

REFERAT AF KONFERENCE

Referat fra Center for Studier i Arbejdsliv's (CSA) og Tidsskrift for ARBEJDSLIV's konference på RUC den 10. oktober om

»Etniske minoriteter på arbejdsmarkedet – hvor står forskningen?«

Som opfølgning på Tidsskrift for ARBEJDSLIV's temanummer om »Etniske minoriteter på arbejdsmarkedet« (2000:2) afholdt tidsskriftet den 10. oktober en konference sammen med Center for Studier i Arbejdsliv (CSA) over samme tema.

Konferencen blev en stor succes med deltagelse af over 100 forskere og praktikere på området. Debatten var livlig, og der blev både i plenum og workshops udvekslet informationer, erfaringer og holdninger, der øgede den samlede fond af viden om det etniske arbejdsmarked. Konferencens funktion som brobygger mellem forskning og praksis var klar.

Fokus på forskningen

Der er tidligere i andre fora afholdt lignende arrangementer om etniske minoriteters situation på arbejdsmarkedet, men denne konference var den første med fokus på forskningens rolle. Intentionen var at foretage en samlet status over den forskningsbaserede viden om etniske minoriteter på arbejdsmarkedet ud fra spørgsmål som: Hvad ved vi? Hvad ved vi ikke? Hvad er myter og hvad realiteter i den verserende mediedebat? Hvordan forestiller vi os fremtidens etniske arbejdsmarked? Og hvilke konsekvenser har disse forventninger for de aktuelle og fremtidige forskningsbehov på området?

De tre hovedoplæg blev holdt af centrale

forskere på området: Antropologen Peter Hervik fra Oslo Universitet talte, på baggrund af danske, norske og internationale forskningsresultater, om »Den modvillige efterspørgsel« efter etniske minoriteter. Statistiker Ruth Emerek fra Aalborg Universitet talte om »Det mangfoldige udbud« ud fra et samfundsvidenskabeligt perspektiv. Og Mehmet Nefef fra Syddansk Universitet causerede over »Velfærdsstatens etniske dimension«.

Der blev afholdt fem workshops med udgangspunkt i de enkelte artikler i Tidsskrift for ARBEJDSLIV's temanummer. Konceptet var, at forfatteren først præsenterede pointerne i artiklen, hvorefter en forsker eller praktiker med et andet perspektiv på artiklens tema kommenterede artiklen og dens konklusioner.

Konferencen sluttede med en paneldebat med deltagelse af repræsentanter for Rådet for Etniske Minoriteter, Dokumentations- og Rådgivningscenteret om Racediskrimination, LO, Arbejdsmarkedsstyrelsen og Aalborg Universitet. DA meldte afbud i sidste øjeblik og deltog derfor ikke i panelet. Paneldeltagerne blev først bedt om at komme med nogle scenarier for den fremtidige situation for etniske minoriteter på arbejdsmarkedet. Og med udgangspunkt heri skulle de så i anden runde drøfte, hvilke aktuelle og fremtidige forskningsbehov, forventningerne kunne give anledning til.

Fremtidige forskningsbehov

Vi har i planlægningsgruppen besluttet at koncentrere referatet fra konferencen om disse bud på fremtidige forskningsbehov. Udgangspunktet var her, både hos oplægholdere og paneldeltagere, at der sammenlignet med den omfattende mediedebat og forskningen i udlandet er sørgelig mangel på dansk forskning i etniske minoriteter på arbejdsmarkedet. Især er der mangel på

tværfaglig forskning og forskning baseret på et samarbejde mellem forskere, konsulenter, praktikere og – ikke mindst – de etniske minoriteter selv.

Et sådant samarbejde vil også kunne bidrage til en udvikling af det teoretiske grundlag på området. Der er f.eks. behov for en skærpet begrebsafklaring: Hvad er etnicitet overhovedet? Hvad er diskrimination? Hvad er racisme? På samme vis er der behov for en mere bevidst selverkendelse af vores egne grundantagelser på feltet: Hvad forstår vi f.eks. ved 'vestlig' og 'ikke-vestlig' kultur? Og hvad betyder vores egen etniske baggrund for den måde, vi går til feltet på?

Som et generelt behov blev der desuden peget på, at forskningen i højere grad bør tage udgangspunkt i en differentiering af de etniske minoriteter. Både ved at sondre mellem de forskellige etniske grupper og ved at differentiere dem på tværs med hensyn til køn, alder, uddannelsesniveau osv. Det vil give et mere nuanceret billede af de forskellige grupper, processer og barrierer på arbejdsmarkedet og dermed også et opgør med den sædvanlige dikotomi: 'dem' og 'os'.

De følgende mere konkrete forskningsbehov er skitseret med udgangspunkt i de tre vinkler – udbud, efterspørgsel, velfærdssamfund – der blev brugt i indledningen til Tidsskrift for ARBEJDSLIV's temanummer, hvor der ligeledes blev peget på huller i forskningen. Den generelle holdning på konferencen var, at der hidtil både i forskning og praktiske initiativer i høj grad er blevet fokuseret på udbudssiden ud fra en forståelse af, at det er hos de etniske minoriteter, problemet ligger. Nu må det være tid for et øget fokus på efterspørgselssiden, dvs. virksomhederne, deres rekruttering og arbejdspladskulturen. Men også på *samspillet* mellem de tre vinkler,

f.eks. ved at afdække 'solstrålehistorier', hvor en indvandrer har brudt de etniske grænser på arbejdsmarkedet og dermed er blevet mere integreret også i det øvrige samfundsliv.

Efterspørgselssiden

Det skærpede fokus på virksomhedernes ansvar kræver et øget fokus på:

- diskriminationens betydning for etniske minoriteters problemer på arbejdsmarkedet. Hvad er diskrimination? Hvad skyldes den? Hvilke grundholdninger er den udtryk for? Hvem udøver den? Hvornår er den henholdsvis bevidst og ubevidst? Kan diskrimination måles?
- andre faktorer af betydning for etniske minoriteters position, f.eks. strukturelle, politiske, økonomiske, kulturelle, konjunkturelle faktorer – og samspillet mellem disse 'neutrale' faktorer og den egentlige diskrimination.
- hvilke virksomhedstyper og rekrutteringsredskaber, der henholdsvis åbner og lukker arbejdsmarkedet for etniske minoriteter.
- de sproglige barrierer. Realitet eller dårlig undskyldning for diskrimination? Hvordan kan man udvikle et apparat til at afdække de reelle sprogkrav i de enkelte jobfunktioner?
- indvandreres fysiske og psykiske arbejdsmiljø.
- erfaringer med ligestillingsredskaber på det etniske arbejdsmarked. Hvilke redskaber er f.eks. velegnede til holdningsbearbejdning af arbejdsledere og kolleger? Hvad kan den etniske ligestilling lære af det mangeårige arbejde med køns- ligestilling?
- det etniske arbejdsmarked. Hvorfor er den etniske arbejdsdeling, som den er? Hvad karakteriserer de dele af arbejds-

markedet, der har henholdsvis mange og få etniske minoriteter? Hvordan kan denne arbejdsdeling nedbrydes? Hvilke relationer er der mellem det kønsopdelte og det etnisk opdelte arbejdsmarked?

Udbudssiden

I stedet for altid at fokusere på 'ofrene', dvs. etniske minoriteters 'mangler' i forhold til arbejdsmarkedet, blev der udtrykt behov for også at se på:

- de etniske minoriteters ressourcer – kvalifikationer og kompetencer – samt hvordan disse ressourcer kan tydeliggøres og inddrages i integrationsprocessen. Hvordan afdækkes og udvikles f.eks. den interkulturelle kompetence?
- barrierer for indvandreres og flygtninges godkendelser af uddannelser fra hjemlandene. Hvordan kan man systematisere disse udenlandske uddannelser og deres konvertibilitet til lignende danske uddannelser?
- etniske minoriteters livs- og arbejdsstrategier.
- de indvandrere, der *er* i arbejde.
- hvordan nye indvandrere og flygtninge kan tilegne sig den nødvendige generelle og landespecifikke humane kapital – samt hvori 'det nødvendige' består.
- de institutioner, der skal hjælpe de etniske minoriteter til at erhverve denne humane kapital, de metoder, institutionerne anvender, samt ikke mindst de opnåede effekter.
- en samlet bearbejdning af de mange evalueringer, der efterhånden er lavet af projekter o.lign. for etniske minoriteter i AF, kommunerne mv.

Velfærdssamfundet mv.

Der var på konferencen udbredt erkendelse af, at den øgede globalisering udfordrer de

homogene skandinaviske velfærdssamfund både materielt og mentalt. Det øger behovet for viden om:

- hvorvidt solidariteten som grundlag for velfærdssamfundet har behov for en omdefinering set i lyset af den stigende inhomogenitet i samfundet. Hvor går grænsen for de etniske danskeres solidaritet med de etniske minoriteter?
- de forskellige etniske gruppers opfattelse af og holdning til velfærdssamfundet. Hvordan ser de deres egen identitet og rolle som borger i samfundet?
- sammenhængen mellem øget globalisering og øget nationalisme og fremmedhad.
- sammenhængen mellem lav integration på arbejdsmarkedet og vold, kriminalitet mv.

Listen over forskningsbehov, som panel- og konferencedeltagerne så dem, var således både lang og mangefacetteret, ligesom den peger på store huller i det eksisterende vidensgrundlag for den etniske arbejdsmarkedsindsats. Listen vil nu blive udsendt til medier, forskningsinstitutioner m.fl. som inspiration til fremtidige forskningsinitiativer.

På Tidsskrift for ARBEJDS*liv* vil vi løbende følge udviklingen på området og give læserne indblik i de nyeste forskningsresultater. Desuden har redaktionen bag temanummer 2000:2 planer om at gentage succes'en om et par år, hvor et nyt temanummer om etniske minoriteter på arbejdsmarkedet gerne skulle vise, at mange af de ovenstående huller i forskningen er ved at blive udfyldt.

På planlægningsgruppens vegne
Vibeke Kold, AF-Frederiksborg