

*Ruth Emerek, Sanne Ipsen, Vibeke Kold:*

## Indledning

Inden for det sidste år har debatten om indvandreres og flygtnings situation i det danske samfund raset som sjældent før. I denne forbindelse er også de etniske minoriteters svage tilknytning til arbejdsmarkedet kommet i fokus – både som årsag til og konsekvens af mange indvandreres generelle problemer med at blive integreret i det danske samfund. Hvad er myter, og hvad er realiteter bag avisoverskrifter og TV-debatter? I dette temanummer af Tidsskrift for ARBEJDSLIV prøver vi at gå bag om historierne, bl.a. ved at differentiere mellem forskellige etniske grupper og deres forskellige forhold på arbejdsmarkedet.

Ud fra en status over de forskellige etniske minoriteters historiske og aktuelle position på det danske arbejdsmarked diskuteres i temanummeret årsager til, at nogle etniske grupper klarer sig godt, mens andre har store problemer med at opnå en fast tilknytning til arbejdsmarkedet. Desuden diskuteres årsager til indvandrerens generelt svagere arbejdsmarkedsposition, samt forskellige redskaber til at øge den etniske ligestilling på arbejdsmarkedet.

I denne indledning vil vi tegne et kort rids af indvandringen siden 2. verdenskrig, præsentere og diskutere indholdet i artiklerne og pege på områder, hvor der er begrænset viden og derfor brug for yderligere forskning.

### Indvandrerne

Det er relativt få af indvandrerne i Danmark i dag, der er kommet til landet med det primære formål at arbejde. En meget stor andel er kommet som flygtninge, for at blive genforenet med et eller flere familiemedlemmer eller som ægtefælle ved stiftelse af en ny familie. Desuden er indvandringen blevet globaliseret. Indvandrerne kommer i stigende grad fra lande som er meget ulig Danmark m.h.t. arbejdsmarkedets struktur, sammensætning og kultur. Der er – sat på spidsen – således ikke nogen grund til at forvente, at alle indvandrerne umiddelbart kan matche kravene på det danske arbejdsmarked – snarere tværtimod. Spørgsmålet er, hvordan man alligevel får kædet indvandrerne og arbejdsmarkedet sammen – til glæde for dem selv og det danske samfund.

Efter 2. verdenskrig og indtil sidst i 1960'erne kom indvandringen til Danmark overvejende fra de øvrige nordiske lande samt Tyskland, Storbritannien og Nordamerika. Lande som danskerne også selv udvandrede til. Der var nogenlunde balance mellem indvandring og udvandring (Mathiessen 1998). Indvandrere fra de øvrige nordiske lande kunne frit arbejde i Danmark på grund af det fælles nordiske arbejdsmarked, mens andre udlændinge skulle have arbejdstilladelse.

## **Før indvandrerstoppet i 1973 – gæstearbejderne<sup>1</sup>**

Da der i starten af 1960'erne i Danmark – som i en række andre vesteuropæiske lande – kunne konstateres mangel på arbejdskraft, og arbejdsløsheden var lav (2-3 pct.), blev anvendelsen af udenlandsk arbejdskraft – gæstearbejdere – heftigt diskuteret. I 1963 fremførte den radikale handelsminister, at man kunne vælge to veje ud af arbejdskraftmanglen: enten at begrænse produktionens omfang til den forhåndenværende arbejdskrafts ydeevne, eller at fremskaffe mere arbejdskraft fra udlandet, hvilket i andre lande som blandt andet Tyskland og Sverige havde skabt større velstand. Fagbevægelsen – især de ikke-faglærtes organisationer (DASF (senere SID) og KAD) – var modstandere af import af fremmed arbejdskraft. Den socialdemokratiske arbejdsminister var heller ikke tilhænger af ideen om gæstearbejdere. Andre skeptikere fremførte, at den fremmede arbejdskraft i andre lande havde betydelige tilpasningsproblemer samt lavere produktivitet kombineret med lavere kvalitet i arbejdet.

LO pegede i stedet på investeringer og efteruddannelse, og smedenes formand mente, at virksomhederne skulle bruge en større del af overskuddet på investeringer i arbejdskraftbesparende teknologi i stedet for at udbetale store udbytter. I mediedebatten var der derfor fokus på de indenlandske alternativer i form af arbejdskraftbesparende teknologi og større bevægelighed på arbejdsmarkedet. Der blev også peget på, at den store gruppe hjemmegående kvinder ved ophævelsen af sambeskatningen og udbygningen af daginstitutionerne lettere ville kunne trækkes ud på arbejdsmarkedet.

Men arbejdsgiverne ønskede mulighed for brug af fremmed arbejdskraft – og resultatet var, at der efter en forsøgsordning midt

i 1965, hvor spanske arbejdere blev ansat til at afhjælpe svinepuklen på slagterierne, blev åbnet for den fremmede arbejdskraft.<sup>2</sup>

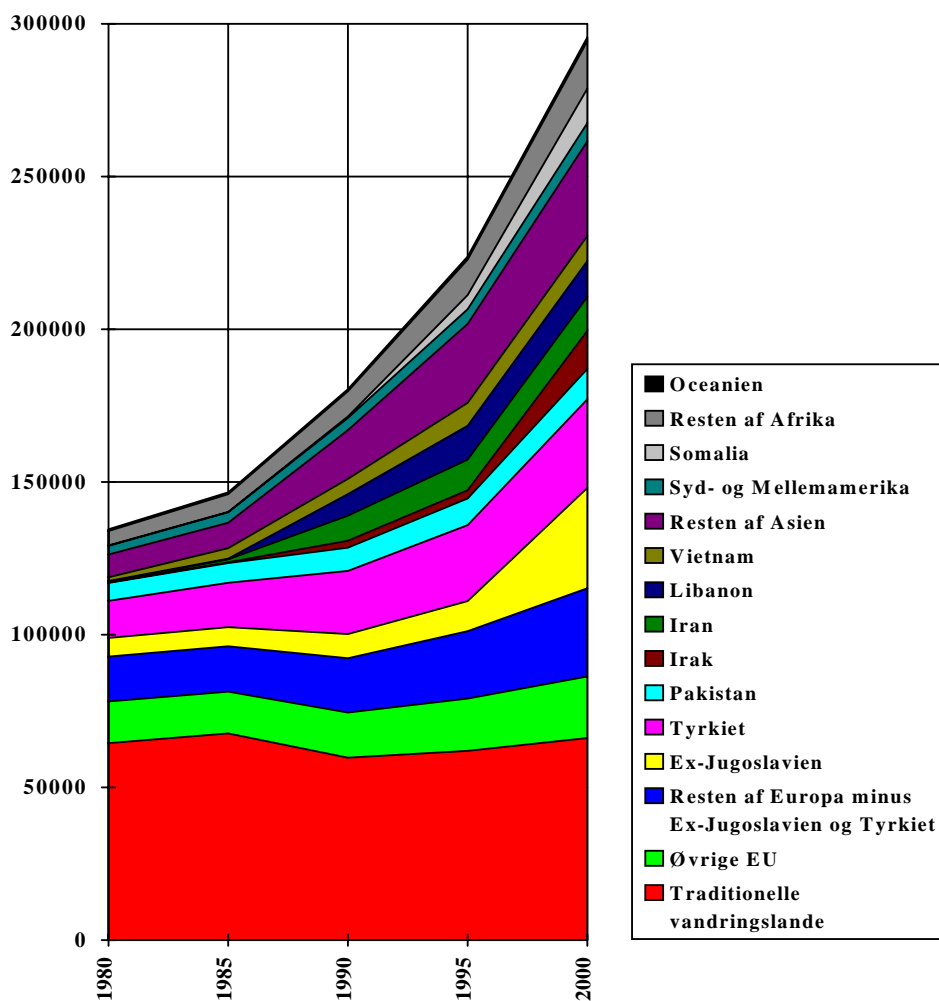
På grund af den voksende ledighed ved udgangen af 1970 blev der midlertidigt lukket for nye arbejdstilladelser, og med oliekrisen i 1973 og den stigende ledighed krævede de store fagforbund – DASF, KAD og Dansk Metalarbejderforbund – stop for tilgang af nye gæstearbejdere. Arbejdsgiverne havde nu ingen indvendinger, og regeringen indførte et fuldstændig stop sidst på året 1973. Indvandrerstoppet, der ikke omfattede statsborgere fra det øvrige Norden eller EF, betød, at der herefter kun yderst sjældent kunne gives opholdstilladelse begrundet i beskæftigelses- eller erhvervsmæssige hensyn (Petersen 1999).

I løbet af denne meget korte periode – fra 1965 til udgangen af 1973 – var billedet af udlændinge på det danske arbejdsmarked ændret. I 1965 var der – udover statsborgere fra de øvrige nordiske lande – kun ca. 13.500 udlændinge med arbejdstilladelse i Danmark, og heraf udgjorde indvandrere fra Vesttyskland, Storbritannien og Nordamerika 56 pct. Ved udgangen af 1973 var antallet af udlændinge med arbejdstilladelse – udover statsborgere fra de øvrige nordiske lande – vokset til ca. 36.000, og kun 25 pct. kom fra Vesttyskland, Storbritannien og Nordamerika. Mere end en tredjedel var nu fra de nye indvandringsområder: 13 pct. af udlændingene med arbejdstilladelse kom fra det tidligere Jugoslavien, 6 pct. fra Pakistan og 16 pct. fra Tyrkiet (Danmarks Statistik 1970 og 1974).

## **Efter 1973**

Efter det næsten fuldstændige stop for arbejdskraftindvandring for statsborgere uden for Norden og EF/EU, er indvandringen fortsat – men nu gives der hovedsageligt

Figur 1: Udviklingen i sammensætningen af indvandrere i Danmark i 1980, 1985, 1990, 1995 og 2000.



Kilde: Danmarks Statistik 1999 og 2000.

**Traditionelle vandringslande** omfatter: Tyskland, Sverige, Norge, Storbritannien og Nordamerika;

**Øvrige EU** er EU minus Sverige, Tyskland og Storbritannien.

**Resten af Europa** er Europa minus EU og Norge samt det tidligere Jugoslavien og Tyrkiet.

**Resten af Asien** omfatter Asien minus Pakistan, Vietnam, Irak, Iran og Libanon.

**Resten af Afrika** omfatter Afrika minus Somalia.

opholdstilladelse af humanitære årsager. Flytninge blandt andet med oprindelse i Vietnam, Iran, Irak, Libanon, Somalia eller det tidligere Jugoslavien har fået opholdstilladelse. Indvandringens egendynamik har

derudover betydet en ikke-beskæftigelsesrelateret indvandring i form af genforenede familiemedlemmer og nye ægtefæller fra oprindelseslandet. Der har derimod ikke været store ændringer i vandringsmønstret fra de

traditionelle indvandrerlande, ligesom der – modsat forventningerne – er relativt få ændringer mellem EU-landene (jf. figur 1). Indvandrerne kommer i stigende grad fra de ‘mindre udviklede lande’ i Europas randområder – og fra andre kontinenter.<sup>3</sup> Selvom reglerne for familiesammenføringerne er blevet strammet gennem de sidste år, forventes det, at indvandrerne og deres efterkommere fra de ‘mindre udviklede lande’ i løbet af de næste 20 år vil mere end fordoble deres andel af befolkningen (Danmarks Statistik 1997).

En stor del af gæstearbejderne blev boende i Danmark som i de øvrige vesteuropæiske lande. De var ikke mere gæstearbejdere, men reelle indvandrere, og er i Danmark gradvist blevet genforenet med deres familier. De har derudover – også i næste generation – dannet nye familier med ægtefæller fra deres oprindelsesland. Specielt den tyrkiske indvandrergruppe er vokset betydeligt på denne måde. De indvandrere, som kom før indvandrerstopet i 1973, og som stadig var i Danmark ved starten af 1998, udgjorde da højst 13 pct. af den samlede indvandrergruppe fra Tyrkiet og kun 8 pct. af den samlede indvandrer- og efterkommergruppe på ca. 45.000 personer med oprindelse i Tyrkiet (Danmarks Statistik 1999).<sup>4</sup>

### Arbejdsmarkedstilknnytning

Hverken indvandrernes integration i Danmark via familien eller flygtninges integrationsforløb i forbindelse med opholdstilladelsen har sikret, at de nye indvandrere har fået et positivt møde med det danske arbejdsmarked i form af fast beskæftigelse. En stor andel af dem er havnet i en marginal position på arbejdsmarkedet, eller er i stedet blevet klienter i det danske velfærds-

samfund. De seneste erhvervs- og beskæftigelsesfrekvenser viser, at der er store forskelle mellem indvandrergrupperne, og at erhvervs- og beskæftigelsesfrekvensen er meget lav for indvandrerne fra de ‘mindre udviklede lande’ (jf. figur 2).

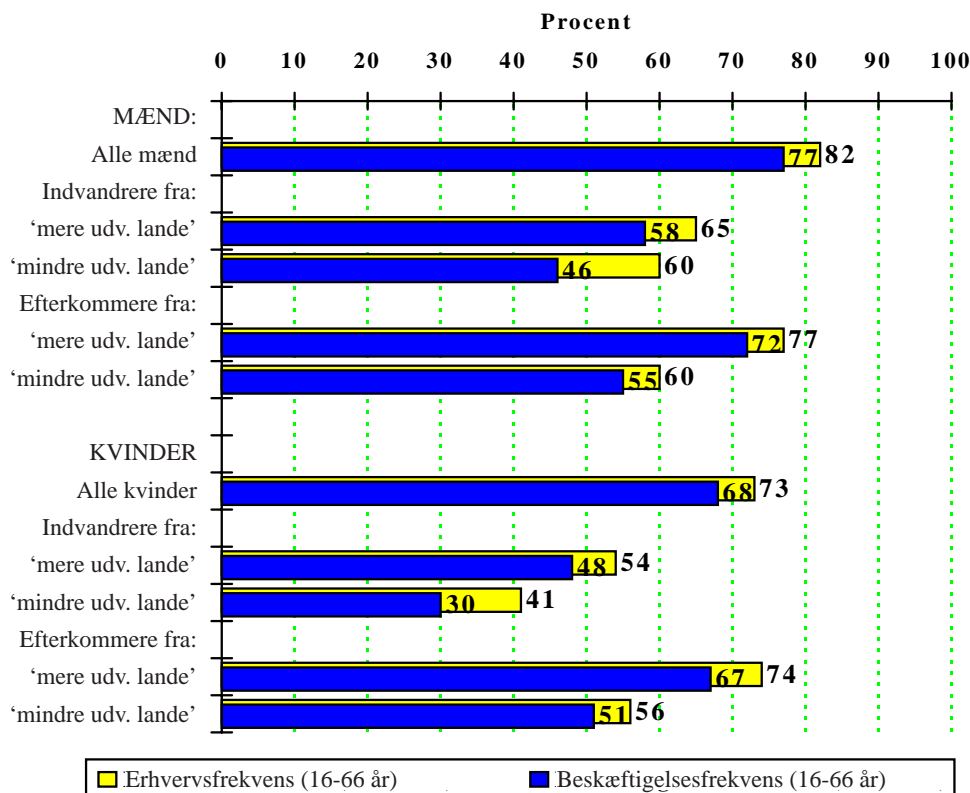
Der er store forskelle mellem indvandrerne fra de forskellige oprindelseslande.<sup>5</sup> Inden for gruppen af ‘mere udviklede lande’ har indvandrerne fra de traditionelle indvandrerlande en erhvervs- og beskæftigelsesfrekvens næsten som den samlede befolkning, hvorimod de nye indvandrere fra det tidligere Jugoslavien endnu i starten af 1998 ikke er så integreret i arbejdsstyrken og i beskæftigelse. Blandt indvandrerne fra de ‘mindre udviklede lande’ har også indvandrerne fra de traditionelle gæstearbejderlande, Tyrkiet og Pakistan, relativt store beskæftigelsesproblemer. En af årsagerne er, at en stor del af de familiesammenførte via ægteskab med efterkommere er uden for arbejdsstyrken eller arbejdsløse (Arbejdsministeriet 2000). Til gengæld har *efterkommerne* fra de ‘mindre udviklede lande’ – både kvinder og mænd – en relativt høj erhvervs- og beskæftigelsesaktivitet. Der er dog endnu kun få efterkommere i den erhvervsaktive alder – og de er relativt unge.

Det er således vigtigt at diskutere årsagerne til indvandrernes svage tilknytning til arbejdsmarkedet. Vi har derfor til dette temanummer valgt artikler, der kan belyse problemstillingen fra flere vinkler.

### Præsentation af artiklerne

I den første artikel giver økonom Vibeke Jakobsen, SFI, på baggrund af INDEA-projektets<sup>6</sup> resultater, et overblik over udviklingen i forskellige etniske minoritetsgruppers positioner på det danske arbejdsmarked fra 1980-1996. Jakobsen afprøver des-

Figur 2: Erhvervs- og beskæftigelsesfrekvens for alle i alderen 16-66 år for den samlede befolkning, indvandrere såvel som efterkommere fra mere og mindre udviklede lande – mænd og kvinder – pr. 1. januar 1998.



Kilde: Danmarks Statistik 1999.

uden forskellige økonomiske teoriers evne til at forklare de forskellige udviklingstendenser.

I den anden artikel af geograf Margit Thomsen og akademiingeniør Mahad Huniche, Teknologisk Institut, befinder vi os på det offentlige arbejdsmarked. Med udgangspunkt i forfatternes totalundersøgelse af etnisk ligestillingspolitik på statslige arbejdspladser diskuterer de nogle af de beskæftigelsesbarrierer, der ofte bruges til at forklare etniske minoriteters problemer på arbejdsmarkedet. Som barrierenedbrydende redskab anbefaler de særligt en udvikling af den *interkulturelle kompetence* både hos ar-

bejdsledere, kolleger og de etniske minoriteter selv.

I den tredje artikel diskuterer historiker og tidligere AF-konsulent med speciale i etniske minoriteter Alex Larsen, Arbejdsmarkedsstyrelsen, på baggrund af forskning på området årsagerne til den manglende etniske ligestilling på det danske arbejdsmarked. Han introducerer desuden en ny typologi over forskellige former for diskrimination, samt diskuterer en række af de forskellige redskaber til etnisk ligestilling.

I den fjerde artikel bevæger vi os uden for Danmarks grænser. Økonom Per Kongshøj Madsen, Københavns Universi-

tet, sammenligner her etniske minoriteters arbejdsmarkedsposition og integrationsindsatsen i fem europæiske lande: Storbritannien, Frankrig, Tyskland, Holland og Sverige. Afslutningsvis relaterer forfatteren den etniske arbejdsmarkedspolitik i disse lande til den tilsvarende indsats i Danmark.

Den femte artikel er en debatartikel af leder af en flerkulturel daghøjskole Fakhra Mohammad og økonom Shahin Laghaei, KAD, der sætter kritisk fokus på den etniske dimension i den aktive arbejdsmarkedspolitik.

### **Årsager til indvandrernes svage arbejdsmarkedsposition**

Tilsammen kommer artiklerne med mange bud på, hvorfor etniske minoriteter, og særligt dem fra 'mindre udviklede' lande, har en svag position på det danske arbejdsmarked. Årsagerne søges såvel i karakteren af udbuddet af arbejdskraft med indvandrerbaggrund som i virksomhedernes efterspørgsel på arbejdskraft. Men det fremgår også, at årsagssammenhænge er mangfoldige og komplekse, at barriererne ofte berører både udbud og efterspørgsel, samt at der i et vist omfang er tale om et forskelligt samspil af faktorer for forskellige etniske grupper.

#### **Udbuddet**

Når det gælder udbuddet, kan vi skelne mellem de barrierer, der begrænser mulighederne for arbejdssøgende uanset etnisk baggrund, og så de barrierer, der specielt hæmmer de etniske minoriteters muligheder på arbejdsmarkedet. Jakobsen viser, hvordan en svag *human kapital* – f.eks. ingen eller kort uddannelse eller begrænset erhvervs erfaring – samt svage sociale netværk i sig selv øger indvandrernes risiko for marginalisering på arbejdsmarkedet.

Men understreger samtidig, idet hun refererer til tilsvarende undersøgelser af den samlede arbejdsstyrke, at disse risikofaktorer ikke kun berører etniske minoriteter. Heroveni kommer de barrierer, der især kendetegner de etniske minoriteter: Sprogproblemer og ringe kendskab til forholdene og kulturen på det danske arbejdsmarked, hos Jakobsen kaldet svag *landespecifik human kapital*.

Svag human kapital – generel som landespecifik – synes dog kun at kunne forklare en del af de etniske minoriteters svage arbejdsmarkedsposition. Jakobsen finder således, at forskellige human kapital-faktorer har forskellig betydning for forskellige etniske grupper, samt at forskellig sammensætning på alder, køn, branche og human kapital kun *delvist* kan forklare forskelle i etniske gruppers arbejdsmarkedstilknytning. Hun konkluderer på denne baggrund, at der må være andre faktorer end de udbudsrelaterede og kvantificerbare, der er med til at begrænse etniske minoriteters muligheder på arbejdsmarkedet.

#### **Efterspørgslen**

Her kommer de efterspørgselsrelaterede faktorer ind i billedet. I følge *Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet* må en arbejdsgiver ikke forskelsbehandle medarbejdere og ansøgere på grund af race, hudfarve, etnisk oprindelse m.v. Men på trods heraf giver artiklerne flere eksempler på, at virksomheder stiller en ansøger af anden etnisk baggrund end dansk svagere i ansættelsesprocessen, end vedkommendes humane kapital kan begrunde. Det vil sige, at virksomhederne i mange tilfælde bevidst eller ubevidst fravælger kvalificeret og produktiv arbejdskraft.

Fravalget kan dels være betinget af manglende kendskab til ansøgerens kvalifi-

kationer, dels være baseret på en generelt negativ holdning til etniske minoriteter. Thomsen & Huniche skelner her mellem *fordomme* (en antipati bygget på en fejlagtig og ufleksibel generalisering), *stereotyper* (en overdreven, men ikke nødvendigvis fejlagtig antagelse om en gruppe mennesker) og *etnocentrisme* (det at vurdere andre kulturer ud fra den opfattelse, at ens egen kultur er den bedste).

Samtidig viser Thomsen & Huniche, at både medarbejdere og ledere i statslige institutioner har den opfattelse, at de altid ansætter efter faglig kompetence. Mens praksis viser, at mange andre faktorer spiller ind i ansættelsesprocessen, f.eks. et ubevidst ønske om, at den nye medarbejder ligner kollegerne, så der rekrutteres efter *genkendelighedens princip*.

Ofte synes der at gå en lige linje fra det manglende kendskab til en flerkulturel ansøgers kvalifikationer til forskellige former for diskrimination over for 'de fremmede'. Lovgivningen sonderer her mellem direkte og indirekte diskrimination. Det er for eksempel *direkte* diskrimination, når 1/4 af adspurgte private virksomheder i en undersøgelse svarer JA til, at de foretrækker en praktikpladsansøger med et dansklydende navn. Mens det er *indirekte* diskrimination, når en formelt set neutral bestemmelse eller betingelse i praksis får negative konsekvenser for medlemmer af visse etniske grupper. For eksempel peger Jakobsen – ud fra teorien om det duale arbejdsmarked – på, at indvandrernes svage arbejdsmarkedsposition også kan skyldes deres manglende kontakt til de sociale og virksomhedsinterne netværk. Ofte vil der dog være tale om en glidende overgang fra den direkte til den indirekte diskrimination, hvilket f.eks. forbud mod tørklæder og (for) store sprogkrav kan være udtryk for.

Larsen udvikler i sin artikel en typologi

over forskellige former for diskrimination. Blandt andet udvider han begrebet med endnu tre dimensioner: bevidst og ubevidst diskrimination, institutionel og ikke-institutionel diskrimination og formel og uformel diskrimination. Sammenholdes de forskellige diskriminationsformer er det muligt at opstille op til 16 forskellige typer af diskrimination på arbejdsmarkedet – typer, hvis nedbrydning kræver delvist forskellige redskaber.

### Redskaber til etnisk ligestilling

Og så er vi ovre i spørgsmålet om, hvad der skal til for at forbedre etniske minoriteters position på arbejdsmarkedet. Larsen definerer målet – etnisk ligestilling – som en situation, hvor etniske minoriteter ikke har større ledighedsrisiko eller er ringere stillet, hvad angår løn- og arbejdsforhold, arbejdsmiljø m.v. end etniske danskere. Det er altså ikke nok med formelt lige muligheder og lige betingelser – resultatet skal også være det samme.

Både han og Laghaei & Mohammad peger på, at den hidtidige ligestillingsindsats især har været en 'mangelkompenserende' indsats på udbudssiden, typisk med sprogundervisning som det primære redskab. Mohammad & Laghaei kritiserer i denne forbindelse, at der i AF og kommunerne ofte lægges alt for lidt vægt på indvandrernes egne ønsker, behov og kompetencer. I stedet anbringes de i udsigtsløs aktivering og *deadend* jobs, typisk inden for rengøringsbranchen, hvorved de blot fastholdes i deres svage arbejdsmarkedsposition.

På efterspørgselssiden har tiltagene hidtil været mere begrænsede. Ud fra Larsens sondring mellem forskellige redskabsniveauer kan det konstateres, at der her mest er blevet anvendt holdningsbearbejdende og adfærdsregulerende redskaber, f.eks. i

form af kampagner og diverse støtteordninger for beskæftigelse af etniske minoriteter.

På det statslige område er der dog vedtaget en overenskomstmæssig tillægsaftale, der forpligter både ledere og medarbejdere til at arbejde for etnisk ligestilling. Thomsen & Huniche har evalueret de foreløbige resultater af tillægsaftalen. Resultaterne er ikke opløftende. Etnisk ligestilling og integration har sjældent høj prioritet i personalepolitikken. Mindre end 10% af de statslige arbejdspladser har i de senere år øget deres andel af etniske minoriteter væsentligt. På mange arbejdspladser arbejder der stadig udelukkende etniske danskere, hvilket paradoksalt nok bruges som forklaring på, at der ikke er behov for en etnisk personalepolitik. Og det på trods af voksende rekrutteringsproblemer til mange jobs.

Nogle positive resultater er der dog. F.eks. synes opfordringer i jobannoncer til etniske minoriteter om at søge de ledige job at have god effekt. Herudover anbefaler Thomsen & Huniche som også Laghaei & Mohammad en nærmere differentiering af de sproglige kompetencekrav, så behov og krav står i et realistisk forhold til hinanden. Helt afgørende er det også, at virksomhederne bliver opmærksomme på forskellighederne *mellem* de etniske minoriteter og *internt* i de etniske grupper mellem forskellige individer. Så de ikke automatisk slår alle med et fremmedklingende navn over en kam.

Her kommer udviklingen af *interkulturelle kompetencer* ind som Thomsens & Huniche bedste bud på et barrierenedbrydende redskab. De sonderer mellem forskellige dimensioner af begrebet, men vigtigst er nok pointen, at der ved interkulturel kompetence forstås en generelt udvidet kulturforståelse. En øget specifik og faktuel viden om de enkelte etniske minoriteter er altså ikke i sig selv tilstrækkelig.

Et mere direkte adfærdsregulerende redskab kan være politisk besluttede sanktioner over for virksomheder, der ikke tager etnisk ligestilling og lovgivningen på området alvorligt. Blandt de mange tiltag, der præsenteres i Kongshøj Madsens artikel, kan f.eks. nævnes det svenske krav om omvendt bevisbyrde i etniske ligestillingssager og en særlig ombudsmand for etnisk ligestilling. I Sverige er etnisk diskrimination forbudt, også selvom den er utilsigtet fra arbejdsgiveren. Et andet bud er en arbejdsmarkedslovgivning, der kræver, at indvandrernes andel af deltagerne i projekter for ledige skal modsvare deres andel af de ledige.

Et af de mest radikale redskaber er den amerikanske lovgivning om *affirmative action*, i følge hvilken virksomheder, der ønsker at få ordrer fra det offentlige, skal sammensætte deres personale, så det svarer til den etniske sammensætning i lokalområdet. En blødere variant findes i den hollandske arbejdsmarkedslovgivning. Herhjemme har sådanne *kvoteordninger* og tilknyttet *positiv særbehandling* aldrig vundet større genklang. Thomsen & Huniche fandt heller ikke større interesse for det på de statslige arbejdspladser. På den ene side frygter mange etniske danskere, at det dermed er dem, der bliver diskrimineret, på den anden side frabeder mange indvandrere sig at blive foretrukket på grund af deres etniske baggrund. Larsen foreslår her en sondring mellem *positiv særbehandling* og *positive tiltag*, hvor de sidste er foranstaltninger, der fremmer lige muligheder for etniske minoriteter uden at medføre omvendt diskrimination.

I Danmark som i andre europæiske lande bruges også arbejdsmarkedspolitikken som redskab til at integrere ledige af udenlandsk herkomst på arbejdsmarkedet. Etniske minoriteter deltager både i de samme projekter



som andre ledige og i særlige forløb. Der synes dog, i følge Kongshøj Madsen, at være en tendens til, at etniske minoriteter er underrepræsenterede i tilbud, der indebærer direkte virksomhedskontakt, hvilket er uheldigt i betragtning af, at det er disse aktiveringsredskaber, der har den højeste beskæftigelseseffekt.

Både Kongshøj Madsen og Laghaei & Mohammad peger desuden på det problem, at der sjældent evalueres specifikt på effekten af etniske minoriteters aktivering. Et af problemerne er her den mangelfulde registrering af deltagernes etniske baggrund, der bl.a. er begrundet i et ønske om at undgå diskrimination. Udover en bedre evaluering anbefaler Laghaei & Mohammad også, at der i aktiveringen i højere grad fokuseres på indvandrernes stærke sider, bl.a. ved at der afsættes tilstrækkelig tid til en procesorienteret og opfølgende vejledning.

### **Forslag til fremtidig forskning**

Artiklerne stiller en række åbne spørgsmål om hvilke processer, der er på spil i forhold til de etniske minoriteters adgang til og muligheder på det danske arbejdsmarked. Dette viser, at der er behov for mere forskning på flere områder, også set i sammenhæng med den offentlige debat, som i høj grad bygger på ufuldstændige billeder og mangel på konkret og systematisk viden.

I samfundsdebatten er der tendenser til at generalisere, som om de etniske minoriteter er en meget homogen gruppe. Artiklerne viser, at de etniske grupper, som er repræsenteret på det danske arbejdsmarked i dag, er meget sammensatte ud fra en række forskellige faktorer, både set ud fra nationalitet og kulturbaggrund og ud fra f.eks. alder, køn, uddannelse og placering i det danske samfund. Desuden viser artiklerne, at forskningen i højere grad end debatten inddrager

denne mangfoldighed, og dette skulle gerne videreudvikles i fremtiden på alle niveauer, både forskningsmæssigt, statistisk, politisk og i den løbende debat, for at forbedre mulighederne for integration for alle grupper.

### **Forskning i udbudssiden**

Fremtidig forskning, som i højere grad tager udgangspunkt i en differentiering af indvandrer- og flygtningegruppen, vil kunne give et langt mere nuanceret billede af de forskellige processer og barrierer, der er på spil på arbejdsmarkedet. Det er f.eks. vigtigt i forhold til undersøgelser af, om der sker en progression i arbejdsmarkedstilknytningen både fra generation til generation, og i forhold til hvor længe den enkelte har opholdt sig i Danmark. Det kan f.eks. være vigtigt at fremhæve, at de unge indvandrere og efterkommere efterhånden har et uddannelses- og arbejdsmarkedsmønster, som ligner de oprindelige danskeres meget<sup>7</sup>.

Det er også vigtigt i forskningen at fokusere på, hvilke ressourcer de forskellige grupper har, og på hvordan disse ressourcer både kan tydeliggøres og inddrages i integrationsprocessen. Samt på, hvordan nye indvandrere og flygtninge kan tilegne sig den nødvendige generelle og landespecifikke human kapital, som i følge artiklerne er så overordentlig vigtig for mulighederne for integration. Det er derfor væsentligt, at forskningen også fokuserer på de institutioner, som skal hjælpe de etniske minoriteter til at erhverve denne viden og human kapital, f.eks. sprogundervisning, aktivering, virksomhedspraktik o.s.v. samt på de metoder, der anvendes i arbejdet i de forskellige institutioner. I forhold til dette ligger der viden og erfaringer i de mange evaluerings- og udredningsopgaver, som bliver produceret i disse år. Vigtige opgaver vil være at

samle og bearbejde denne viden på et mere generaliseret plan samt at videreudvikle den eksisterende teori på området.

### **Forskning i efterspørgselssiden**

Artiklerne viser, at der er kraftige formodninger om, at der diskrimineres både direkte og indirekte på de danske arbejdspladser, men meget af dette er netop formodninger eller deduktioner ud fra anden forskning og teorier om diskrimination. Der er derfor for det første behov for at fokusere på, i hvor høj grad de statistiske billeder af indvandrernes og flygtningenes særlige position på arbejdsmarkedet skyldes diskrimination. For det andet er der behov for, at der forskes målrettet mod, hvilke former for diskrimination, der forekommer, hvor de forekommer, samt hvor de ikke forekommer.

Det kunne f.eks. være væsentligt at forske i, hvorfor unge indvandrere og efterkommere har vanskeligere end danske unge ved at opnå en praktikplads. Den automatiske reaktion er at konkludere, at virksomhederne ikke vil have unge med et fremmed efternavn, men en del af årsagen kunne måske være, at de unge indvandrere især er bosat i områder, hvor der er særligt stor konkurrence om praktikpladserne, og at også danske unge fra disse områder har over gennemsnitligt vanskeligt ved at få praktikplads. Eller at de unge fra etniske minoriteter især søger inden for brancher, hvor der er særlige vanskeligheder. På samme måde kan andre faktorer, som umiddelbart tolkes som diskrimination og angst for de fremmede på arbejdspladserne, vise sig delvist at opløse sig i strukturelle faktorer – eller i generelle barrierer. Dette ikke for at sige, at der ikke skal gøres noget særligt for de etniske minoriteter i forhold til deres særlige problemer, men for at sige, at der måske skal bruges andre redskaber end f.eks. hold-

ningsændrende kampagner, hvis problemet ikke er holdningsmæssigt, *direkte diskrimination*, men strukturelt, *indirekte diskrimination*.

I forhold til efterspørgselssiden kan det være væsentligt at fokusere på de tilfælde, hvor der er en positiv udvikling for de etniske minoriteter – hvilke faktorer er på spil i situationer, hvor det tilsyneladende går godt i forhold til integrationen. Man kunne også her inddrage den viden, der findes i evaluerings- og udredningsverdenen.

### **Forskning i velfærdssamfundet**

Et interessant forskningsområde er forskning i sammenhængen mellem arbejdsmarked og velfærdsstat set i lyset af den øgede indvandring. Med den høje arbejdsløshed blandt de etniske minoriteter og den i nogle grupper lave erhvervsfrekvens, bliver holdningerne i samfundet til hvilken solidaritet, der skal vises med disse grupper, overordentlig vigtig i fremtiden. En undersøgelse af befolkningens holdninger til velfærdsstaten viser, at spørgsmålet om, hvorvidt det er rimeligt, at de penge, der betales i skat, anvendes til integration af flygtninge og indvandrere, er et spørgsmål, som holdningsmæssigt deler befolkningen, mens der i langt højere grad er generel opbakning til andre velfærdsgoder (LO 1999).

Der er ingen tvivl om, at den globale migration i meget høj grad udfordrer de homogene skandinaviske velfærdssamfund. Disse samfund er bygget op på en kombination af solidaritet, af underforståede pligter til at yde og af en forventning om at blive hjulpet i situationer, hvor man har vanskeligt ved at klare sig selv<sup>8</sup>. Spørgsmålet er, hvor grænsen for solidaritet går, eller om solidariteten som grundlag for velfærdssamfundet har brug for at blive defineret anderledes set i lyset af den stigende inhomogenitet i sam-

fundet. Samtidig er det væsentligt at fokusere på befolkningens opfattelse af den enkeltes forpligtelser i forholdet til velfærdsstaten. De nordiske samfund er f.eks. baseret på, at alle, der kan arbejde, forsørger sig selv og sine børn som en betingelse for at kunne være en del af velfærdssamfundet. Men disse krav er i høj grad underforståede og indlejrede i den danske kultur, og det kan være vanskeligt at italesætte dem uden, at dette bliver præget af tendenser til etnocentrisme og fordomme.

Det er ligeledes vigtigt at forske i de forskellige etniske gruppers opfattelse af og holdninger til velfærdssamfundet – hvordan ser de deres egen identitet og deres egen rolle som borger i forhold til grundlaget for og kravene fra velfærdsstaten om pligter, rettigheder og solidaritet? Og hvilke forventninger har de til deres eget liv i et velfærdssamfund? Det er vigtigt at lade de forskellige etniske grupper komme til orde i udviklingen og tilpasningen af velfærdssamfundet hen imod et multikulturelt samfund.

## Noter

1. Dette afsnit er i hovedsagen baseret på 30 års avisdebat om 'de fremmede' i Danmark, del I: *Fremmed- og gæstearbejdere 1963-1980* (Jensen 1999).
2. Den tyrkiske regering anmodede i 1965 om, at tyrkiske arbejdere kunne få arbejdstilladelse i Danmark (Jensen 1999).
3. De 'mindre udviklede lande' omfatter ifølge Danmarks Statistik, der bruger FN's notation fra 1994: Alle lande uden for Europa samt Tyrkiet, Cypern og dele af det tidligere Sovjetunionen – dog ikke USA, Canada, Australien og New Zealand.
4. Her bruges Danmark Statistiks definitioner (Petersen 1991). En *indvandrer* er en person med fødested i udlandet, medmindre mindst en af forældrene er dansk statsborger og født i Danmark. En *efterkommer* er en person med fødested i Danmark, hvor begge forældre er indvandrere. Der er relativt få efterkommere i den erhvervsaktive alder. For en nærmere diskussion af definitionernes betydning for forståelse af indvandrernes arbejdsmarkedstilknytning se Dahl, Jakobsen & Emerek, 1999.
5. For en nærmere diskussion af arbejdsmarkedstilknytningen se blandt andet rapporterne fra INDEA-projektet (Dahl, Jakobsen & Emerek 1999a-c) og Vibeke Jakobsens artikel i dette nummer af Tidsskrift for Arbejdsliv.
6. INDEA står for INDvandrere og Efterkommere på Arbejdsmarkedet. Resultaterne af INDEA-projektet fra Aalborg Universitet er sammenskrevet i tre delrapporter samt en opsamlende rapport, der blev anmeldt i Tidsskrift for ARBEJDSLIV 1999:3.
7. Af Danmarks Statistik (2000a) fremgår at specielt efterkommere, både kvinder og mænd, har en næsten lige så høj erhvervsfrekvens som den samlede befolkning
8. Se f.eks. Siim (1998)

## Litteratur:

- Arbejdsministeriet (2000): *Om integration af indvandrere og flygtninge på arbejdsmarkedet*, Rapport fra Partsudvalget om integration, København.
- Dahl, Jeanette, Vibeke Jakobsen & Ruth Emerek (1999a): *Indvandrere & Arbejdsmarkedet I – definitioner og operationaliseringer – erhvervs mønstre, beskæftigelse og ledighed*. INDEA-projektet, Institut for Samfundsudvikling og Planlægning, Aalborg Universitet.
- Dahl, Jeanette, Vibeke Jakobsen & Ruth Emerek (1999b): *Indvandrere & arbejdsmarkedet II – marginalisering og integration*. INDEA-projektet, Institut for Samfundsudvikling og Planlægning, Aalborg Universitet.
- Dahl, Jeanette, Vibeke Jakobsen & Ruth Emerek (1999c): *Indvandrere & arbejdsmarkedet*, INDEA-projektet, Institut for Samfundsudvikling og Planlægning, Aalborg Universitet.

- Danmarks Statistik (1970): *Statistisk Årbog 1970*, København, Danmarks Statistik.
- Danmarks Statistik (1974): *Statistisk Årbog 1974*, København, Danmarks Statistik.
- Danmarks Statistik (1997): *Statistiske Efterretninger, Befolkning og valg 1997:16*, København, Danmarks Statistik.
- Danmarks Statistik (1999): *Tiårsoversigten 1999 – Tema om indvandrere*, København, Danmarks Statistik.
- Danmarks Statistik (2000): *Statistiske Efterretninger, Befolkning og valg 2000:4*, København, Danmarks Statistik.
- Danmarks Statistik (2000a): *Nyt fra Danmarks Statistisk nr. 133*. 28.3.00, København, Danmarks Statistik.
- Jensen, Bent (1999): 30 års avisdebat om 'De fremmede i Danmark', i David Coleman & Eskil Wadensjö: *Indvandringen til Danmark*, Rockwool Fondens Forskningsenhed, Spektrum.
- Landsorganisationen i Danmark (1999): *Velfærd set fra-neden. Danskernes velfærd og holdninger til velfærdssamfundet*, LOs Velfærdsprojekt.
- Matthiessen, Poul Chr. (1998): *Befolkning og samfund*, København, Handelshøjskolens Forlag.
- Petersen, Søren (1999): Vandringer til og fra Danmark i perioden 1960-1997, i David Coleman & Eskil Wadensjö: *Indvandringen til Danmark*, Rockwool Fondens Forskningsenhed, Spektrum.
- Siim, Birte (1998): Det sociale medborgerskab i, Jørgen Elm Larsen & Ivar Hornemann Møller (red.): *Social politik*. København, Socialpædagogisk Bibliotek, Munksgård.

**Ruth Emerek** er statistiker og lektor på Institut for Samfundsudvikling og Planlægning, Aalborg Universitet.

e-mail: emerek@i4.auc.dk.

**Sanne Ipsen** er sociolog og projektleder på Center for Alternativ Samfundsanalyse (CASA).

e-mail: sip@casa-analyse.dk

**Vibeke Kold** er historiker og fuldmægtig i AF-Frederiksborg.

e-mail: r02vk@af-dk.dk