidig vil det å oppgi en hver form for kategorisering være problematisk fordi vi da kun har individene å forholde oss til. Faren ligger i at vi da mister evnen til å gjøre bruk av et mer overordnet blikk som er sentrert om hvordan f eks sosio-økonomiske forhold både undertrykker og differensierer mellom etniske grupper og innad i etniske grupper. Vi vil med det stå dårlig rustet til å tematisere og utfordre mer kollektive aspekter ved makt- og dominansrelasjoner, marginalisering og kvinneundertrykking. Når vi kategoriserer mennesker og grupper, må vi også kritisk reflektere og utfordre kategoriene vi anvender og måten vi bruker dem på.

2.4 Det populære mangfoldsbegrepet

Mangfold har etter hvert blitt et mye brukt honnørord innenfor innvandringsfeltet, men meningsinnholdet som legges i begrepet varierer betydelig. Vi skal ikke gå i dybden på det, kun kommentere noen utfordringer begrepet gir og som vi i forskning og politikk bør ha et reflektert forhold til.

Innenfor mangfoldsforskningen er det viktig at etniske variasjoner ikke frikobles fra de strukturene som former diskriminerende praksiser knyttet til kjønn, klasse og kulturtilhørighet. Det fører veldig lett til at en opptrer blindt i forhold til de maktforskjellene som eksisterer (Tydén 1993, Yval-Davis 1996, Fakhra Salimi 1999, de-los Reyes, Molina & Mulinari 2002, Knocke 2003). "Diversity Pay" perspektivet på mangfold, dvs. å se det ensidig som en bedriftsøkonomisk viktig investering, har en slik klar tendens til å neglisjere maktforskjellene og de store ulikhetene i tilgangen til posisjoner i samfunnet. Det blir en for enkel og naiv forståelse av hva som må til innenfor arbeidslivet om alle skal få like muligheter til å delta (Berg og Håpnes 2001, 2003).

John Wrench (2000) er en av dem som har påpekt nettopp faren ved at en med å fokusere ensidig på etnisk forskjellighet lett vil overse de store likestillingsutfordringene i arbeidslivet og samfunnet. Han påpeker også at mangfoldskalkylen ikke virker like overbevisende på de mennesker som selv vet hva det vil si å være utsatt for mye undertrykking og etnisk diskriminering (Wrench 2000). Å fokusere blindt på kulturelt mangfold, uten å inkludere perspektiver på likhet, blir det samme som å akseptere at folk er forskjellige uten at vi tilkjenner dem retten til likebehandling.

I en arbeidspolitisk sammenheng er det viktig å relatere mangfold til en politikk om omfordeling slik at både kvinner og menn med innvandrerbakgrunn får innpass og muligheter i norsk arbeidsliv. Videre handler det om å utforme strukturelle og kulturelle vilkår for realisering av en politikk om likhet knyttet til rettigheter og muligheter, det vil si å utvikle kjøreregler for likhetskrav og likestilling. For det tredje må det anlegges et ressursperspektiv på den kulturvariasjonen som finnes i en bedrift som har arbeidstakere med ulik bakgrunn og kompetanse. Et ressursperspektiv på etnisk forskjellighet, f eks det at mennesker stiller med ulike verdier og erfaringsgrunnlag, handler om å utvikle større toleranse for annerledeshet samtidig som at annerledesheten kan tjene som grunnlag for fornying og endring i bedriftens produksjon og indre liv (Håpnes og Iversen 2000, Håpnes m fl 2003).

Ofte vil en forutsetning for at forskjellighet kan benyttes som ressurs, ligge i at den enkelte bedrift konkret avklarer hvilke likhetskrav som skal gjelde lokalt. Bedrifter har med andre ord behov for å utforme en likestillingspolitikk for å realisere en god flerkulturell arbeidsplass (Wrench 2000, Berg og Håpnes 2001).

Satsninger på etnisk mangfold på bedriftsnivå er kjennetegnet av å være mer nøktern sammenlignet med politikken om mangfold som til tider har vært mer retorisk enn realistisk. I mange bedrifter som har opparbeidet erfaringer med å jobbe med etnisk mangfold har det blitt lagt vekt på å avklare hvilke gevinster mangfoldsprossessene skal gi, avklare og unngå risikofaktorer samt finne fram til nødvendige tilpasninger (Berg og Håpnes 2003, Broomé, Carlson og Ohlsson 2001).

2.5 Relasjonelt fokus på individ og organisasjon

Selv om kvalifiserings- og arbeidsstudier de seinere årene har understreket viktigheten av å skille mellom strukturelle, kulturelle og individuelle barrierer, er det fremdeles i politikk og media en sterk tendens til å fokusere på individuelle mangler ved innvandrere som forklaring på problemene mange av dem opplever i forhold til arbeidslivet. En fare som ligger i dette er at en innenfor politikken blir for opptatt av språkkrav og språkopplæring, mens arbeidsgivere og virkemiddelapparatet i liten grad gjøres til delaktig part eller medansvarlige for problemene som oppstår.

I stedet for å ensidig fokusere på individuelle barrierer, har vi lagt opp til å analysere innvandrerkvinnens hindringer i et organisasjonsperspektiv. Det vil si at vi legger vekt på å forstå sammenheng og helhet mellom menneske og bedrift, menneske og virkemiddelapparat. Vi får med det fram mer nyanserte bilder av hva som er faktiske hindringer samt avklare i hvilken grad hindringene forårsakes av forhold i bedriftene, ved virkemiddelapparatet eller av andre forhold. Det betyr ikke at vi neglisjerer de individuelle begrensningene, men de vil ses i en utvidet ramme som gjør det mulig å få fram sammenhenger mellom organisasjonene og de kvinnene som studeres. Vi får med det sikret et relasjonelt perspektiv til å forklare hvilke hindringer som rammer innvandrerkvinner og påvirker deres læringsbetingelser, yrkesaktivitet og tilgang til arbeid.

3 Innvandrerkvinnens arbeidstilknytning – barrierer og muligheter

I dette kapitlet drøfter vi mulige forklaringer på den relativt lave yrkesaktiviteten blant innvandrerkvinnens, samtidig som vi vil løfte fram eksempler som viser noe av mangfoldet. Ikke-vestlige innvandrerkvinner er ingen homogen gruppe. På samme måte som for befolkningen for øvrig varierer utdanningsnivå, språkferdigheter, arbeidserfaring, helsetilstand, familiesituasjon, ambisjoner og motivasjon. Noen av kvinnene har bodd i Norge hele livet, mens andre er nyankomne. Noen er småbarns-mødre, andre er bestemødre, mens enkelte igjen er ”singel”. Selv om mange innvandrerkvinner bor i storfamilier, er det selvsagt også kvinner med innvandrer-bakgrunn som bor alene – uten at dette nødvendigvis betyr at de har brutt med familien.

Et siktemål med dette kapitlet er med andre ord å utfordre de stereotype bildene. Den muslimske kvinnen med mange barn og lite utdanning – hun fins. Men det gjør også den muslimske kvinnen med mye utdanning og en yrkeskarriere. Gjennomsnittlig har kvinner med innvandrerbakgrunn 2,4 barn og rundt 11 års skolegang (SSB 2004). Både barnetall og utdanningsnivå er omtrent det samme som for norske kvinner. Selv om gjennomsnittstallene skjuler en stor variasjonsbredde, er det et poeng at ”de forenklede bildene” faktisk gjør innvandrerkvinnen mer lik den norske kvinnen – ikke mer forskjellig.

3.1 Bakteppe

Før vi går mer konkret inn på innvandrerkvinnens situasjon på arbeidsmarkedet, vil vi gjøre et lite historisk tilbakeblikk. Innvandringen til Norge har gjennomgått store endringer siden 1970-tallet. Fram til innvandringsstoppen i 1975, var arbeidsinnvandrere den tallmessig største gruppa. Det ”typiske” bildet var den mannlige arbeidsinnvandreren fra Tyrkia, Pakistan eller Marokko som kom for å fylle vårt arbeidskraftbehov under høykonjunkturen. De fikk dårlig betalte jobber innen industri og service. Etter hvert kom kvinnene - i form av familiegjenforening. Utover på 1980-tallet endret situasjonen seg. Antallet asylsøkere økte, og på 1990-tallet utgjorde flyktninginnvandringen en betydelig andel av den totale innvandringen til de nordiske landene. Til forskjell fra arbeidsinnvandrerne, er flyktningbefolkningen mer sammensatt når det gjelder både kjønn og alder. Det er også større variasjon med hensyn til utdanningsbakgrunn, helsetilstand og dermed også forutsetninger for likeverdig deltakelse. I dag (2004) er det kvinner som kommer gjennom familiegjenforening som utgjør den største innvandrergruppa.

Bildet har med andre ord endret seg i løpet av de siste 25-30 årene. Sammensettingen av innvandrerbefolkningen har endret seg, samtidig som også ha skjedd endringer i arbeidsmarked og samfunnsliv. Med utvidelsen av EU/EØS fra 1. mai 2004, er det grunn til å regne med økt arbeidsinnvandring. I tillegg har det på de fleste samfunnsområder skjedd en økende internasjonalisering. Disse endringene på samfunnsnivå, er det viktig å ha i bakhodet når vi diskuterer utfordringer framover. For å forstå dagens utfordringer på dette feltet, må man forstå nåtiden og ha en evne til ”å se inn i framtida”. Men det trengs også kunnskap om historien.

Det siste tiåret har det vært stor oppmerksomhet knyttet til innvanderes situasjon på arbeidsmarkedet. Temaet har vært sentralt i den offentlige debatten, og de siste årene har det

vært relativt stor forskningsaktivitet på feltet. Bakgrunnen er selvsagt den høye arbeidsledigheten blant innvandrere. Gjennomsnittstallene viser ledighetstall som er 3-4 ganger høyere for ikke-vestlige innvandrere enn for befolkningen som helhet. Denne situasjonen har holdt seg nokså konstant siden slutten av 1980-tallet (Berg 1992, 1998, 2000, 2001, Djuve og Hagen 1995, Håpnes og Iversen 2000, Rogstad 1997, 2000, Berg og Lauritsen 2000, Berg og Håpnes 2001).

Hvordan vi skal forstå og forklare høy arbeidsledighet og en stor andel ufaglærte blant innvandrere, var en heftig debatt utover på 1990-tallet. Det som startet som en nokså polarisert diskusjon, utviklet seg imidlertid til en erkjennelse av at marginalisering og utestenging ikke kan forklares med noe "enten-eller" (kultur eller struktur). For å forstå situasjonen til både innvandrerkvinner spesielt og innvandrere generelt, må flere forhold tas med i betraktning. Det handler både om kvalifikasjonsfaktorer som språkferdigheter, utdanning og arbeidserfaring og diskrimineringsfaktorer (alt fra åpen og utslørt rasisme, til passiv diskriminering, likegyldighet og "bevisstløshet"). Systematiske kvalifiseringstiltak kan gjøre den enkelte innvandrer mer konkurransedyktig, men hvis ikke arbeidslivet er i stand til å verdsette deres kompetanse, hjelper det lite.

Forskningen på feltet har hatt ulike innfallsvinkler, men de aller fleste studiene understreker at årsakene til den høye ledigheten er komplekse. Enkeltfaktorer er vevd sammen og både påvirker og påvirkes av hverandre. Arbeidssøkernes bakgrunn og utdanningsnivå vil f eks virke inn på språkinnlæringen, som igjen får konsekvenser for arbeidsmulighetene. Arbeidslivets holdninger til utenlandsk arbeidskraft har betydning for konkurransesituasjonen, samtidig som også denne påvirkes av konjunkturer og andre samfunnsmessige forhold. I perioder med stort arbeidskraftbehov, senkes terskelen, mens det i perioder med lavkonjunktur vil være vanskeligere å få jobb hvis du har utenlandsk navn, utdanningspapirer fra utlandet eller har "feil" hudfarge.

Kunnskapen om innvandrergruppas marginale situasjon i forhold til arbeidsmarkedet, begynner å bli velkjent. Derimot er det gjort få studier med et eksplisitt kjønnsperspektiv. Statistikken forteller oss om kjønnsmessige variasjoner, men vi vet lite om årsaks-sammenhenger. Media formidler jevnlig bilder av den ikke-vestlige innvandrerkvinnen som hindres i å ta lønnsarbeid på grunn av tradisjonstenking. Bærere av denne tenkingen kan være ektefellen, andre familiemedlemmer eller mer diffust: kultur og tradisjon. Dette siste blir som regel knyttet til kvinnenens etniske og religiøse bakgrunn. Underbyggingen av disse "sannhetene" kan være statistikk som viser store forskjeller i arbeidstilknytning mellom kvinner fra ulike land. Disse forskjellene er reelle (Byberg 2002, Kavli 2004, SSB 2004). Spørsmålet er imidlertid hvordan disse forskjellene kan forklares. Handler det om kultur, eller kan forskjellene like gjerne speile variasjoner i utdanningsnivå, språkferdigheter og livssituasjon? Og hva med samfunnsmessige forhold, arbeidslivsfaktorer og holdninger?

En av de få eldre studiene som eksplisitt diskuterer innvandrerkvinnens situasjon i arbeidslivet, er Wuokko Knockes *Invandrade kvinnor i lönearbet och fack* (Knocke 1986). Hennes fokus på arbeidsvilkårene som forklaringsfaktor, var på mange måter "forut for sin tid". Her blir kvinnene presentert som aktive og ressurssterke – ikke som ofre for kultur og tradisjon. Når de likevel fikk (får) de dårligst betalte (og ofte tyngste) jobbene, handler ikke dette om kultur, men om maktforhold og struktur.

Hennes konklusjoner ble gjenstand for mye debatt - blant annet i et nordisk nettverk initiert av Nordisk Ministerråd tidlig på 1990-tallet.⁵ I dag regnes Knockes forskning som sentral – ikke bare i svensk sammenheng, men også internasjonalt. Hun tok et oppgjør med de ensidige kulturforklaringene på innvandrerkvinnenes marginale situasjon, samtidig som hun rettet blikket mot selve arbeidsorganisasjonen. Utover på 1990-tallet ble disse perspektivene mer framtreddende også i den norske forskningen, og i dag er det knapt kontroversielt å hevde at *arbeidsvilkår* er en sentral dimensjon når man skal forstå innvandreres situasjon på arbeidsmarkedet (Berg 1992, 1998, Håpnes og Iversen 2000, Berg og Håpnes 2001, 2003, Rogstad 2000, 2004 og Kavli 2003, 2004). Dette er likevel lite reflektert når det gjelder forskning om innvandrerkvinnens arbeidstilknypning. Med noen få unntak (Sollund 2003, Håpnes m fl 2003, Haddeland 2004) dominerer fortsatt individforklaringene når kvinners posisjon i arbeidslivet skal forklares.

3.2 Samspillet mellom individuelle forutsetninger og eksterne rammebetingelser

I en artikkel om innvandrerkvinner og arbeid med tittelen *Cooking class or carpentry shop? Gender bias in government qualification programs*, diskuterer Hanne Kavli innretningen på ulike kvinnerettede kvalifiseringstiltak (Kavli 2003). Innledningsvis understreker hun at innvandrerkvinnens relativt lave yrkesdeltakelse må forstås i lys av flere ulike forhold:

Our studies have shown labour market participation to be influenced both by characteristics of the immigrants and refugees themselves, and by features of the Norwegian society. Individual characteristics we have found to be important for labour market participation includes language skills, education background, possession of written Norwegian documentation of their skills (e.g. education or testimonials from employers), gender and last but not least, ethnic group (ibid s 23).

Vi har tidligere brukt begrepet *årsakskompleks* for å forklare de samme fenomenene (Berg 1992, 1998, 2001 og Berg og Håpnes 2003). Enkeltfaktorer er vevd sammen og både påvirker og påvirkes av hverandre. For eksempel er faktorer som språk, utdanning og kulturell bakgrunn faktorer som i stor grad henger sammen. De handler om arbeidssøkerens kompetanse. På tilsvarende måte kan en gruppere faktorer som uttrykker arbeidsgivernes krav og forventninger til arbeidssøkeren. Disse to settene med faktorer spiller sammen. En måte å sortere disse faktorene på, kan være å dele dem etter nivå: *individfaktorer* og *bedriftsfaktorer*. I tillegg vil innvandrernes muligheter i arbeidslivet påvirkes av ulike former for *samfunnsmessige faktorer* (holdningsmessig klima, arbeidsmarkedssituasjon, offentlige virkemidler mv).

Sorteringsmåtene varierer, men det sentrale poenget er at marginaliseringen av kvinnene i arbeidslivet ikke ensidig kan forstås i lys av kultur/tradisjon eller manglende kvalifikasjoner. Kavli sorterer forklaringene i to hovedforhold: Karakteristika ved innvandrerne selv og samfunnsmessige forhold. Vi har tidligere gjort en lignende todeling og omtalt det som *kvalifikasjonsfaktorer* og *diskrimineringsfaktorer* (Berg 1998, 2001). Et eksempel på det første vil være språk, utdanning, arbeidserfaring mv. (Steen-Olsen 2001, Drøpping og Kavli 2002), mens diskriminering kan handle om alt fra åpen rasisme til fordommer,

⁵ Nettverket "Innvandrade kvinnor i Norden" eksisterte fra slutten av 1980-tallet til midten av 1990-tallet og besto av innvandrerkvinner, byråkrater og forskere som var opptatt av situasjonen for kvinner med innvandrerbakgrunn i de nordiske landene. Berit Berg deltok i nettverket mesteparten av perioden og bidro blant annet med å presentere norsk arbeidslivsforskning.

stereotypiseringer og generell usikkerhet knyttet til kulturell bakgrunn (Grinde 1997, Rogstad og Raaum 1997, Berg og Lauritsen 2000). Men også en slik inndeling har svakheter. Faktorene går over i hverandre. Et eksempel kan være spørsmålet om norskferdigheter knyttet til en bestemt jobb. Legges lista høyt nok, kan "for dårlig norsk" bli nærmest en standardbegrunnelse for å gi innvandrere avslag på jobb. Handler det da om at innvandreren mangler kvalifikasjoner? Eller handler det om at arbeidsgiverens stiller urimelige krav – og dermed diskriminerer? Poenget i denne sammenhengen er ikke å gi noe svar, men å påpeke at det som av noen blir betraktet som et kvalifiseringsproblem, av andre kan bli kategorisert som et diskrimineringsproblem.

Som en illustrasjon på dette, presenterer vi noen korte eksempler. Samtlige eksempler er hentet fra tidligere rapporter⁶ og er basert på intervjuer med innvandrerkvinner i Norge. Eksempelene viser en sammensatt situasjon. Mange av kvinnene uttrykker frustrasjon over systemet, som de beskriver som tungvint og stivbeint. Noen er oppgitt over at arbeidsgivere foretrekker nordmenn framfor utenlandsk arbeidskraft, mens andre igjen strever med språket og oppfatter språkproblemer som den største hindringen.

Eksempel 1 – Maria, flyktning fra Latinamerika⁷.

Maria har mer enn ti års yrkeserfaring som sekretær før hun kom til Norge. Hun arbeidet hele tida mens barna var små – i full jobb. Da hun kom til Norge, oppdaget hun fort at hennes yrkeserfaring var lite verdt. Hun hadde ingen papirer å vise for seg, og hennes 3-årige sekretærskole var det ingen som så seg i stand til å vurdere her i Norge. Hun måtte med andre ord starte fra bunnen av:

Etter å ha gått hjemme en stund begynte jeg på skrivemaskinkurs i regi av arbeidsmarkedsinstituttet. Dette ga ingen kompetanse, så det førte meg ikke nærmere noen jobb. Jeg ble gående arbeidsledig igjen. Etter jul har jeg begynt på AOF – voksenopplæringskurs 2-3 dager i uka. Resten av uka steller jeg hus og er hjemme hos barna. Jeg tror dette kan fungere bra, selv om jeg ville foretrekke å arbeide. Tenk på det – helt siden jeg kom til Norge har jeg gått på skoler eller kurs. Hele tida har det vært lekser. Jeg er 40 år nå. Det skulle ikke være sånn. Men samtidig – hva skal jeg gjøre når barna er store? Jeg må utnytte tida nå... (Berg 1992, s. 81)

Maria har slåss seg fram i norske, tunge, byråkratiske systemer. Slik beskriver hun i alle fall selv de møtene hun har hatt med arbeidsmarkedsetat, sosialkontor, trygdekontor og utdanningssystem. Hun er kritisk til hele måten det arbeides på:

Jeg har hatt kontakt med et utall mennesker. Det kunne vært lettere hvis de samarbeidet mer. Det gjelder ikke bare utlendinger. Jeg tror det er det samme for nordmenn. Det er ingen plan i arbeidet sånn som det fungerer nå. Sosialkontoret og arbeidskontoret burde hatt mer kontakt med hverandre.

Det er forskjell på nordmenn og utlendinger når det gjelder yrkesvalg. Som utlending må du ta hensyn til så mye. For det første må du velge en utdanning som kan brukes i flere land. For det andre bør det helst være et yrke der språk ikke er så viktig. Når du

⁶ Eksempelene er, med to unntak, basert på egen forskning. De siste to er fra et nylig avsluttet hovedfagsprosjekt der Berit Berg har vært veileder. Disse eksemplene er gjengitt med studentens tillatelse.

⁷ Eksemplet er hentet fra rapporten *Bakerst i køen. Om flyktningers deltakelse på arbeidsmarkedet* (Berg 1992, kap 5.6).

er fra Norge, kan du ta utdanning, få et yrke – ferdig med det. Når du er utlending, blir du aldri ferdig. Det er en evig kursvirksomhet. (ibid)

Maria ønsker å gjøre nytte for seg, selv om hun altså i mer enn 7 år har forsøkt å skaffe seg en ny plattform – uten å lykkes. Hun forundres over at det i et rikt land som Norge er så mange ledige hender, og hun forundres over at det samtidig er så mange som sliter seg ut på dobbeltarbeid og overtid.

Her i Norge er det enten sånn at man har alt for mye å gjøre – eller så har man ingenting. Arbeidsbyrden burde vært mer fordelt. Mange som går på trygd eller sosialhjelp isolerer seg. Da jeg var hjemme, ble jeg både deprimert og bitter. Derfor er jeg opptatt av å gjøre noe – ta utdanning, søke arbeid. (ibid, s. 82)

På intervju tidspunktet var Maria fortsatt arbeidsledig. I statistikken ville hun være en av de mange kvinnene fra ikke-vestlige land som ikke jobbet. Men statistikken sier ingenting om hennes innsats for å endre situasjonen. Den forteller heller ingenting om at Maria hadde vært yrkesaktiv hele sitt voksenliv før hun kom til Norge.

Eksempel 2 – Van, flyktning fra Vietnam⁸

Van kom til Norge som flyktning i 1980. Hun var lærerutdannet og ønsket å fortsette å jobbe som lærer etter at hun var ferdig med norskopplæring. Hun fikk raskt jobb som morsmåslærer:

Jeg har jobbet i nesten 10 år og har tatt to halvårsenheter på lærerhøgskolen. Jeg måtte det for å få lærergodkjenning. Jeg er nå godkjent som faglærer i vietnamesisk. Jeg søkte departementet om generell lærerkompetanse, men fikk avslag. Det tok ett år før jeg fikk svar. I avslaget sto det at de ikke fant noe norsk utdanning de kunne sammenligne med.... Men – jeg har 6 års utdanning på universitetsnivå. Det oppleves ganske urettferdig å ikke få lærergodkjenning når du har dobbelt så lang utdanning som de norske som får det automatisk. Flere andre lærere med utenlandsk utdanning har de samme problemene. (ibid, s. 64)

Selv om det er mange år siden Van forsøkte å få sin utdanning godkjent, er det fortsatt vanskelig for personer med ikke-vestlige utdanningspapirer. I rapporten fra 1992 oppsummeres situasjonen slik:

Historiene om leger, sykepleiere, ingeniører, lærere osv som arbeider som ufaglært arbeidskraft i Norge, er mange. Hotellkjøkken, restauranter og fabrikker har opp gjennom årene hatt mange utenlandske akademikere på sine lønningslister. Mangel på godkjenning av hjemlandets utdanning, er en av flere årsaker til at situasjonen er slik. Problemene med godkjenning av utdanning kan med andre ord få store konsekvenser både for den enkelte og for samfunnet. (ibid, s 65)

Van jobber fremdeles som morsmåslærer. Hun ønsker seg jobb som ”vanlig” lærer, men til tross for flere års tilleggsutdanning, er det som ”innvandrerlærer” hun får jobb⁹. Dette er en

⁸ Eksemplet er hentet fra rapporten *Bakerst i køen. Om flyktningers deltakelse på arbeidsmarkedet* (Berg 1992, kap 5.3).

⁹ Fra foreløpig upublisert intervjumateriale som skal inngå i boka med arbeidstittel *Maria i eksil. Portretter av sju flyktningkvinner* (Berg og Fladstad 2005).

tendens vi ser i mange sammenhenger. Innvandrere tilbys innvanderrelatert arbeid, til tross for at de både ønsker og er kompetent til andre jobber.

Eksempel 3 – Mirna, flyktning fra Bosnia¹⁰

Mirna kom til Norge i 1993, sammen med to barn i tenårene. Mirna føler seg ensom. Fra å være et aktivt, sosialt menneske, befinner hun seg nå isolert i en blokkleilighet:

De siste seks månedene har jeg vært hjemme. Det er veldig trist. Da jeg gikk på skolen, følte jeg meg aktiv, kunne prate med andre mennesker. Det blir veldig kjedelig bar å være hjemme. Jeg har prøvd å få jobb. Jeg er villig til å ta hva som helst – en vaskejobb f eks, eller hva som helst annet. Jeg har svart på annonser. Jeg ringe, men får avslag. Jeg kjenner bosniere som har fått jobb, men alle har fått det via norske venner. Jeg har ikke venner – ikke ”riktige” venner... Å jobbe betyr å ha et sosialt nettverk. (Berg 1999, 17)

Mirna har høyere utdanning fra hjemlandet. Hun har aldri før i sitt voksne liv vært uten jobb. Selv i flyktningleiren i Kroatia jobbet hun. Hun har fullført det vanlige norskkurset og har gått videre på universitetets norskkurs. Hun har tatt eksamener med glimrende resultater, men får altså likevel ikke jobb. Utdanningen hennes fra Bosnia er godkjent, så problemet ligger ikke her. Hun sier selv at universitets-tdanningen hennes heller skaper problemer enn hjelper henne når hun søker ufaglært arbeid. Hun blir betraktet som overkvalifisert Men de kvalifiserte jobbene er det ingen som vil tilby. Mirnas situasjon er langt fra enestående, men det hjelper ikke henne å vite at andre har det på samme måten:

Hva slags liv er dette? Sitte i stua, vente på bosniske nyheter? Jeg står opp, sender barna på skolen, rydde huset, handler (hver dag), lager mat, ser alle nyhetssendingene på TV... Norske naboer er jeg bare på hils med – og knapt nok det. I oppgangen bor det en ung familie. De fikk nettopp en baby. Jeg hilste og gratulerte. De ville ikke snakke med meg. Det bor også en eldre dame her. Vi snakkes litt i forbifarten, men vi besøker ikke hverandre. Jeg vil gjerne ha litt bedre kontakt, men jeg vil ikke trenge meg på. Damen ved siden av er veldig snill. Hun hilser – og vi snakker om været! Men jeg tror hun har det veldig travelte. Hun løper bestandig. (ibid)

Når du har god tid, blir hverdagsepisoder som hilsing på naboer viktige. Du blir oppmerksom på detaljer og nyanser, og du kan bli sittende og gruble over hva det egentlig betydde når det unge paret ikke ville hilse. Tilsynelatende små ting blir store når hverdagen mangler innhold. Mirna ser dette selv og prøver så godt hun kan å bryte ensformigheten. Men det krever overskudd, et overskudd hun akkurat nå føler hun ikke har.

For å komme ut av arbeidsledighet og passivitet, trengs det overskudd. Men det er nettopp overskuddet som blir borte når du blir gående for lenge uten å ha noe å gjøre. I tillegg frarøver det deg muligheten til å bli deltaker i en sosial sammenheng. Fravær av sosialt nettverk gjør det enda vanskeligere å få jobb. Mirnas historie viser hvor lett det er å bli en del av en negativ spiral.

¹⁰ Eksemplet er hentet fra temaheftet *Kommet for å bli? Om integrasjon og tilbakevending blant bosniske flyktninger i Norge* (Berg 1999).

Eksempel 4 – Zahra, flyktning fra Iran¹¹

Zahra kom til Norge som asylsøker på slutten av 1980-tallet. Hun er utdannet frisør. Hun ønsket å fortsette med sitt yrke etter at hun kom til Norge:

Den utdanningen jeg hadde med fra hjemlandet mitt ble ikke godkjent i Norge, derfor måtte jeg begynne om igjen. Etter fullført norskkurs begynte jeg på yrkesskolen og jobbet som frisør samtidig. Etter en stund på skolen skulle alle i arbeidsuke. Alle elevene skulle prøve å skaffe seg plass i en salong selv. Derfor gikk jeg fra salong til salong, men alle var veldig negative. Jeg følte at ingen ville ha en fremmed inn i salongen. Men jeg hadde sterk vilje og tenkte at dette skal jeg få til. Jeg sa til en frisør at jeg følte at ingen ville ha meg, men om jeg ikke kunne få lov til å vise at jeg hadde arbeidsvilje. Dagen etter sa de at det var greit. Jeg opplevde at de andre i klassen har vært veldig hjelpsomme, de tilbød å hjelpe meg å skaffe praksisplasser, hjalp meg å skrive norsk og mye annet. Det var kjempefint, men jeg ville helst ordne mest mulig selv. (Haddeland 2004, s 66)

Etter endt yrkesutdanning, fikk Zahra jobb i en frisørsalong. På spørsmål om hvilken betydning arbeidet har for henne, sier hun:

Det er viktig for meg å ha et arbeid for å komme meg ut og være blant folk. Det er særlig viktig for meg siden jeg ikke bor i hjemlandet og dermed har mistet det sosiale jeg hadde der. Jeg tror det er spesielt viktig for kvinner å ha arbeid. Da kan de dra seg litt opp og bli til noe. Nå tenker jeg at jeg ikke kunne vært uten jobb. Jeg har to søstre i Iran som begge er hjemmeværende. Jeg sier til dem at de må komme seg i arbeid, men de sier de har så godt som de har det. En annen søster som bor i Norge holder på å studere. Som flyktninger i Norge har kvinnene mye mer å vinne her. Jeg opplever at jeg her har hatt muligheter til å komme meg opp. Jeg opplever at jeg har lykket. (ibid, s 67)

I en sluttkommentar til Zahras historie sier Haddeland blant annet dette om hva som skal til for å lykkes: *En kombinasjon av egen personlige motivasjon og positive holdninger i møtet med majoritetssamfunnet er avgjørende faktorer for hvor vellykket en integrering kan bli* (Haddeland 2004).

Hun trekker også paralleller til andre flyktningkvinner som uttrykker irritasjon over hvordan media framstiller hele flyktninggruppa negativt. *Dette gjør noe med selvtilliten.*

Eksempel 5 – innvandrerkvinnene på Sunndalsøra¹²

Tidlig på 1990-tallet ble det etablert et eget norskkurs for innvandrerkvinner. Noen av kvinnene hadde flyktningbakgrunn, andre var kommet til Norge som ektefeller til norske menn. Felles for kvinnene var at de ikke hadde funnet seg til rette på den vanlige norskundervisningen. Flyktningkonsulenten i Sunndal oppsummerte situasjonen slik:

¹¹ Eksemplet er hentet fra hovedoppgaven "Arbeid adler kvinnen". *Om flyktningkvinner og arbeidstilknytning* (Haddeland 2004), gjengitt med tillatelse fra forfatteren.

¹² Eksemplet er hentet fra rapporten *Kvalifisering for norsk arbeidsliv. Eksempler på kvalifiseringstiltak for flyktninger og innvandrere* (Berg og Vedi (red) 1994, s 127-136). Eksemplet er også brukt i artikkelen Berg, Berit: "Kvalifiseringsprogrammer for innvandrere: Integreringshjelp eller oppbevaringstiltak?" i: *Norsk tidsskrift for migrasjonforskning* nr 2/2002.

Norskundervisningsklasser domineres av mennene, kvinnene har høyt fravær og tilegner seg språket sakte (Berg og Vedi 1994, s. 128).

Kvinnekurset var et samarbeid mellom flere kommuner. Det innebar at mange av kvinnene måtte reise langt for å komme på skolen. Fraværet var likevel svært lite. Etter ett års kurs, var kvinnene motivert for å fortsette. De fleste hadde lite skolebakgrunn fra hjemlandet. De ønsket derfor å ta grunnskoleeksamen. Grunnskoleklassen fikk 14 søkere. Da jeg intervjuet kvinnene på det første kurset, begrunnet de sin deltakelse med at de ville bli *bedre mødre*. Uten norskkunnskaper, kom de til kort når de skulle hjelpe barna med skolearbeidet.

Etter hvert som norskferdighetene økte, greide kvinnene å delta på foreldremøter og de greide å følge med på det barna lærte på skolen. Da jeg besøkte kvinnene et år seinere, var de i ferd med å ta grunnskoleeksamen. De var fortsatt kjempemotivert for å lære – men begrunnelsen hadde endret seg. Nå var det ikke første og fremst for barnas skyld, men fordi de ønsket å få en utdanning. Samtlige 14 planla å ta videregående opplæring, og etterpå ville de ut i jobb.

Eksemplet fra Sunndalsøra er gjenfortalt en rekke ganger (foredrag på voksenopplæringskonferanser, seminarer for flyktningkonsulenter og ansatte i Aetat mv). Reaksjoner fra lærere, flyktningkonsulenter og andre som jobber med kvalifisering er noen ganger at dette er en helt spesiell historie ("solskinns-historie", "for godt til å være sant" osv). Andre ganger er reaksjonen: "Dette ligner på det vi har gjort hos oss!" Ofte føyer de til noe om at det er en myte at innvandrerkvinner ikke vil ta utdanning. Begge reaksjonene bygger på egne erfaringer og er på hver sin måte "sanne". Ikke alle innvandrerkvinner med lite utdanning ønsker å gå på skole, men når forholdene blir lagt til rette, viser erfaringene fra bl a Sunndalsøra at kvinnene blir motivert til å satse. Ett av suksesskriteriene er egne kvinnegrupper.

Kvinnegruppa på Sunndalsøra var et samarbeidsprosjekt mellom 4 ulike offentlige etater. Uten flyktningkonsulenten som ildsjel og pådriver, ville kurset neppe ha sett dagens lys. Selv om "alle" så at kvinnene trengte et skreddersydd opplegg, var det vanskelig å enes om finansiering, organisering og tilrettelegging. Tilsvarende erfaringer rapporteres det om mange steder i landet (Berg, Annfelt og Vedi 1999).

Eksempel 6: Omsorgsarbeiderprosjektet i Trondheim¹³

Trondheim kommune har i flere år arrangert egne fagopplæringstiltak for innvandrere. I 2002 startet de et eget "Omsorgsarbeiderkurs" der siktemålet er at deltakerne skal få fullføre fagbrev i omsorgsfag. Tiltaket er et samarbeid mellom kommunen, Fylkeskommunen og aetat. De 12 deltakerne, som kommer fra seks forskjellige land, får tilrettelagt opplæring og praksis ut fra egne premisser. Evalueringene av kurset så langt, viser at dette er svært vellykket. Deltakerne legger vekt på den tette koblingen mellom teori og praksis, og de legger vekt på oppfølgingen underveis. Selv om dette tiltaket ikke i utgangspunktet er et rent kvinnerett tiltak, er ni av ti deltakere kvinner. Kvinnene opplever derfor at kurset er lagt opp på deres premisser. De fleste av kvinnene har deltatt på en rekke kvalifiseringstiltak tidligere – uten at det har ført til jobb. Denne gangen har de mer tro på at det skal nytte.

Målsettingen med prosjektet er at flyktninger og innvandrere skal bli integrert i arbeidslivet og ikke bli passive stønadsmottakere i en tid hvor landet har stort behov for arbeidskraft. Prosjektet vil tilby deltakerne en kvalifisering som fører til at de kan få ordinært arbeid og

¹³ Dette eksemplet er hentet fra rapporten *Kvalifisering for arbeidslivet. Evaluering av Kvalitetsprosjekt for langtidsledige* (Berg og Møller 2002, kap. 4).

derved bli i stand til å delta i norsk samfunnsliv på en likeverdig måte. Dette skal skje gjennom å:

- styrke den enkeltes evne og vilje til arbeid og læring
- utvikle deltakernes kunnskaper i hverdagsnorsk og norsk fagspråk
- delta i fagopplæring for å oppnå formell kompetanse innenfor fagområdet
- delta i samfunnsopplæring
- delta i arbeidspraksis

Målgruppa for prosjektet er flyktninger og innvandrere som ikke er i ordinært arbeid og som er motivert for framtidig arbeid innen helse- og omsorgssektoren. Tilbudet gjelder i første rekke voksne født før 1978 og som ikke tidligere har fullført videregående opplæring. Deltakerne er tatt ut gjennom et samarbeid mellom sosialtjenestene/tiltaksbasene, Senter for voksenopplæring (SEVO), Voksenopplæringscenteret i fylkeskommunen og aetat Intro. Det er understreket i uttakskriteriene at motivasjon for arbeid er viktigere enn norskkunnskaper.

Deltakerne på kurset kommer fra følgende land: Afghanistan, Azerbaijan, Filippinene, India, Iran, Marokko, Mexico, Tanzania og Vietnam. Aldersspredningen er stor (22-46 år), og det er også stor spredning når det gjelder utdanningsbakgrunn. Noen oppgir å ha opptil 15 års skolegang, mens andre knapt har fullført grunnskole. Det er imidlertid viktig å understreke at samtlige av dem med utdanning på videregående nivå har tatt denne utdanningen i hjemlandet.

Målsettingen med prosjektet er å motivere deltakerne til å ta fagbrev i omsorgsfag. For de aller fleste deltakerne er dette et løp som vil ta flere år. Hvor lang tid den enkelte vil bruke før det er aktuelt å gå opp til fagprøven, avhenger av flere forhold. Realkompetansevurderingen som skal gjøres på samtlige deltakere vil vise hvor store deler av undervisningen de kan fritas fra. Pr dato var det gjennomført realkompetansevurdering på halvpartene av deltakerne. Disse deltakerne må regne med å følge det meste av undervisningen i allmennfag. For noen vil det være aktuelt å søke fritak for engelsk. Opplæringsloven åpner for bl a denne typen fritak for elever som aldri har hatt engelsk som en del av sin grunnskoleutdanning. Loven gir også åpning for alternative prøveformer. I Oslo har man erfaring med å gjennomføre muntlige prøver i stedet for skriftlige. Dette har særlig vist seg å være en fordel for mange minoritetsspråklige.

Det er for tidlig å si hvordan omsorgsarbeiderkurset i Trondheim vil velge å legge opp det videre løpet. Både lærerne som har hatt ansvaret for undervisningen så langt og fylkeskommunen understreker behovet for å tenke fleksibelt og legge vekt på mest mulig "skreddersøm" ut fra den enkeltes forutsetninger og behov. Opplæringsloven gir, ifølge de involverte lærerne, anledning til en fleksibel gjennomføring. Overfor minoritetsspråklige er det et særskilt behov for norskopplæring. Behovet varierer fra person til person og for enkelte vil det sannsynligvis avta i løpet av prosjektperioden. Dette gjør det nødvendig å ha en fleksibel holdning til både det faglige opplegget og til gjennomføringstiden.

Eksempel 7: "Quo Vadis?" – Vekst og produksjonssenter for innvandrerkvinner¹⁴

"Quo Vadis?" i bydel Grünerløkka i Oslo er et kvalifiseringstiltak som retter seg mot innvandrerkvinner med lite eller ingen skolebakgrunn. Dette er kvinner som befinner seg i en

¹⁴ Teksten bygger på diverse rapporter og evalueringer av "Quo Vadis?": Berg og Vedi 1994, Lien 1995, Løfwander 1998, Berg, Vedi og Dahle 1998, Berg, Annfelt og Vedi 1999, Løfwander 2004.

fastlåst livssituasjon og som så langt har fått lite eller ikke utbytte av ordinær norskundervisning. Målet er å bygge opp under deres selvfølelse og gjøre dem i stand til å delta i norsk arbeidsliv. Prosjektet ble etablert i begynnelsen av 1990-årene med midler fra Sosial- og helsedepartementet, Kirke-, utdanning- og forskningsdepartementet og innvandreretaten i Oslo.

"Quo Vadis?" har som siktemål å integrere innvandrerkvinner med lite eller ingen skolebakgrunn i arbeidslivet gjennom å kvalifisere dem i norsk og samfunnskunnskap. Initiativtakerne og lederen for tiltaket, Torild Løfwander, jobbet i mange år som norsklærer for innvandrere. Hun så hvordan de tradisjonelle læringsformene ikke traff denne målgruppa. Hun gikk derfor tidlig inn for å kombinere norsk med praktisk arbeid. I "Quo Vadis?" sikter en med denne kombinasjonen i tillegg mot å utvikle ferdigheter som nøyaktighet, punktlighet, samarbeidsevne, ansvarsfølelse og stolthet i forbindelse med det å arbeide. Det praktiske arbeidet består av håndverksarbeid i verksted med avdelinger som veving, strikking og søm. I tillegg har "Quo Vadis?" også en butikk hvor kvinnene selger sine egne produkter. Skolen har en kantine som drives av deltakerne. Her gjelder de samme regler som i arbeidslivet generelt. Pedagogikken som er brukt baserer seg på en individuell ressursorientert tilnærming. Det vil si at *en møter mennesket der det er*, med de ressurser og forutsetninger de har. Egenutvikling, samfunnsmessig bevisstgjøring og økonomisk selvstendiggjøring står sentralt. Å ta utgangspunkt i kvinnenes nivå og umiddelbare interessefelt, er en forutsetning for å utløse de ressurser som er nødvendig for å utvikle den enkelte kvinnes selvverdsfølelse. Dette danner basis for at denne gruppen kvinner kan ta styring over eget liv og dermed bli motivert for videre utdanning og kvalifisering i forhold til deltakelse i arbeids- og samfunnsliv (Løfwander 1998). Jobb er viktig! Det handler om økonomisk uavhengighet, om å bryte isolasjon og om likestilling i familien. I følge "Quo Vadis?" er kunnskap et nødvendig skritt på denne vegen – enten det dreier seg om å lære analfabete kvinner data, eller å få noen av de mest skoleflinke til å ta artium.

"Quo Vadis?" ble evaluert i 1995. Rapporten konkluderer bl a med at prosjektet har lyktes i å motivere til arbeid, utvikle initiativ, punktlighet og kritisk sans hos kvinnene. Kvinnene oppga selv at deres vilje hadde blitt sterkere, noe som hadde hatt positive konsekvenser i deres relasjon til familien. Yrkeslivserfaringen de hadde fått innenfor prosjektet ble opplevd som relevant i forhold til arbeidsmarkedet generelt (Lien 1995). Også seinere er det foretatt evalueringer av virksomheten ved "Quo Vadis?" (Vedi, Berg og Dahle 1998, Berg, Annfelt og Vedi 1999). Resultatene er gode. Kvinnene er motivert for å lære, og mange formidles etter hvert til ordinære jobber.

For den gruppa innvandrerkvinner som "Quo Vadis?" gir tilbud til, er det en rekke barrierer som må brytes før de er klare for arbeidslivet. Det fins ingen lettvinnt vei til suksess. Ifølge Løfwander handler det om profesjonalitet. Følgende uttalelse uttrykker en viktig grunnholdning ved "Quo Vadis?":

Vi går ikke rundt og synes synd på kvinnene. Dette er ikke et omsorgsprosjekt der vi klemmer folk i hjel! De som jobber må være profesjonelle. Det er ikke strengt å forlange at folk kommer kl 8 på jobb. Det er jo voksne folk. Den største synden vi kan gjøre er å undervurdere dem. (Samtale med Toril Løfwander, 28. juni 2004)

"Quo Vadis?" har i dag 19 klasser med ca 250 elever. Samtlige av deltakerne har ingen eller liten skolebakgrunn. Mange er analfabeter. På et høringsmøte i kommunalkomiteen¹⁵ 26. mai 2004, sa Toril Løfwander (daglig leder for "Quo Vadis?"), følgende om det å være analfabet:

Å være analfabet betyr å ikke ha hatt mulighet til skolegang. Det er ikke noe eksotisk, og det er ingenting å skamme seg over. Det er rett og slett et kjempeminus, ikke bare her i Norge, men også i hjemlandet. Ofte betyr det at de er totalt avhengig av andre for å klare seg i samfunnet. Og det er mye en ikke kan – en ikke har lært.

Å være analfabet er ikke noe en har valgt selv. Det er en avgjørelse foreldrene tok, enten fordi de ikke hadde økonomisk mulighet til å sende barnet på skole eller fordi de ikke mente det var nødvendig. Men det å være analfabet sier ingenting om hvilke evner du har, og det er ingen kronisk tilstand. Det er noe en både kan og må gjøre noe med. Men det er en tung vei å gå. I Norge lærer de å lese og skrive på et fremmed språk. Men det er ingen annen vei hvis de skal klare seg i samfunnet vårt.

I mange miljøer forventes det ikke at kvinnene skal delta. De jeg snakker om her, er kvinner som tradisjonelt er totalt avhengig av sin ektefelle eller familie og lever i stor grad isolert uten mulighet for styring av eget liv eller deltakelse i samfunns livet. Men det betyr ikke at kvinnene er noen sarte drivhusplanter. De er kvinner som ofte har kommet fra vanskelige kår i den tredje verden og hatt det mye tøffere enn de fleste av oss. Hvilke ressurser går ikke til spille ved at vi unnlater å legge føringer slik at det å delta i arbeidslivet skulle være en selvfølge? Og hvilke konsekvenser har det ikke for barna?

Det sies ofte at "utdanner man en kvinne utdanner man en familie". Derfor er det ikke bare et spørsmål om økonomisk selvstendighet. Det er også et spørsmål om hvordan mødrene skal oppdra barna sine. Desto bedre mødrene kjenner det samfunnet de lever i, desto bedre kan de oppdra barna. Det er umulig å oppdra barn til et samfunn en selv ikke kjenner.

Vi kjenner igjen resonnetet fra kvinnekurset på Sunndalsøra. Opplæring av kvinner er både familiepolitikk og integreringspolitikk. For kvinner med lite skolebakgrunn, er skolegang en forutsetning for varig tilknytning til arbeidslivet. Selv om det fins unntak, er det en gjennomgående erfaring at både norskferdigheter og et visst utdanningsnivå er inngangskrav i arbeidslivet.

3.3 Familiepolitikk, velferdspolitikk, integreringspolitikk

I den offentlige debatten presenteres familiemønstre ofte som en dikotomi: De er enten *moderne* eller *tradisjonelle*. I den "tradisjonelle familien" har mannen hovedansvaret for økonomien, mens kvinnens rolle er knyttet til husarbeid og omsorg. Den "moderne familien" kjennetegnes av at ansvaret (i større grad) er delt (Kavli 2004, s 294). For visse formål kan det sikkert være hensiktsmessig å operere med en slik todeling. Det bidrar til å tydeliggjøre noen skillelinjer og noen hovedtendenser. Samtidig kan slike dikotomiseringer bidra til segmentering av oppfatninger. Kvinner med innvandrerbakgrunn blir lett plassert i kategorien "tradisjonelle" – til tross for at de som "gruppe" representerer et stort mangfold. "Hijab-

¹⁵ Høring i kommunalkomiteen 26. mai 2004 var i forbindelse med behandlingen av Odelstingsproposisjon nr. 50 (2003-2004): *Om lov om endringer i introduksjonsloven mv.*

debatten" er et godt eksempel på hvor kompleks dette kan være. For noe er bruk av hijab et eksempel på tradisjon (og undertrykking), mens det for andre kan være et uttrykk for noe moderne (og frigjørende).¹⁶

Vi har tidligere vært inne på at barnetall varierer sterkt mellom ulike etniske grupper. Vi har også vist at botid er med på å påvirke både innvandrede menn og kvinner i retning av majoritetsbefolkningens levesett. Forholdet mellom det tradisjonelle og det moderne er med andre ord ikke statisk. Både mulighetsstruktur og majoritetssamfunnet normer og verdier er med på å påvirke den enkeltes levemåter. Dette understrekes veldig sterkt i intervjuer vi har hatt med innvandrere som har bodd i Norge noen år (Berg 1992, 1998, 2003). Intervjumaterialet viser også at mange innvandrerkvinner har hatt en klar yrkesidentitet allerede før de kom til Norge. Mange har hatt høye stillinger i hjemlandet, og det fins en rekke eksempler på både kvinner og menn med spesialistutdanninger som knapt fins i Norge.¹⁷ Bildet er med andre ord flertydig.

Kavli viser i sin artikkel (2003) at ledighet og arbeidstilknytning blant innvandrerkvinner varierer med kvinnenens etniske bakgrunn. Hun understreker samtidig at det ikke nødvendigvis er etnisitet i seg selv som er forklaringsvariabelen:

...but it entails differences in social network, cultural capital and family structure – which in turn will influence the economical assessment of employment alternatives and the general orientation towards the labour market. (Kavli 2003, s 23)

Kavli understreker også de samfunnsmessige forholdene: Diskriminering, avvisning fra arbeidsgivere, svakheter mht verifisering av utenlandsk utdanning og arbeids-erfaring, i tillegg til sider ved det norske velferdssystemet:

... (also) elements in the design of the welfare system (-) can produce poverty traps, making it more profitable (especially for big families) to stay unemployed than to find work. (ibid s 23)

Helt konkret sikter Kavli her til *kontantstøtteordningen*. Konsekvensene av denne ordningen overfor familier med innvandrerbakgrunn er blant annet drøftet i rapporten *En dråpe, men i hvilket hav? Kontantstøttens konsekvenser for barnehagebruk blant etniske minoriteter* (Kavli 2001). Rapporten konkluderer med at det er en tendens til at kontantstøtteordningen har gitt en "tilbaketreknings-effekt" som motvirker de integreringspolitiske virkemidlene. *Færre barn sendes i barnehage og færre kvinner får en kontaktflate med det norske samfunnet enten gjennom barnehage eller arbeidsliv* (ibid, s 11). Ordningens konsekvenser oppsummeres på følgende måte i artikkelen *Familiepolitiske dilemmaer i det fleretniske samfunnet*:

Kontantstøttens konsekvenser i deler av den etniske minoritetsbefolkningen er en treffende illustrasjon på hvordan mangfoldet i det flerkulturelle samfunnet kan gjøre det vanskelig å identifisere et felles beste og vurdere politiske reformers måloppnåelse. En av kontantstøttereformens tre målsettinger var å gi småbarnsforeldre mer tid til omsorg for egne barn (St.prp. nr.53 (1997-98). (...)) I

¹⁶ Se bl a kronikken "Hijab – rett eller plikt?" Av Gülay Kutsal i avisa Klassekampen 5. juli 2004. Vi viser også til Guro Korsnes Kristensen (2003): *Hijab – islams fakkell. En antropologisk studie av muslimske unge kvinners forhold til skaut i en norsk kontekst*, hovedoppgave, Sosialantropologisk institutt, NTNU.

¹⁷ Et eksempel er innvandrerkvinnen som utførte småjobber for et reklamebyrå, men som egentlig hadde en avansert animasjonsutdanning som du enda må til utlandet for å få tatt.

store deler av den ikke-vestlige innvandrerbefolkningen er ikke foreldrenes, eller mødrenes, hverdag preget av knapphet på tid med barna – snarere tvert imot. Problemet er dermed ikke at barn har for lite tid med foreldrene, men at barna og mødrene har for få kontaktflater i det norske samfunnet. (Kavli 2004, s 314)

Kavli konkluderer med at vedvarende forskjeller i familiestruktur, verdier og arbeidsmarkedsatferd vil forsterke marginaliseringen av flyktninger og innvandrere. I forlengelsen av dette stilles det spørsmålsteget ved en politikk som ensidig tar utgangspunkt i majoritetsbefolkningens behov:

Dagens og framtidens utfordring for det fleretniske samfunnets familie- og sosialpolitikk blir å finne legitime og effektive svar på de utfordringene som skapes i en befolkning som blir stadig mer ulik i levekårsressurser, atferd og verdisyn. (ibid s 318)

Flere er opptatt av kontantstøttens innvirkning på innvandrerkvinner "valg". Torild Løfwander ved "Quo Vadis?" i Oslo, sier det på denne måten: *Kontantstøtten bidrar til å vedlikeholde en 3. verdenkultur! Det lønner seg ikke lenger å jobbe. Med to barn i kontantstøttealder, blir regnestykket enkelt. På "Quo Vadis?" er tendensen helt entydig. Før kontantstøtten ble innført, var det mulig å rekruttere kvinner med små barn. I dag er det så godt som ingen med barn i kontantstøttealder som prioriterer opplæring til arbeid.*

3.4 Kvalifiseringsprogrammer - integrering eller segmentering av kjønnsroller?

I Norge har ulike former for kvalifiseringsprogrammer blitt en obligatorisk del av integreringsarbeidet for personer med innvandrerbakgrunn. Målsettingen med programmene er todelt: For det første skal de gi norskopplæring, for det andre skal det gi relevant yrkes- eller utdanningsrettet opplæring ut fra den enkeltes ferdigheter og behov. For en del innvandrere innebærer dette supplerende eller rekvalifisering i forhold til tidligere utdanning og yrkeserfaring. For andre dreier det seg om videreutdanning. Både fra lokale og sentrale myndigheter understrekes det at opplæringen må ta utgangspunkt i individuelle handlingsplaner, og den forutsetter tverrfaglig og tverretattlig samarbeid.

Den sterke vektleggingen av kvalifisering i norsk innvandringspolitikk, har sin ideologiske forankring i det som blir omtalt som arbeidslinja i norsk (sosial)-politikk. Hvis en velger et mer pragmatisk utgangspunkt, kan kvalifisering oppfattes som et nødvendig tiltak for å dempe opp for den diskvalifiseringen innvandrere blir møtt med på arbeidsmarkedet. Litt forenklet kan resonnetmentet uttrykkes slik: Kvalifisering er en forutsetning for arbeid og arbeid bidrar til integrasjon. Spørsmålet blir imidlertid: Hva vet vi om kvalifiseringsprogrammene effekt på integrasjonsprosessen? Bidrar de til at innvandrere kommer i jobb? Og – bidrar jobbtilknytningen til en sterkere tilknytning til det norske samfunnet? Et annet sett av problemstillinger er knyttet til selve utformingen og organiseringen av kvalifiseringsoppleggene.

Tendensen i Norge er at kvalifiseringstilbudene organiseres mest mulig likt en arbeidsdag. Det innebærer at de er heldagstilbud, det er obligatorisk frammøte, og ugyldig fravær sanksjoneres med trekk i kursstønad. I introduksjonsprogrammene for nyankomne innvandrere er dette satt i system. *Introduksjonslovens formål og intensjon om rask overgang til arbeid, forutsetter et utstrakt og systematisk samarbeid mellom kommunen og Aetat, og*

tilsier at Aetat skal ha en sentral rolle i utarbeidelse og gjennomføring av introduksjonsprogram. Tiltak som forbereder den enkelte deltaker i introduksjonsprogram til arbeid eller utdanning er også et obligatorisk element i programmet.¹⁸ Programmene er bygd opp som moduler, og følger to ulike spor (A-løp og B-løp) avhengig av deltakernes forkunnskaper og utdanningsbakgrunn. Programmene bygger på en metodikk der teori og praksis er integrert. Også i andre innvandrerrettede tiltak er dette vanlig.¹⁹

I artikkelen *Cooking class or carpentry shop? Gender bias in government qualification programs* viser Hanne Kavli hvordan kvalifiseringssystemet kan tilrettelegges for å gjøre innvandrere bedre rustet for å konkurrere på arbeidsmarkedet. Hun fokuserer blant annet på hjelpeapparatets rolle. Hennes påstand er at hjelpeapparatet (her forstått som skole, arbeidsmarkedsetat, sosialtjeneste mv) bidrar til å *reprodusere og forsterke tradisjonelle kjønnsrollemønstre*. Dette kan skyldes flere forhold, men stereotype oppfatninger om kvinnenes bakgrunn og preferanser, kan være en forklaring. Kavli oppsummerer det slik:

The gender bias in the composition of qualification programmes and immigrants' attitudes toward female employment both result in barriers to female participation in the labour market. However, they become important - or effective - primarily when they are present in combination with other obstacles. When a woman with two or three children are presented with 4 hours language training per week, perhaps a sewing class after 6 months, expensive day-care solutions that in addition are unfamiliar to her, expectations from friends and family that she will take care of her children herself, high social assistance compared to what she can earn in the labour market and tax free cash benefits if she stays home with her children - the choice between a profession as a housewife or as a wage-earner is often self-evident (Kavli 2003).

Hanne Kavli viser gjennom følgende fire "statements" hvordan kvinnene utsettes for insentiver og i noen tilfeller direkte press når det gjelder å "velge":

1. With the combination of social assistance and cash benefits for those who stay home with small children, The Norwegian government is saying, "We pay you to stay at home".
2. With lower expectations for female participation in qualification activities, and less job-relevant qualification-courses, the welfare state (employees in the social assistance system) is saying, "You probably want to stay home, don't you?"
3. The employers are saying, "We are not sure about your qualifications - only low-paid jobs are available, if any."
4. The husband, family and ethnic group is saying, "We want and expect you to stay at home". (ibid)

Både hver for seg og til sammen utgjør dette barrierer i forhold til kvinnenes arbeidstilknytning. I tillegg viser Kavlis materiale også at enkelte innvandrerkvinner selv ønsker å være hjemme:

¹⁸ Fra KRDs beskrivelse av introduksjonsprogrammene i konkurransegrunnlaget datert 25. juni 2004.

¹⁹ I rapporten *Ny vev i gammel renning. Samarbeid om kvalifisering for flyktninger og innvandrere* (Berg, Annfelt og Vedi 1999) er det foretatt en grundig gjennomgang av ulike former for kvalifiseringstiltak.

This poses a double challenge on the social assistance system: On the one hand, external barriers to female labour market participation need to be reduced. On the other hand, the system needs to find a way of dealing with voluntary withdrawal from the labour market. (ibid)

Offentlig finansierte kvalifiseringsprogrammer har to uttalte siktemål:

- (1) De skal bidra til raskest mulig økonomisk uavhengighet,
- (2) og de skal bidra til økt samfunnsdeltakelse.

Eksemplene over viser at kvinnene møter en rekke hindringer på veien. En del av hindringene skyldes holdninger. Holdningene kan skyldes tradisjonstenking i egen gruppe (det Kavli kaller "verdiforankrede barrierer" (Kavli 2003), men vel så ofte handler de om nordmenns oppfatninger av innvandrernes holdninger. ("You probably want to stay home, don't you?")

Men holdninger forklarer langt fra alt. Eksemplene viser hvordan både lokale og sentrale myndigheter sender ut doble signaler. Kontantstøtten er allerede nevnt. Den bidrar til å holde kvinnene hjemme – i alle fall så lange barna er små. Også på kommunenivå finner vi eksempler på vegring:

The question is how the authorities should respond to choices that in effect reduce the possibility to achieve these goals. Our experience is that municipalities handle women's reluctance - or their own anticipation of reluctance - in different ways. Many choose to show restraint in demanding that women participate in qualification activities that is oriented towards the labour market. Others adjust the contents and intensity of the programs in a way that makes participation more acceptable for women who for different reasons don't see the labour market as their arena. At the same time, the political opinion has moved towards a stricter line, which demands participation in qualification programs in return for social benefits - also for women. (ibid)

Kommunene spiller en svært viktig rolle når det gjelder å tilrettelegge for integrering. Det er et kommunalt ansvar å gjennomføre Introduksjonsprogrammene for innvandrere. Her legges mye av grunnlaget for seinere arbeidstilknytning. Selv om vi nok en gang må understreke at innvandrerkvinner er en svært heterogen "gruppe" og dermed har svært forskjellige ønsker og behov, viser erfaringer fra ulike typer opplærings- og kvalifiseringstiltak at kvinnene både vil og kan – forutsatt at tiltakene er tilrettelagt ut fra deres forutsetninger. Har du høyere utdanning fra hjemlandet, bør det være selvsagt at tilpasningen blir en annen enn om du er analfabet. Det gjelder enten du er mann eller kvinne.

3.5 "Andre generasjons innvandrere"²⁰

Innvandrerbefolkningen i Norge er relativt ung. Det gjør at temaet "andre generasjon" i liten grad har kommet på dagsorden – i alle fall når det gjelder tilknytning til arbeidslivet. Arbeidsinnvandrerne som kom til Norge på 1970-tallet har så vidt rukket å få voksne barn, mens flyktninger som kom på 1980- og 1990-tallet bare unntaksvis har barn i yrkesaktiv

²⁰ Begrepet "andre generasjons innvandrere" brukes ikke lenger som offisiell betegnelse. Norskfødt med to utenlandsfødte foreldre brukes bl a i stortingsmeldinger og offentlige utredninger. Noen velger å snakke om "første generasjons nordmenn", mens andre igjen velger å bruke betegnelsen "etterkommere" (Lødding 2003).

alder. Erfaringsgrunnlaget når det gjelder "andre generasjon" og arbeidstilknytning er derfor ganske spinkelt.

Berit Lødding har i sin studie (2003) av elever med minoritetsbakgrunn i videregående skole, valgt å bruke betegnelsen "etterkommere". Dette definerer hun slik:

Jeg har ikke tatt utgangspunkt i om personen var født i Norge eller ikke, men i stedet trukket et skille ved fire års alder. De som innvandret til Norge etter at de hadde fylt fire år, kaller jeg innvandrere, mens de som er født i Norge av innvandrede foreldre eller som ankom Norge første gang før fylte fire år, har jeg kalt etterkommere... Det jeg kaller etterkommere tilsvarer omtrent det man vanligvis kaller andre generasjons innvandrere. (Berit Lødding, foredrag 18. oktober 2002 på NIFUs konferanse i Oslo: Videregående opplæring – hva nå?)

Løddings studie av overgangen til arbeid og høyere utdanning blant elever med minoritetsbakgrunn er en av de få systematiske studiene som sier noe om andre generasjons innvandrere i Norge. Studiens overordnede problemstilling var hvordan minoritetsspråklige elever greide seg seks år etter at de startet på videregående skole. Fullførte de skolen? Gikk de videre i utdanningssystemet? Fikk de jobb? Hvordan var deres uttelling på arbeidsmarkedet sammenlignet med etniske norske elever og første generasjons innvandrere?

Studien har i liten grad fanget opp kjønnsforskjeller. Den stikker imidlertid hull på noen myter når det gjelder innvandrergruppa generelt. En av dem er følgende:

Vi finner ingen signifikante effekter av innvandrerbakgrunn, uansett om vi bruker en grov inndeling mellom minoritetsbakgrunn og majoritetsbakgrunn eller om vi deler inn etter generasjonstilhørighet og geografisk opprinnelse fra vestlige versus ikke-vestlige land. Det betyr at for eksempel det å ha ikke-vestlig innvandrerbakgrunn som innvandrer eller som etterkommer ikke hadde noe å si for om man var integrert i relevant arbeid eller ikke. (ibid)

Og som Lødding kommenterer: Dette må kalles et gledelig funn – at de med innvandrerbakgrunn som hadde oppnådd yrkeskompetanse ikke kom dårligere ut enn andre i samme situasjon. Studien viser imidlertid også at innvandrere var overrepresentert blant dem som kom ut av videregående opplæring med kompetanse på lavere nivå, det vil si uten verken studiekompetanse eller yrkeskompetanse.

Dette er et viktig poeng når vi også har funnet klare holdepunkter for at kompetanseoppnåelse hadde stor betydning for hvorvidt ungdommene var integrert i arbeid og utdanning eller ikke, seks år etter oppstarten i grunnkurs. Innledningsspørsmålet kan besvares med: Ja, utdanning lønner seg også for ungdom med innvandrerbakgrunn.

Etter oppnådd yrkeskompetanse finner de ikke forskjeller i uttelling på arbeidsmarkedet, men undersøkelsen antydte at tilgang til opplæring i bedrift har vært et skjær i sjøen for minoritetsspråklige læreplassøkere med svake skoleprestasjoner (Lødding 2001). I overgangen til høyere utdanning, ser de klare tegn til det Lødding omtaler som *en sterk sosial oppdrift blant etterkommere av innvandrere fra ikke-vestlige land*, både på grunnlag av rekrutteringen til universitetsstudier blant dem med studiekompetanse og i kraft av studentenes endelige utdanningsmål.

Det er synd at studien ikke omtaler kjønnsforskjeller spesifikt. Tidligere undersøkelser antyder at fullføringsgraden i videregående skole er høyere blant jenter med innvandrerbakgrunn, men her er det ikke sagt noe spesifikt om andre generasjons innvandrere (Lie 2002). Her er det med andre ord behov for mer kunnskap!

I en pågående studie av flyktningers levekår og livsløp²¹ intervjuer vi andre generasjons flyktninger. Selv om ikke dette er noen representativ studie, er det likevel interessant å se hvor stor andel av ungdommene som har tatt høyere utdanning og foretatt en betydelig "klassereise". Et eksempel er den nordafrikanske familien hvor begge foreldrene er analfabeter. Mor snakker verken norsk eller engelsk og har dermed små muligheter til å etablere kontakter utenom sitt eget etniske miljø. Far snakker godt engelsk og har gjennom dette greid å lære tilstrekkelig norsk til å fungere i en ufaglært jobb. Fire av barna i familien bor i Norge. To av dem (jenter) er det Lødding ville kalt "etterkommere" (kom til Norge før de fylte fire år). Den ene av dem er ferdig utdannet tannlege. Den andre er snart ferdig med sin juridiske utdanning.

Eksemplet over kan være "unntaket som bekrefter regelen" – eller det kan være uttrykk for en tendens. Løddings studie tyder på at etnisitet har mindre betydning for utdanningsnivå enn tidligere antatt – i alle fall når vi beveger oss fra første til andre generasjon. Vår levekår- og livsløpsstudie tyder på det samme. Selv om analysene bygger på et spinkelt tallmateriale, gir det grunn til en viss optimisme. Uansett bidrar de til å understøtte vårt hovedpoeng: Dette handler ikke først og fremst om kultur.

3.6 Om barriereskapende forhold i arbeidslivet

"For dårlig i norsk" er et mye brukt argument innenfor arbeidslivet på hvorfor mange innvandrere ikke får jobb eller muligheter til å avansere i yrkeshierarkiet. I mange yrker er det en forutsetning å beherske en rimelig god norsk, men vi ser også at språkvansker er blitt et svært allment og legitimt argument å ty til. Det inviterer til at årsaken til problemene adresseres til individuelle innvandrere og mangler ved kvalifiseringssystemet. Dermed blir blikket på hva egen arbeidsplass rommer av holdninger og diskriminerende praksis ofte tonet ned eller neglisjert. Vi har ofte sett hvordan en slik tankegang hos arbeidsgivere og arbeidstakere bidrar til å stenge for en forståelse av at også arbeidslivet har et ansvar for å gi innvandrere arbeidstilknytning og at den enkelte arbeidsplass kan bidra med norskopplæring og utviklingsmuligheter for den enkelte.

Problemene som knytter seg språk rammer ikke alle innvandrerkvinner, og det rammer selvfølgelig også mange menn med innvandrerbakgrunn. Imidlertid blir ikke problemet av den grunn mindre for de innvandrerkvinnene som rammes. Hvordan en rammes vil også variere. F eks opplever mange med høyere utdanning å bli stengt ute fra jobber de er faglig kvalifiserte for på grunn av faktiske eller forestilte språkproblemer (Rogstad 2000).

Vi har gjennom vår og andres forskning også sett flere eksempler på hvordan mange innvandrerkvinner innenfor arbeidsintensive næringer som hotell og rengjøring frarøves mulighetene til å tilegne seg norskkunnskaper (Håpnes og Iversen 2001, Sollund 2003 og Håpnes m fl 2003). I mange tilfeller anser arbeidsgiver det som unødvendig og fordyrende å betale for norskopplæring, og ikke sjelden tilskrives kvinnene en lav motivasjon for å ta

²¹ Prosjektet gjennomføres av Berit Berg og Kirsten Lauritsen og er finansiert av Stiftelsen for helse- og rehabilitering (2003-2005).

norsk kurs. Det siste blir gjerne forklart med henvisning til deres kultur og tradisjonelle kjønnsrollemønstre. Siden kvinnene i mange tilfeller jobber mye alene, f eks som værelsesbetjener (stuepiker) på hotell eller som rengjøringspersonell, frarøves de også muligheten for å få praktisk trening i å snakke norsk med kolleger på arbeidsplassen. Dette er særlig kritisk i innvandrertette bedrifter. Riktignok har kvinnene en jobb å gå til, men de får en svak integrering i arbeidslivet. De rammes sterkt både av stigmatisering, usynliggjøring og underordning (Knocke 1986 og 1998, Sollund 2003, Håpnes m fl 2003).

Vi har i vår egen forskning sett hvordan hindringene som skapes av manglende mestring av norsk språk kan utfordres innenfor slike arbeidsintensive næringer. Eksempler med tilpassede norsk kurs og praktisk språktrening gjennom bruk av teamarbeid, jobbrotasjon og økt vekt på samhandling har fungert godt hos en del bedrifter (Håpnes og Iversen 2001). I tillegg til de gevinstene dette gir den enkelte innvandrere, bidrar slike innsatser til å øke forståelsen av at språk handler om kommunikasjon, det er relasjonelt og følgelig involverer det flere parter. Dermed blir det mer forståelig hvorfor også bedriftsnivået av arbeidslivet – arbeidsgivere og arbeidstakere - må være med på å sikre innvandreres språkopplæring og behov for utviklingsmuligheter. Språkproblemer som barriere kan utfordres når en evner å koble individuelle forutsetninger og læringsbehov med arbeidsorganisasjoners evne til å utvikle tilpasninger og løsninger.

Et annet problem innenfor de arbeidsintensive næringene som rammer mange ikke-vestlige innvandrerkvinner er at de kun får jobbe ekstra, f eks på tilkalling. Når fast ansettelse eller mer langvarige kontrakter mangler, får arbeidssituasjonen preg av lite oversikt og stor usikkerhet. Mange som jobber under usikre forhold føler liten frihet, og de blir svært forsiktige med å kreve noe av redsel for å miste arbeidstilknytningen. Dette gir få handlingsmuligheter og liten grad av frihet (Sollund 2003, Håpnes og Iversen 2001).

Flere ikke-vestlige innvandrerkvinner som jobber som ufaglærte innenfor industri og serviceyrker opplever også dekkvalifisering og avlæring som svært alvorlig problem. Når tidligere bankfunksjonærer og sykepleiere ikke får noe annet enn rengjøringsjobber, bidrar det over tid til tap av yrkeskunnskaper (Sollund 2003). Ofte omhandler dette tap av yrkeskunnskaper som det er bruk for i samfunnet.

Et siste problem som vi vil knytte til arbeidsvilkårene til innvandrerkvinner som jobber som ufaglærte innenfor servicearbeid (hotell, rengjøring osv.) handler om ghettofisering. I bedrifter hvor det legges liten vekt på språkopplæring, utveksling mellom kolleger og teamarbeid, har det lett for å utvikle seg etniske grupper blant ansatte. Da vi kartla et større hotell for en tid tilbake (Håpnes m fl 2003), fikk vi møte en markert todelt kultur – en kultur bestående av ”hvite norske kvinner” og en kultur som samlet en større gruppe kurdiske kvinner. De to kulturene kommuniserte svært lite sammen, noe som i første omgang ble begrunnet ut fra språkbarrierer. Hindringene besto imidlertid ikke så mye av språket skulle det vise seg. Det handlet mer om synet de etnisk norske kvinnene hadde tilegnet seg om kurdiske kvinner. De ble fortolket som ”ofre” for muslimsk kultur, kurdiske menns makt over kvinnene og at de ikke hadde en frihet utenfor ekteskap og familieliv. De norske arbeidstakernes kulturalisering var basert på noen få episoder hvor de kurdiske kvinnene hadde takket nei til å delta på julebord og sosiale arrangementer. De norske kvinnene hadde aldri snakket verken om kjønnsroller, familieliv eller sosiale arrangementer med de kurdiske kvinnene. Enkelte forhold og episoder koblet med mer allmenne forestillinger var nok til at det ikke ble tatt kontakt på tvers. I denne bedriften ville mye blitt oppnådd kun med enkle grep, blant annet gjennom økt samarbeid på tvers av de etniske gruppene, større satsning på kommunikasjon og

utveksling og at det ble gitt et noe mer variert tilbud av sosiale arrangementer i regi av arbeidsplassen.

Når det gjelder arbeidslivet er det nettopp de ufaglærte innvandrerkvinnene sin situasjon som i en viss grad er blitt viet forskningsmessig oppmerksomhet. Det er likevel fokusert lite på deres arbeidssituasjon sett ut fra et kvinne- eller kjønns-perspektiv. Så langt har studiene i hovedsak vært konsentrert om arbeidsvilkår og marginalisering, uten at mer kjønnede aspekter er blitt trukket inn i analysene. Imidlertid vet vi enda mindre om barrierene og situasjonen til innvandrerkvinner i andre deler av arbeidslivet. Det er også gjort lite forskning omkring rasisme og diskriminering knyttet mer spesifikt til innvandrerkvinner og deres relasjon til kvalifiseringssystem og arbeidsliv.

3.7 utfordringer framover

I Norge har vi en klar og uttalt ambisjon om likestilling og likeverdig deltakelse i arbeidslivet. Statistikken viser imidlertid at kvinner har en lavere sysselsetting enn menn, og den viser at personer med innvandrerbakgrunn har lavere deltakelse enn majoritetsbefolkningen. Innvandrerkvinner utsettes for en ”dobbel marginalisering”: de rammes både av sitt kjønn og sin etniske bakgrunn. Selv om dette har vært en realitet i en årrekke, viser statistikken at situasjonen endrer seg meget langsomt. Under høykonjunktur er det behov for både kvinner og innvandrere, men i nedgangstider er situasjonen i stor grad tilbake til utgangspunktet. Det eksisterer ingen enkle forklaringer eller enkle løsninger, men det må jobbes på flere plan samtidig. På en nordisk konferanse om innvandrerkvinner og arbeid (Oslo, februar 2003) ble utfordringene oppsummert slik:

1. Individuelle utfordringer

- språklige kvalifikasjoner
- faglige kvalifikasjoner
- flerkulturell kompetanse
- helsemessig situasjon

2. Kulturelle utfordringer

- majoritetssamfunnets holdninger
- minoritetsbefolkningens holdninger

3. Institusjonelle utfordringer

- lov- og regelverket
- innarbeidet praksis
- kompensatoriske tiltak

4. Arbeidslivsutfordringer

- bedriftsnivået
- partene i arbeidslivet

Det er viktig å understreke at disse utfordringene må sees i sammenheng. Et eksempel er krav til språk og utdanning. Erfaringer fra en rekke land viser at kvalifikasjons-kravene varierer med arbeidslivets holdninger. Selv om det fins jobber der det må stilles krav til gode ferdigheter i majoritetsspråket, er det en rekke eksempler på urimelige språk og kvalifikasjonskrav. Det må derfor jobbes på flere fronter samtidig.

4 Nåværende kunnskap og kunnskapsbehovene framover

I dette kapitlet summerer vi først opp hva nåværende kunnskapsstatus forteller om ikke-vestlige innvandrerkvinner barrierer som hindrer deltakelse i kvalifisering og arbeidsliv. Deretter rettes fokus mot behovet for å innhente og utvikle ny kunnskap på området gjennom forskning og politikk.

4.1 Barrierer knyttet til kvalifisering og arbeid – en oppsummering

Bakgrunnen for pilotstudien var en erkjennelse om at vi per i dag har for lite innsikt i og kunnskap om hva som kjennetegner ikke-vestlige kvinners vilkår og muligheter knyttet til arbeidslivet. I første rekke så Kommunal- og regionaldepartementet seg best tjent med å få kartlagt hvilke forhold det er som særlig *hindrer* kvinnene fra å delta i kvalifisering og arbeidsliv (jf St meld 17 (2000-2001)). Vi har sett det som svært viktig å synliggjøre hva som er de alvorlige og typiske hindre for mange ikke-vestlige innvandrerkvinner. Det vil si at vi har trukket fram både problemforhold som er ulikt det mannlige innvandrere opplever og problemer som kvinner deler med menn. Dette har vi gjort for å sikre sammenheng og helhet i vår forståelse av mange innvandrerkvinner situasjon knyttet til arbeid og kvalifisering. Vi ser det som viktig å ha kvinnene som det sentrale utkikkspunktet for å forstå hvordan mange av dem blir marginalisert i forhold til arbeidslivet.

Vi har foretatt en gjennomgang av norske studier for å få fram kunnskapsstatus omkring barriereskapende forhold. Vi har så å si ”støvsugd” det som finnes av innvandringsrelatert forskning om arbeid og kvalifisering der innvandrerkvinner situasjon implisitt eller eksplisitt blir omtalt. I tillegg har vi gjort noe bruk av forskningsstudier om innvandrerkvinner familie- og hverdagsliv. Det er her viktig å få understreket at det finnes overraskende få norske studier som eksplisitt omhandler tema ”innvandrerkvinner og arbeid”. Følgelig kan vi ikke per i dag gi en fullgod kartlegging eller beskrivelse av de hindringene mange av kvinnene opplever på dette samfunnsområdet eller hva som faktisk kjennetegner ikke-vestlige innvandrerkvinner situasjon i arbeidsmarked og arbeidsliv. Til det kreves det mer forskningsinnsats framover.

Når vi har forsøkt å synliggjøre flere sentrale sider ved barriereskapende forhold for kvinnene, så har vi gjort bruk av kunnskapen som ligger mer implisitt i andres og vår egne forskningstekster. Det er her viktig å understreke at vi med det tar forbehold om at kunnskapen vi har per i dag har mangler ved seg. Vi kommer nærmere inn på dette når vi omtaler forskningsinnsatsen framover (kapittel 4.3).

Myten om den passive innvandrerkvinnen som blir styrt av mann og familie, og med liten interesse for skoloring, blir i liten grad bekreftet innenfor de arbeidsrelaterte studiene og familiestudiene. Vi får derimot presentert bilder hvor det vises til at mange innvandrerkvinner både vil ha arbeid og at de sliter og jobber mye med å bedre egne personlige forutsetninger for å skaffe seg jobb eller komme over i andre yrker eller utdanningssystemet. Som flere av de empiriske fortellingene våre viser, bruker mange innvandrerkvinner mye tid og krefter på skoloring eller omskoloring for å komme inn på arbeidsmarkedet. Mange innvandrerkvinner framstår derfor som aktive, utholdende og sterke, ikke passive og viljeløse.

Selv om majoriteten av innvandrerkvinnene ønsker å ta del i arbeidslivet, så hindres mange fra å nå målene på grunn av ulike strukturelle, kulturelle og individuelle forhold. Vi har ikke gitt en uttømmende presentasjon av alle tenkelige barrierer eller gått i dybden på årsakssammenhenger, men vi har påpekt noen sentrale hindringer knyttet til kvalifisering og arbeidsliv. Som eksemplet med ”Maria” (s. 19) illustrerer er det ikke nødvendigvis familie og barn som utgjør den primære barrieren for deltakelse i arbeidslivet eller for å gjennomføre kvalifiseringsopplegg. Mange har som Maria vært vant til å kombinere jobb med omsorg for barn. Det er derimot flere andre hindre som virker inn. Mange av kvinnene vi har møtt snakker om at de må slåss mot norske systemer samtidig som de jobber med å bedre egne kvalifikasjoner.

Individuelle begrensninger handler i mange tilfeller om språk og sider ved levekårene, f.eks. helsemessige begrensninger, omsorgsansvar osv. Men som vi har synliggjort gjennom de empiriske fortellingene så skapes de fleste barrierene i møtet mellom individuelle forutsetninger, strukturelle og kulturelle forhold. Det individuelle eller kulturelle kan sjelden ses isolert ettersom det er i samspillet mellom flere forhold at problematikken skapes og opprettholdes. Vi har i dette landskapet beveget oss innom områder knyttet til kvalifisering og integrering i arbeidslivet og vist ulike relasjonelt skapte problemer. I det følgende vil vi løfte fram noen av disse:

- *Stigmatiserte holdninger – kulturaliserte forestillinger om innvandrerkvinner:*
I arbeidsmarkedet og arbeidsliv skapes mange barrierer som følge av stigmatiserte holdninger og kulturaliserte forestillinger om ikke-vestlige innvandrerkvinner. Også innenfor arbeidslivet er det relevant å vise til manglende tilpasninger knyttet til arbeidstrening, manglende vektlegging av å realisere etnisk likestilling, samt aksept av annerledeshet og at arbeidstakere er forskjellige. Mange innvandrerkvinner rammes her dobbelt der de undertrykkes både i kraft av sin etniske tilhørighet og gjennom å bli tilskrevet en offerrolle som kvinne i forhold til egen familie, ektefelle og kultur. På den måten tilskriver ”hvit majoritet” på arbeidsplassene innvandrerkvinnene en ”etnisk kvinneundertrykking” - en belastning som kommer i tillegg til hva innvandrerkvinnene selv måtte oppleve som kvinneundertrykkende innenfor sitt eget hverdagsliv. Dette har som alvorlig konsekvens at mange kvinner ikke gis opplæringstilbud og utviklingsmuligheter i regi av arbeidsplassene. Det er med andre ord behov framover for mer samarbeid og samordning mellom det offentlige virkemiddelapparatet og arbeidslivet med tanke på mer skreddersøm og opplæring for de innvanderere som er i arbeid. Her har arbeidslivet som utfordring å tenke opplæring som en investering (ikke utgift) og sørge for at mer opplæring kan legges inn under ordinær arbeidstid og i regi av arbeidsplassene.
- *Språkproblemer – et alvorlig hinder:*
Faktiske så vel som forestilte språkproblemer utgjør et alvorlig hinder for å slippe til i arbeidslivet. Dette rammer ikke bare innvandrerkvinner, men mange av kvinnene får gjerne som tilleggsproblem at de av norske arbeidsgivere blir definert som en umulig gruppe å gi språkopplæring. Vi har ofte støtt på arbeidsgivere som ikke er uvillige til at arbeidstakere kan ta språkkurs utenom arbeidstid, men som også ofte tillegger innvandrerkvinner med familie å være lite interesserte i språkopplæring på grunn av familie og barn. Det at de ikke kan ta kurs på kveldstid på grunn av omsorgsforpliktelse blir slik sett brukt mot mange innvandrerkvinner og legitimerer ofte det at arbeidsgivere ikke legger opp til eller føler noe ansvar for arbeidstakeres behov for norskopplæring. Vi har i mange casebedrifter sett nettopp dette mønsteret hvor

stigmatiserte holdninger hos norske arbeidsgivere og arbeidskolleger rammer kvinner fordi de lett blir fortolket som ofre for sine ektemenn og barn. Kvinnene har slik sett som ekstra barriere at de rammes av kulturaliseringer der norske holdninger til ”ikke-vestlige innvandrerkultur” benyttes som definisjonsmakt og stemping av kvinnene.

- *Manglende ”skreddersøm”:*

Kvalifiseringsoppleggene er for lite tilpasset kvinners situasjon med tanke på barnepass, omsorgsoppgaver og helse. Vi har henvist til flere vellykkede kvalifiseringstiltak som har mer preg av skreddersøm tilpasset de grupper av innvandrerkvinner en har ønsket å nå med tilbudene. Nettopp hvem en ønsker å nå, - f eks innvandrerkvinner med lav eller ingen utdanning, alternativt kvinner med høy utdanning, avgjør hva slags skreddersøm en må tenke inn, om en skal lykkes. Noe av problemet med at kvinner ikke deltar i kvalifiseringsopplegg eller fullfører tilbudene de får, må ses i mer nøye sammenheng med hvilke familieforpliktelser de har og behov for barnepass samt deres helsemessige situasjon. I tillegg kan det for en del av kvinnene fungere bedre med mer kvinneretta tiltak fordi tilbudene med det vil kunne vareta bedre kvinnenes hverdagssituasjon og interesser. Dette betyr ikke at alle ikke-vestlige innvandrerkvinner må få kvinneretta kvalifiseringsopplegg. Her må en ta høyde for de store variasjonene som finnes mellom kvinnene som vi samler under betegnelsen ”ikke-vestlige innvandrerkvinner”. For noen vil kvinnegrupper fungere godt, for andre vil det være uproblematisk å følge opplegg som er felles for kvinner og menn. Det som imidlertid er svært avgjørende for suksessen til de tiltakene vi har henvist til, handler om at tilbudene har evnet å forene gode læringsbetingelser med det å jobbe bevisst med kvinnenes ståsted og preferanser med tanke på å komme i arbeid.

- *Godkjenning av utenlandsk utdanning:*

Det skapes svært alvorlige individuelle problemer ved at godkjenningsordningene for utenlandsk utdanning ikke fungerer i praksis. Selv om det er jobbet mye med å få etablert formelle godkjenningsordninger for utdanning på alle nivå, er det fortsatt for mange eksempler på at ordningene ikke følges opp eller fungerer i praksis. Vårt eksempel med kvinnen med seks års lærerutdanning fra hjemlandet, men som ikke får dette godkjent, er dessverre fremdeles en nokså vanlig historie. Dette problemet rammer både kvinner og menn, men problemer blir ikke mindre alvorlig for de innvandrerkvinnene som faktisk frarøves en viktig inngangsbillett til arbeidslivet i form av å få dokumentert sine formelle kvalifikasjoner.

- *Kontantstøtten:*

Kontantstøtten har gitt negative ringvirkninger for innvandrerkvinnens deltakelse i kvalifiseringsopplegg. Med andre ord har innføringen av en ny velferdsordning bidratt til å skape et hinder for å få mange innvandrerkvinner ut i arbeidslivet. Grunnen til at vi har lagt såpass mye vekt på å synliggjøre kontantstøttens uheldige ringvirkninger, er at dette viser hvor viktig det er å tenke mer sammenheng og helhet mellom velferd og arbeid i kvalifiseringsoppleggene. Arbeidslinja som viktig prinsipp i velferdspolitikken utgjør også en svært viktig prinsipp i innvandringspolitikken hvis en ønsker å få flest mulig innvandrere integrert i arbeidslivet. Ikke minst er dette viktig for å sikre likestilling mellom kjønnene, dvs. at innvandrerkvinner gis like gode muligheter for å delta som innvandremenn, uavhengig av om de er mødre eller ikke.

Både arbeidslivet og kvalifiseringssystemet vil være tjent med en sterkere vektlegging av å tenke tilpasninger og løsninger som gir større rom for deltakelse og toleranse. Det er her

viktig at det legges større vekt på å tenke sammenheng og helhet mellom individ og system, samt å tenke samarbeid mellom arbeidslivet og det offentlige kvalifiseringssystemet. Hittil har gjerne individuelle tilpasninger fått forrang i tenkingen fremfor å tenke hvordan systemene kan tilpasses og endres. I arbeidslivet har vi sett at mange bedrifter har mye å gå på ved å utvikle og tenke mangfoldspolitik som en helhetlig organisasjonspolitik og ikke som avgrenset personalpolitikk.

4.2 Kvinnepolitikk, likestilling og kvinneperspektiver

Barrierene som tradisjonelt er blitt knyttet til ikke-vestlige innvandrerkvinner har mer handlet om kultur enn struktur. Mye av forskningen som implisitt omhandler ulike grupper av innvandrerkvinner handler om kvinnenes liv i spenning mellom majoritets- og minoritetssamfunn. Fokus har ofte vært på utfordringene ved å leve og bli fortolket som ”mellom to kulturer”. Siden det meste av forskningen om innvandrerkvinner har blikket rettet mot kultur, blir fokuset også sterkt rettet mot å betrakte innvandrerkvinneres ”interessekamp” i retning av kulturell likestilling.

Har vi derimot blikket rettet mer inngående mot lønnsarbeid og yrkesliv, ser vi et klart behov for å videreutvikle en kvinnepolitikk og et kvinneperspektiv som ivaretar innvandrerkvinneres interesser for økonomisk likestilling. For å få realisert en bedre økonomisk likestilling, må blikket være rettet ikke bare mot kultur, men også strukturene som skaper maktforskjeller og forskjellsbehandling innenfor arbeidsmarked og arbeidsliv. I vår gjennomgang har vi sett konturer av de samme mekanismene som Knocke har viet stor oppmerksomhet (1996, 2003), dvs. at mange innvandrerkvinneres underordnede posisjon i arbeidslivet formes av at de rammes både av å være kvinner, innvandrere og at de innehar lavstatusjobber. Det trengs imidlertid mer eksplisitt kunnskap om viktige sammenhenger mellom kjønn og etnisitet innenfor norsk arbeidsliv for å få mer solid innsikt i og kunnskap om kvinners vilkår og muligheter og hvilke barrierer som hindrer likestilling og det å få økt kvinnenes deltakermuligheter og integrering.

4.3 Ny giv framover – behov for videre forskning og politikk

Siden det i liten grad er gjennomført studier omkring innvandrerkvinner og norsk arbeidsliv, er det etter vår oppfatning behov for å skaffe tilveie mer bredde- og dybdekunnskap på området. Bortsett fra å tenke breddekartlegginger, er det viktig å sikre breddekunnskap forstått som variasjon, dvs. at vi gjennom flere studier blir bedre i stand til å forstå viktige forskjeller og nyanser mellom de menneskene vi samler under betegnelsen ”ikke-vestlige innvandrerkvinner”. Like viktig er det å sikre variasjon når det gjelder hva slags deler av arbeidslivet vi studerer. Så langt har mye av arbeidsstudiene vært konsentrert om innvandrerkvinner med lite utdanning i arbeidsintensive næringer. Vi har med andre ord behov for studier som retter seg mot andre type yrker, bransjer og næringsområder. Og vi har behov for å få mer kunnskap om arbeidstilknytningen som innvandrerkvinner med lange og mellomlange utdanninger har, og barrierene de opplever i arbeidsmarkedet og på arbeidsplassene.

Forskningen videre må imidlertid være mye mer presist definert slik at studiene blir mer konsentrert og avgrenset med hensyn til hvem som studeres og hva som studeres. Det går neppe an å gjennomføre analyser som fullgodt dokumenterer situasjonen til alle dem vi samler under betegnelsen ”ikke-vestlige innvandrerkvinner”, eller at vi kan snakke om alle

innvandrerkvinner. Vi trenger også forskning som overkommer det å bruke nasjonalitet eller etnisk tilhørighet som utvalgsriterium i analyser. Forskingen må mer presist gjenspeile og dekke det faktum at ulike grupper har ulike behov, og at forskjeller mellom kvinner blant annet skapes av utdanningsnivå, klassetilhørighet eller sosioøkonomisk status og ikke bare at ulike etnisk opprinnelse eller tilhørighet. Samtidig må en være mer presis med tanke på hva slags kontekster en velger å studere. Per i dag finnes det langt flere studier av innvandrerkvinner innen rengjøring, omsorg og næringsmiddelindustri, enn f.eks. innenfor offentlig forvaltning, finanssektor og teknologibedrifter.

Når det gjelder kvalifiseringssystemet, trengs det også mer bredde. Forskingen omkring virkemiddelapparat og tiltak har så langt dreidd seg om å kartlegge samspillet mellom målgruppe og system, mens det er gjort lite forskning omkring samspillet eller mangelen på samspill mellom virkemiddelapparatet og bedriftsnivået av norsk arbeidsliv. Gjennom vår egen forskning har vi ofte sett at det er behov for god kontakt mellom bedrift og virkemiddelapparat hvis en skal lykkes med å få flere innvandrere over i arbeid. Gitt de kulturaliserte og stigmatiserte bildene som mange innvandrerkvinner utsettes for i arbeidslivet, er det også et kjønnspolitisk poeng å studere nærmere hva som utgjør gode betingelser for å få etablert bedre dialog og tilrettelegging mellom bedriftsnivået av arbeidslivet og virkemiddelapparatet.

Forskingen framover må også vise større oppmerksomhet til hvordan diskriminering og rasisme i arbeidslivet og i virkemiddelapparatet foregår og avdekke hvordan dette påvirkes av ulike kjønns- og etnisitetsforståelser. Per i dag har mye av arbeidsstudiene på innvandringsfeltet vært konsentrert om kvalifikasjonsspørsmål, mens lite oppmerksomhet er blitt rettet mot etnisk diskriminering.

Av mer konkrete forslag til videre forskning ser vi også at det er behov for studier som kan dokumentere gode forløp for kvalifisering, rekruttering og integrering og som det ligger viktig læring i. Det er per i dag ikke anlagt et slikt mulighetsfokus i forskning som spesifikt omhandler innvandrerkvinner.

Framover bør det også gjennomføres mer forskning på ”andregenerasjon innvandrerkvinner”, f.eks. ved å gjennomføre en større breddestudie over yngre kvinners kvalifikasjoner og orienteringer i forhold til arbeidslivet (jf. Lødding 2003). Gjennom å nå denne målgruppen vil det også være interessant å få gjennomført en livsløpsstudie over to generasjoner der innvandrerkvinner som mødre (førstegenerasjon) og som døtre (andregenerasjon) blir sett i sammenheng med tanke på vilkår, barrierer og muligheter knyttet til utdanning/kvalifisering og arbeidstilknytning/yrkeskarriere.

Det trengs også mer forskning hvor ulike grupper av innvandrerkvinner som har arbeidstilknytning studeres. Vi tenker her på forskning som kan gå i dybden for å avdekke hva det er som betinger hindringer så vel som muligheter for deltakelse og egenutvikling. Per i dag er det få studier av dette (Haddeland 2004, Sollund 2003). Det som trengs framover er en ytterligere vektlegging av kunnskap og perspektiver som forener nyere forskning om arbeidsmiljø/arbeidsorganisasjoner og kunnskap om henholdsvis kjønn og etnisitet/innvandring. Per i dag har vi studier som i tittel og sammendrag omhandler både innvandrerkvinner og arbeidsliv, men som har sitt klare tyngdepunkt enten i arbeidslivsfeltet eller innvandringsfeltet. Ofte er refleksjonene beskjedne omkring kjønn, og samspillet mellom kjønn og etnisitet er per i dag så å si fraværende i den eksisterende forskningen på området.

Vi trenger derfor forskning som analyserer mer inngående *sammenhenger mellom kjønn, etnisitet og klasse*. Noe av utfordringen her ligger i å koble faglige tilnæringer og kunnskap på tvers av kjønnsforskning, arbeidslivsforskning og innvandringsforskning. Innenfor en slik ramme vil det framover være behov for mer eksplisitt forskning om innvandrerkvinnens relasjon til arbeidslivet. Samtidig trenger vi også forskning der innvandrede menn studeres i et kjønnsperspektiv. Det foreligger per i dag få studier om maskulinitet og etnisitet knyttet til arbeidsliv.

Rent faglig ligger det store utfordringer i å videreutvikle kunnskapen gjennom tenkemåter/forståelser, tilnæringer og begrep der kjønn, etnisitet og klasse ses i sammenheng. Alle tre begrepene kan forstås som flertydige og flytende kategorier, der vi har behov for å utvikle faglige perspektiver omkring innbyrdes relasjoner og dynamikk mellom kategoriene (dvs. interseksjonalitet).

- Et fokus på kjønn åpner for at vi kan bevege oss vekk fra å tenke kjønn som kvinne – til å se på hvordan forståelser om mannlighet og kvinnelighet formes, opprettholdes, utfordres og endres. Det åpner for å vektlegge hvordan kjønn forhandles på symbolsk nivå, på praksisnivå i måten arbeidslivet er organisert innenfor arbeidskontekstene som studeres, samt på individnivå.
- Et fokus på etnisitet bidrar til å skape økt oppmerksomhet og forståelse for hvordan forskjeller og likhet skapes i arbeidslivskontekster og knyttes an til menneskers bakgrunn eller tilhørighet. Mens etnisitet og kultur ofte blir oppfattet som statiske merkelapper eller strukturer, vil den faglige utfordring dreie seg om å få bedre grep om hvordan kultur og etnisitet skapes, opprettholdes og eventuelt endres gjennom handlinger og prosesser ute i arbeidsorganisasjonene. Dels vil etnisitet ”produseres” med den hensikt å skape grensemarkører mellom ”dem” og ”oss”, mellom minoritet og hvit majoritet og mellom minoriteter, dels for å forme meningsbærende symboler for egen identitet og opplevelse av tilhørighet. Det er her viktig å åpne for hvordan etnisitet formes i relasjon til kjønnete forståelser symbolsk, strukturelt og kulturelt innenfor de arbeidslivssituasjoner som studeres.
- Et fokus på klasse hjelper oss til å se maktstrukturer og hvordan disse både påvirker og påvirkes av etnisitet og kjønn. Et klasseperspektiv er nødvendig for å få øye på prosesser som produserer og gjensker bestemte etniske og kjønnsmessige strukturer og forståelser i arbeidslivet. En utfordring ligger i å gå fra en abstrakt forståelse av klasse til å rette blikket mot hvordan klasse virkeliggjøres gjennom praksiser, dvs. handlinger, sosiale maktrelasjoner og strukturer.

Rent politisk ser vi det som viktig å frambringe mer nyansert kunnskap som kan bidra til å synliggjøre viktige sammenhenger og variasjoner ved innvandrerkvinnens situasjon og erfaringsverden i arbeidslivet. I tillegg er det viktig å fokusere nærmere på arbeidslivets betydning for dem som arena for integrasjon. Mer kunnskap om dette er også viktig for videre utvikling av politikk på området. Vi tenker ikke her bare på statlig innvandringspolitikk, men ser også et klart behov for mer samspill mellom utviklingen av forskningsbasert kunnskap og politikktutviklingen innenfor flere statlige sektorområder (arbeidspolitikk, velferdspolitikk, sosialpolitikk), kommunal politikk, politikken i bedriftene og hos partene i arbeidslivet. I dag mangler store deler av arbeidslivet kunnskap og perspektiver omkring hindringene mange innvandrerkvinner møter i arbeidsliv og arbeidsmarked. På den måten går arbeidslivet glipp av viktige ressurser og kvaliteter som det er behov for, og det bidrar til å opprettholde

marginalisering og utestenging av arbeidsføre mennesker. I videre forskning omkring innvandrerkvinner og arbeid, må følgelig også arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene vies større oppmerksomhet. Først og fremst er det her et behov for kunnskap som kan benyttes som brekkstang for endring og utvikling til gode for innvanderkvinner og for norsk arbeidsliv.

For å oppnå dette, er det viktig å se innvandringspolitikken i sammenheng med andre politikkområder. Arbeidslinja som del av velferdspolitikken utgjør i denne sammenheng et viktig stikkord. For å bedre mange innvandrerkvinnens muligheter for integrasjon i arbeidslivet og sikre at politikken ivaretar kvinnenens interesser, må sammenhengene mellom innvandringspolitikk, arbeidspolitikk og velferdspolitikk tydeliggjøres.

Referanser

Anthias, Floya & Nira Yuval-Davis (1992): *Race, Nation, Gender, Class and the Anti-Racist Struggle*, London, Routledge.

Berg, Anne-Jorunn (2003) "Kjønnsforskningens utfordringer i dag – en refleksjon rundt tre p-er", i *Kvinneforskning* nr. 1.

Berg, Anne-Jorunn (2004) "Taus forlegenhet? Rasialisering, hvithet og minnes-arbeid", i *Kvinneforskning* nr. 3 (under utgivelse).

Berg, Anne-Jorunn og Kirsten Lauritsen (1998) *Feministisk teori og multikulturalisme – forståelser av forskjellighet og likhet*, rapport utgitt ved SINTEF Teknologiledelse, IFIM.

Berg, Berit og Camilla Vedi (1994) *Kvalifisering for norsk arbeidsliv. Eksempler på kvalifiseringstiltak for flyktninger og innvandrere*, SINTEF IFIM.

Berg, Berit, Trine Annfelt og Camilla Vedi (1999) *Ny vev i gammel renning, - samarbeid om kvalifisering for flyktninger og innvandrere*, Rapport utgitt ved SINTEF Teknologiledelse, IFIM.

Berg, Anne-Jorunn og Berit Berg (2002) *Kjønn og innvandring – et flertydig blikk på norske forskningsbidrag*, rapport utgitt ved SINTEF Teknologiledelse, IFIM.

Berg, Anne-Jorunn og Kirsten Lauritsen (2002) *Italesetting av hvithet – feministisk erfaringsarbeid som metode*, rapport utgitt ved SINTEF Teknologiledelse, IFIM.

Berg, Berit (1992) *Bakerst i køen. Om flyktningers deltakelse på arbeidsmarkedet*, rapport utgitt ved SINTEF IFIM.

Berg, Berit (1993) *Innvandrere i norsk arbeidsliv – et møte mellom ulike arbeidstradisjoner og arbeidsbegreper*, notat utgitt ved SINTEF IFIM.

Berg, Berit (1996) *Det kommunale flyktningsarbeidet – i spenningsfeltet mellom politikk og forvaltning*, arbeidsnotat nr. 6/96, SINTEF IFIM.

Berg, Berit (1997): *Det kommunale flyktningsarbeidet*. Temahefte nr. 1, Trondheim, SINTEF IFIM.

Berg, Berit (1998): *Innvandrere på arbeidsmarkedet*. Temahefte 3, Trondheim, SINTEF IFIM.

Berg, Berit (2000): *Mangfold – om rekruttering og integrering av innvandrere i statlig sektor*, rapport utgitt ved SINTEF Teknologiledelse, IFIM.

Berg, Berit (2001) "Kvalifiseringsprogrammer for innvandrere: Integreringshjelp eller oppbevaringstiltak?" *Norsk tidsskrift for migrasjonsforskning* nr. 2/01.

Berg, Berit og Tove Håpnes (2002) *Små skritt – evaluering av Handlingsplan mot rasisme og diskriminering*, rapport, SINTEF Teknologiledelse, IFIM.

Berg, Berit og Tove Håpnes (2001) *Mellom likhet og forskjellighet – mangfolds-strategier i arbeidslivet*, Trondheim, rapport utgitt ved SINTEF IFIM.

Berg, Berit og Tove Håpnes (2003): *Desiring Diversity versus Equality: what is good practice to combat discrimination of ethnic minorities in employment?* Trondheim, notat utgitt ved SINTEF IFIM.

Berg, Berit og Tone K Møller (2002) *Kvalifisering for arbeidslivet. Evaluering av Kvalitetsprosjekt for langtidsledige*, rapport utgitt ved SINTEF Teknologiledelse IFIM.

Berg, Berit og Tone K Møller (2003) *"Veien til arbeid". Evaluering av kursopplegg for langtidsledige*, rapport utgitt ved SINTEF Teknologiledelse, IFIM.

Berge, Hilde (2001): *Hvem har egentlig sagt at vi er så like? Ti aktive, synlige og samfunnsengasjerte kvinner med pakistansk bakgrunn. Hvorfor og hvordan har de klart å komme seg opp og fram i det norske samfunn?* hovedoppgave i sosialantropologi, desember 2001, Universitetet i Oslo.

Broomè, Per, Benny Carlson & Rolf Ohlsson (2001): *Ethnic Diversity and Labour Shortage. Rethoric and Realism in the Swedish Context*, Stockholm, SNS, Occasional paper no. 86/2001

Byberg, Ingvild Hauge (red. 2002): *Innvandrerkvinner i Norge – demografi, utdanning, arbeid og inntekt*, rapport nr. 21, Statistisk Sentralbyrå.

Dahle, Irene Anibrika, Berit Berg og Camilla Vedi (1998): *Evaluation of "Women's Talent", for the benefit of all Europe*, rapport utgitt ved SINTEF Teknologiledelse IFIM.

De los Reyes, Paulina, Irene Molina & Diana Mulinari (2002): *Maktens (o)lika förklädnader. Kön, klass och etnisitet i det postkoloniala Sverige*, Stockholm, Bokförlaget Atlas.

Djuve, Anne Britt og Kåre Hagen (1995): *"Skaff meg en jobb!" Levekår blant flyktninger i Oslo*, Fafo-rapport 184, Oslo: Fafo.

Drøpping, Jon Anders og Hanne C. Kavli (2002): *Kurs for arbeid? Norskopplæring og yrkesdeltakelse blant ikke-vestlige flyktninger og innvandrere*, Oslo, Fafo-rapport 387, Fafo.

Dæhlen, Marianne (2001): *"Rekruttering til høyere utdanning: Sosial bakgrunn betyr mer enn innvandrerbakgrunn"*, *Samfunnsspeilet* nr. 2/2001, Statistisk Sentralbyrå.

Ellingssæter, Anne Lise og Jorunn Solheim (2002): *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*, Oslo, Gyldendal Akademisk.

Eriksen, Thomas Hylland (1993): *"Fleretniske paradokser – en kritisk analyse av multikulturalismen"*, *GRUS* nr. 42/1993.

Eriksen, Thomas Hylland (1997): *"Ubehaget ved kulturen"*, *Moderna Tider* nr. 82/97.

Goth, Ursula-Georgine (2003): *Self perceived working situation for immigrants and refugees working in Norway during the integration process*. Thesis for the Master of Philosophy Degree in International Community Helath. Faculty of Medicine, University of Oslo.

Grinde, Jørgen (1997): *Flyktninger i arbeidslivet – en undersøkelse av barrierer og muligheter*, utredning nr. 3, Høgskolen i Nord-Trøndelag.

Gullestad, Marianne (2000): "Blinde slaver av våre fordommer. Tanker om rasisme, kultur og avmakt", publisert i Meyer, Siri (red): *Avmakt – Skjebne, frigjøring eller maktbalanse?*, Oslo, Gyldendal Akademisk 2000.

Gullikstad, Berit og Kirsten Lauritsen m fl (2002): *Om konstruksjoner av kategorien innvandrerkvinne*, rapport utgitt ved SINTEF Teknologiledelse, IFIM.

Haddeland, Marit (2004): *"Arbeid adler kvinnen". Om flyktningkvinner og arbeidstilknytning*, Trondheim, hovedoppgave, Institutt for sosialt arbeid og helsevitenskap, NTNU.

Harding, Sandra (1986): *The Science Question of Feminism*, New York, Cornell.

Harding, Sandra (1996): "Multicultural and Global Feminist Philosophies of Science: resources and challenges", I L H Nelson and J Nelson (eds.): *Feminism, Science and the Philosophy of Science*, Dordrecht, Kluwer.

Haraway, Donna (1991): "A Cyborg Manifesto: science, technology, and socialist-feminism in the late twenties century", i Haraway, Donna (eds): *Simians, Cyborgs, and Women; The Reinvention of Nature*, London, Free Assosiation Books.

Hooks, bell (1991): *Yearning: Race, Gender and Cultural Politics*, London, Turnaround.

Håpnes, Tove og Anne Iversen (2000): *Jeg fant, jeg fant! .. Gode strategier i flerkulturelle bedrifter*, rapport utgitt ved SINTEF Teknologiledelse, IFIM.

Håpnes, Tove m fl. (2003): *Mangfoldsarbeid i en flerkulturell hotellbedrift*, notat utgitt ved SINTEF Teknologiledelse, Ny Praksis.

Jacobsen, Christine M. og Randi E. Gressgård (2002): "En kvinne er ikke bare en kvinne. Kjønnspromblematikk i et flerkulturelt samfunn", i Holst Cathrine (red): *Kjønnsrettferdighet – utfordringer for feministisk politikk*, Gyldendal Akademisk, 2002.

Kapoor, Nita (1999): "Innvandrerkvinner og kompetansepoltikk", konferanse-foredrag publisert i rapporten *Minoritetskvinner og kompetansepoltikk*, MiRA Ressurscenter for innvandrere- og flyktningkvinner 1999.

Kavli, Hanne C (2001): *En dråpe, men i hvilket hav? Kontantstøttens konsekvenser for barnehagebruk blant etniske minoriteter*, Oslo, Fafo.

Kavli, Hanne C (2003): "Cooking class or carpentry shop? Gender bias in government qualification programs", Paper presentert på Nordisk seminar: *Barrierer på arbeidsmarkedet for kvinner med innvandrerbakgrunn*, Oslo 3-4 februar 2003.

Kavli, Hanne C (2004): "Familiepolitiske dilemmaer i det fleretniske samfunnet?" i Ellingsæter, Anne Lise og Arnlaug Leira (red) *Velferdsstaten og familien – utfordringer og dilemmaer*, Oslo, gyldendal Akademisk forlag.

Knocke, Woukko (1986): *Innvandrade kvinnor i lönsarbete og fack*, rapport nr. 53, Stockholm, Arbetslivscentrum.

Knocke, Woukko (1999): "The Labour Market for Immigrant Women in Sweden: Marginalised Women in Low-valued jobs", In Wrench, John, Andrea Rea and Nouria Ouali (eds.): *Migrants, Ethnic Minorities and the Labour Market. Integration and Exclusion in Europe*, London, McMillan 1999.

Knocke, Woukko (2003): "Makten, maktløsheten og den kulturelle rasismen", paper presentert på Nordisk seminar: *Barrierer på arbeidsmarkedet for kvinner med innvandrerbakgrunn*, Oslo 3-4 februar 2003.

Kristensen, Guro Korsnes (2003): *Hijab – islams fakkell. En antropologisk studie av muslimske unge kvinners forhold til skaut i en norsk kontekst*, hovedoppgave ved Sosialantropologisk institutt, NTNU.

Kvande, Elin (1998): *Paradoxes of Gender and Organizations – Gender, Organizations and Change*, Trondheim, Dr.gradsavhandling, Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU.

Lappegård, Trude (2001): "Fruktbarhet blant innvandrerkvinner - myter og fakta", *Samfunnsspeilet* nr. 2/2001, Statistisk Sentralbyrå.

Lauritsen, Kirsten og Berit Berg (1999): *Mellom håp og lengsel – å leve i asylmottak*, rapport utgitt ved SINTEF Teknologiledelse, IFIM.

Lauritsen, Kirsten og Berit Berg (2001): *Evaluering av fadderordningen for innvandrere*, rapport utgitt ved SINTEF Teknologiledelse, IFIM.

Lie, Benedikte (2002): *Innvandring og innvandrere 2002*, Oslo-Kongsvinger, Statistisk sentralbyrå.

Lien, Inger Lise (1995): "Quo Vadis" *Et senter for innvandrerkvinner i Oslo. Evaluering av et pedagogisk forsøk*, Oslo: NIBR.

Lødding, Berit (2001): "Norske får liksom førsterett." *Om tilgang til opplæring i bedrift for ungdom med innvandrerbakgrunn i Oslo og Akershus*, rapport nr. 1, Oslo: NIFU.

Lødding, Berit (2003): *Ut fra videregående. Integrasjon i arbeid og utdanning blant minoritetsungdom i det første Reform 94-kullet*, rapport nr. 1, Oslo: NIFU.

Løfwander, Toril (1998): *Kvinnens talent – til glede for hele Europa. Likestilling i EU-perspektiv*. Sluttrapport 2. periode, Oslo, Quo Vadis.

Løfwander, Toril (2004): Innlegg, holdt på høring i kommunalkomiteen 26. mai 2004 var i forbindelse med behandlingen av Odelstingsproposisjon nr. 50 (2003-2004): Om lov om endringer i introduksjonsloven mv.

Rasmussen, Bente (1999): *Dehierarchization – Reorganizing Gender?* Trondheim, Dr.gradsavhandling, Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU.

Rogstad, Jon (1998): *Innvandrere og arbeid – en empirisk studie i fire bedrifter*, rapport nr. 8, Oslo, Institutt for samfunnsforskning.

Rogstad, Jon (2000): *Mellom faktiske og forestilte forskjeller. Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Rapport nr. 17, Oslo, Institutt for samfunnsforskning.

Salimi, Fakhra (1999): "Aktivt arbeidssøkende eller i reserve? Konferanseforedrag publisert i rapporten: *Minoritetskvinner og kompetansepolitikk*, Oslo, MiRA Ressurssenter for innvandrere- og flyktningkvinner.

Salimi, Fakhra (2001): "Kjøn og rasisme – minoritetskvinnerens situasjon i Norge", paper publisert i rapporten: *Kjønn og rasisme i et likestillingsperspektiv*, MiRA Ressurssenter for innvandrere- og flyktningkvinner, 2001.

Schierup, Carl-Ulrik (1993): *På kulturens slagmark. Mindretal og størretal taler om Danmark*, Esbjerg, Sydjysk Universitetsforlag.

Sollund, Ragnhild (2003): *Rammer, rom og mobilitet: Innvandrerkvinnerens arbeidsliv*, dr. gradsavhandling, Institutt for kriminologi og retts sosiologi, Universitetet i Oslo.

SSB (2004): Ukens statistikk.

Steen-Olsen, Tove (2001): *Verdien av å lære norsk. Deltakerstrømming, deltakeraktivitet og deltakeropplevelser innen norskopplæring for voksne innvandrere*, Trondheim, VOX.

St meld 17 (2000-2001): *Asyl- og flyktningpolitikken i Noreg*.

Storhaug, Hege (1998): *Hellig tvang. Unge norske muslimer om kjærlighet og ekteskap*, Oslo, Aschehoug.

Tydén, Mattias (1993): "Mångkulturaslism", *Tvärnsnitt* nr. 1/93.

Wikan, Unni (1995): *Mot en ny underklasse*, Gyldendal norsk forlag.

Wrench, John (2000): "Skiftningar i Europa" i *Innvandrare & Minoriteter* nr. 6.

Yuval-Davis, Nira (1996): *Gender & Nation*, London, Sage publ.

Ålund, Aleksandra (1991): *Etnisitet, familj och kvinnliga nätverk i kulturbrytningens tid*, Stockholm, Carlssons.

Ålund, Aleksandra (1997a): "Feminism och 'de andra': erkännandets politik, dets potential och fällor", *Kvinneforskning* nr. 1/97.

Ålund, Aleksandra (1997b): "Feminism and Multiculturalism: Recognition of difference and beyond", *Sosiologisk tidsskrift* 2/97, Scandinavian University Press.