

Marginalisering og integration – indvandrere på det danske arbejdsmarked 1980-1996

I de sidste 20 år er antallet af indvandrere i Danmark fordoblet. Det er af flere grunde vigtigt, at disse nye medlemmer af det danske samfund bliver integreret – herunder på arbejdsmarkedet. Men hvordan har indvandrerne egentlig klaret sig på det danske arbejdsmarked i de sidste 20 år, og hvilke forhold har påvirket deres arbejdsmarkedstilknytning? Hvilke indvandrergrupper har klaret sig godt, og hvem er blevet marginaliseret? Artiklen bygger på INDEA-projektets¹ undersøgelse af indvandreres arbejdsmarkedstilknytning.

Indledning

INDEA-projektet viser, at indvandrere fra de nærmeste nabolande generelt har klaret sig godt på det danske arbejdsmarked i perioden 1980-1993, mens mange indvandrere fra f.eks. Tyrkiet og Pakistan har haft en meget svag arbejdsmarkedstilknytning. Denne artikel indeholder en gennemgang af nogle af hovedresultaterne fra INDEA-projektet, og desuden en opdatering af disse resultater med nyere data. Artiklen starter med en beskrivelse af, hvordan gruppen af indvandrere er afgrænset i INDEA-projektet, og en redegørelse for nogle centrale begreber, som anvendes i beskrivelsen af indvandrernes arbejdsmarkedstilknytning. Dernæst er der en kort gennemgang af udviklingen i indvandrernes tilknytning til det danske arbejdsmarked siden 1980 og til sidst en diskussion af, hvad der forklarer denne udvikling: hvordan kan forskellige økonomiske

teorier om arbejdsmarkedets funktionsmåde bidrage til at forklare resultaterne, og hvilke forklaringer kan udledes af INDEA-projektet.²

Afgrænsning af indvandrergruppen

I INDEA-projektet fokuseres på indvandre-
re i den erhvervsaktive alder (16-66 år). En
person kategoriseres som indvandrer, hvis
personen er født i udlandet, og ingen af for-
ældrene er dansk statsborger og født i Dan-
mark, *eller* hvis personen er født i Dan-
mark, og begge forældre antages at være
indvandrere.³

I de fleste undersøgelser i INDEA-pro-
jektet er det endvidere valgt at fokusere på
de 11 største indvandrergrupper og sam-
menligne resultaterne for disse. Det drejer
sig om indvandrere med oprindelse i Norge,

Sverige, Storbritannien, Tyskland, Polen, Ex-Jugoslavien, Tyrkiet, Pakistan, Iran, Libanon og Vietnam.

Begreber

I INDEA-projektet er udviklet en metode baseret på forløbsanalyse til undersøgelse af marginalisering og integration på arbejdsmarkedet. Metodeudviklingen tog afsæt i undersøgelser, som beskriver arbejdsmarkedstilknytningen i den samlede befolkning (Ploug 1990; Ingerslev, Ploug & Reib 1992; Sekretariatet for Kommissionen om fremtidens beskæftigelses- og erhvervsmuligheder 1995). Disse undersøgelser gav inspiration til at inddele personer i den erhvervsaktive alder efter forskellige positioner på og uden for arbejdsmarkedet, samt at undersøge marginalisering og integration som skift mellem positioner på arbejdsmarkedet. INDEA-projektet adskiller sig fra de foregående undersøgelser ved at fokusere på processer fremfor på positioner, hvorved det i højere grad udnyttes, at datagrundlaget er forløbsdata (Dahl, Jakobsen & Emerek 1998b).⁴

Positioner: Kerne, periferi, marginal

Positionerne på arbejdsmarkedet er 'kernepositionen', 'periferi-positionen' og 'marginal-positionen', mens positionerne uden for arbejdsmarkedet er 'pensionist/efterlønsmodtager', 'studerende' og 'uden for arbejdsstyrken i øvrigt'. En person, der i løbet af et år *både* er i beskæftigelse eller arbejdsløs og under uddannelse, pensionist eller efterlønsmodtager, placeres i en position uden for arbejdsmarkedet. Positionerne er operationaliseret for hvert kalenderår i perioden 1980-1993 (Dahl, Jakobsen & Emerek 1998b).

Personer med en *kerne-position* har en

stærk tilknytning til arbejdsmarkedet. Kernegruppen operationaliseres som de personer, der i løbet af året har fast eller stabil beskæftigelse af et ugentligt omfang på mindst 10 timer. Supplerende dagpenge og mindre end en måneds søgeledighed accepteres.

Personer med en *marginal-position* på arbejdsmarkedet har en meget svag tilknytning til arbejdsmarkedet som følge af, at de har vanskeligt ved at opnå og/eller fastholde beskæftigelse. Marginalgruppen operationaliseres som de personer, der i løbet af året er ledig svarende til mindst 9¹/₂ måneder for en fuldtidsledig.

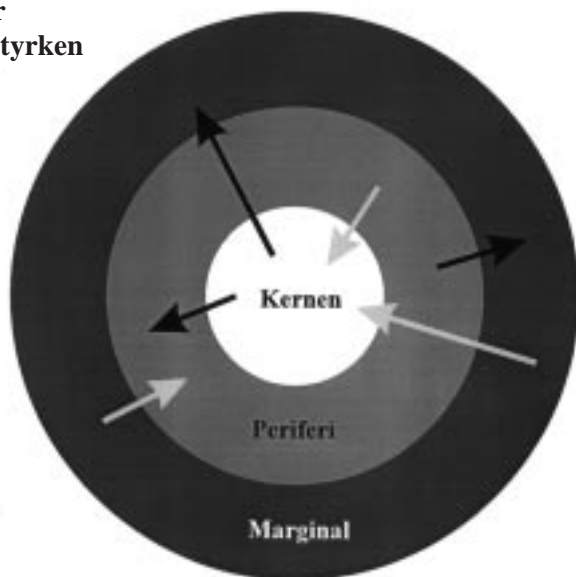
Mellem de to yderpositioner – kernepositionen og marginal-positionen – findes *periferi-positionen*. Personer med en periferi-position er kendetegnet ved, at de hverken har stærk eller svag tilknytning til arbejdsmarkedet. Periferigruppen deles i operationaliseringen op i tre grupper: Periferigruppe 1 (den indre periferigruppe), periferigruppe 2 (den ydre periferigruppe) og periferigruppe 3. Personer i den indre periferigruppe er mindre ramt af ledighed end personer i den ydre periferigruppe. Personerne i periferigruppe 3 er delvist uden for arbejdsstyrken og registreres ikke som erhvervsaktive i de opgørelser, der ligger til grund for operationaliseringen. De udgør en relativt lille restgruppe, som af tekniske årsager ikke kan placeres i andre grupper.

Processer: Marginalisering og integration

Marginalisering på arbejdsmarkedet er i projektet defineret som den proces, hvor en person skifter fra at have en relativt stærk arbejdsmarkedstilknytning til en svagere arbejdsmarkedstilknytning. Gruppen af personer, der har gennemgået et sådan skift, betegnes som *marginaliserede*.

Figur 1: Marginalisering og integration på arbejdsmarkedet

Uden for
arbejdsstyrken



Marginalisering er illustreret ved de mørke pile, der vender ud fra center. Tilsvarende er integration illustreret ved de lyse pile, der vender ind mod center.

Kilde: Dahl, Emerek & Jakobsen 1998b.

Integration på arbejdsmarkedet er defineret som den proces, hvor en person skifter fra at have en relativt svag arbejdsmarkedstilknytning til en stærkere arbejdsmarkedstilknytning. Gruppen af personer, der har gennemgået et sådan skift, betegnes som *integrerede*. Processerne marginalisering og integration på arbejdsmarkedet er illustreret i figur 1.

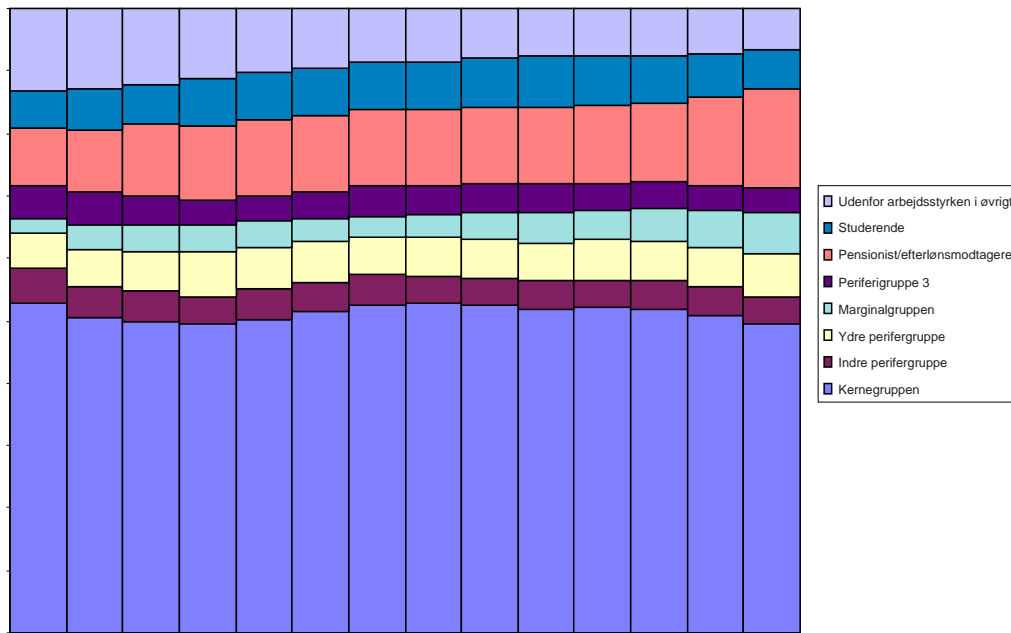
Arbejdsmarkedstilknytning blandt udvalgte indvandrergrupper siden 1980

Perioden 1980-1993

I INDEA-projektet er udviklingen i fordelingen på positioner på og uden for arbejds-

markedet for perioden 1980-1993 undersøgt for de 11 største indvandrergrupper. Som eksempel herpå vises udviklingen i fordelingen på positioner for tre indvandrergrupper: indvandrerne fra Tyskland, Tyrkiet og Vietnam (figur 2a-2c), der repræsenterer de forskellige typer af udvikling i arbejdsmarkedstilknytningen, som er fundet i INDEA-projektet. Samtidig repræsenterer de tre indvandrergrupper forskellige typer af indvandrere. Indvandrerne fra *Tyskland*, Norge, Sverige og Storbritannien er kommet til Danmark fra nabolande som ligner Danmark *forholdsvis* meget med hensyn til kultur, sprog og økonomisk udvikling. Hovedparten af indvandrerne fra *Tyrkiet*, Ex-Jugoslavien og Pakistan er *enten* kommet til Danmark sidst i 1960'erne eller først i 1970'erne med det formål at ar-

Figur 2a: 16-66 årige indvandrere med oprindelse i Tyskland – den relative fordeling på positioner på og uden for arbejdsmarkedet i perioden 1980-1993.



For hvert år i perioden er der lavet en tværsnitsanalyse, som giver fordelingen på positioner. Søjler der viser disse fordelinger, er derefter sat sammen til figur 2a.

Kilde: Dahl, Jakobsen & Emerek 1998b

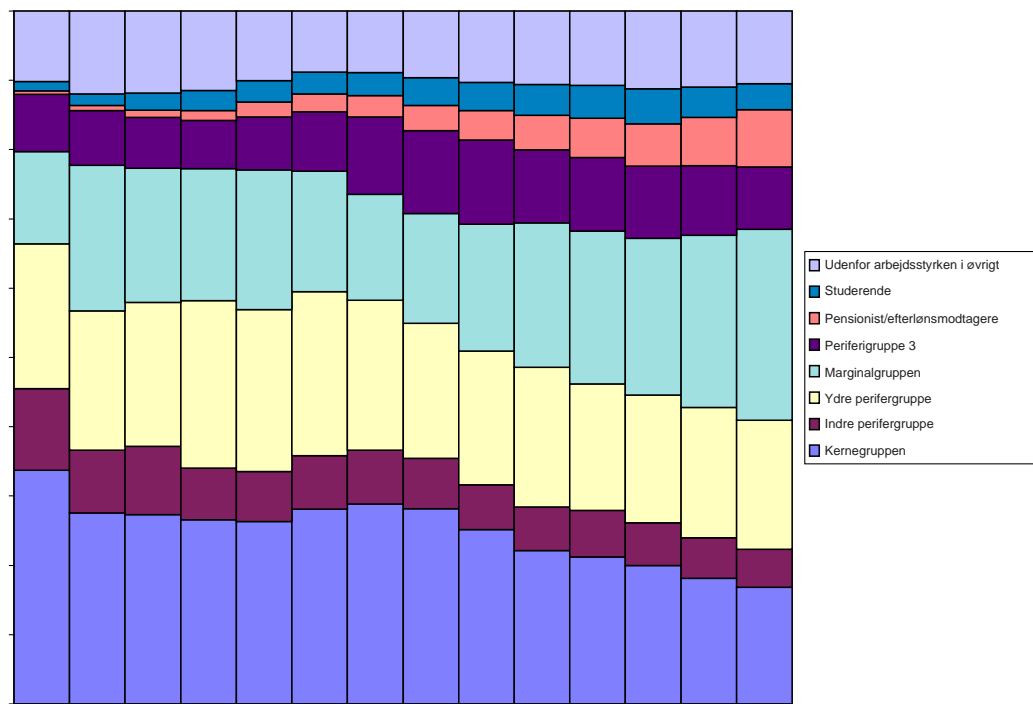
bejde i Danmark for en kortere periode, men er blevet boende i landet, *eller* er kommet til Danmark senere som følge af familiesammenføringer. Hovedparten af indvandrere fra *Vietnam*, Iran og Libanon er kommet til Danmark som flygtninge sidst i 1970'erne eller i 1980'erne eller som følge af familiesammenføringer til flygtninge.

Indvandrere fra Tyskland har en forholdsvis stabil fordeling på positioner på og uden for arbejdsmarkedet i perioden 1980-1993 (figur 2a). De er som gruppe karakteriseret ved en stærk tilknytning til arbejdsmarkedet. Omkring 50 pct. af alle i den erhvervsaktive alder er i kernegruppen. Samtidig er andelen i både den ydre perifergruppe og marginalgruppen forholdsvis små – til sammen på under 15 pct. Fordelin-

gen på positioner for perioden 1980-1993 for indvandrere fra Norge, Sverige, og Storbritannien ligner meget udviklingen for indvandrere fra Tyskland.

Indvandrere fra Tyrkiet har den højeste erhvervsaktivitet blandt de 11 undersøgte indvandreregrupper i INDEA-projektet. Andelen af erhvervsaktive er på over 70 pct. i hele perioden (indvandrere fra Tyskland har en erhvervsaktivitet på omkring 70 pct. i perioden), men er dog faldende (figur 2b).⁵ På trods af den høje andel erhvervsaktive er der relativt få, som er med i kernegruppen, og andelen i kernegruppen er faldende – fra omkring 30 pct. i begyndelsen af perioden til omkring 20 pct. i slutningen. Den ydre perifergruppe og marginalgruppen er derimod forholdsvis store, og ande-

Figur 2b: 16-66 årige indvandrere med oprindelse i Tyrkiet – den relative fordeling på positioner på og uden for arbejdsmarkedet i perioden 1980-1993.



Kilde: Som figur 2.a

len i marginalgruppen er stigende. I slutningen af perioden er omkring 25 pct. af alle indvandrere fra Tyrkiet i marginalgruppen, og det vil sige, at der i slutningen af perioden er næsten lige så mange langtidsledige som personer med fast eller stabil beskæftigelse blandt indvandrerne fra Tyrkiet.

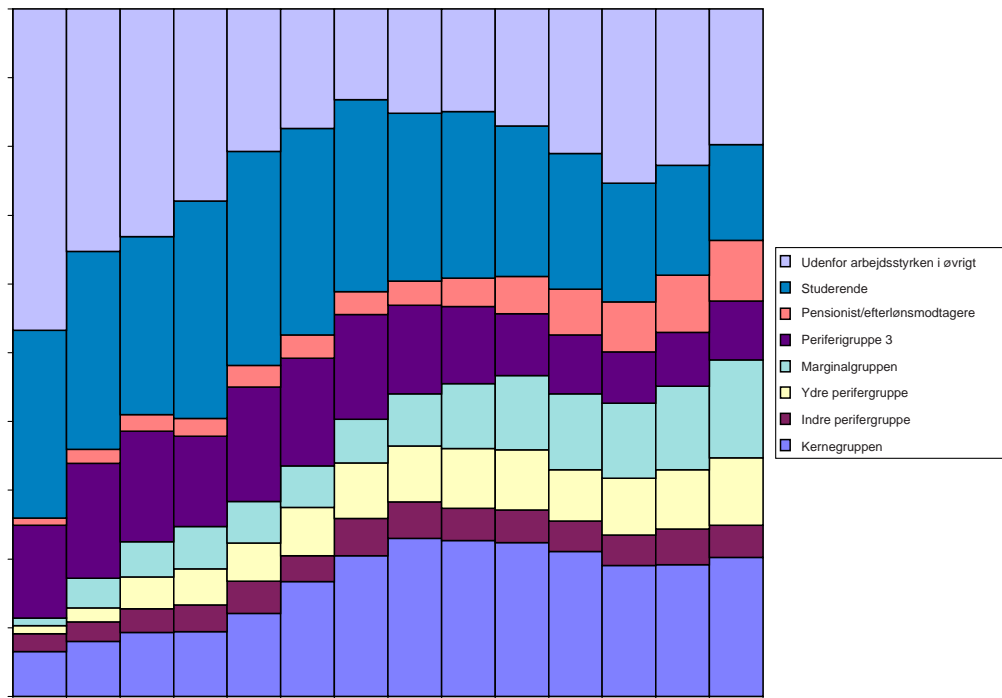
Antallet af indvandrere i den erhvervsaktive alder fra Tyrkiet fordobles i perioden. Til trods for dette stiger antallet i kernen kun *lidt* (Dahl, Jakobsen & Emerek 1998b). Det kan tyde på, at de 'nye indvandrere', som er kommet til Danmark efter 1980 (som familiesammenførte eller flygtninge), har svært ved at opnå en stærk tilknytning til arbejdsmarkedet, *eller* at de 'gamle indvandrere', som var i Danmark før 1980, har mistet deres tilknytning til arbejdsmarkedet

– *eller begge dele*. Andre analyser i INDEA-projektet tyder på, at begge dele er tilfældet (Dahl, Jakobsen & Emerek 1998b).

Udviklingen i fordelingen på positioner for indvandrerne fra Pakistan og Ex-Jugoslavien ligner meget udviklingen for indvandrerne fra Tyrkiet – dog har de ikke helt så svag en arbejdsmarkedstilknytning i perioden – især ikke indvandrerne fra det tidligere Jugoslavien.

Indvandrerne fra Vietnam har en *meget* lav erhvervsaktivitet i starten af perioden (figur 2c). De kommer dog langsomt ind på arbejdsmarkedet – andelen i både kernegruppen, periferigruppen og marginalgruppen stiger i perioden (dog stagnerer andelen i kernen midt i 80'erne). I slutningen af pe-

Figur 2c: 16-66 årige indvandrere med oprindelse i Vietnam – den relative fordeling på positioner på og uden for arbejdsmarkedet i perioden 1980-1993.



Kilde: Som figur 2.a

rioden er erhvervsaktiviteten på omkring 45 pct., omkring 20 pct. er i kernegruppen og lidt over 10 pct. er i marginalgruppen. Den meget lave erhvervsaktivitet først i 1980'erne skal ses i sammenhæng med, at der kom mange flygtninge til Danmark fra Vietnam i slutningen af 1970'erne (fra 1979 til 1980 blev antallet af indvandrere fra Vietnam f.eks. tredoblet), og at det varer nogle år, før flygtninge kommer ind på arbejdsmarkedet. En tilsvarende udvikling i fordelingen på positioner har indvandrere fra Iran og Libanon (inkl. de statsløse) fra midt i 1980'erne, hvor et stort antal personer fra disse lande fik asyl i Danmark.

Har højkonjunktureren i 90'erne ændret indvandrernes arbejdsmarkedstilknytning?

I INDEA-projektet er indvandrernes arbejdsmarkedstilknytning ikke undersøgt for perioden efter 1993, hvor konjunkturerne er forbedret i Danmark. Tabel 1 viser erhvervsfrekvenser og ledighedsprocenter for de store indvandrergrupper og hele befolkningen i henholdsvis 1991 og 1996 og giver dermed et indtryk af udviklingen i indvandrernes arbejdsmarkedstilknytning efter 1993.⁶

Erhvervsaktiviteten er faldet med op til 10 procentpoint fra 1991 til 1996 for indvandrere fra Tyskland, Norge, Sverige og Storbritannien, mens erhvervsaktiviteten var nogenlunde uændret i perioden 1980-

1993. Udviklingen efter 1993 kan blandt andet skyldes, at flere er blevet efterlønsmodtagere og pensionister. I perioden 1980-1993 steg andelen på efterløn og pension blandt indvandrerne fra Tyskland, Norge, Sverige og Storbritannien, mens andelen 'uden for arbejdsstyrken i øvrigt' faldt.

Erhvervsaktiviteten er også faldet fra 1991 til 1996 for indvandrerne fra Tyrkiet og Pakistan. For disse to indvandrergrupper er den faldende erhvervsaktivitet dog en fortsættelse af udviklingen for perioden 1980-1993, hvor erhvervsaktiviteten også faldt. Andelen i arbejdsstyrken er blandt andet faldet i perioden 1980-1993 som følge af, at andelen af studerende og pensionister er steget. For indvandrerne fra Ex-Jugoslavien er erhvervsaktiviteten faldet med omkring 30 pct. fra 1991 til 1996, hvilket hænger sammen med, at sammensætningen af denne gruppe er ændret fra 1991 til 1996

på grund af de mange flygtninge, der er kommet til Danmark i den mellemliggende periode. Dette kan tyde på, at fordelingen på positioner er meget ændret efter 1993.

Erhvervsaktiviteten er også steget for indvandrerne fra Vietnam, Iran og Libanon fra 1991 til 1996, og dermed er udviklingen med stigende erhvervsaktivitet for perioden 1980 til 1993 (se figur 2c) fortsat. Stigningen har været størst for mændene fra Iran, hvor erhvervsfrekvensen er steget fra 40 pct. i 1991 til 60 pct. i 1996. Erhvervsfrekvensen er derimod kun steget lidt for kvinderne fra Libanon, og næsten 90 pct. af kvinderne fra Libanon er uden for arbejdsstyrken i 1991 såvel som i 1996.

Ledigheden er faldet for indvandrergrupperne fra 1991 til 1996 (med undtagelse af kvinder fra Libanon), ligesom den er faldet for alle i arbejdsstyrken. På trods af at ledighedsniveauet generelt er faldet siden

Tabel 1: Erhvervsfrekvenser og ledige i pct. af arbejdsstyrken i henholdsvis 1991 og 1996 – 16-66 årige indvandrere fra udvalgte oprindelseslande og alle 16-66 årige

	1991						1996					
	Erhvervsfrekvens			Ledighedsprocent**			Erhvervsfrekvens			Ledighedsprocent		
	M	K	I alt	M	K	I alt	M	K	I alt	M	K	I alt
Alle i arbejdsstyrken	84	76	80	9	11	10	82	73	77	6	8	7
Tyskland	84	66	75	11	13	12	75	58	67	8	10	9
Norge	75	69	71	12	14	13	68	64	66	9	10	10
Sverige	79	73	76	11	13	12	75	70	72	8	8	8
Storbritannien	84	68	78	15	13	14	78	64	73	12	11	12
Polen	74	63	67	21	26	24	70	63	66	17	19	19
Tyrkiet	81	63	72	42	56	47	71	47	60	28	42	33
Ex-Jugoslavien	77	63	70	29	29	29	42	32	37	22	26	24
Pakistan	76	46	63	31	49	37	68	42	56	25	41	31
Vietnam	60	41	52	32	31	31	64	42	54	20	22	21
Iran	38	23	34	41	33	40	59	35	50	27	25	27
Libanon*	36	10	26	44	30	42	45	13	31	39	46	40

* I tallene fra 1996 inkluderer Libanon ikke de statsløse, som er født uden for Libanon.

** Ledighedsprocenten angiver andelen af arbejdsstyrken, som er ledig i pct. i statusugen af november i 1996.

Kilde: Dahl, Jakobsen & Emerek 1998a; Danmarks Statistik 1993; Danmarks Statistik 1998 og specialkørsler fra Danmarks Statistik.

1991, var der i 1996 stadig store forskelle på indvandrergrupperne, og det er stort set de samme grupper, som er mest ramt af ledighed. I 1996 var under 10 pct. af alle i arbejdsstyrken ledige, mens det samme var tilfældet for omkring 40 pct. af indvandrerne fra Libanon og omkring 30 pct. af indvandrerne fra Tyrkiet, Pakistan og Iran. Især kvinderne fra Libanon, Tyrkiet og Pakistan var hårdt ramt af ledighed i 1996 med en ledighed på over 40 pct. Kvinderne fra de tre oprindelseslande i 1996 havde en ledighedsprocent, der var omkring fem gange større end ledighedsprocenten for alle kvinder.

Dataene i tabel 1 kan tyde på, at andelen af arbejdsstyrken med en kerne-position er steget, mens andelen med en periferi- eller marginal-position er faldet for de fleste indvandrergrupper, men også at det er de samme indvandrergrupper, der har de største marginalgrupper og mindste kernegrupper.

Marginalisering og integration

De store forskelle på indvandrergrupperne genfindes, når risikoen for marginalisering og chancen for integration sammenlignes for de 11 største indvandrergrupper (tabel 2). Indvandrerne fra Tyskland er valgt som referencegruppe, som de øvrige 10 indvandrergrupper sammenlignes med.⁷

Indvandrere fra Tyskland, Norge, Sverige og Storbritannien har en mindre risiko for marginalisering på arbejdsmarkedet end indvandrere med oprindelse i ikke-vesteuropæiske lande, og fastholdes dermed i højere grad i beskæftigelse end indvandrerne i de øvrige grupper. Indvandrerne fra Tyrkiet og Pakistan har den største risiko for marginalisering blandt de 11 indvandrergrupper. De har f.eks. mellem 2 og 3 gange så stor risiko for marginalisering fra kernen til periferien som indvandrerne fra Tyskland.

Indvandrerne fra Iran og Libanon har den mindste chance for integration. Indvandrerne fra Tyskland har f.eks. 3 gange så stor chance for integration fra periferien til kernen som indvandrerne fra Iran og Libanon. Dvs. at indvandrerne fra Iran og Libanon i højere grad end de øvrige indvandrere hænger fast i ledighed. Den relativt lille chance for integration for indvandrerne i disse to grupper skyldes sandsynligvis, at de i høj grad er kommet til Danmark som flygtninge

Tabel 2: Indvandreres relative risiko for marginalisering og relative chance for integration i perioden 1980-1993 – en sammenligning med indvandrere fra Tyskland

	Marginalisering		Integration	
	Kerne-Periferi	Marginal Periferi	Kerne-Periferi	Marginal Periferi
Norge	(1)	1,1	0,88	0,93
Sverige	(1)	(1)	0,91	(1)
Storbritannien	1,2	(1)	(1)	(1)
Polen	1,3	1,6	0,87	0,90
Ex-Jugoslavien	1,8	1,9	1,1	0,90
Tyrkiet	3,0	2,3	1,2	0,63
Pakistan	2,3	2,1	1,1	0,75
Iran	1,7	1,9	0,58	0,37
Libanon	1,9	2,0	0,63	0,32
Vietnam	2,1	1,6	0,91	0,80

Note: Estimaterne viser, hvor stor risikoen for marginalisering/chancen for integration er i en indvandrergruppe i forhold til indvandrerne fra Tyskland. Den relative risiko/ chance er estimeret ved hjælp af Cox's regressionsmodel. Der er meget få skift direkte mellem kerne- og marginal-positionen, derfor er den relative risiko for marginalisering/chance for integration ikke vist for disse skift. '(1)' viser, at der ved et 10 pct.'s signifikantsniveau ikke er signifikant forskel på risikoen for marginalisering for indvandrere med oprindelse i det pågældende land og for indvandrere med oprindelse i Tyskland.

Kilde: Dahl, Jakobsen & Emerek 1998b.

midt i undersøgelsesperioden, og at det tager nogle år for flygtninge at blive integreret på det danske arbejdsmarked. Indvandrere fra Tyrkiet og Pakistan har også en mindre chance for integration fra periferien til kerneområdet end indvandrere fra Tyskland.

Indvandrere fra Tyrkiet, Pakistan, Libanon og Iran har sværest ved at opnå og fastholde beskæftigelse blandt de 11 indvandrergrupper. Disse grupper har også de største marginalgrupper i forhold til kernegrupper, dvs. de fleste langtidsledige i forhold til personer med fast beskæftigelse.

Når det kan konstateres, at der er store forskelle mellem indvandrergrupperne med hensyn til fordeling på positioner, risiko for marginalisering og chance for integration – især mellem de vesteuropæiske og de ikke vesteuropæiske lande, er spørgsmålet selvfølgelig, hvad der er årsagen til disse forskelle. Hvorfor klarer indvandrere fra nabolandene Tyskland, Norge og Sverige sig f.eks. bedre på arbejdsmarkedet end indvandrere fra Tyrkiet, Pakistan og Libanon? I resten af artiklen diskuteres forskellige mulige forklaringer på dette, dels med baggrund i økonomiske teorier og dels med baggrund i INDEA-projektets resultater.

Hvilke forklaringer giver økonomiske teorier?

I diskussionen af økonomiske teories forklaringer på den svage arbejdsmarkedstilknøytning hos nogle indvandrergrupper tages udgangspunkt i tre hovedgrupper af økonomiske teorier: teorier med en human kapital tilgang, neoklassiske diskriminationsteorier og segmenteringsteorier.

En human kapital tilgang

Human kapital er betegnelsen for alle de kundskaber og erfaringer, et individ besid-

der. Investeringer i human kapital forbedrer i følge human kapital teorien en persons beskæftigelsesmuligheder og lønindkomst. Den enkelte foretager de investeringer i human kapital, som maksimerer den pågældendes nytte over levetiden – det kan f.eks. være investeringer i en erhvervsuddannelse (se f.eks. Becker 1964).

I flere studier af indvandrerens arbejdsmarkedstilknøytning bygges der på human kapital tilgangen (se f.eks. Scott 1999 og Hammarstedt 1998). Forskellige indkomstprofiler og niveauer af arbejdsløshed hos indvandrere og i resten af befolkningen forklares f.eks. ved, at nogle former for human kapital er landespecifikke, mens andre former for human kapital er generelle. Landespecifik human kapital øger kun (eller øger hovedsageligt) produktiviteten i det land, hvor investeringen foretages, men har ringe eller ingen effekt på produktiviteten i andre lande. Sprog og alment kendskab til forholdene på arbejdsmarkedet er eksempler på landespecifikke kundskaber, men også erhvervsuddannelser kan være mere eller mindre landespecifikke. I følge assimilationshypotesen vil indvandrere i de første år i et nyt land ofte have en lav lønindkomst og/eller i høj grad være ramt af arbejdsløshed sammenlignet med resten af befolkningen, men vil efter nogle år erhverve sig de manglende landespecifikke kundskaber og derfor beskæftigelsesmæssigt og lønmæssigt tilnærme sig resten af befolkningen.

Arbejdsløshed på indvandringstidspunktet har dog betydning for, i hvor høj grad indvandrere får mulighed for at opretholde og videreudvikle deres kompetencer, og har dermed betydning for hvor lang tid, assimilationsprocessen vil tage.

Alderen ved indvandring tillægges også betydning for indvandrerens investeringer i human kapital og dermed for deres beskæf-

tigelsessituation, idet afkastet af en investering i human kapital vil være mindre, jo ældre en person er (afkastets størrelse afhænger af det antal år, en person har tilbage på arbejdsmarkedet). Endvidere har personer, der indvandrer til Danmark som børn eller unge og går i den danske folkeskole, en god mulighed for at tilegne sig den landespecifikke human kapital (f.eks. det danske sprog og kultur) sammenlignet med personer, der indvandrer som voksne.

Teoriene baseret på en human kapital tilgang peger på forskellige forhold, der har betydning for indvandrerens arbejdsmarkedstilknytning, men det er næsten udelukkende udbudsrelaterede forhold. De neoklassiske diskriminationsteorier og teorien om det duale arbejdsmarked ser derimod også på betydningen af arbejdsmarkedets efterspørgselsside.

Diskrimination

Diskrimination af etniske minoriteter kan også være årsag til den svage arbejdsmarkedstilknytning inden for visse indvandrergrupper. Inden for de neoklassiske diskriminationsteorier er der forskellige forklaringer på diskrimination. De bygger dog alle på et grundlæggende princip om nytte- eller profitmaksimering (for en gennemgang af forskellige diskriminationsteorier se f.eks. Cain 1986 og Lundahl & Wadensjö 1984). Blandt andet forklares diskrimination med følgende:

- modvilje mod kontakt med personer fra bestemte etniske minoritetsgrupper
- ufuldkommen information om arbejderens produktivitet

Diskrimination af etniske minoriteter kan også have forskellige effekter i følge teorierne, afhængigt af modelspecifikationerne:

- forskellige ligevægtslønnings for majoritetsbefolkningen og de etniske minoriteter, som er større end eventuelle forskelle i produktivitet
- segmentering på arbejdsmarkedet, det vil sige, at personer af etniske minoriteter er beskæftiget sammen i signifikant højere omfang end, hvis de var fordelt vilkårligt
- højere arbejdsløshed blandt etniske minoriteter end i majoritetsbefolkningen

Gary Becker, som med bogen *The Economics of Discrimination* startede den moderne teoretisering om økonomisk diskrimination (Lundahl & Wadensjö 1984), forklarer diskrimination på arbejdsmarkedet med, at der hos en del af befolkningen eksisterer en *modvilje* mod at ansætte, arbejde sammen med eller købe varer produceret af personer fra en bestemt gruppe, f.eks. indvandrere fra bestemte oprindelseslande. Et grundlæggende princip i teorien er, at en person, som har modvilje mod kontakt med personer fra bestemte grupper, er villig til at betale for at undgå at omgås disse personer – enten direkte eller i form af mindre indkomst (Becker 1971).

I Beckers oprindelige teori er der en antagelse om fuld lønfleksibilitet og fuld beskæftigelse, og konsekvensen af diskriminerende handlinger er derfor enten lønforskelle eller segmentering. F.eks. vil modvilje mod at ansætte indvandrere hos arbejdsgiverne i følge teorien føre til lønforskelle, idet arbejdsgiverne er villige til at betale en højere løn til en arbejder fra majoritetsbefolkningen end til en indvandrer. Segmentering, hvor personer fra majoritetsbefolkningen og indvandrergrupperne ansættes på forskellige virksomheder, vil f.eks. opstå, hvis en del af arbejderne fra majoritetsbefolkningen på grund af modvilje mod indvandrere kun vil arbejde sammen med ind-

vandrere, hvis de får en højere løn.⁸ I følge Beckers teori indebærer segmentering, at indvandrere og personer fra majoritetsbefolkningen ansættes på forskellige virksomheder, men ikke nødvendigvis i forskellige typer af virksomheder og i forskellige stillinger, som beskrevet i teorien om det duale arbejdsmarked (se næste afsnit).

Beckers teori om diskrimination på arbejdsmarkedet kan modificeres ved, at antagelsen om fuldstændig fleksible lønninger bortfalder. På et arbejdsmarked med ufleksible lønninger kan diskrimination i stedet føre til overledighed inden for de grupper, som er udsat for diskrimination. Et lønniveau over markedsclearingslønnen⁹ vil i følge neoklassisk teori føre til, at jobbene rationeres, og at der opstår køer efter jobbene. Dette vil kombineret med arbejdsgiverdiskrimination resultere i højere arbejdsløshed blandt indvandrergrupperne end blandt majoritetsbefolkningen.

Modviljen mod personer fra bestemte grupper er eksogent bestemt i Beckers teori. En svaghed ved teorien er, at den ikke indeholder en egentlig teori om årsagerne til diskrimination (Lundahl & Wadensjö 1984). I følge en anden gruppe af økonomiske teorier kan arbejdsgivere diskriminere mod indvandrere, selvom de ikke decideret har modvilje mod at ansætte og arbejde sammen med dem. I stedet bygger teorierne på en antagelse om, at arbejdsgiverne har *ufuldkommen information* om arbejdernes produktivitet (se f.eks. Phelps 1972 og Aigner & Cain 1977). Hovedidéen med teorierne er, at en arbejdsgiver, som profitmaksimerer, vil diskriminere mod indvandrere, hvis :

- arbejdsgiveren tror, de i gennemsnit er mindre kvalificerede, mindre pålidelige o.s.v. end personer fra majoritetsbefolkningen, eller hvis de er mere usikre på indvandrerens kvalifikationer, og

- hvis omkostningerne ved at fremskaffe informationer om de individuelle ansøgere er store

På et arbejdsmarked med fuldstændig fleksible lønninger vil diskrimination på grund af ufuldkommen information resultere i lavere lønninger for indvandrerne end for majoritetsbefolkningen, mens det på et arbejdsmarked med ufleksible lønninger også kan resultere i overledighed blandt indvandrerne.

Det danske arbejdsmarked er karakteriseret ved relativt ufleksible lønninger, hvilket betyder, at diskrimination på det danske arbejdsmarked i følge teorierne vil medføre en overledighed blandt indvandrerne i stedet for lavere løn for samme arbejde. I Sverige, som også har et arbejdsmarked med relativt ufleksible lønninger, får svenskere og indvandrere i store træk den samme løn for det samme arbejde, dog har de i stort omfang ikke det samme arbejde, og indvandrerne er i højere grad ledige end svenskerne (Wadensjö 1986).

Det duale arbejdsmarked

I følge teorien om det duale arbejdsmarked er arbejdsmarkedet opdelt i et primært og et sekundært segment (Doeringer & Piore 1971). Det primære segment består af en række interne arbejdsmarkeder. Et internt arbejdsmarked er defineret som en administrativ enhed, hvor løndannelse og allokering af arbejdskraft i høj grad er styret af institutionelle regler, mens konkurrence eller optimeringsovervejelser har mindre betydning. De institutionelle regler kan f.eks. være skrevne regler eller sædvaner, som er et sæt af uskrevne regler bestemt af fortidig praksis. Det interne arbejdsmarked er adskilt fra det eksterne arbejdsmarked, hvor de økonomiske variable kontrollerer løn-

dannelse og allokering. Bevægelser mellem det interne og eksterne arbejdsmarked sker gennem nogle relativt få *entry jobs*, hvorfra man kan forfremmes til mere attraktive stillinger. Jobbene på det primære segment er karakteriseret ved høj løn, gode arbejdsbetingelser, stabilitet i beskæftigelsen og forfremmelsesmuligheder.

Det sekundære segment består af en række lavtlønsmarkeder, som er præget af konkurrence og i mindre grad af institutionelle regler. Jobbene er karakteriseret ved lav løn, dårlige arbejdsforhold, høj personaleomsætning og begrænsede forfremmelsesmuligheder. Desuden har uddannelsesmæssige kvalifikationer, erhvervs erfaring m.v. ikke stor betydning for en persons beskæftigelses- og lønforhold.

Teorien om det duale arbejdsmarked mangler stærke forklaringer på, hvorfor arbejdsmarkedet er opdelt i segmenter,¹⁰ men giver til gengæld nogle forklaringer på, hvorfor netop etniske minoriteter befinder sig på de sekundære arbejdsmarkeder (Doeringer & Piore 1971). Interne arbejdsmarkeder spiller i følge teorien en central rolle i diskriminationen af bestemte grupper på arbejdsmarkedet. Diskriminationen sker f.eks. ved udvælgelsen af arbejdere til *entry jobs* og gennem allokeringsprocesserne på det interne arbejdsmarked. Reglerne på de interne arbejdsmarkeder kan – *tilsigtet* eller *utilsigtet* – bevirke, at nogle etniske grupper har relativt små eller ingen muligheder for at opnå beskæftigelse på det pågældende arbejdsmarked. Interne arbejdsmarkeder etablerer f.eks. i høj grad stabile rekrutteringskanaler, og en diskriminerende rekrutteringspraksis vil fortsætte, selvom virksomheden ikke længe har til hensigt at diskriminere, eller selvom diskrimination aldrig har været hensigten. Mest vigtig er virksomhedernes brug af de ansattes sociale netværk, men der er mange forskellige typer af rekrutteringskanaler.

Stabile rekrutteringskanaler etableres blandt andet, fordi der er fordele ved det for virksomhederne. Rekrutteringskanalerne virker som en screeningsprocedure – de personer, der rekrutteres på den sædvanlige måde, har ofte bestemte kendte træk. Desuden finder der også en selv-screening sted blandt potentielle ansøgere til jobbene, som kan resultere i, at nogle personer undlader at søge et job, fordi de fra deres netværk får oplysninger om jobbet, som gør, at de alligevel ikke vil have det. Dermed begrænses virksomhedernes personaleomsætning. Endelig lærer potentielle kandidater til jobbene at tjekke de etablerede rekrutteringskanaler jævnlige, og dermed får virksomhederne større og hurtigere respons på et stillingsopslag. Et begrænset antal rekrutteringskanaler er dog også forbundet med ulemper for virksomhederne. Det begrænser jo antallet af kvalificerede ansøgere, hvilket kan være problematisk – især i en situation med mangel på arbejdskraft.

Undersøgelser af det danske arbejdsmarked viser, at sociale netværk ofte benyttes i rekrutteringen af arbejdskraft – blandt andet på de ikke-faglærte arbejdsmarkeder, hvor mange af indvandrerne i de svage grupper befinder sig (se f.eks. Langager 1993 og Csonka 1995). Manglende deltagelse i danske sociale netværk kan således være med til at begrænse indvandreres jobmuligheder. Men indvandrerne kan selvfølgelig også få adgang til beskæftigelse via egne netværk – enten i danskejede virksomheder, hvor andre indvandrere arbejder, eller i indvandrejede virksomheder. Rekruttering via netværk, hvor danskere rekrutterer danskere, og indvandrere rekrutterer indvandrere, kan dog forstærke segmenteringen på arbejdsmarkedet. Segmenteringen forstærkes også, hvis indvandrere – via andre kanaler end netværk – hovedsageligt søger job på de arbejdsmarkeder, hvor der i

forvejen er mange indvandrere, fordi de ikke forventer at kunne få et job på de øvrige arbejdsmarkeder. Sluttelig kunne man også forestille sig, at segmentering øger diskrimination på grund af ufuldkommen information, fordi danskere og etniske minoriteter ikke i så høj grad er i kontakt med hinanden.

Opsummering

Teoriene giver forskellige forklaringer på indvandrernes svage arbejdsmarkedstilknnytning. I følge teorierne med en human kapital tilgang er en persons kundskaber og erfaringer afgørende for arbejdsmarkedstilknnytningen. Nogle af kundskaberne og erfaringerne er landespecifikke. Indvandrere vil derfor have en svagere arbejdsmarkedstilknnytning end resten af befolkningen de første år, de bor i Danmark, men vil efterhånden erhverve sig de kvalifikationer, som er specifikke for Danmark (f.eks. dansk kundskaber) og opnå en stærkere tilknnytning til arbejdsmarkedet. I følge de neoklassiske diskriminationsteorier kan indvandrernes svagere arbejdsmarkedstilknnytning forklares med en modvilje hos danskerne mod at ansætte, arbejde sammen med eller købe varer produceret af indvandrere eller med ufuldkommen information om indvandrernes produktivitet blandt arbejdsgiverne. Diskrimination kan forhindre, at indvandrere får beskæftigelse, selv om de erhverver sig de for Danmark specifikke kundskaber. Endelig kan teorien om det duale arbejdsmarked forklare, at indvandrere har dårligere beskæftigelsesmuligheder end danskerne, også selvom ingen har til hensigt at diskriminere indvandrere. Det vil f.eks. være tilfældet, hvis virksomheder i rekrutteringen af arbejdskraft benytter sociale netværk, som indvandrere ikke er med i.

Hvilke forklaringer giver INDEA-projektet?

I INDEA-projektet er forskellige faktorer betydning for marginaliseringsrisikoen og integrationschancen undersøgt (Dahl, Jakobsen & Emerek 1998b). De undersøgte faktorer er dels valgt med udgangspunkt i de ovenfor beskrevne teorier, og dels med udgangspunkt i undersøgelser af danskerne arbejdsmarkedstilknnytning. Desuden har datagrundlaget sat begrænsninger for, hvilke faktorer der kunne medtages i undersøgelserne. I INDEA-projektet er det f.eks. fortrinsvis udbudsrelaterede faktorer, der er undersøgt, det vil sige karakteristika ved indvandrere selv, da det hovedsageligt er denne type oplysninger, der er tilgængelige i registerdata. Det har endvidere ikke været muligt at inddrage alle udbudsrelaterede faktorer, som kunne tænkes at have betydning for indvandrernes arbejdsmarkedstilknnytning. F.eks. har det ikke været muligt at undersøge betydningen af den uddannelse og erhvervs erfaring, som indvandrere har medbragt fra deres oprindelseslande, da der ikke er oplysninger herom i de danske registre. Datagrundlaget indeholdt heller ikke oplysninger om indvandringstidspunktet, og derfor er betydningen af alder ved indvandring og opholdstiden ikke undersøgt.

I INDEA-projektet er betydningen af dansk uddannelse, dansk erhvervs erfaring og alder undersøgt med inspiration fra human kapital teorien og undersøgelser af det danske arbejdsmarked (se f.eks. Ingerslev m.fl. 1991; Ploug 1990 og Sekretariatet for Kommissionen om fremtidens beskæftigelses- og erhvervs muligheder 1995).

I følge teorien om det duale arbejdsmarked er risikoen for ledighed større i nogle jobtyper end andre. Derfor er betydningen af stilling og branche for marginaliseringsrisikoen undersøgt i INDEA-projektet. Disse

to faktorer indgår ikke i integrationsanalysen, hvor der tages udgangspunkt i personer, som enten er ledige hele året eller har meget lidt beskæftigelse, og som derfor ofte ikke vil have tilknytning til en virksomhed.

Teorien om det duale arbejdsmarked har også – sammen med undersøgelser af det danske arbejdsmarked (Langager 1993; Csonka 1995) – inspireret os til at medtage en indikator på danske sociale netværk. En dansk partner benyttes som indikator på danske sociale netværk.¹¹

Betydningen af køn og børn for marginaliseringsrisikoen og integrationschancen er også undersøgt i INDEA-projektet. Disse faktorer er blandt andet medtaget, fordi flere undersøgelser af danskernes arbejdsmarkedstilknytning har vist, at køn og børn har betydning for arbejdsmarkedstilknytningen (se f.eks. Stenvig m.fl. 1993; Erhvervsministeriet 1995; Ingerslev m.fl. 1992). Køn er endvidere valgt med baggrund i de neoklassiske diskriminationsteorier og teorien om det duale arbejdsmarked. Teorierne kan også forklare, at kvinder har en svagere arbejdsmarkedstilknytning end mænd blandt andet på grund af diskrimination og uskrevne regler omkring rekrutteringen af arbejdskraft – måske bliver indvandrerkvinderne diskrimineret både på grund af køn og etnicitet.

Endelig er det undersøgt, om indvandrede med dansk statsborgerskab og udenlandsk statsborgerskab adskiller sig fra hinanden med hensyn til risiko for marginalisering og chance for integration.

Faktorenes betydning for marginaliseringsrisikoen og integrationschancen er undersøgt for hver af de 11 indvandrergrupper ved hjælp af Cox' regressionsmodel (Dahl, Jakobsen & Emerek 1998b). Undersøgelsen viser, at det i høj grad er de samme faktorer, der øger marginaliseringsrisikoen, ligesom det er de samme faktorer, der øger

integrationschancen, for de 11 indvandrergrupper. Faktorerne har dog ikke lige stor betydning for de forskellige indvandrergrupper. Resultaterne er i grove træk opsummeret i de følgende punkter:

- *Stilling*: Ikke-faglærte og faglærte har omtrent den samme risiko for marginalisering, mens funktionærer og selvstændige har en noget mindre risiko for marginalisering.
- *Branche*: Risikoen for marginalisering er sammenlignet for indvandrere i 4 brancher, 'fremstillingsvirksomhed', 'handel, hotel- og restaurationsvirksomhed', 'social- og sundhedsvæsen' og 'offentlige ydelser og administration' (de 4 største brancher blandt indvandrerne i 1991). Branchen har ikke stor betydning. Dog har indvandrere i periferien med beskæftigelse inden for 'offentlige ydelser og administration' en relativt stor risiko – mellem 2 og 4 gange så stor risiko for marginalisering som indvandrere inden for de øvrige brancher. Dette resultat skyldes dog sandsynligvis, at personer i offentlige jobtilbud registreres som beskæftiget inden for 'offentlige ydelser og administration'.
- *Dansk erhvervs erfaring som lønmodtager*: Flere års erhvervs erfaring (over 4 år) mindsker risikoen for marginalisering og øger chancen for integration. Især mindsker det risikoen for marginalisering fra kernen. F.eks. har indvandrere med under 4 års erhvervs erfaring omkring 2-3 gange så stor risiko for at blive marginaliseret fra kernen som indvandrere med over 4 års erhvervs erfaring.
- *Alder*: Risikoen for marginalisering og chancen for integration er sammenlignet for 16-24 årige, 25-34 årige, 35-49 årige og 50-66 årige indvandrere. Risikoen for marginalisering fra kernen falder med al-

deren, mens alderen ikke har betydning for risikoen for marginalisering fra periferien. Til gengæld har de 50-66 årige en mindre chance for integration end de 16-49 årige. Det vil sige, at de unge har sværere ved at fastholde beskæftigelse end de ældre, mens de ældre har forholdsvis svært ved at opnå varig beskæftigelse, hvis de først er blevet ledige.

- *Dansk erhvervsuddannelse*: En dansk erhvervsuddannelse øger chancerne for integration. Undtagelser er dog indvandrere fra Pakistan, hvor uddannelse ikke øger chancen for integration, og indvandrere fra Tyrkiet, hvor uddannelse kun øger chancen for integration fra marginalgruppen til kernen (som ikke er en særlig hyppig integrationsprocess). I følge regressionsanalyserne har uddannelse generelt ikke betydning for risikoen for marginalisering. Dette resultat kan dog hænge sammen med, at uddannelse og stilling samvarierer (der er f.eks. et stort sammenfald mellem personer med en uddannelse og funktionærer), og at effekten af uddannelse derfor skjules i den effekt, der estimeres for stilling.
- *Køn og hjemmeboende børn under 18 år*: Risikoen for marginalisering er generelt større for indvandrere med børn end for indvandrere uden børn, mens risikoen for mænd og kvinder i høj grad er den samme. Indvandrerne fra de vesteuropæiske lande er dog en undtagelse herfra, idet kvinder med børn har en større risiko for marginalisering fra kernen end mænd med børn, og mænd uden børn har en større risiko for marginalisering fra periferien end mænd med børn. Køn og børn har generelt ikke stor betydning for chancen for integration, dog har mænd mellem 1½ og 2 gange så stor chance for integration som kvinder blandt indvandrerne fra Tyrkiet og Pakistan.
- *Dansk partner*: Indvandrere med en dansk partner har en mindre risiko for marginalisering fra periferien og en større chance for integration fra både marginalgruppen og periferigruppen end indvandrere uden en dansk partner. Om en indvandrer har eller ikke har en dansk partner, har til gengæld ikke betydning for indvandrere med en kerneposition. Disse resultater tyder på, at danske sociale netværk (indikeret ved en dansk partner) har en positiv indflydelse på indvandrerens muligheder for at få et job, og dermed for indvandrerens arbejdsmarkedstilknytning.
- *Statsborgerskab*: For indvandrerne fra Polen, Ex-Jugoslavien, Tyrkiet og Pakistan er risikoen for at blive marginaliseret fra kernen mindre for danske end for udenlandske statsborgere, mens statsborgerskab ikke har betydning for indvandrerne fra Vesteuropa, Iran, Libanon og Vietnam. Resultatet for de tre sidste grupper kan skyldes en meget stærk sammenhæng mellem erhvervs erfaring og statsborgerskab. Til gengæld er der ikke store forskelle på danske og udenlandske statsborgeres chance for integration.

Af ovenstående følger, at det er unge (16-34 år), som har børn, er uden en dansk partner, har begrænset erhvervs erfaring og er beskæftigede som ikke-faglærte eller faglærte arbejdere, der har den højeste risiko for marginalisering. Størst betydning for marginaliseringsrisikoen har dansk erhvervs erfaring, alderen og stillingen. Indvandrere, som ikke har en dansk uddannelse, har begrænset dansk erhvervs erfaring og er i alderen 50-66 år, har mindst chance for integration.

En forskellig sammensætning på de faktorer, som er undersøgt i INDEA-projektet, kan forklare nogle af forskellene på indvandrergruppernes arbejdsmarkedstilknytning.

Hele forskellen i arbejdsmarkedstilknytningen mellem indvandrergrupperne kan dog ikke forklares med forskelle i sammensætningen på alder, uddannelse, erhvervs erfaring mv. For det *første* har faktorerne som tidligere nævnt ikke lige stor betydning for de forskellige indvandrergrupper. Et eksempel herpå er dansk erhvervs erfaringens betydning for risikoen for marginalisering – indvandrere med få års erhvervs erfaring har 3 gange så stor risiko for marginalisering som indvandrere med flere års erhvervs erfaring blandt indvandrerne fra Libanon, men kun dobbelt så stor risiko blandt indvandrerne fra Pakistan. For det *andet* viser tværsnitsanalyser for 1991 for hele landet, at når der tages højde for en forskellig sammensætning på alder, køn, uddannelse, arbejdsstilling eller branche, er der stadig store forskelle på ledigheden, og det er stadig de samme indvandrergrupper, der har det højeste ledighedsniveau (Dahl, Jakobsen & Emerek 1998a). Det vil sige, at der som ventet må være andre faktorer, der påvirker indvandrerne arbejdsmarkedstilknytning end de undersøgte faktorer i INDEA-projektet.

Afsluttende bemærkninger

Som det fremgår, viser INDEA-projektet, at både human kapital faktorer (f.eks. dansk uddannelse og dansk erhvervs erfaring), jobtype og adgangen til sociale netværk (indikeret ved dansk partner) har betydning for indvandrerne arbejdsmarkedstilknytning. Der er dermed ikke én, men mange årsager til indvandrerne svage tilknytning til arbejdsmarkedet, hvilket også er vigtigt at tage højde for i fremtidige undersøgelser af indvandrerne arbejdsmarkedstilknytning, såvel som i offentlige tiltag, der har til formål at forbedre indvandrerne arbejdsmarkedstilknytning.

I følge INDEA-projektets resultater er indvandrere med den højeste risiko for marginalisering karakteriseret ved, at de er unge (16-34 år), har børn, er uden en dansk partner, har begrænset erhvervs erfaring og er beskæftigede som ikke-faglærte eller faglærte arbejdere. Indvandrere med den mindste chance for integration er karakteriseret ved, at de ikke har en dansk uddannelse, har begrænset dansk erhvervs erfaring, er i alderen 50-66 år og er uden en dansk partner. Disse karakteristika har en relativt stor andel af personerne blandt indvandrerne fra Tyrkiet, Pakistan, Libanon og Iran (dog er der ikke mange indvandrere i alderen 50-66 år), som jo er de svageste indvandrergrupper på arbejdsmarkedet. De har en stor marginalgruppe sammenlignet med kernegruppen, og dermed mange langtidsledige i forhold til personer med fast beskæftigelse.

INDEA-projektet viser dog også, at den forskellige sammensætning på de undersøgte faktorer kun delvist kan forklare forskellene mellem indvandrergrupperne arbejdsmarkedstilknytning. En anden forklaring kan f.eks. være diskrimination på arbejdsmarkedet. Diskrimination kan hæmme indvandrerne assimilationsproces på to måder. Dels direkte ved at indvandrerne ikke kan få et arbejde på grund af diskrimination på arbejdsmarkedet. Dels på en mere indirekte måde. Forventer en indvandrer at blive diskrimineret, kan det påvirke den pågældendes investeringer i human kapital, som jo også påvirker arbejdsmarkedstilknytningen (Smith 1989): hvorfor f.eks. tage en uddannelse, hvis man alligevel ikke kan få arbejde?

Indvandrerne har også i forskellig omfang medbragt uddannelse og erhvervs erfaring fra deres oprindelsesland. Alt andet lige må indvandrere, som kommer til Danmark med en uddannelse fra hjemlandet,

have lettere ved at uddanne sig i Danmark og dermed øge sin human kapital end en analfabet. Ligesom personer, der indvandrer til Danmark som børn eller unge, dels må have lettere ved at uddanne sig i Danmark end andre indvandrere, og dels have et større incitament til at uddanne sig, som beskrevet i human kapital teorierne.

Endelig skal indvandreernes kvalifikations sammensætning ses i sammenhæng med den strukturelle udvikling på arbejdsmarkedet. I de senere år har arbejdsmarkedet for ikke-faglærte været svindende i Danmark (se f.eks. Sekretariatet for Kommissionen om fremtidens beskæftigelses- og erhvervs muligheder 1995). I nogle af indvandrergupperne har en meget høj andel beskæftigelse som ikke-faglærte – f.eks. blandt indvandrere med oprindelse i Tyrkiet og det tidligere Jugoslavien, hvor omkring 60 pct. af de beskæftigede i 1991 arbejdede som ikke-faglærte. Skal ledigheden mindskes for disse grupper, er det derfor vigtigt, at de får kompetencer til beskæftigelse på andre dele af arbejdsmarkedet.

Noter

1. INDEA-projektet er en undersøgelse af indvandreernes tilknytning til arbejdsmarkedet i perioden 1980-1993 (INDEA står for INDvandrere og Efterkommere på Arbejdsmarkedet). Analyserne er baseret på registerdata. Personerne, som indgår i datagrundlaget, er udtrukket på baggrund af oplysninger fra Danmarks Statistiks Befolkningsstatistikregister, mens oplysningerne om personerne primært er hentet fra den Integrerede Database for Arbejdsmarkedsforskning på Danmarks Statistik. Datagrundlaget indeholder forløbsdata, som gør det muligt at følge personer over tid, dvs. fra år til år. Alle indvandrere i den erhvervsaktive alder (16-66 år) i perioden 1980-1993 indgår i datagrundlaget for analyserne. Projektet er gennemført på Institut for Samfundsudvikling og Planlægning, Aalborg Universitet, og udført af cand. oec. Jeanette E. Dahl, cand. oec. Vibeke Jakobsen samt projektleder lektor Ruth Emerek. Projektets resultater findes i tre rapporter med hver sit hovedfelt, samt en rapport, der sammenfatter resultaterne fra de to første rapporter (Dahl, Jakobsen & Emerek 1998a-d).
2. Teoridiskussionen stammer fra min ph.d.-afhandling, som jeg er ved at færdiggøre. Ph.d.-afhandlingen er en udbygning af INDEA-projektet. Udover teoridiskussionen indeholder ph.d.-afhandlingen også en diskussion af tilgangen og metoden anvendt i INDEA-projektet, samt en mere omfattende opdatering af INDEA-projektets resultater.
3. I kategoriseringen er der taget udgangspunkt i Danmarks Statistiks inddeling af befolkningen i 'indvandrere', 'efterkommere' og 'danskere'. I undersøgelserne i INDEA-projektet er både indvandrere og efterkommere i den erhvervsaktive alder medtaget (efterkommerne er personer med fødested i Danmark, og hvor begge forældre antages at være indvandrere). De betragtes dog som én gruppe under betegnelsen 'indvandrere', da der var forholdsvis få 16-66 årige efterkommere i Danmark i undersøgelsesperioden. For en mere præcis definition af indvandrer- og efterkommerbegrebet se f.eks. Dahl, Jakobsen & Emerek 1998a.
4. I Dahl, Jakobsen & Emerek 1998b er forskellene på den anvendte metode i INDEA-projektet og metoderne anvendt i de øvrige undersøgelser beskrevet.
5. Selvom personer i periferigruppe 3 er med i arbejdsstyrken en del af året, er de ikke her medtaget i gruppen af erhvervsaktive, da de i de fleste opgørelser (f.eks. den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik) ikke medtages.
6. I INDEA-projektet er tværsnitsanalyserne lavet for 1991. Det skyldes, at Integreret Database for Arbejdsmarkedsforskning, som udgør datagrundlaget for projektet, kun var opdateret til 1991, da INDEA-projektet startede. Først senere i forløbet fik projektet data

- for årene 1992 og 1993, som blev benyttet til forløbsundersøgelsen (Dahl, Jakobsen & Emerek 1998b).
7. I datagrundlaget til INDEA-projektet var der ikke data for danskerne. Derfor er fordelingen på positioner ikke undersøgt for 16-66 årige danskere. Indvandrere fra Tyskland er valgt som referencegruppe, fordi det er den af de 11 indvandrergrupper, som ligner den danske befolkning mest med hensyn til arbejdsmarkedstilknytning (fordeling på stillingskategorier, branchefordeling og ledighedsmønstre (Dahl, Jakobsen & Emerek 1998a), og derfor formodentlig den af de 11 indvandrergrupper, som ligner den danske befolkning mest med hensyn til fordeling på positioner, marginaliseringsrisiko og integrationschance. En sammenligning af arbejdsmarkedstilknytningen for indvandrere fra f.eks. Tyrkiet og Tyskland kan derfor give et indtryk af forskellene på arbejdsmarkedstilknytningen for indvandrere med oprindelse i Tyskland og danskerne.
 8. Selvom et mål med teorien er at forklare permanente lønforskelle mellem forskellige grupper, har den dog problemer med dette. Teorien kan f.eks. ikke forklare lønforskelle på længere sigt som følge af arbejdsgiverdiskrimination, idet virksomheder som diskriminerer vil blive udkonkurreret af virksomheder, som ikke diskriminerer (se Lundahl & Wadensjö 1984 og Wadensjö 1984).
 9. Markedsclearingslønnen er lønniveauet ved fuld beskæftigelse – et niveau, lønnen automatisk vil nå i følge neoklassisk teori, hvis lønningerne er fuldstændig fleksible.
 10. Doeringer og Piore forklarer godt nok det duale arbejdsmarked med en dualitet i økonomien, hvor der på den ene side eksisterer store monopoliserende virksomheder med stabile afsætningsmuligheder og på den anden side små virksomheder med ustabile afsætningsmuligheder. Denne forklaring kritiseres dog, se f.eks. Jensen & Kamedula 1986, som også diskuterer, hvordan teorien kan overføres til danske arbejdsmarkedsforhold.

11. Stærke sociale netværk med andre indvandrere må også forventes at have betydning for indvandrernes risiko for marginalisering og chance for integration. Det er dog ikke undersøgt i INDEA-projektet.

Litteraturliste

- Aigner, D.J. & Cain, G.G. (1977): Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets, i *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 30, no. 2.
- Becker, Gary S. (1964): *Human Capital – a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, the United States of America, the Columbia University Press.
- Becker, Gary S. (1971): *The Economics of Discrimination*, Second edition, Chicago, the University of Chicago Press.
- Cain, G.G. (1986): The Economic Analysis of Labor Market Discrimination: A Survey, i O. Ashenfelter & R. Layard (eds.): *Handbook of Labor Economics, Volume I*, The Netherlands.
- Csonka, Agi (1995): *Når virksomheder rekrutterer*, SFI rapport 95:10, København, SFI.
- Dahl, J.E, Jakobsen, V. & Emerek, R. (1998a): *Indvandrere & arbejdsmarkedet I – definitioner og operationaliseringer – erhvervsmønstre, beskæftigelse og ledighed*, Aalborg, Institut for Samfundsudvikling og Planlægning, Aalborg Universitet.
- Dahl, J.E, Jakobsen, V. & Emerek, R. (1998b): *Indvandrere & arbejdsmarkedet II – marginalisering og integration*, Aalborg, Institut for Samfundsudvikling og Planlægning, Aalborg Universitet.
- Dahl, J.E, Jakobsen, V. & Emerek, R. (1998c): *Indvandrere & arbejdsmarkedet III – det nordjyske arbejdsmarked*, Aalborg, Institut for Samfundsudvikling og Planlægning, Aalborg Universitet.
- Dahl, J.E, Jakobsen, V. & Emerek, R. (1998d): *Indvandrere & arbejdsmarkedet*, Aalborg, Institut for Samfundsudvikling og Planlægning, Aalborg Universitet.

- Danmarks Statistik (1993): *Statistiske Efterretninger, Arbejdsmarked*, 1993:17, København, Danmarks Statistik.
- Danmarks Statistik (1998): *Statistiske Efterretninger, Arbejdsmarked*, 1998:21, København, Danmarks Statistik.
- Doeringer, P.B. & Piore, M.J. (1971): *Internal labor markets and manpower analysis*, United States of America, Heath Lexington Books.
- Erhvervsministeriet (1995): *Erhvervsredegørelsen 1995*, København.
- Hammarstedt, M. (1998): *Studier kring invandrades arbetsinkomster och inkomsttrygghet*, Växjö, Högskolan.
- Ingerslev, O., Ploug, N. & Reib, J. (1992): *Forløbsanalyser af de 25-59 årige i 1980'erne*, Dokumentation 4, Socialkommissionens Sekretariat, København.
- Jensen, E.P. & Kamedula, P. (1986): *Jobstiger på arbejde – om segmentering på det danske arbejdsmarked*, København, Samfundslitteratur.
- Langager, Klaus (1993): *Rekruttering, afskedigelse og marginalisering*, SFI, Rapport 93:6, København, SFI.
- Lundahl, M. & Wadensjö, E. (1984): *Unequal Treatment – a Study in the neo-Classical theory of Discrimination*, New York, New York University Press.
- Phelps, E.S. (1972): The Statistical Theory of Racism and Sexism, i *The American Economic Review*, vol. 62, no. 4.
- Ploug, Niels (1990): *Arbejdsløshedsrisiko og beskæftigelseschance*, SFI Rapport 90:11, København, SFI.
- Scott, K. (1999): *The Immigrant Experience: Changing Employment and Income Patterns in Sweden 1970-1993*, Lund, Lund University Press.
- Sekretariatet for Kommissionen om fremtidens beskæftigelses- og erhvervsmuligheder (1995): *Marginalisering på arbejdsmarkedet*, Velstand og Velfærd, bilag 2, Værløse.
- Smith, N. (1989): Kan økonomiske teorier forklare kvinders placering på arbejdsmarkedet?, i *Nationaløkonomisk Tidsskrift*, nr. 3.
- Stenvig, B., Andersen, J. & Laursen, L. (1993): Arbejdsliv og familieliv i Danmark og EF – statistisk belyst, i Søren Carlsen & Jørgen Elm Larsen (red.): *Den svære balance*, København, Ligestillingsrådet.
- Wadensjö, E. (1986): Economics theories of discrimination, i A.L. Gustavson & T. Sachs, (eds.): *Themes and Theories in Migration Research, Proceedings from an International Seminar on Migration Research*, Copenhagen.

Vibeke Jakobsen er cand.oecon og forskningsassistent ved Socialforskningsinstituttet.
e-mail: vij@sfi.dk