

# Etnisk diskrimination, ligestilling og integration på arbejdsmarkedet

De etniske minoriteter har en højere ledighed end den øvrige befolkning. Forskerne er enige om, at dette til en vis grad skyldes etnisk betinget diskrimination. Artiklen forsøger at indkredse denne diskrimination, dens former og årsager samt hvad man kan gøre for at afskaffe den. Det er et udgangspunkt for artiklens diskussion, at hvis man undgår diskrimination samt opnår ligebehandling og reel ligestilling på arbejdsmarkedet, er dette et stort skridt i retning af de etniske minoritetsgruppers integration på arbejdsmarkedet, hvilket vil være stærkt fremmende for yderligere integration både på arbejdsmarkedet og i resten af samfundslivet.

## Vi har ikke ligestilling i dag!

Der laves regelmæssigt undersøgelser og opgørelser, der viser, at etniske minoritetsgrupper<sup>1</sup> i Danmark ikke er ligestillet i forhold til den øvrige befolkning på arbejdsmarkedet. Dette viser sig væsentligst derved, at disse grupper:

- har en meget høj 'overledighed' i forhold til etniske danskere og indvandrere/efterkommere fra Vesteuropa og Nordamerika; og
- hovedsageligt er placeret i inferiøre positioner, når de er på arbejdsmarkedet (hovedsageligt mindre kvalificerede jobs, dårligt lønnede, dårlige arbejdsforhold etc.).<sup>2</sup>

## Hvad er årsagerne til den manglende ligestilling?

Her er forskningen mere sparsom. Der er ingen tvivl om, at årsagerne til de etniske minoritetsgruppers særlige position i forhold til arbejdsmarkedet er mange og komplekse og udtrykkes i mange forskellige barrierer. Senest viser INDEA-projektets undersøgelser, at en række af de faktorer, som generelt (d.v.s. for etniske danskere) har betydning for placering og tilknytning til arbejdsmarkedet, også gælder for de etniske minoritetsgrupper. Der kan også være kulturelt betingede barrierer hos de etniske minoritetsgrupper selv, ligesom 'samspilsproblemer' kan spille en rolle.<sup>3</sup> Både i INDEA-projektet og i en række andre danske såvel som internationale undersøgelser fremgår det imidlertid, at der er en række forhold, som tyder på, at den manglende li-

gestilling ikke alene kan tilskrives de etniske minoritetsgruppers baggrund, faglige og sproglige kvalifikationer m.v. (altså forholdene på 'udbudssiden'); selvom den hidtidige indsats i al overvejende grad har fokuseret herpå (Dahl, Jakobsen & Emerek 1998 samt artiklerne i Trends 1999). Endvidere kan en række økonomiske teorier bidrage til forklaringen af arbejdsmarkedssituationen for de etniske minoritetsgrupper, idet både teorier om det duale (segmenterede) arbejdsmarked og om diskrimination peger på, at forskelsbehandling og egentlig diskrimination må inddrages (Jakobsen 2000).

Jeg vil i denne artikel begrænse mig til 'efterspørgselssiden' og her udelukkende behandle den barriere for ligestilling, som udgøres af diskrimination.

## Diskrimination på arbejdsmarkedet

Diskrimination ". . . can be said to occur when migrants/ethnic minorities are accorded inferior treatment in the labour market or in the workplace, relative to nationals/whites, despite being comparably qualified in terms of education, experience or other relevant criteria" (Wrench 1998b, 12).

At der foregår diskrimination på arbejdsmarkedet, er det vel de færreste, der tvivler på. Det er imidlertid meget svært at vurdere, i hvilket omfang diskrimination finder sted.

Der er kun relativt lidt forskning på arbejdsmarkedsområdet, som dels kan dokumentere, at diskrimination finder sted, og dels kan vise, hvordan, under hvilke former og hvorfor det finder sted.

Det er imidlertid vigtigt at undersøge, hvorvidt eksistensen af etnisk diskrimination på arbejdsmarkedet kan påvises, og at

undersøge, om dette er en del af forklaringen på den manglende ligestilling. Pointen er, at selvom den hidtidige indsats har lagt hovedvægten på at kompensere for de etniske minoritetsgruppers manglende kvalifikationer m.h.t. uddannelse, sprog m.v., har dette – på trods af en snart mangeårig indsats – ikke virket i tilstrækkelig grad.

Det er først i de senere år,<sup>4</sup> at man fra offentlig side har erkendt, at der er holdningsmæssige problemer i forhold til at opnå ligestilling og ligebehandling på arbejdsmarkedet og i forlængelse heraf så småt har igangsat holdningsbearbejdende aktiviteter/initiativer, som er én af de måder, hvorpå etnisk diskrimination kan modvirkes.

I det følgende vil jeg først komme ind på, hvordan man i det hele taget kan påvise diskrimination. Dernæst vil jeg, ud fra bl. a. lovgivningens definitioner på diskrimination, forsøge at skelne mellem forskellige typer af diskrimination. Jeg diskuterer også kort forskellige årsager til diskrimination, før jeg endelig kommer ind på forskellige former for tiltag til bekæmpelse af diskrimination, hvoraf mange måske først er ved at blive udbredte herhjemme, men som der findes erfaringer med i andre europæiske lande. Pladsmæssige grunde vil dog forhindre, at dette bliver særlig konkret.

## Hvordan påvises diskrimination?

Diskrimination er svært at påvise statistisk eller empirisk (Kongshøj Madsen 1999; Stille 1999). Det er ikke muligt at lave egentlige opgørelser eller målinger af, hvor meget der diskrimineres på arbejdsmarkedet; men der er en række indicier, der peger på, at der må noget 'mere' til for at forklare forskellen i arbejdsmarkedssituationen mellem de etniske minoritetsgrupper og resten af befolkningen.

For eksempel viser en sammenligning af de etniske minoritetsgrupper med danskere på samme uddannelsesniveau stadig en forskel i ledighed. I november 1996 havde indvandrere og efterkommere fra 'øvrige lande'<sup>5</sup> med en erhvervsfaglig uddannelse en ledighed på 21%; mens det tilsvarende ledighedstal for danskere med en erhvervsfaglig uddannelse lå på 6,3%. For indvandrere og efterkommere med en videregående uddannelse var ledigheden på 16%; mens tallene for den samlede befolkning med kort, mellemlang og lang videregående uddannelse lå på henholdsvis 4,7%, 3,2% og 4,4% (Poulsen & Lange 1998; Statistisk tiårsoversigt 1999).<sup>6</sup>

Ej heller kan den manglende ligestilling alene tilskrives strukturændringer på arbejdsmarkedet. En sammenligning mellem de etniske minoritetsgrupper og danskere indenfor samme brancher og A-kasser viser også overledighed for de etniske minoritetsgruppers vedkommende (Schierup 1993).<sup>7</sup>

Det skal her bemærkes, at selvom efterkommernes ledighed ikke er så høj som indvandrernes, er den stadig betragteligt højere end den øvrige befolknings. Hvis man sammenligner i nogle af de aldersgrupper, 20-24 år og 25-29 år, hvor der er flest efterkommere, er ledigheden fortsat ca. dobbelt så høj som den øvrige befolknings (Arbejdsministeriet 2000). Antallet af efterkommere i arbejdsstyrken er dog endnu så lille, at man skal være forsigtig med at tolke disse tal for bastant.

En anden mulighed for at påvise diskrimination er at spørge arbejdsgiverne, om de diskriminerer. Det er dog yderst tvivlsomt, om man her kan få et troværdigt svar, selv ved en anonym undersøgelse. Mange vil sandsynligvis ikke engang indrømme eventuelle fordomme m.v. I en undersøgelse fra *Nævnet for etnisk ligestilling* i 1996 vedr.

*Praktikpladssituationen for etniske minoriteter* svarer 25% af de adspurgte private virksomheder alligevel 'ja' til, at et dansk eller nordisk klingende navn øger en ansøgers chance for at komme til ansættelsessamtale i forbindelse med en praktikstilling (Nævnet for etnisk ligestilling 1996).

Man kan også spørge de etniske minoritetsgrupper selv, om de oplever at blive diskrimineret. Det er, hvad Lise Tøgeby og Birgit Møller har gjort i en undersøgelse fra 1999. Godt nok må også disse svar tages med store forbehold, idet ikke al 'oplevet diskrimination' nødvendigvis er udtryk for 'faktisk diskrimination', og det er heller ikke sikkert, at al 'faktisk diskrimination' opleves som diskrimination. Når så undersøgelsen på trods af dette forbehold alligevel kan konkludere, at der blandt de etniske minoritetsgrupper er "tale om en betragtelig andel, der har oplevet diskrimination på arbejdsmarkedet", så er der grund til at tage det alvorligt som et indicium på, at diskrimination faktisk finder sted (Møller & Tøgeby 1999).<sup>8</sup>

Endvidere kan man undersøge, om der finder diskrimination sted på arbejdsmarkedet ved hjælp af en såkaldt diskriminationstest. Jan Hjarnø og Torben Jensen har i 1996 lavet en undersøgelse af diskrimination ved jobsøgning. Metoden går ud på at lade to i øvrigt lige kvalificerede ansøgere søge på de samme stillinger. Hvis det så viser sig, at ansøgeren fra den etniske majoritet systematisk foretrækkes frem for minoritetsansøgeren, peger dette på etnisk begrundet diskrimination. Undersøgelsen fandt sted som led i en række nationale undersøgelser i flere europæiske lande på initiativ af ILO. Den danske undersøgelse viste en diskriminationsgrad på omkring 38%, hvilket betyder, at hvis personer med minoritetsbaggrund søger 1000 stillinger, vil de i 383 tilfælde blive vraget på grund af

diskrimination. Dette niveau er en smule højere end i flere af de øvrige lande i undersøgelsen, som lå på omkring 35% (Hjarnø og Jensen 1997 & Wrench 1998a).<sup>9</sup>

Det kan også nævnes, at ca. 20% af alle henvendelser til *Dokumentations- og rådgivningscentret om racediskrimination* handler om diskrimination på arbejdsmarkedet (Jagd 1997).

Endelig har Carl-Ulrik Schierup i sin bog fra 1993, *På kulturens slagmark*, en række feltstudiebaserede 'case-stories' om, hvordan der foregår både spontan og mere eller mindre organiseret diskrimination på arbejdspladserne. Han placerer disse 'cases' i en redegørelse for, hvordan modsætninger mellem danske lønarbejdere og beskæftigede med etnisk baggrund er blevet tilspidset i forbindelse med økonomisk krise og omstruktureringerne fra 70'erne og frem, samt hvordan fagbevægelsens politik indirekte har legitimeret og understøttet udefrysning af indvandrere. I dag er situationen i fagbevægelsen noget mere nuanceret. Initiativer som "Netværk i fagbevægelsen" (NIF) og 'Plads til alle'-kampagnen er i hvert fald et stykke hen ad vejen et tegn på, at der er strømninger i fagbevægelsen, som arbejder på at bekæmpe diskrimination. Man kan dog stadig opleve både menige medlemmer og tillidsfolk på forskellige niveauer, som helst så 'perkerne rejse hjem'.

Samlet må det siges, at disse forskellige tilgange tyder på, at diskrimination på arbejdsmarkedet finder sted! At dette dermed også er en del af forklaringen på den manglende ligestilling af de etniske minoritetsgrupper på arbejdsmarkedet, er en logisk og naturlig følgeslutning. Hvor stor en del af forklaringen diskriminationen tegner sig for, kan man derimod ikke sige noget om på det foreliggende grundlag.<sup>10</sup>

Før jeg diskuterer, hvorfor der diskrimineres, og hvordan diskrimination kan mod-

virkes, vil jeg komme ind på, hvordan diskrimination defineres bl.a. i lovgivningen og herudfra drøfte forskellige former for diskrimination.

## Typen af diskrimination på arbejdsmarkedet

I det følgende vil jeg forsøge at opstille en typologi over forskellige former for diskrimination af etniske minoritetsgrupper på arbejdsmarkedet. Formålet med typologien er dels at henlede opmærksomheden på, at diskrimination kan antage andre former, end vi måske normalt forestiller os; og dels, at den skal kunne anvendes i forhold til en vurdering af, hvilke initiativer der kan og bør bruges til at modvirke de forskellige typer af diskrimination.

*Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet* fastslår, at:

»en arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.«<sup>11</sup>

Lovens §1 definerer forskelsbehandling som:

»... enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksualorientering eller national, social eller etnisk oprindelse'«

En typologi handler om at skelne mellem forskellige former. I lovens definition har vi dermed allerede et første udgangspunkt for et typeskel, idet loven skelner mellem direkte og indirekte diskrimination. Det er værd at bemærke, at loven *eksplicit* medtager indirekte forskelsbehandling.

Indirekte diskrimination kan beskrives som:

»strukturelt grundede former for handling, som i grunden er blinde for 'etnicitet' eller 'race', men som alligevel får etnisk diskriminerende effekter i praksis« (Schierup 1993, 118).

En lidt anden definition lyder: Indirekte diskrimination

»... forekommer i situationer, hvor en formelt set neutral bestemmelse eller betingelse i praksis får en urimelig og uforholdsmæssig stor virkning for medlemmer af visse etniske grupper« (Jagd 1997, 28).

I forhold til arbejdsmarkedet kan indirekte diskrimination beskrives således:

»Indirect discrimination in employment exists with job requirements or recruitment practices which, although applied equally to all, in practice treat members of one ethnic group more favourably than another« (Wrench 1998, 18-19).

Et andet skel går på, hvorvidt en diskrimination er institutionel eller ikke. Ved institutionel forstår jeg et handlingsmønster, som reproduceres på baggrund af samfundsmæssige regler og ressourcer (magt).

En sådan institutionel diskrimination kan så være formaliseret i fastlagte og formule-

rede retningslinier; men det behøver ikke at være tilfældet. Hermed har vi et nyt skel, nemlig mellem, hvorvidt der er tale om en formel diskrimination eller ej.

Endnu et skel tager udgangspunkt i, at det afgørende for, om der er tale om diskrimination, ikke er hensigten, men virkningen. Der kan dermed godt være tale om diskrimination, selvom det ikke sker 'med vilje' (Møller & Tøgeby 1999, 12; Wrench 1998b). Dette fremgår af FN's konvention om racediskrimination fra 1965, som Danmark ratificerede i 1971, der definerer det som diskrimination, hvad enten det er formålet eller virkningen, der er diskriminerende.<sup>12</sup> Vi må altså også operere med et skel mellem bevidst/intenderet og ubevidst/uintenderet diskrimination.<sup>13</sup>

På baggrund af disse analytiske distinktioner kan der skematisk opstilles 16 typer af diskrimination på arbejdsmarkedet: (se fig. 1).

Ikke alle 16 typer giver mening som en konkret faktisk forekommende form for diskrimination. Således vil der i praksis sandsynligvis ikke forekomme formel diskrimination, som ikke også er institutionel.

## Eksempler på typer af diskrimination

Når man har at gøre med en konkret forekommende diskrimination, vil denne være udtryk for en blanding af flere af typerne.

Figur 1: Diskriminationstyper på arbejdsmarkedet.

		Direkte		Indirekte	
		Formel	Uformel	Formel	Uformel
Institutionel	Bevidst	A	B	C	D
	Ubevidst	E	F	G	H
Ikke-institutionel	Bevidst	I	K	L	M
	Ubevidst	N	M	O	P

Her vil jeg kort omtale eksempler på nogle af de former for diskrimination, der sandsynligvis er mest udbredt i Danmark. Når jeg skriver sandsynligvis, er det fordi, der ikke er foretaget undersøgelser, der systematisk forsøger at afdække udbredelsen af de forskellige former for diskrimination eller diskrimination i det hele taget. Jeg vil angive, hvilke typer jeg mener, hvert eksempel må siges at omfatte.

Som tidligere nævnt, svarede 25% af de adspurgte private virksomheder i en undersøgelse foretaget af *Nævnet for Etnisk ligestilling* ja til, at et dansk eller nordisk klingende navn øgede en ansøgers chance for at komme til ansættelsessamtale. Dette må tages som udtryk for en direkte og bevidst diskrimination. Som oftest vil en så bevidst diskrimination også være institutionaliseret i de pågældende virksomheder, hvad enten dette så er formaliseret eller ej (A eller B).

En form for indirekte diskrimination er de rekrutteringsmønstre, som er udbredt blandt danske virksomheder. Her er udbredelsen af både faglige og virksomhedsinterne delarbejdsmarkeder medvirkende til at udelukke etniske minoritetsgrupper fra muligheden for at få job (Schierup 1993; Csonka 1995). Altså det forhold, at mange danske virksomheder i høj grad rekrutterer arbejdskraft gennem de allerede ansattes netværk eller andre lukkede kanaler.<sup>14</sup>

Megen sådan indirekte diskrimination vil også være institutionel i den forstand, at den diskriminerende mekanisme er fast praksis og ofte endda formaliseret i regler, procedurer m.v. gældende for en given institution/virksomhed (G eller H).

Ligeledes er det, at mange arbejdsgivere ansætter ud fra et 'genkendelighedsprincip', altså ansætter medarbejdere, som ligner dem selv eller de medarbejdere, der er ansat i forvejen, en form for indirekte diskrimination (Teknologisk Institut 1999). Blot er

dette sjældent intenderet og formaliseret (P).

Det er også indirekte diskrimination, når en arbejdsgiver stiller krav til påklædning eller fremtoning, som rammer etniske minoritetsgrupper. F. eks. nægter en ansat ret til at bære tørklæde i en situation, hvor tørklædet ikke forhindrer den pågældende i at udføre arbejdet. Dette eksempel er bevidst diskriminerende (C, D, L eller M).

Det vil i praksis ofte være svært at afgøre, om en indirekte diskrimination er intenderet eller uintenderet. Det er imidlertid vigtigt at være opmærksom på, at mekanismer, som virker indirekte diskriminerende, kan dække over direkte og intenderet diskrimination. Et eksempel er de tilfælde, hvor der stilles unødigt høje krav til sproglige kvalifikationer for at udelukke bestemte grupper. Fra Frankrig findes eksempler på, at virksomheder bevidst udelukkende rekrutterer medarbejdere fra bestemte, 'hvide' boligområder (Wrench 1998a).

Som eksempel på en institutionel, formel, intenderet og direkte diskrimination (A) kan nævnes krav om, at visse statstjenestemænd skal have dansk statsborgerskab. Eller det forhold, at arbejdskraftens frie bevægelighed inden for EU kun gælder EU-borgere; d.v.s. at personer med statsborgerskab fra lande uden for EU ikke frit kan bevæge sig og søge arbejde i andre EU-lande, selvom de har opholds- og arbejdstilladelse i ét EU-land.

En direkte og intenderet diskrimination (B), der ikke er formaliseret, men godt kan være institutionel, er hvis AF imødekommer diskriminerende krav fra arbejdsgivere. Et eksempel på en indirekte, institutionel og her endda formaliseret diskrimination, der dog ikke er intenderet, er krav om en vis minimumshøjde i forbindelse med visse professioner i den udstrækning, at der kun er traditionsbestemte m.v. og ikke saglige begrundelser for kravet (G).

## Positiv særbehandling?

I forbindelse med en definition af diskrimination er det endvidere vigtigt at være opmærksom på, at ikke al *forskellig* behandling er udtryk for *forskels*behandling forstået som diskrimination. Professor Michael Banton, der er formand for FN's racediskriminationskomite, har udtrykt det således:

»Diskrimination opstår, når lige forhold bliver behandlet forskelligt, eller når forskellige forhold bliver behandlet ens, uden hensyntagen til deres forskellighed« (citeret fra Lassen 1999, 96).

Det vil altså sige, at forskelsbehandling i betydningen *forskellig behandling*, kan være nødvendigt for at skabe reel lighed eller for at modvirke diskrimination. Dette er en særdeles vigtig pointe i forbindelse med en diskussion om, hvorvidt konkrete tiltag er udtryk for positiv særbehandling.

Mange er af den opfattelse, at positiv særbehandling er udtryk for en slags omvendt diskrimination, hvor etniske danskere diskrimineres til fordel for etniske minoritetsgrupper. Ud over at man opfatter dette som værende imod et ligebehandlingsprincip, så argumenteres der også med, at den positive særbehandling dermed vil være medvirkende til at fremme negative holdninger overfor de 'fremmede' og dermed bidrage til diskrimination.

Dette er også grunden til, at man kan opleve repræsentanter for de etniske minoritetsgrupper selv undsige positiv særbehandling f. eks. i form af kvoter. Desuden ønsker man at blive ansat ud fra sine kvalifikationer, og ikke fordi der er en bestemt kvote, der skal opfyldes. Dette opleves som nedværdigende.

På den anden side er det åbenlyst, at der er behov for en særlig indsats og nogle særlige initiativer for at rette op på den

manglende ligestilling og for at modvirke diskrimination.

Jeg vil derfor foreslå, at vi skelner mellem positiv særbehandling i enkeltsager på den ene side (som automatisk vil indebære omvendt diskrimination) og positive tiltag på generelt niveau på den anden. Positive tiltag vil dermed sige særlige initiativer og foranstaltninger, som fremmer lige muligheder og ligebehandling (men ikke nødvendigvis identisk behandling) for de etniske minoritetsgrupper med henblik på i sidste ende at opnå reel ligestilling; men som ikke indebærer omvendt diskrimination – udover naturligvis den forøgede konkurrence, der vil være om jobbene, når nogle ansøgere ikke udelukkes på forhånd ved diskrimination!

Forskellen mellem positiv særbehandling/omvendt diskrimination på den ene side og positive generelle tiltag kan som eksempel konkretiseres på følgende måde: En virksomhed ønsker at opnå flere ansatte med etnisk baggrund. Det kan være ud fra et ønske om at afspejle den etniske sammensætning i det område, hvor virksomheden ligger, eller blandt kunderne, eller det kan være ud fra et formuleret værdigrundlag, som ønsker at fremme kulturel forskellighed i virksomheden.

Hvis der er tale om i øvrigt lige kvalificerede ansøgere, vil bløde værdier, personlig kemi o.l. ofte være det, der afgør, hvem der ansættes. Her kan etnicitet være et af de forhold, der tages i betragtning. Dermed vil der være tale om et positivt tiltag, men ikke omvendt diskrimination, idet virksomheden har legitime grunde til at ønske medarbejdere med en anden etnisk baggrund ansat, og etnicitet som sådan ikke bliver til en kvalifikation, men blot et af de personlige forhold, der i enhver ansættelsessituation kan være tungen på vægtskålen i valget mellem lige kvalificerede ansøgere.

## Hvorfor diskrimineres?

I forbindelse med en indsats for at modvirke diskrimination på arbejdsmarkedet er det også vigtigt at have en forståelse af årsagerne til diskrimination.

Som jeg var inde på tidligere, findes der en række situationer, hvor diskrimination finder sted uden, at dette er intenderet. Der er simpelthen tale om en bestemt måde at gøre tingene på, som mere eller mindre systematisk udelukker bestemte grupper eller reducerer deres muligheder. Årsagerne til denne form for diskrimination har således ikke nogen sammenhæng med dem, der diskrimineres, og kan dermed ikke siges at have nogen særskilt årsag som diskrimination betragtet. Måden at gøre noget ved dette på må først og fremmest være information og oplysning, så de, der udøver denne diskrimination, bliver klar over den diskriminerende effekt af deres praksis og dermed får en mulighed for at ændre denne. Hvis man herefter vælger *ikke* at gøre noget for at modvirke diskriminationen, er der derimod tale om en diskrimination, som i en eller anden grad er intenderet. Jeg vil derfor her kun diskutere årsager til diskrimination, der baseres på holdninger.<sup>15</sup>

Ved intenderet eller holdningsbaseret diskrimination kan der ligge en række forskellige bevæggrunde bag. Der kan være tale om fordomme baseret på stereotype opfattelser af bestemte grupper, hvor disse over en kam og uden hold i virkeligheden tilskrives bestemte egenskaber o.l. Der kan også være tale om socialpsykologiske forskydningsmekanismer, hvor f.eks. mennesker med sociale problemer retter deres vrede og fjendtlighed mod de etniske minoritetsgrupper og ikke ser de egentlige årsager til deres problemer. De etniske minoritetsgrupper kommer her til at være sydebukke for problemer, som de ikke er årsag til. Som det fremgår af undersøgelsen *I syv sind*, fo-

retaget af Lise Togeby og Øystein Gaasholt, findes denne typer holdninger i den danske befolkning, men de er ikke så fremtrædende som f.eks. oplevelsen af flygtninge og indvandrere som en kulturel trussel (Gaasholt & Togeby 1995).

Selvfølgelig vil en egentlig racisme spille ind i en række tilfælde. Af en EU-undersøgelse fremgår det, at Danmark er det land i Europa, hvor den største procentdel af befolkningen betragter sig selv som racistiske i større eller mindre grad! (Eurobarometer 1997). I Gaasholts og Tgebys undersøgelse fremgår det, at 18% af den danske befolkning ikke ønsker en person af en anden »race« som nabo, og 37% ønsker ikke en »muslim« som nabo (Gaasholt & Togeby 1995). Selvom dette resultat ikke direkte kan overføres til arbejdsmarkedet, så er det da sandsynligt, at etniske danskere, som ikke ønsker en person af en anden »race« som nabo, heller ikke ønsker at ansætte eller arbejde sammen med 'en fejlfarve'!

På den anden side fremgår det også af Gaasholts og Tgebys undersøgelse, at hvis racisme forbindes med hudfarve, så er 93% *enige* i udsagnet om, at »det er for galt at vurdere folk alene på deres hudfarve«. Ligeledes mener 71% i følge samme undersøgelse, at de fremmede i landet bør have lov til at bevare deres sprog og kultur! (Gaasholt & Togeby 1995) Desuden har *Dokumentations- og rådgivningscentret om racediskrimination* den erfaring fra de klagesager, de har behandlet, at der sjældent er et egentlig racistisk motiv tilstede, når etniske minoriteter diskrimineres (Jagd 1997).

## Ambivalente holdninger

“Jeg er ikke racist; *men ...*” er en ofte hørt indledning til udsagn og holdningstilkendegivelser både i den offentlige debat om 'de fremmede' og i interviewundersøgelser af



danskernes holdninger til etniske minoriteter (Hervik 1999a). Udsagn som dette og de nævnte modstridende undersøgelsesresultater vidner om en udbredt ambivalens i holdningerne til 'de fremmede' og til det faktum, at Danmark nu er et land med en række etniske minoritetsgrupperinger. En ambivalens, som kommer til udtryk i, at danskere på den ene side gerne vil se sig selv som tolerante, fordomsfrie og åbne; samtidig med, at man på den anden side åbenlyst er utilpas og usikker og føler sig generet af de etniske minoriteters kulturelle forskellighed, hvad enten det drejer sig om tørklæder, spisevaner, badevaner, bosætningsmønster eller andet.

Det er sandsynligvis også denne ambivalens, der ligger bag, når arbejdsgivere i interview giver udtryk for, at når de ikke ønsker at ansætte flygtninge og indvandrere, så er det ikke, fordi de er racister, men de undlader af hensyn til de øvrige medarbejders og til kundernes fordomme!<sup>16</sup> Man bortforklarer sin egen diskriminering af 'fremmede' med henvisning til andres holdninger.

Et andet resultat, som fremgår af en sammenligning af Gaasholts og Togeby's undersøgelse med tidligere undersøgelser, er, at selvom danskernes holdninger er blandede og modsætningsfyldte, så er disse på det grundlæggende plan alligevel relativt stabile på det lange sigt, samtidig med at graden af intolerance og fremmedfjendtlige holdninger svinger markant med aktuelle begivenheder og især med mediernes iscenesættelse af disse begivenheder (Togeby 1998). Dette mønster må tages som endnu et udtryk for, at danskernes holdninger er karakteriseret ved ambivalens.

Der findes en lang række teorier, der forsøger at forklare racisme, fremmedhad og etnisk intolerance. Der findes teorier, som

er biologisk eller sociobiologisk funderet. Socialpsykologiske teorier om autoritær personlighedsstruktur, social identitetsdannelse eller om socialiseringens betydning. Strukturelt orienterede teorier om klasseforholdenes eller uddannelsens betydning. 'Rational choice'-teorier, teorier om massemediernes betydning, om politiske entreprenører o.s.v. o.s.v.

Det vil føre for vidt at komme ind på alle disse teorier her, og de bliver for øvrigt glimrende gennemgået af Lise Togeby i bogen *Fremmedhed og fremmedhad i Danmark* (Togeby 1997). Her sammenholder hun de forskellige teorier med de empiriske resultater fra den tidligere refererede undersøgelse, *I syv sind*. Ikke alle teorier passer lige godt på de danske forhold.

Hun demonstrerer i bogen, hvordan en række enkeltfaktorer samvarierer med etnisk intolerance. Væsentligst, at der er større intolerance blandt socialt marginaliserede, og at intolerance falder med uddannelsesniveau. Hvad angår andre traditionelle teorier om racisme, som f. eks. klassetilhør, hvad enten det drejer sig om småborgerskabet eller arbejderklassen, kan hun derimod afvise med, at der ikke er empirisk belæg for disse. Hun konkluderer således, at ingen af teorierne kan stå alene.

Der bliver på den måde peget på en række forhold, som man kan gøre noget ved for at mindske etnisk intolerance. Problemet er blot, at meget af dette er ting, som vi gør i forvejen. Der bliver allerede gjort meget for at mindske den sociale marginalisering og hæve det almene uddannelsesniveau. Desuden er det også forholdsregler, som er meget omfattende og først virker på meget lang sigt. Endvidere bidrager teorierne ikke synderligt til at forklare det mest karakteristiske ved danskernes holdninger til 'de fremmede', nemlig ambivalensen!

## Kulturracisme?

Men hvad ligger der så nærmere i og bag denne ambivalens? Hvordan kan mennesker på en og samme tid give udtryk for tolerante og intolerante holdninger? Her kan den politologiske tilgang suppleres med en række antropologiske undersøgelser. Antropologien anvender andre mere kvalitativt orienterede analysemetoder som f.eks. deltagerobservation og længerevarende personlige og ikke-strukturerede interview.

Hvad en række af disse undersøgelser viser<sup>17</sup> er, at danskernes ambivalente holdninger hænger snævert sammen med en bestemt opfattelse af, hvad kultur er for noget – et bestemt kulturbegreb. Der er tale om en kulturel viden, en kulturforståelse, som er underforstået og tages for givet, når danskere forholder sig til etniske minoriteter. I denne kulturforståelse anses kultur for en homogen, afgrænset størrelse, der hænger sammen og lader sig forstå som et system af traditioner og værdier, der videreføres fra generation til generation. Forskellige kulturer ses som usammenlignelige og forholdet mellem kulturer opfattes i sin natur som fjendtligt.

Dette fører til, at alt ved 'de fremmedes' adfærd m.v. ses som kulturelt bestemt, og der finder en overdreven fokusering på kultur og kulturelle forskelle sted. På denne måde konstrueres en 'kulturalistisk' diskurs, en kulturel fundamentalisme, hvor 'kultur' så at sige går ind og erstatter 'race' i en ekskluderende retorik. Flere forskere taler decideret om en 'kulturracisme' eller 'nyracisme' (Preis 1998b; Fadel 1999; Hervik 1999c).

Så selvom danskerne er i besiddelse af en egalitær grundholdning, kan denne slå om og give sig udtryk i det modsatte, nemlig en række intolerante og etnocentriske holdninger og synspunkter.

Forklaringen er, som Hervik udtrykker det, at danskernes grundlæggende ligheds-

opfattelse bygger på en umulig forudsætning; nemlig at:

*»for at kunne indgå på lige fod med hinanden i det danske samfund, må 'de fremmede' og danskerne være ens« (Hervik 1999).*

Når danskerne så samtidig oplever og erfarer 'de andre' som kulturelt forskellige og opfatter kultur som noget næsten medfødt og uforanderligt, bliver kulturel forskellighed oplevet som noget farligt og truende, der i realiteten umuliggør, at de andre kan være 'lige' med 'os'.

Dermed ender mange danskerne faktisk med i praksis at stille større krav til en 'fremmed', førend dennes kvalifikationer vurderes som 'lige' så gode som en danskers – også selvom 'den fremmede' f. eks. har taget en uddannelse i Danmark og står med et dansk eksamensbevis (Fadel 1999).

## Hvad kan man så gøre for at forhindre diskrimination på arbejdsmarkedet?

Indledningsvis er det naturligvis vigtigt at gøre sig klart, hvad målet er? Vil vi 'blot' komme dertil, at de etniske minoritetsgrupper bliver behandlet lige i forhold til den øvrige befolkning, at de etniske minoritetsgrupper har lige muligheder og lige betingelser i forhold til etniske danskere, eller ønsker vi at opnå reel ligestilling?

Med reel ligestilling mener jeg, at de etniske minoritetsgrupper ikke har større ledighedsrisiko eller ikke er ringere stillet, hvad angår løn- og arbejdsforhold, arbejdsmiljø m.v. Altså, hvad man i forhold til debatter om kønsligestilling og velfærdsstatsteori plejer at kalde resultatlighed. Det er klart, at resultatlighed er en langsigtet pro-

ces; idet den både indebærer, at diskrimination modvirkes, og at der rettes op på skævhederne i forhold til uddannelsesniveau, den sociale arv m.v.

Hvad jeg vil diskutere her, er ikke det samlede spektrum af ting, som man kan gøre for at fremme reel ligestilling på arbejdsmarkedet. Der findes en relativt omfattende og nødvendig 'mangelkompenserende' indsats, som forsøger at rette op på først og fremmest uddannelses- og kvalifikations 'efterslæbet' hos de etniske minoriteter. På det seneste er der også sket en hel del for at forbedre denne indsats; f.eks. oprettelsen af et center for godkendelse af medbragte kvalifikationer. Men om denne indsats er tilstrækkelig, om den er god nok, og om der er flere og andre ting, man kan gøre på den front, vil jeg ikke komme ind på her. Jeg vil koncentrere mig om tiltag, som direkte modvirker diskrimination.

Her er det oplagt først at spørge, om vi kan gøre mere for at forbedre den juridiske, rettighedsmæssige beskyttelse af etniske minoritetsgrupper mod diskrimination? Jeg vil her blot nævne et par af de muligheder, der har været fremført i debatten.

I deres kommentarer til den danske anti-diskriminationslovgivning diskuterer juristerne Henrik Karl Nielsen, Lars Adam Rehof og Christian Harlang, om den danske lovgivning, herunder loven om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, yder en tilstrækkelig beskyttelse mod diskrimination, og om Danmark i tilstrækkelig grad har implementeret de internationale konventioner, vi har tilsluttet os i den nationale lovgivning (Nielsen, Rehof & Harlang 1997).

Der er ligeledes spørgsmålet om, hvorvidt håndhævelsen af anti-diskriminationslovgivningen kan udvikles og forbedres. Her er en mulighed at indføre en lettere og mere tilgængelig klagemulighed, f.eks. i

form af en diskriminationsombudsmand (som man har i Sverige og som nyligt foreslået af Mogens Lykketoft).

En anden mulighed fremhæves af Morten Kjærum, direktør i *Det danske Center for Menneskerettigheder*. I en artikel i *Social kritik* argumenterer han for det fordelagtige i et fælles klageorgan for alle former for diskrimination, d.v.s. ikke kun i forhold til etnicitet; men også køn, handicap, seksualitet m.v. Han mener bl. a., at erfaringerne fra arbejdet med kønsmæssig ligestilling og etnisk ligestilling har vist, at arbejdsmarkedets parter har haft vanskeligheder ved at skabe grundlæggende forandringer i retning af større ligestilling. Morten Kjærum mener derfor, at en egentlig rettighedsmæssig beskyttelse i form af et fælles klageorgan vil have en større gennemslagskraft og dermed være en fordel i forhold til alle formerne for diskrimination (Kjærum 1998).

### **Forskellige niveauer af tiltag/foranstaltninger/initiativer**

I 1995 vedtog *The European Social Partners* en fælles deklARATION om *Prevention of Racial Discrimination and Xenophobia and Promotion of Equal Treatment at the Workplace*. Som en opfølgning i forhold hertil besluttede man samtidig at samle et europæisk kompendium med eksempler på 'good practice'.

På baggrund af eksempelsamlingen har John Wrench, som er forsker ved *Dansk Center for Migration og etniske Studier*, i forskellige arbejder forsøgt at udarbejde en oversigt over de forskellige typer tiltag og initiativer til at forhindre diskrimination og fremme ligebehandling, som indgår i kompendiet (Wrench 1998a, 1998b og u.å.).

Denne typologi kan, sammen med eksemplerne, være meget inspirerende for alle, der ønsker at arbejde målrettet på at

modvirke diskrimination og fremme ligebehandling og ligestilling. Det hvad enten det drejer sig om private eller offentlige virksomheder/institutioner eller organisationer; men materialet er også særdeles anvendeligt i forhold til at undgå diskrimination i den almindelige arbejdsmarkedspolitiske indsats.

De forskellige former for tiltag m.v. kan ikke direkte relateres til de typer af diskrimination, som jeg gennemgik tidligere. Ligesom en konkret diskrimination er sammensat af forskellige typer, vil de forskellige former for tiltag også være rettet mod flere af typerne.

Typologien er inddelt i forskellige niveauer, startende med de mere brede former og herefter gående mod mere snævre og fokuserede former for initiativer og tiltag. Af pladsmæssige grunde kan jeg ikke her komme ind på de konkrete eksempler, men kun referere de overordnede kategorier og kort kommentere på den fokusering, der ligger i disse.<sup>18</sup> Det vil ligeledes blive for omfattende at gennemgå hele den eksisterende indsats.<sup>19</sup>

## Hensigtserklæringer

Det bredeste niveau handler om *national or sectoral agreements, statements of policy and codes of good conduct* (Wrench 1998b). Sådanne brede hensigtserklæringer er ikke rettet mod nogen bestemt type af diskrimination. Deres vigtigste funktion og værdi er, at de sætter spørgsmål om diskrimination og ligebehandling på dagsordenen og kan udgøre et udgangspunkt for mere konkrete initiativer. Her kan nævnes, at der på en række overenskomstområder er indgået aftaler om, at parterne vil modvirke diskrimination og fremme ligebehandling. Senest er der bl.a. indgået aftale på hele det statslige område, som også indebærer en storstilet handlingsplan for etnisk ligestilling på de statslige arbejdspladser.

## Holdningsbearbejdende aktiviteter

Mere fokuseret er en række forskellige former for aktiviteter og initiativer/tiltag, som har til formål at bearbejde og ændre holdninger. Mest udbredt i denne type er kampagner, som ved mere viden om og større kontakt med andre kulturer satser på at nedbryde racisme og fordomme og dermed forhindre diskrimination. Der er dog som regel også normative elementer involveret ("Vi bør arbejde for etnisk ligestilling, fordi ..."). Denne type aktiviteter strækker sig helt fra brede nationale kampagner (f. eks. *Plads til alle*-kampagnen i Danmark) til kurser og informationsaktiviteter målrettet de ansatte på en bestemt virksomhed.

Inden for rammerne af denne slags tiltag forstås diskrimination oftest som intenderet og direkte. Formodningen bag denne type aktiviteter er, at man igennem information og oplysning kan ændre holdninger, og at ændrede holdninger mere eller mindre automatisk vil føre til en ændret adfærd og praksis. Denne formodning kan imidlertid sagtens vise sig at være illusorisk. For det første er det vel ikke særligt sandsynligt, at racistiske og etnocentriske holdninger og fordomme lader sig ændre *alene* ved viden og information. For det andet, som det er fremgået tidligere, kan diskrimination også finde sted indirekte og uden, at der ligger bestemte holdninger eller fordomme bag. Man kan derfor argumentere for, at aktiviteter, der retter sig mod ændringer i adfærd, vil være mere frugtbare end kun holdningsbearbejdende aktiviteter.

## Ændret adfærd

Det næste og mere snævert målrettede niveau er derfor forskellige former for adfærdregulerende aktiviteter. Heri vil selv-

følgelig også ofte indgå viden- og informationsformidling, f.eks. om hvordan bestemte måder at rekruttere på kan virke diskriminerende, ligesom der altid vil indgå et element af holdningsbearbejdning i denne type initiativer. Derfor vil tiltag der regulerer adfærd for det meste være rettet mod flere typer af diskrimination på en gang. Ofte vil disse former for tiltag i en eller anden grad have en virkning overfor alle typer af diskrimination, afhængig af karakteren af det konkrete initiativ.

Adfærdsregulering kan foregå på mange måder, men to af de mest forekommende former i forhold til at modarbejde diskrimination er dels en række værktøjs- eller redskabsorienterede initiativer som kurser, uddannelse og træning i relativt specifikke færdigheder. Dels forskellige former for normer, regler eller kodekser – eventuelt med tilknyttede sanktioner.

Eksempler på den værktøjsprægede type er kurser i *'interkulturelt management'*, *'diversity management'* m.v. Endnu mere fokuseret vil være kurser af typen *'ikke-diskriminatorisk ansættelsespraksis'*, *'hvordan lever vi op til anti-diskriminationslovgivningen'*, *'fair rekruttering'* og lignende. I denne kategori vil også falde værktøjsprægede kurser for f.eks. AF's medarbejdere i *'hvordan foregår diskrimination på arbejdsmarkedet, og hvordan undgår AF at medvirke hertil?'*.

I den udstrækning de forskellige tovholder- og mentor-projekter, som nyligt er iværksat fra henholdsvis Socialministeriets og Arbejdsmarkedsstyrelsens side, er rettet mod at få de øvrige medarbejdere på arbejdspladsen til at tage konstruktivt imod og samarbejde med nye etniske kollegaer, må disse også siges bl.a. at høre til denne type.

Jeg vil også fremhæve en personalepolitik, der lægger vægt på udvikling af inter-

kulturel kompetence, særligt i dens generelle dimension, som en væsentlig form for tiltag i denne kategori.

Blandt de mere normative former for anti-diskriminatoriske initiativer er *'etnisk personalepolitik'* de senere år begyndt at brede sig blandt en række danske virksomheder. Selvom der indtil videre måske nok bliver talt mere herom, end der faktisk bliver gjort.

En etnisk personalepolitik kan bl.a. indeholde retningslinier for adfærd gående ud på, at racistiske og i øvrigt nedsættende ytringer og handlinger ikke accepteres på arbejdspladsen, og en konsekvent sanktionspolitik over for sådanne. Det vil også typisk være i en etnisk personalepolitik, at der fastsættes retningslinier for praksis med hensyn til ansættelser, kompetenceudvikling, karrieremuligheder m.v., som skal forhindre diskrimination og fremme ligebehandling og ligestilling. Det vil også være her, at en virksomhed kan fastlægge en målsætning om, at personalesammensætningen skal afspejle befolkningens i lokalområdet.

Både *Mellemfolkeligt Samvirke, Foreningen for nydanskere på arbejdsmarkedet, Nævnet for etnisk ligestilling, Dokumentations- og rådgivningscentret om race-diskrimination* m. fl. har udarbejdet materiale om, hvordan en etnisk personalepolitik kan udformes.

I det hele taget er en etnisk personalepolitik, der fastlægger konkrete ligestillingsmål og metoder til at følge op på, om disse nås, et meget stærkt virkemiddel: Den rammer alle typer af diskrimination, og den er adfærdsregulerende, både normativt og værktøjsmæssigt, samtidig med, at den også virker på både det holdningsbearbejdende og hensigtserklærende niveau.

Et andet initiativ, som falder ind under kategorien for adfærdsreguleringer, er, at

det bliver et succeskriterie for ledere i staten, om de ansætter flere med etnisk baggrund. Om det vil blive et egentligt krav i resultatkontrakter m.v. i det offentlige, fremgår ikke direkte af de udtalelser, der hidtil er fremkommet i avisartikler; men hvis det er tilfældet, må man formode, at det vil blive et meget effektivt redskab.

Aktiviteter af denne type kan enten være rettet mod en adfærdsregulering på individplan og/eller mod en ændring i organisationers og virksomheders adfærd/praksis.

Wrench skriver om alle disse typer af aktiviteter generelt, at de

*»... work from the assumption that 'measures to prevent racism and xenophobia and promote equal treatment at the workplace' are to be directed at the members of the majority society, not at the migrants themselves, given that problems of racism, xenophobia and unequal treatment are the product of the attitudes and practices of the majority, and the workings and structures of the majority institutions of society« (Wrench 1998a, 42).*

## Positive foranstaltninger

Hvad angår den sidste og mest snævre eller fokuserede kategori, nemlig positive foranstaltninger er der derimod tale om initiativer eller tiltag, som retter sig mod de etniske minoriteter selv.

Mange af disse tiltag handler måske ikke så meget om at modvirke diskrimination som sådan, men derimod om at modvirke konsekvenserne eller resultaterne af den diskrimination, der allerede er forekommet, eller som forekommer nu. Tankegangen er, at ligebehandling i sig selv ikke er nok til at nå frem til reel ligestilling, hvis de etniske minoritetsgrupper starter fra en relativt

ufordelagtig situation. Det gælder altså også om at rette op på den manglende ligestilling, der er resultatet af manglende ligebehandling.

I sin simpleste form handler det om at stille tilstrækkelige ressourcer til rådighed for sprogundervisning, uddannelse m.v. Sådan set kan man sige, at stort set hele den 'mangelkompenserende' indsats også har som formål at modvirke effekter af diskrimination udover, at dens primære formål er at fremme ligestilling.

Andre former for positive foranstaltninger handler om at gøre noget ekstra for de minoriteter, der ellers holdes ude. En relativt simpel ting, som allerede er en del udbredt herhjemme, er at opfordre også etniske minoriteter til at søge i stillingsopslaget. Et skridt videre kunne her være at få jobannoncen oversat til de mest udbredte minoritetssprog og eventuelt få den publiceret i de blade og tidsskrifter, som udgives af de etniske minoriteters organisationer.

Mentor- og tovhorderordningerne må desuden, udover at være en adfærdsregulerende foranstaltning i forhold til de øvrige medarbejdere, ses som et positivt tiltag overfor minoritetsgrupperingerne, da mentorerne også skal indføre de nye etniske kollegaer i 'kulturen' på den pågældende arbejdsplads.

Et sidste eksempel her er den støtte til jobrelateret danskundervisning for de etniske minoriteter, der ansættes på statslige arbejdspladser, som også indgår i handlingsplanen for etnisk ligestilling i staten.

## Konkluderende bemærkninger

På baggrund af artiklens diskussioner af etnisk diskrimination på arbejdsmarkedet, af forskellige former for diskrimination, af årsager til, at der diskrimineres, og af de forskellige typer af tiltag imod diskrimination,

vil jeg her komme med nogle få konkluderende bemærkninger.

Der er ikke noget, der tyder på, at der findes en enkel løsning på problemet med etnisk diskrimination på arbejdsmarkedet. Det er derfor nødvendigt med tiltag over for alle typer af diskrimination og med tiltag på alle niveauer.

Ændring af diskriminerende praksis'er, hvad enten disse er direkte eller indirekte, intenderede eller uintenderede, kræver holdningsændring i retning af en accept af på den ene side en større grad af kulturel forskellighed og på den anden side en accept af, at mødet med mennesker med en anden etnisk identitet er en tosidig proces, med gensidig tilpasning fra begge sider. Det er derfor nødvendigt med holdningsbearbejdende initiativer. Erkendelse af, at diskrimination også kan foregå via forskellige indirekte mekanismer, og at den ikke behøver at foregå bevidst, kræver endvidere udbredelse af viden om, hvordan disse mekanismer fungerer.

Men en ikke-diskriminerende praksis kræver også, at vi er i stand til at indgå i denne proces. Vi må vide, hvordan vi kan imødegå diskrimination, når vi møder den, og vi må gøre noget for at opnå interkulturel kompetence. Det er derfor nødvendigt, at den etniske dimension kommer ind i personalepolitikken og i kompetenceudviklingen.

Sidst men ikke mindst kræver et opgør med etnisk diskrimination, at vi – både gennem holdningsbearbejdende og adfærdregulerende initiativer – sætter nogle normer for, hvordan vi vil leve op til vores egne tolerance- og lighedsstræbende idealer. Med dronning Margrethes ord:

*»Vi skulle meget gerne komme til det punkt, hvor vi ikke afviser det, der ikke er magen til os, men accepterer forskellene og giver plads til dem«.*

## Noter

1. Her forstået som 'indvandrere' og 'efterkommere' med oprindelse i lande uden for Vesteuropa (Norden og EU) og Nordamerika.
2. For nyere sammenfatninger af de etniske minoritetsgruppers arbejdsmarkedsforhold se Arbejdsministeriet 2000; afsnittet om 'arbejdsmarkedsforhold' i Coleman og Wadensjö 1999; Indenrigsministeriet 1999 samt Poulsen og Lange 1998. Særligt for det statslige område se: Teknologisk Institut 1999.
3. Forskellige debattører fremhæver samspilsproblemer (d.v.s. det forhold, at der i visse tilfælde kun er ringe gevinst at hente ved et arbejde fremfor offentlig forsørgelse) som en del af forklaringen og argumenterer på den baggrund for en sænkning af ydelserne. Om dette er en farbar vej, vil jeg ikke kommentere her. Blot må det bemærkes, at der ikke er noget, der tyder på, at samspilsproblemer i sig selv kan forklare de etniske minoritetsgruppers overledighed. Det væsentligste argument er, at de etniske minoritetsgrupper også har en overledighed på uddannelsesniveauer og inden for brancher, hvor samspilsproblemer ikke må formodes at gøre sig gældende, f.eks. højtuddannede. Dette udelukker naturligvis ikke, at samspilsproblemer gør sig gældende for etniske minoritetsgrupper i samme situation som tilsvarende grupper af danskere.
4. Et af de første steder, var den såkaldte Barriere-rapport fra 1993. I denne rapport peges på 'arbejdspladsernes holdninger til 'fremmed' arbejdskraft', 'arbejdsgivernes modvilje' m.v. som en af årsagerne til den manglende ligestilling. Arbejdsmarkedsstyrelsen 1993.
5. D.v.s. lande uden for Norden, EU og Nordamerika.
6. Disse ledighedstal er ikke direkte sammenlignelige med den almindelige ledighedsstatistik, da der er tale om et statistisk 'snapshot' af situationen på et givet tidspunkt (november) i 1996. De må dog vurderes, at

- give et relativt dækkende billede af forskellen mellem grupperne – især når forskellene er så markante.
7. Opr. Cit. fra Henriksen 1985. Tallene for den sidste sammenligning er godt nok lidt gamle, men der er ikke noget, der tyder på, at forholdene har ændret sig siden.
  8. Andelen, som oplever ikke at have fået et job, som de var kvalificerede til, ligger mellem 17% og 48% for indvandrergupper af forskellig etnisk oprindelse.
  9. Metoden er internationalt anerkendt og anvendes bl.a. af ILO, men betragtes i Sverige som problematisk af etiske grunde.
  10. Som jeg var inde på i indledningen, spiller et ringe uddannelses- og kvalifikationsniveau m.v. også en væsentlig rolle.
  11. Lov 459 fra 1996, § 2. Hele det danske lovgrundlag vedr. diskrimination findes, med kommentarer, i Nielsen, Rehof & Harlang 1997.
  12. Fremgår af konventionens artikel 1.
  13. *Lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race m.v. af 29. september 1987.*
  14. "For ikke-faglærte er netværk og uopfordrede ansøgninger de mest benyttede rekrutteringskanaler", lyder konklusionen fra en undersøgelse af *Virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft* (Arbejdsmarkedsstyrelsen 1999, 21).
  15. Denne diskussion baseres på undersøgelser af den danske befolknings holdninger som sådan, hvorfor det ikke er muligt at udskille arbejdsmarkedet særskilt.
  16. Wrench 1998a refererer både danske, engelske og franske interviewundersøgelser med dette svar.
  17. Det drejer sig om en række studier fra et forskningsprojekt med titlen *Forskellighedens logik*, som baserer sig på dybdegående interview og diskursanalyse af avisartikler, læserbreve m.v. (Hervik 1999b, 1999c; Fadel 1999). Desuden om en række studier baseret på deltagerobservation af integration i praksis, som den skabes i en række sammenhænge, hvor danskere mødes med flygtninge og indvandrere (Preis 1998b; Roland 1998; Skak 1998, Rasmussen 1998). Endelig også en komparativ undersøgelse af Ann-Belinda S. Preis om tamilske flygtninges møde med henholdsvis det engelske og det danske samfund (Preis 1996).
  18. Wrench har egentlig flere forskellige bud på en typologisering. Hvad jeg præsenterer her, er en sammenfatning af hans forskellige opstillinger.
  19. En oversigt findes i Arbejdsministeriet 2000.

## Litteratur

- Arbejdsmarkedsstyrelsen (1993): *At møde barrierer*, København, Arbejdsmarkedsstyrelsen.
- Arbejdsmarkedsstyrelsen (1999): *Virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft*, København, Arbejdsmarkedsstyrelsen.
- Arbejdsministeriet (2000): *Rapport fra partsudvalget om integration af flygtninge og indvandrere på arbejdsmarkedet*, København, Arbejdsministeriet.
- Coleman, David & Wadensjö, Eskil (1999): *Indvandringen til Danmark – Internationale og nationale perspektiver*, Viborg, Spektrum & Rockwool fonden.
- Csonka, Agi (1995): *Når virksomheder rekrutterer*, SFI rapport 95:10, København, Social Forsknings Institut.
- Dahl, Jeanette E., Jakobsen, Vibeke & Emerek, Ruth (1998): *Indvandrere og arbejdsmarkedet I – III + opsamlende rapport*, Aalborg, Institut for Samfundsudvikling og Planlægning, Aalborg Universitet.
- Eurobarometer (1997): *Racism and Xenophobia in Europe*, i *Eurobarometer Opinion Poll* no. 47.1 1997.
- Fadel, Ulla Holm (1999): *Skik følge eller land fly*. Danske forståelser af kulturel forskellighed, i Hervik 1999a.
- Gaasholt, Øystein & Togeby, Lise (1995): *I syv sind*, Århus, Politica.
- Henriksen, Inger (1985): *Indvandrernes levevilkår i Danmark*, København, Social Forsknings Institut.
- Hervik, Peter (1999a) (red.): *Den generende*



- forskellighed*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Hervik, Peter (1999b): *Forskellighedens logik: Fremstillingen, forestillingen og forskningen*, i Hervik 1999a.
- Hervik, Peter (1999c): *Nyracisme – politisk og folkelig*, i Hervik 1999a.
- Hjarnø, Jan & Jensen, Torben (1997): *Diskrimineringen af unge med indvandrerbaggrund ved jobsøgning*, Esbjerg, Sydjysk Universitetsforlag.
- Indenrigsministeriet (1999): *Udlændinge '98*, København, Indenrigsministeriet.
- Jagd, Christina B. (1997): *Når fordomme bliver til rasediskrimination*, København, Dokumentations- og rådgivningscentret om rasediskrimination.
- Jakobsen, Vibeke (2000): *Indvandrere på det danske arbejdsmarked i de seneste 20 år*, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, nr. 2, 2000.
- Kjærum, Morten (1998): *Etnisk diskrimination i sammenhæng med andre former for diskrimination*, i *Social Kritik* nr. 55 1998.
- Kongshøj Madsen, Per (1999): *Ethnic Minorities and Immigrant Groups on the Labour Market in Denmark*, i *Trends* 1999.
- Lassen, Moses (1999): *Hvem forsvarer det flerkulturelle Danmark*, København, Dokumentations- og rådgivningscentret om rasediskrimination.
- Møller, Birgit & Togeby, Lise (1999): *Oplevet diskrimination – En undersøgelse blandt etniske minoriteter*, København, Nævnet for etnisk ligestilling.
- Nielsen, H. K., Rehof, L. A. & Harlang, C. (1997): *Anti-diskrimination*, København, GadJura.
- Nævnet for etnisk ligestilling (1996): *Praktikpladssituationen for etniske minoriteter*, København, Nævnet for etnisk ligestilling.
- Poulsen, Marius Ejby & Lange, Anita (1998): *Indvandrere i Danmark*, København, Danmarks Statistik.
- Preis, Ann-Belinda S. (1996): *Flygtninge, sandheden og andre gåder*, København, Munksgaard.
- Preis, Ann Belinda (1998a): *Kan vi leve sammen?*, Integration mellem politik og praksis, København, Munksgaard.
- Rasmussen, Manuela Plank (1998): *I Herlev går det så godt*, i Preis 1998a.
- Roland, Thomas (1998): *Hvordan får vi styr på Gellerupparken?*, i Preis 1998a.
- Schierup, Carl-Ulrik (1993): *På kulturens slagmark*, Esbjerg, Sydjysk Universitetsforlag.
- Skak, Tine (1998): *De er så svære at integrere*, i Preis 1998a.
- Statistisk tiårsoversigt 1999*, Danmarks Statistik.
- Stille, Frank (1999): *Ethnic Minorities and Immigrant Groups on the Labour Market: Introduction*, i *Trends* 1999.
- Teknologisk Institut (1999): *Med mangfoldighed som mål – en undersøgelse af muligheder og barrierer for etnisk ligestilling og integration af etniske minoriteter på statslige arbejdspladser*, Taastrup, Teknologisk Institut.
- Togeby, Lise (1997): *Fremmedhed og fremmedhad i Danmark*, Danmark, Columbus.
- Togeby, Lise (1998): *Polariseres holdningerne*, i *Social Kritik*, nr. 55 1998.
- Trends, the Journal of the European System of Documentation, Evaluation and Monitoring on Employment Policies* no. 32 1999.
- Wrench, John (1998a): *The EU, Ethnic Minorities and Migrants in the Workplace*, London, Kogan Page.
- Wrench, John (1998b): *Towards an International Typology of Anti-Discrimination Training in Employment*, Esbjerg, Sydjysk Universitetsforlag.
- Wrench, John (u.å): *European Compendium of Good Practice for the Prevention of Racism at the Workplace: A Summary*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

**Alex Larsen** er cand. phil. i historie og fuldmægtig i Arbejdsmarkedsstyrelsen  
E-mail: all@ams.dk & alex.larsen@12move.dk