

Etniske minoriteter og arbejdsmarkedssegregering

– en komparativ analyse af integrationsbarrierer inden for tre sektorer i tre lande

Mikkel Mailand

Arbejdsmarkedssegregering betegner det forhold, at bestemte grupper i samfundet er koncentrerede inden for bestemte sektorer, fag eller hierarkiske niveauer og fraværende inden for andre. Artiklen fokuserer på de etniske minoriteters tilstedeværelse inden for tre fag og tre sektorer i Danmark, Holland og Storbritannien. Det beskrives, i hvilket omfang disse fag og sektorer er segregerede, og en række årsager til segregationen diskuteres.

Indledning

Der har i de foregående år været en del både politisk og forskningsmæssigt fokus på integration af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet generelt, både herhjemme og i udlandet, mens der har været mindre opmærksomhed på variationen i denne integration mellem lande, sektorer og fag.

Integrationens varierende omfang på forskellige delarbejdsmarkeder leder til arbejdsmarkedssegregering – dvs. det forhold, at bestemte grupper i samfundet er koncentrerede inden for bestemte sektorer, fag eller hierarkiske niveauer og fraværende inden for andre (Blackburn & Jarman 1997). Segregering kan udgøre et problem af flere grunde: Det er et lighedsmæssigt problem, hvis segregeringen koncentrerer bestemte grupper på delarbejdsmarkeder med dårlige løn og arbejdsvilkår, eller hvis bestemte grupper af den ene eller anden årsag har sværere ved at blive forfremmet end andre grupper. Desuden kan segregation udgøre et effektivitetsmæssigt problem, fordi mobiliteten på arbejdsmarkedet kan

svækkes, og fordi segregationen kan forhindre, at dem, der har de bedste kvalifikationer til at varetage et job, også er dem, der får jobbet (EU- Kommissionen 2001).

Etnisk segregation er altså et problem, men der er ikke lavet mange analyser af fænomenet, hverken herhjemme eller i udlandet, og resultater fra analyser af køns-mæssig segregering kan ikke umiddelbart overføres. Denne artikels formål er at forsøge at udfylde disse videnskabelige huller ved at beskrive den etniske segregering, forklare hvilke faktorer der fører til segregeringen, og endelig vurdere effekten af de tiltag, der er gjort for at modvirke segregeringen. Metodemæssige begrænsninger betyder dog, at artiklens konklusioner ikke er endegyldige svar, men nærmere har karakter af indikationer af nogle sammenhænge, der kan analyseres nærmere i kommende studier.

Efter denne indledning følger en beskrivelse af artiklens (og det bagvedliggende forskningsprojektets) metode, herunder valget af lande og sektorer. Det tredje afsnit

er en kort beskrivelse af den etniske segregerings omfang i de tre lande og tre sektorer. Det fjerde afsnit analyserer segregeringen sektor for sektor og land og for land. Endelig indeholder det femte afsnit artiklens konklusioner.

Hvor andet ikke er anført, stammer artiklens data fra et 2-årigt EU-finansieret pilot forskningsprojektet med titlen 'Overcoming marginalisation – structural obstacles to integration in strongly segregated sectors', der blev afsluttet ultimo 2003. Statistiske oplysning stammer, hvor andet ikke er anført, fra landenes respektive nationale arbejdsmarkedsstatistikker 2001.

Metode, definitioner og afgrænsning

Forskningsprojektet havde til formål at analysere barrierer for integration af kvinder og etniske minoriteter og komme med anbefalinger til, hvordan disse barriererne kan overkommes¹. Fire sektorer/brancher – bygge & anlæg, den grafiske industri, IT-software og sundhedssektoren – blev analyseret inden for seks forskellige lande – Danmark, Holland, Tyskland, Italien, Spanien og Storbritannien. Projektets hovedfokus var på kvinder, og der blev kun i begrænset omfang leveret data for etniske minoriteters situation i Tyskland, Spanien og Italien og for den grafiske industris vedkommende. Det er en af årsagerne til, at den følgende analyse vil koncentrere sig om bygge & anlæg, IT-software og sundhedssektoren i Danmark, Holland og Storbritannien².

De tre sektorer kan siges at udgøre 'maksimum-variations-cases' i den forstand, at de dækker meget forskellige delarbejdsmarkeder. Bygge & anlægssektoren er en traditionel, hjemmemarkedsorienteret privatsektorbranche karakteriseret af en moderat teknologisk udvikling og få kvinder. Vægten mellem faglært og ufaglært arbejdskraft er landespecifik. IT-software er en ung, in-

ternationalt orienteret branche fra den private sektor præget af hurtig teknologisk udvikling. Det er en branche, hvor anvendelsen af faglært arbejdskraft har vist sig at være meget konjunkturafhængig. Endelig repræsenterer sundhedssektoren den offentlige sektor. Det er en sektor med klare hierarkier og karriereveje, flere kvindelige end mandlige ansatte og et forandringspres, der bunder i ny teknologi, men måske i endnu højere grad i besparelseshensyn. Ufaglært arbejdskraft bruges kun i meget begrænset omfang. Endelig, og vigtigst, repræsenterer de tre sektorer tre forskellige grader af segregering mht. etniske minoriteter, hvad vi vil vende tilbage til i det følgende.

Anvendelsen af maksimum-variations-cases gør det lettere at generalisere resultaterne, fordi det bliver mere sandsynligt, at resultaterne også gælder for andre cases (se f.eks. Przeworski & Teune 1970). Men fordi mange forhold kan påvirke segmenteringen, er det alligevel vanskeligt at generalisere resultaterne. Det er også værd at være opmærksom på, at brancher med meget stor koncentration af etniske minoriteter, som f.eks. hotel & restaurationsbranchen, ikke er repræsenteret i analysen.

For at konkretisere analysen og gøre opgaven overkommelig, valgtes det i projektet at fokusere dele af analysen på ét bestemt *fag* ('occupation') inden for sektoren/branchen. Faget skulle udgøre en væsentlig del af sektorens ansatte. Inden for de tre brancher behandlet i denne artikel blev det på den baggrund valgt at fokusere på tømrere, software-ingeniører og sygeplejersker. Selvom disse udgør væsentlige fag- og jobfunktioner inden for de tre brancher, er det dog ikke muligt at generalisere situationen inden for disse fag til hele sektoren. F.eks. er sygeplejerskernes situation og etniske sammensætning en helt anden end lægernes.

De tre lande kan i mindre grad siges at repræsentere maksimum-variations-cases in-

den for en EU-ramme, idet ingen Syd- eller Østeuropæiske lande er repræsenterede. Ikke desto mindre udgør de tre lande en vis spredning med hensyn til relevante dimensioner på arbejdsmarkedet.

Storbritannien repræsenterer et system, hvor reguleringen gennem både lovgivning og aftaler er relativt behersket, hvor oplæring i industrien er fremherskende og skolebaseret uddannelse tilsvarende mindre anvendt. Det er også et land med et i europæisk omfang relativt lavt lønniveau og relativt begrænsede social ydelser.

Heroverfor står Holland og Danmark, hvor arbejdsmarkedene i højere grad minder om hinanden. I begge lande spiller kollektive aftaler en stor rolle for regulering af arbejdsmarkedet. Lovreguleringen er væsentligere i Holland end i Danmark, mens afskedigelsesreglerne er lempeligere i Danmark. Begge lande har et veludbygget erhvervsuddannelsessystem og et relativt højt niveau for både løn og sociale ydelser – dog generelt højere i Danmark end i Holland. Desuden adskiller de to lande sig ved at, Danmark har flere kvinder på arbejdsmarkedet, mens Holland har flere deltidsansatte og – hvad der vendes tilbage til – en større andel af etniske minoriteter blandt de beskæftigede.

Et fællestræk ved alle tre lande er, at de etniske minoriteters erhvervsfrekvens er lavere end gennemsnittets og deres arbejdsløshed højere, men der er store forskelle mellem mænd og kvinder og mellem forskellige etniske minoritetsgrupper.

I artiklen vil betegnelsen 'etniske minoriteter' i mangel af bedre blive anvendt som samlebetegnelse for gruppen af indvandrere, flygtninge og efterkommere i de tre lande. Betegnelsen etniske minoriteter ('ethnic minorities') stammer fra Storbritannien og skal ses i sammenhæng med den britiske koloni-historie. I Storbritannien er betegnelsen mere knyttet til hudfarve end til nationalitet, da mange af indbyggerne fra de

etniske minoritetsgrupper har britisk statsborgerskab. Etniske minoriteter i Storbritannien er derfor dem, der er synligt anderledes. Det afspejles bl.a. i den britiske arbejdsmarkedsstatistik, der for nogle tabelers vedkommende er underopdelt i kategorier som 'White', 'Black Caribbean', 'Black African', 'Black Other', 'Indian', 'Pakistani', 'Bangladeshi' og 'Chinese' – underopdelingen illustrerer samtidig, hvilke etniske minoritetsgrupper der er de største i Storbritannien. Storbritannien er det ældste indvandrerland af de tre, i den forstand at det længst har haft en antalsmæssig væsentlig repræsentation af etniske minoriteter.

I Holland er der flere termer, der referer til etniske minoriteter, men den mest anvendte betegnelse er 'allochtonen', der direkte oversat betyder 'ikke-indfødt'. Betegnelsen ses dog som stort set synonym med 'immigrant' eller 'etnisk minoritet'. Holland fik ligesom Storbritannien større grupper af indvandrere fra deres tidligere kolonier helt tilbage i 1940'erne, men den største indvandring har fundet sted i 1960'erne og 1970'erne. De største indvandrergrupper kommer fra Surinam (Hollandsk Guyana), Tyrkiet, Marokko og de hollandske Antiller.

I Danmark anvendes betegnelsen 'etniske minoriteter' ligesom 'nydanskere' som bekendt oftere og oftere, men 'indvandrere' er vel den mest anvendte betegnelse. Betegnelsen omfatter i stigende grad også efterkommere og flygtninge. I tilfælde hvor Danmarks Statistik underopdeler deres arbejdsmarkeds- og uddannelsesstatistik i etnicitet, er kategorierne ofte oprindelsesland: 'Danskere', 'indvandrere fra mere udviklede lande', og 'indvandrere fra mindre udviklede lande'. I Danmark var hovedparten af etniske minoriteter indtil midten af 1980'erne fra mere udviklede lande, men strømmen af flygtninge og indvandrere har i 1980'erne og 1990'erne vendt op og ned på det billede. Blandt de etniske minoriteter fra de mindre udviklede lande stammer

langt den største gruppe fra Tyrkiet, mens der også er store grupper med rødder i Irak, Libanon, Somalia, Iran og Pakistan.

Der er på samme måde heller ikke én fasttømret definition af *segregering*, men i artiklen vil segregering blive forstået som den proces, der fører til, at bestemte grupper er over- eller underrepræsenterede på bestemte dele af arbejdsmarkedet. Segregeringen har en horisontal dimension, der handler om at få adgang til delarbejdsmarkedet, det være sig en sektor, et fag eller et andet afgrænset delmarked. Segregeringens anden dimension, den vertikale, handler om forfremmelser og opstigningen inden for delarbejdsmarkedet, hvad enten det foregår inden for en virksomhed eller mellem virksomheder. Det er primært den horisontale dimension, der vil blive analyseret i det følgende.

Der har været foreslået forskellige måder at operationalisere segregeringsbegrebet på og måle segregering på (for et overblik se f.eks. Rubery, Smidth & Fagan 1999). I projektet er et delarbejdsmarked defineret som segregeret, når en gruppes repræsentation afviger med mere end 1/3 i forhold til situationen på hele arbejdsmarkedet. Hvis en gruppe har en over- eller underrepræsentation på mere end 33% i forhold til gennemsnittet på arbejdsmarkedet, er sektoren altså segregeret, mens den benævnes som integreret, hvis denne gruppes repræsentation ligger inden for dette interval.

Analysen af segregering var i projektet forsøgt afgrænset ved at fokusere på en række forhold, primært – men ikke udelukkende – på arbejdsmarkedets efterspørgsels-side, der kunne være med til at forklare segregeringen³. Der blev i den sammenhæng formuleret en række *hypoteser*:

For det første blev uddannelser og kvalifikationer undersøgt, særligt for at teste en hypotese om, at etniske minoriteter i højere grad har brug for formelle kvalifikationer end andre, og at de oplever særlige proble-

mer med at få adgang til den nødvendige uddannelse og efteruddannelse.

For det andet blev det undersøgt, om rekrutteringsstrategier spiller en rolle for integrationen. Her var forventningen, at formel og åben rekruttering vil være bedre til at integrere etniske minoriteter end uformel og lukket rekruttering, fordi sidstnævnte i højere grad end førstnævnte forgår inden for netværk, som de etniske minoriteter sjældent har adgang til.

For det tredje blev graden af lønmodtager-beskyttelse i form af opsigelsesvarsler og forholdet mellem permanente og midlertidige ansættelser undersøgt. Forventningen var her, at en stærk lønmodtagerbeskyttelse ville gøre det sværere at integrere etniske minoriteter, fordi arbejdsgiverne vil undgå høje omkostninger i forbindelse med ansættelse af 'atypisk' arbejdskraft. Endvidere forventedes det, at etniske minoriteter primært ville arbejde i 'fleksible segmenter' præget af midlertidige, ubeskyttede ansættelser med mindre mulighed for at opnå den nødvendige efteruddannelse, hvor arbejdsmarkedsregulering tillader etablering af sådanne segmenter.

For det fjerde blev det undersøgt, om lønssystemer havde nogen påvirkning på integrationen og dermed på segregeringen. Forventningen var her, at lønssystemer, der lægger højst vægt på kvalifikationer, ville være mere integrerende end lønssystemer, der lagde meget vægt på præstationer eller output, fordi de sidstnævnte (f.eks. akkord) medfører, at ansatte med lavere produktivitet (grundet i manglende kvalifikationer, sproglige barrierer eller svag fysik) ikke kan oppebære den samme løn som andre.

Endelig, for det femte, blev aktiv arbejdsmarkedspolitik og ligestillingstiltag analyseret. Forventningen var her, at hvis der fandtes aktive arbejdsmarkedspolitiske programmer (løntilskudsjob/job-træning, uddannelseskurser etc.) med relevans for etniske programmer, og virksomhederne ville

bruge dem, så ville det forbedre integrationen. Det forventedes også, at lande, sektorer eller fag, hvor ligestillingstiltag og mangfoldighedsledelse var en del af virksomhedernes personalepolitik, ville påvirke integrationen positivt.

De fem forhold og hypoteser er udtryk for en afgræsning af analysen. Der er således en del forhold, der ikke eller kun i meget begrænset omfang er blevet analyseret. Det gælder f.eks. de etniske minoriteters økonomiske incitamenter til at søge arbejde, og det gælder direkte og indirekte diskrimination. Endvidere skal det tilføjes, at den anvendte metode med stor vægt på interview i et begrænset antal virksomheder ikke var egnet til en sikker be- eller afkræftelse af hypoteserne, men snarere har været et middel til at få skærpet hypoteserne og udviklet nogle nye – helt i tråd med ambitionen om at projektet skulle være et pilotprojekt.

Den horisontale segregering – et overblik

Tallene i tabel 1 viser andelen af etniske minoriteter på sektorniveau. Hvis den førnævnte definition, hvor der tales om segregation ved en over- eller underrepræsentation på 33% i forhold til den gennemsnitlige repræsentation, anvendes, fremgår det,

at etniske minoriteter kun er *underrepræsenterede* i alle tre lande inden for bygge- & anlægssektoren, og i Holland inden for sundhedssektoren, mens de er *overrepræsenterede* i Storbritannien inden for IT-sektoren og sundhedssektoren. De *integrerede* sektorer er sundhedssektoren og IT-sektoren i Danmark samt IT-sektoren i Holland.

Desværre har det ikke i alle tilfælde været muligt at få bare nogenlunde pålidelige tal for fagniveauet. Tallene for fagniveauet i sundhedssektoren viser dog, at etniske minoriteter for sygeplejerskernes vedkommende er underrepræsenterede i Holland og Danmark, mens de inden for sygeplejerskefaget i Storbritannien i lighed med situationen på sektorniveauet er overrepræsenterede. Indenfor bygge & anlæg og IT-software har det ikke været muligt at få tilstrækkeligt pålidelige data på fagniveauet, men de data, der kunnet opdrives, tyder ikke på væsentlige forskelle i graden af segregation på sektorniveau og på fagniveauet for de udvalgte fag.

Tømrere i bygge & anlæg

Da bygge & anlæg i alle tre lande udviser en mangel på etniske minoriteter, både generelt og blandt tømrerne, er opgaven her at forklare denne underrepræsentation.

Tabel 1: Etniske minoriteters andel af alle beskæftigede på lande og udvalgte sektorer, i procent.

	Storbritannien	Holland *	Danmark
Bygge og anlæg (NACE 45.1)	2.1	4.8	2.3
IT-software (NACE 72.2)	8.6	11µ	5.8
Sundhedssektoren (NACE 85.1)	8.2	4.2 #	4.5
-sygeplejersker	8.3	3.3 #	0.7
Alle sektorer	5.6	8.9	5.3

Kilder: National Labour Force Surveys 2001 og *= 1999. µ = Hemanussen (2002) (procent for IT-Service (NACE 72), 2000). # = Til et al. (2001). = Teknologisk institut 2001 (dækker kun sygeplejersker ansat i amterne, der dog er langt den største arbejdsgiver for denne faggruppe). Hvor der er tale om segregation, er tallene fremhævet i fed.

Der er ingen tvivl om, at den rolle, som adgangen til *uddannelse* spiller i de tre lande, er væsentlig for fraværet af etniske minoriteter i branchen. I Danmark og Holland ansættes næsten udelukkende faglærte tømrere, der enten har gennemgået en længere uddannelse med vekslende skole- og praktikophold eller en ren skolebaseret uddannelse. I Storbritannien er det i meget højere grad den enkelte arbejdsgiver, der er ansvarlig for tilvejebringelsen af kvalifikationer. I bygge & anlægssektoren er der dog en 'training levy', der kollektiviserer omkostninger ved kvalificering mellem sektorens arbejdsgivere. Ikke desto mindre er anvendelsen af ikke-faglært arbejdskraft inden for sektoren meget mere udbredt end i Danmark og Holland.

Der kunne konstateres mindst to typer af barrierer for etniske minoriteter inden for bygge & anlæg i forbindelse med uddannelse. Den første handler om uddannelsen og fagets status blandt etniske minoriteter sammenlignet med fagets status i befolkningerne som sådan. I Holland og især i Danmark blev det fremhævet, at i de lande, hvor størstedelen af indvandrerne kommer fra, er tømrerfaget og andet bygningsarbejde overvejende ufaglært og behæftet med lav status, mens det i Danmark og Holland overvejende er faglært arbejde med en vis status blandt etniske danskere og etniske hollændere. De etniske minoriteters opfattelse bliver til en vis grad videreført fra indvandrerne til deres efterkommere og er en medvirkende årsag til, at antallet af etniske minoriteter, der vælger denne uddannelse, ikke er steget eller kun er steget minimalt i de to lande. I Danmark står dette i modsætning til udviklingen i en række andre erhvervsuddannelser (Seeberg 2002).

Den anden type af barrierer handler om forhold under selve uddannelsesforløbet, herunder adgangen til praktikpladser. Selvom vægten mellem faglærte og tillærte tømrere er forskellig i de tre lande, er et

gennemgående træk, at der findes en ren skole-baseret uddannelsesvej – herhjemme i form af 'skolepraktik'-ordningen – som alternativ til en uddannelse, der veksler mellem skoleforløb og virksomhedspraktik. Et yderligere fællestræk er, at de etniske minoriteter er overrepræsenterede i den rent skolebaserede uddannelsesvej og at denne vej i højere grad fører til arbejdsløshed end den virksomhedsbaserede retning. Dette hænger sammen med, at de etniske minoriteter i både Danmark og Storbritannien har problemer med at finde praktikpladser. I Danmark står etniske minoriteter for 15% af ansøgningerne om praktikpladser, mens kun 5% af pladserne er opfyldt af etniske minoriteter (Undervisningsministeriet 2001, 7). De bagvedliggende forklaringer på dette fænomen kan være svære at afdække præcist, men sprogproblemer såvel som direkte og indirekte diskrimination fra arbejdsgiversiden er sandsynligvis blandt forklaringerne. I Holland og Danmark gælder det endvidere, at de etniske minoriteter i højere grad dropper ud af uddannelsen end andre unge, mens data fra Storbritannien på dette punkt mangler. En undersøgelse fra fagforeningen TIB har således peget på, at 70% af de studerende med indvandrerbaggrund faldt fra uddannelserne inden for bygge & anlæg, mens gennemsnittet for etniske danskere var på 40% (www.tib.dk). Der er blevet stillet spørgsmålstejn ved validiteten af tallene fra denne undersøgelse, men tendensen til, at unge fra de etniske minoriteter oftere end gennemsnittet dropper ud, bekræftes i andre undersøgelser (f.eks. Seeberg 2002; Jakobsen & Rosholm 2003).

For de (få) unge fra de etniske minoriteter, der gennemfører tømreruddannelsen, er den næste barriere virksomhedernes *rekruttering*. I alle tre lande er uformel, netværksbaseret rekruttering langt mere anvendt end formel rekruttering, hvor stillingerne slås op. Den netværksbaserede re-

kruttering kan enten være baseret på tømrernes eller arbejdsgivernes netværk, og den kan sigte mod rekruttering af individuelle tømrere, men kan også – som det ofte er tilfældet i Danmark – dreje sig om rekruttering af sjak.

Formodningen om, at den uformelle rekrutteringsform er en barriere for integration af etniske minoriteter, fordi den begunstiger dem, der allerede er i netværk og lukker af over for nye 'atypiske' ansøgere, som f.eks. nyuddannede etniske minoriteter, blev støttet af virksomhedsanalyserne i alle tre lande.

Afskedigelsesregler og fleksible segmenter blev også undersøgt. I Danmark er bygge & anlægssektoren stærkt organiseret, idet hele den (legale) del af sektoren er overenskomstdækket. Men opsigelsesvarslerne er relativt korte (maksimum 5 dage (Danske Entreprenører/TIB 2000)). Tømrerne er formelt set ikke fastansat, men ofte hyres de samme sjak eller den samme tømrer fra byggeprojekt til byggeprojekt, så en del kan betragtes som *de facto* fastansatte. Sammenlignet med andre europæiske lande er andelen af selvstændige lav (Lubanski 2002). Der kan ikke lokaliseres noget fleksibelt segment bestående af billig, dårligere beskyttet arbejdskraft, hvis der ses bort fra lærlingene og den stadig større del af illegal østeuropæisk arbejdskraft.

I Storbritannien er kun ca. 26% af de ansatte i sektoren dækket af en overenskomst, mens opsigelsesvarslerne i lighed med situationen i den danske bygge & anlægssektor er korte, og det er derfor relativt let at skille sig af med arbejdskraften. Der kan tales om et fleksibelt segment inden for branchen og en koncentration af etniske minoriteter inden for særligt små virksomheder og blandt de selvstændige. Disse er ofte ikke overenskomstdækket, har længere arbejdstid og lavere løn.

Et lignende fleksibelt segment findes også i Holland blandt mindre virksomhe-

der og selvstændige. De etniske minoriteter er overrepræsenterede både blandt vikarerne og de selvstændige, men vikar-bureauerne, der generelt står stærkt på det hollandske arbejdsmarked, anvendes kun i meget begrænset omfang inden for bygge & anlægssektoren. I lighed med situationen i Danmark er overenskomstdækningen i Holland høj; den er formelt set 100%, fordi en 'almengørelsesklausul' i overenskomsten gør, at den dækker alle ansatte i branchens virksomheder inklusive ansatte af vikarbureauer. Desuden er tømrerne ikke så lette at skille sig af med, idet de har relativt lange opsigelsesvarsler.

Bygge og anlægssektoren er tilsyneladende den eneste af de tre sektorer, hvor *lønsystemerne* udgør en barriere for integration af de etniske minoriteter, om end kun i begrænset omfang. I Storbritannien, hvor de præstationsafhængige lønsystemer for tømrerne er fremherskende, blev der fundet nogle indikationer af, at virksomhederne med de mest præstationsafhængige lønsystemer også var dem, der havde færrest etniske minoriteter ansat. I Danmark er præstationsløn ligeledes fremherskende for tømrerne. Her arbejder de få kvindelige tømrere meget sjældent på akkord og i sjak, og lønsystemet blev af organisationsfolk fremhævet som en ekskluderende mekanisme, men det var ikke muligt i feltarbejdet at se denne mekanisme i funktion, hverken over for kvinder eller etniske minoriteter. I Holland, hvor tømrernes løn er mere kvalifikationsbundet, var denne effekt naturligt nok ikke til stede.

Aktiv arbejdsmarkedspolitik og ligestillings tiltag havde ikke nogen afgørende betydning for integration af etniske minoriteter. I tillæg til de nationale initiativer, der eksisterer i alle de tre lande, er der i Holland og Storbritannien sektor-baserede programmer for bygge & anlæg, mens der i Danmark kun blev fundet ét initiativ, der dækkede hele sektoren.

Kun i Storbritannien havde hovedparten af de analyserede virksomheder formuleret en ligestillingspolitik omfattende etniske minoriteter, men implementeringen halvede for det meste bagefter. Kun i Danmark var der mere end én eller to af de analyserede virksomheder, der anvendte de arbejdsmarkedspolitiske programmer, og selv her var hverken etniske minoriteter eller tømre blandt de omfattede.

Årsagerne til den begrænsede anvendelse af de arbejdsmarkedspolitiske programmer var, at virksomhederne ikke kendte til programmerne, eller at de anså dem som irrelevante for tømrerne, fordi de ikke tilvejebragte arbejdskraft med de rette kvalifikationer. Endvidere blev fraværet af etniske minoriteter generelt ikke anset som et problem i branchen i de tre lande.

Af *andre mekanismer* af betydning for den manglende integration af etniske minoriteter i branchen kan nævnes manglende sprogkundskaber, hvilket blev fremhævet i både Danmark og Holland i forbindelse med uddannelsessystemet såvel som arbejdspladserne. Derudover spillede indirekte og direkte diskrimination, herunder den direkte omgangstone på byggepladserne, en rolle. Indirekte og direkte diskrimination er et problem i alle tre lande, men da dette forhold ikke blev undersøgt systematisk, er det ikke muligt at sige noget om omfanget heraf.

Software-programmører i IT-Software

IT-software repræsenterer bygge & anlægsbranchens modsætning: I ingen af de tre lande er de etniske minoriteter underrepræsenterede. Sektoren fremstår enten som integreret (Danmark og Holland) eller overrepræsenteret (Storbritannien) mht. etniske minoriteter. IT-software (NACE-kode 72.2) er den program/serviceorienterede del af IT-branchen, og skal ses i mod-

sætning til IT-hardware, hvor maskinellet produceres.

IT-software er i beskæftigelsesmæssigt henseende betydeligt mindre end de to andre brancher, idet den i de tre lande kun beskæftiger 1,5-2% af det samlede antal lønmodtagere. Beskæftigelsen inden for branchen har desuden været meget mindre stabil med stærk vækst igennem 1990'erne og helt frem til 2001, derefter hastig tilbagegang. I modsætning til de to øvrige sektorer er de forskellige jobfunktioner og kvalifikationskravene ikke så klart afgrænsede. Der er således overlap mellem de forskellige fag og jobfunktioner, f.eks. softwareingeniør, programmør, softwareudvikler og systemudvikler.

Også adgang og krav til *uddannelse* har forandret sig meget i de foregående år, idet manglen på faglært arbejdskraft nu kun findes inden for særlige områder, og der derfor i meget mindre omfang end tidligere rekrutteres ufaglært arbejdskraft. At gennemføre en formelt anerkendt uddannelse er derfor blevet meget vigtigt for at opnå beskæftigelse i branchen. Også omfanget af selvstændige i branchen er forandret. I 1990'erne var der mange selvstændige, der prøvede lykken indenfor den hastigt voksende sektor. I dag findes de selvstændige mest blandt eksperter med særlige kvalifikationer.

De etniske minoriteter er i alle tre lande stærkere repræsenteret på IT-uddannelserne end på virksomhederne. I Danmark udgør de etniske minoriteter 21% af de datamatiker-studerende (3-årig uddannelse) og 11% af de datalogistuderende (5-årig uddannelse). I Storbritannien er etniske minoriteter stærkt overrepræsenterede inden for uddannelserne med relevans for IT-software, såsom matematik og informatik. Her udgør etniske minoriteter 35% – og 'Asians' alene 27% – af dem, der påbegynder en uddannelse (UCAS 2000). I Holland mangler der landsdækkende statistik, men data fra

udvalgte uddannelsesinstitutioner tyder på, at de etniske minoriteter også her er mere overrepræsenterede end på virksomheder. Langt de fleste af de studerende fra de etniske minoritetsgrupper er mænd – dog er andelen af kvindelige studerende med indvandrerbaggrund som andel af alle studerende med indvandrerbaggrund på de danske uddannelser steget fra 8 til 21% for datamatikernes vedkommende og fra 0 til 11% for datalogernes vedkommende fra 1993 til 2001.

En af grundene til den stærke repræsentation af etniske minoriteter på uddannelsesinstitutionerne er, at branchen og faget har en høj status blandt disse grupper. Desuden er der i Storbritannien blandt asiaterne – særligt inderne – en tradition for at arbejde inden for denne branche. Der er ikke noget, der tyder på, at uddannelsessystemet i sig selv udgør en barriere for integration, måske fordi de etniske minoriteter i IT-branchen fylder nok til at udgøre en 'kritisk masse'. Desuden fremhæves beherskelsen af sprog ikke som så stort et problem i denne branche, hvad der sandsynligvis skyldes, at engelsk betyder meget som arbejdssprog, og det ligestiller i højere grad de etniske minoriteter med andre elever.

Virksomhedernes *rekrutteringspraksis* udgør også i denne branche til en vis grad en barriere for integrationen af etniske minoriteter, idet uformel rekruttering i alle tre lande er mere fremherskende end formel og åben rekruttering via opslag. Denne forskel er blevet mere markant, efter at branchen er blevet ramt af lavkonjunktur, men er dog stadig mindre markant end i bygge & anlægsbranchen. Den uformelle rekruttering er så udbredt, fordi den anses som en billig og effektiv måde at finde potentielle ansatte, der passer ind socialt og har de rette kvalifikationer og den nødvendige erfaring. Vikarbureauer og konsulentfirmaer bruges også i et vist omfang også til rekruttering i alle tre lande, mens den offentlige arbejds-

formidling kun bliver anvendt i Holland. Rekruttering direkte fra uddannelsesinstitutionerne foregår i Storbritannien og i nogen grad i Holland, men kun i meget begrænset omfang i Danmark.

Som i bygge & anlægssektoren kan den uformelle rekruttering virke ekskluderende, da netværksrekrutteringen har en tendens til at ekskludere nye 'atypiske' potentielle ansøgere. At de etniske minoriteter er meget stærkere repræsenteret i IT-software branchens uddannelsesinstitutioner end branchens virksomheder antyder, at der er rekrutteringsbarrierer – men diskrepansen kan også skyldes et tidsmæssigt efterslæb eller andre forhold.

Det er tvivlsomt, om *lønmodtagerbeskyttelse* udgør en barriere for de etniske minoriteters integration. I Holland er omkring 80% af de ansatte i IT-software dækket af virksomhedsoverenskomster, mens der kun er sektoroverenskomst for IT-hardware, ikke IT-software. De ansatte har relativt lange opsigelsesvarsler, også når de – hvad der ofte sker – 'lejes' ud til andre virksomheder. I Storbritannien er der ingen sektoroverenskomster på området, og kun en lille minoritet af de ansatte er dækket af virksomhedsoverenskomsterne. I Danmark er kun 10% af de ansatte i branchen dækket af en sektoroverenskomst, mens virksomhedsoverenskomster er så godt som fraværende i branchen. Resten er beskyttet af funktionærloven, der efter 3 måneders prøvetid giver et opsigelsesvarsel på en måned.

Midlertidige kontrakter er relativt lidt udbredt sammenlignet med de andre sektorer. De etniske minoriteter er overrepræsenterede blandt de midlertidigt ansatte i Storbritannien. En undersøgelse peger på, at overrepræsentation skal ses i lyset af, at de etniske minoriteter i branchen i højere grad end andre er villige til at gå på kompromis med sikkerhed i ansættelsen (UK Labour Force Service 2001). Vi har ingen data vedrørende etniske minoriteters mulige overre-

præsentation i de to øvrige lande. Men det er vigtigt at være opmærksom på, at midlertidige ansættelser (kontrakt- og projekt-ansættelser) inden for IT-software ikke nødvendigvis er mindre attraktive, da mange af de højtuddannede og bedst kvalificerede selv prioriterer denne ansættelsesform, der i mange tilfælde også er mere lukrativ. Ikke desto mindre er nedgangen i branchen gået hårdere ud over selvstændige og midlertidigt ansatte end fastansatte. Man kan derfor ikke uden videre sige, at de midlertidigt ansatte udgør et fleksibelt element. Da vi samtidig mangler information om opsigelsesvarsler og lønmodtagerbeskyttelse fra Holland og Storbritannien, er det svært at sige, hvilken effekt lønmodtagerbeskyttelse har for integrationen af etniske minoriteter i branchen.

Lønningerne i branchen er i alle landene relativt høje, og *lønsystemerne* er mere fleksible og outputrelaterede (f.eks. bonus) end gennemsnittet. Men ikke desto mindre arbejder 83% af de ansatte i IT-sektoren på fast løn i Holland (Tijdens 2000). Kvalifikationselementet spiller en rolle i lønfastsættelsen, men er altså ikke den altafgørende faktor. I ingen af de tre lande var der tegn på, at lønsystemerne havde nogen indflydelse på integrationen af etniske minoriteter.

Aktiv arbejdsmarkedspolitik og ligestillings-tiltag spiller heller ikke den store rolle for integration af etniske minoriteter i denne branche. I Storbritannien havde størstedelen af de analyserede virksomheder en nedskrevet ligestillingspolitik omfattende etniske minoriteter – hvad der på nogle virksomheder blev begrundet med, at det var en nødvendighed for at komme i betragtning i forbindelse med udbud af offentligt finansierede opgaver. Men i mange af virksomhederne stopper ligestillingspolitikken ofte med formuleringen af planer, idet planerne sjældent bliver implementeret.

Endvidere blev de aktive arbejdsmarkedspolitiske programmer i Storbritannien ikke

anvendt af de analyserede virksomheder, fordi virksomhederne skønnede, at den arbejdskraft, man kunne få med løntilskud, ikke havde tilstrækkelige kvalifikationer. I Holland havde to af de udvalgte virksomheder tidligere gjort brug af de arbejdsmarkedspolitiske programmer, for den ene virksomheds vedkommende et program målrettet etniske minoriteter, men havde ikke haft god erfaring med det. I Danmark havde to af de analyserede virksomheder tidligere anvendt arbejdsmarkedspolitiske programmer, men i forbindelse med sekretær- og kantinejob. Hverken software-programmører eller etniske minoriteter havde været omfattet.

Den manglende anvendelse af arbejdsmarkedspolitiske programmer fremstår heller ikke så overraskende i betragtning af, at beskæftigelsen i branchen er faldende og der derfor er et overskud af kvalificeret arbejdskraft.

Sygeplejersker i sundhedssektoren

Sundhedssektoren og sygeplejerskefaget er en blandet case mht. segregering: I Storbritannien er etniske minoriteter overrepræsenterede både på sektor- og fagniveau, i Holland er de underrepræsenterede på begge niveauer, mens de i Danmark er integrerede på sektor-niveau, men underrepræsenterede på fagniveauet. Det er fagniveauet, der vil være i centrum i det følgende.

Sundhedssektoren er den eneste af de tre sektorer, hvor en formelt anerkendt *uddannelse* i alle tre lande er en forudsætning for at arbejde inden for faget i fokus. I Danmark og Holland er uddannelsen direkte finansieret af staten, og der er kun én uddannelsesvej (igennem de offentligt anerkendte sygeplejerskoler). I Storbritannien er der to ruter til jobbet, der begge finansieres af sektorens arbejdsgivere igennem en 'training levy'. Den mest anvendte rute er en

universitetsuddannelse med tilhørende praktik, mens alternativet er knyttet til arbejdspladserne og går via jobstige og eksaminer fra sygehjælper (*nurse assistant*) til sygeplejerske.

Nogle af barriererne fra tømrrernes uddannelser genfindes i sygeplejerskeuddannelsen: I lighed med tømrrerfaget, men i modsætning til lægefaget, har sygeplejerskefaget en lavere status blandt de fleste af de dominerende indvandrergrepper end blandt etniske danskere, hollændere og briter. I de fleste af de etniske minoriteters hjemlande er sygeplejerskefaget ufaglært, og der skelnes ikke mellem sygehjælpere og sygeplejersker. For Danmarks vedkommende er dette forhold med til at forklare, at mens sektoren som sådan er integreret mht. etniske minoriteter, så er sygeplejerskefaget underrepræsenteret. De etniske minoriteter går efter anden beskæftigelse inden for sektoren, såsom laborant eller læge.

Forhold i forbindelse med uddannelsesforløbet repræsenterer også en barriere i Danmark og Holland, mens der i den britiske undersøgelse ikke var nogen tegn herpå. De etniske minoriteter i Danmark og Holland oplever ofte sprogproblemer på skolerne og diskrimination fra såvel kollegaer som patienter under praktikophold. Endvidere er studerende fra de etniske minoriteter i Danmark blevet beskrevet som ikke-integrerede i skolernes sociale liv (Teknologisk Institut 2001, 43). Resultatet er et større frafald blandt de etniske minoriteter end blandt de øvrige studerende.

Rekruttering af sygeplejersker foregår i helt overvejende grad formelt med opslag i enten fagblade, aviser, på internettet eller via vikarbureauer, selvom uformel og lukket rekruttering også findes i et begrænset omfang. I alle tre lande er der arbejdskraftmangel blandt sygeplejerskerne. Ifølge hypotesen skulle denne rekrutteringsform forbedre outsiders muligheder, men der er altså

ikke noget i Danmark og Holland, der tyder på, at dette har været tilfældet. I hvert fald har det ikke ført til integration af etniske minoriteter på branchens arbejdspladser i større stil, men dette hænger i Danmark også sammen med, at disse kan have svært ved at få deres uddannelser godkendt.

Derimod hænger overrepræsentationen af etniske minoriteter blandt sygeplejerskerne i Storbritannien sammen med rekrutteringsstrategier. Men det er ikke den 'daglige' rekruttering, der af sig selv har ført til denne overrepræsentation, men derimod de nationale sundhedsmyndigheders målrettede rekruttering af kvinder fra Caribien i 1960'erne, da der – ligesom i dag – var mangel på sygeplejersker. Denne tradition for, at kvinder af caribisk afstamning arbejder som sygeplejerske, har holdt sig til i dag, men er under opløsning, fordi disse kvinder forsøger at få deres børn til at arbejde i andre fag. Det hænger sammen med, at de caribiske kvinder ofte har arbejdet i den del af branchen, der har den laveste status. De caribiske kvinder bliver endvidere sjældnere forfremmet, lavere lønnet, mindre efteruddannet og arbejder hyppigere på nattevagt end gennemsnittet (se også Webb 2000).

Dermed er det også antydnet, at *lønmodtager-beskyttelse og fleksible segmenter* er relevante parametre for de britiske sygeplejerskers vedkommende i den forstand, at nogle etniske minoritetsgrupper koncentrerer, hvor løn og arbejdsforhold er dårligst. Men selvom sygeplejerskernes løn i forhold til den britiske gennemsnitsløn er relativt lav, så er lønmodtagerbeskyttelsen i en britisk sammenhæng dog relativt høj, også selvom det uorganiserede og meget udbredte vikararbejde tages med i betragtning. Vikararbejdet anses ligesom i de to andre lande ofte som attraktivt, idet lønnen er høj og ansættelsesformen giver en fleksibilitet, ikke bare for arbejdsgiverne, men også for sygeplejerskerne. Heller ikke det meget udbredte del-

tidsarbejde blandt sygeplejerskerne anses som uattraktivt, men som en mulighed for at kombinere familieliv med fritidsliv.

I Holland svarer billedet nogenlunde til det britiske, om end både løn og lønmodtagerbeskyttelsen befinder sig på et højere niveau. I Holland er de etniske minoriteter oftere end gennemsnittet at finde i lavere positioner, i midlertidige ansættelser og i forskellige former for løntilskudsansættelser. De bliver heller ikke så ofte forfremmet. I Danmark er sygeplejerskerne beskyttet af funktionærloven og har rimeligt lange opsigelsesvarsler. Der er ikke noget, der tyder på, at de etniske minoriteter i mindre omfang end andre grupper bliver forfremmet, og der findes ikke noget fleksibelt segment af mindre beskyttede og/eller lavere lønnede sygeplejersker.

Lønssystemerne er i alle tre lande helt overvejende bundet til kvalifikationer, selv om der med f.eks. *Ny løn* i Danmark er åbnet op for præstationselementer. Det var i ingen af landene, når der ses på sundhedssektoren alene, muligt at se hverken en inkluderende eller ekskluderende effekt af lønssystemerne for sygeplejerskerne.

Aktiv arbejdsmarkedspolitik og ligestillings-tiltag, derimod, har haft en inkluderende effekt, om end det kan diskuteres, hvor omfattende denne har været. I Storbritannien kan sundhedsmyndighedernes målrettede rekruttering af caribiske kvinder i 1960'erne anses som en aktiv arbejdsmarkedspolitisk foranstaltning med en kraftig effekt. Hvorvidt denne effekt også kan siges at repræsentere 'ægte' integration afhænger af, hvor problematisk det anses, at denne etniske minoritetsgruppe arbejder i områder med lavere løn og dårligere arbejdsforhold end gennemsnittet for branchen og tilsyneladende har vanskeligt ved at blive forfremmet. Situationen i dag er anderledes, og aktiv arbejdsmarkedspolitik spiller ikke den store rolle på trods af arbejdskraftmanglen. Kun to af de interviewede britiske hospita-

ler og klinikker brugte eller havde brugt de arbejdsmarkedspolitiske programmer. Alle hospitaler og klinikker var dog juridisk forpligtede til at have en formuleret ligestillingspolitik ('Equal Opportunity Policy'), men der viser sig at være langt fra ord til praksis i den britiske sundhedssektor.

I Holland er der ikke en sådan forpligtelse inden for branchen, og selvom der eksisterer en række nationale såvel som sektor-baserede arbejdsmarkedspolitiske programmer, anvendes de stort set ikke af de analyserede arbejdsgivere i sektoren. I Danmark anvender størstedelen af hospitalerne de arbejdsmarkedspolitiske programmer, men det er sjældent noget, arbejdsløse sygeplejersker fra de etniske minoriteter får glæde af. Der er dog inden for sektoren en stigende opmærksomhed på, at etniske minoriteter udgør en arbejdskraftreserve, der kan modvirke den aktuelle mangel på bl.a. social- og sundhedsassistenter og sygeplejersker. Et par af hospitalerne havde i undersøgelsesperioden sat projekter i gang direkte målrettet rekruttering af etnisk sundhedspersonel. Det ene af projekterne havde fokus på de ca. 400 ledige sygeplejersker og andet sundhedspersonel med anden etnisk baggrund end dansk, der i 2002 fandtes i hovedstadsområdet (Hvidovre Hospital 2002), mens det andet projekt havde en længere historie og bestod af kombinerede praktikophold og sprogkurser for sygeplejersker og sygeplejestuderende. Der findes andre hospitaler i Danmark med projekter målrettet rekruttering og fastholdelse af etniske minoriteter, men mange af dem er af meget ny dato, og det er for tidligt at konkludere på den samlede effekt for integrationen af etniske minoriteter i sundhedssektoren.

Af *andre mekanismer*, der leder til eksklusion af etniske minoriteter, skal diskrimination fremhæves, selvom den allerede er nævnt i forbindelse med uddannelsessystemet. I alle tre lande fremhæves direkte di-

skrimination på arbejdspladsen som et problem, både diskrimination fra kollegaer, men især diskrimination fra patienter, der ikke altid ønsker at blive behandlet af personel, der etnisk er synligt anderledes.

Derudover blev den rolle, som de nationale sundhedsmyndigheder spiller – eller nærmere har spillet – fremhævet som en barriere, men kun i Danmark. Mere præcist har det drejet sig om, at det har været svært for udenlandske sygeplejersker at få autorisation fra Sundhedsstyrelsen til at arbejde i Danmark. Det skyldtes for det første, at den danske sygeplejerskeuddannelse efter Sundhedsstyrelsens vurdering har resulteret i sygeplejersker med bedre kvalifikationer end de fleste udenlandske sygeplejerskeuddannelser. For det andet har udenlandske sygeplejersker kun kunnet få mulighed for at udøve deres profession i Danmark, hvis de kunne tale dansk på et niveau, så de kunne bestå 'Dansk-prøve 2'. Sprog-kravet er for nyligt blevet revideret, og krav og test blevet decentraliseret ud til hospitaler og klinikker.

Konklusioner – væsentligste barrierer og komparation på tværs af sektorer og lande

På baggrund af analyserne af de tre lande og tre sektorer har det været muligt at indkredse nogle væsentlige barrierer for integration af de etniske minoriteter: For det første viser analyserne af sundhedssektoren og bygge & anlægssektoren, at *normer og værdier blandt grupper af etniske minoriteter kan være en barriere* for at uddanne sig til og søge beskæftigelse i bestemte sektorer. Der må en målrettet rekrutteringsindsats til fra den pågældende sektors arbejdsgivere, hvis det skal lykkes at overkomme disse barrierer – og eksemplet med de caribiske sygeplejersker fra den britiske sundhedssektor viser, at det *kan* lykkes. Men samme eksempel viser også, at der består en yderligere

udfordring i at undgå, at de etniske minoriteter bliver isolerede i de mindre attraktive job inden for sektoren. Endvidere er det vigtigt, at de offentlige myndigheder ikke kommer til at modvirke sådanne integrationsforsøg, hvad de danske sundhedsmyndigheder med deres revisionen af kravene til autorisation for sygeplejersker med udenlandske uddannelse tilsyneladende har forstået.

For det andet antyder en sammenligning af IT-sektoren med de to øvrige sektorer det i og for sig ikke særligt overraskende forhold, at en *gennemført kompetencegivende uddannelse er en nødvendig, men ikke altid tilstrækkelig forudsætning for at opnå integration* i en sektor eller inden for et fag. Etniske minoriteter har fået fodfæste indenfor IT-branchens virksomheder, mens kvinder er mere eller mindre underrepræsenterede i denne sektor i alle tre lande.

For det tredje kan *forhold under uddannelsesforløbene i sig selv udgøre en barriere for integrationen*. Særligt i Danmark og Holland er der en tendens til, at etniske minoriteter meget oftere end etniske danskere og hollændere dropper ud af uddannelsen undervejs. Det skyldes en række (delvist overlappende) problemer, primært: problemer med at få praktikpladser, problemer under praktikophold, manglende deltagelse i socialt liv på skolerne, sprogproblemer og direkte og indirekte diskrimination. Det har i alle tre lande endvidere ført til, at de etniske minoriteter er overrepræsenterede i de mest skolebaserede uddannelsesforløb, der hyppigere end de mere virksomhedsbaserede forløb leder til arbejdsløshed.

For det fjerde *udgør virksomhedernes tendens til uformel og netværksbaseret rekruttering et problem for integrationen* i bygge & anlæg og til en vis grad også i IT-software – dog begrænser det lave antal af uddannede tømrere fra de etniske minoriteter betydningen af denne barriere. Samtidig viser analysen af IT-sektoren, at selvom ufor-

mel/netværksbaseret rekruttering dominerer, så kan integration opnås alligevel – og sundhedssektoren i Danmark og Holland viser, at formel, åben rekruttering ikke i sig selv er nok til at opnå integration.

For det femte har det vist sig, at *aktiv arbejdsmarkedspolitik og virksomhedsbaserede ligestillingsinitiativer i ingen af landene har spillet en væsentlig rolle for at nedbryde barriererne for integration* af etniske minoriteter – med de førnævnte caribiske sygeplejersker som en mulig undtagelse. Det har ikke skyldtes, at der har manglet programmer, der kunne anvendes, hvis virksomhederne ville anvende dem. Derimod skyldtes det, at virksomhederne ikke har set den manglende integration som et problem, ikke har kendt til programmerne, eller ikke har fundet, at programmer har kunnet bidrage med tilstrækkelig kvalificeret arbejdskraft. For de virksomhedsbaserede ligestillingsinitiativers vedkommende, der overvejende fandtes på de britiske virksomheder, har det yderlige knebet med at få planer omsat til praksis. Projektet har dog lokaliseret en række nyere 'good practice'-eksempler på succesfulde eller lovende initiativer. En del af dem har været inden for sundhedssektoren og har haft forbindelse med manglen på arbejdskraft inden for denne sektor.

For det sjette har det kun i *meget begrænset omfang været muligt at bekræfte en formodet sammenhæng mellem præstationsafhængige lønsystemer og mangel på integration samt kvalifikations-baserede lønsystemer og vellykket integration*. Kun for tømrerne i den britiske bygge & anlægssektor blev der fundet tegn på en sådan sammenhæng.

For det syvende har det vist sig *vanskeligt at se en entydig sammenhæng mellem lønmodtager-beskyttelse og etnisk segregering* – herunder eksistens af 'fleksible segmenter', karakteriseret af lav beskyttelse og dårlige løn- og arbejdsforhold med overrepræsentation af etniske minoriteter. Holland har tilsyneladende inden for alle sektorerne den mest

omfattende beskyttelse, mens Storbritannien har den mindst omfattende beskyttelse – Danmark ligger midt i mellem. Disse placeringer svarer til den placering, de tre landes arbejdsmarked har generelt i følge OECD (1999). Vi har ingen data, der hverken be- eller afkræfter en sammenhæng mellem graden af lønmodtagerbeskyttelse og segregering. Ser vi på tallene fra tabel 1, giver de en svag indikation af en sammenhæng som den foreslået i hypotesen, men dels er antallet af lande for få og tallene for generelle og usikre til at konkludere noget endegyldigt, dels er der mange alternative forklaringer på, at etniske minoriteter er stærkere repræsenteret i Storbritanniens IT- og sundhedssektor end deres gennemsnitlige repræsentation. Blandt disse alternative forklaringer er den førnævnte målrettede indsats mod caribiske kvinder i sundhedssektoren, indernes tradition for at arbejde med IT, og endelig at Storbritannien er det ældste indvandrerland af de tre, hvilket giver et bedre grundlag for integration.

I Storbritanniens og Hollands bygge & anlægs- og sundhedssektorer er etniske minoriteter overrepræsenterede i de 'fleksible segmenter' karakteriseret af midlertidige ansættelser, dårlige løn- og arbejdsvilkår og dårligere mulighed for at opnå nødvendige kvalifikationer – i Hollands bygge & anlægssektor dog kun, hvis de selvstændige regnes med til det fleksible segment. Den overrepræsentation af etniske minoriteter, der findes i IT-sektoren, kan ikke regnes med, da de midlertidigt ansatte og selvstændige i denne sektor ikke bare udgør et fleksibelt, men til dels også privilegeret segment. Der er dog i ingen af landene eller sektorerne tale om, at de etniske minoriteter primært arbejder i disse segmenter, som antydnet i hypotesen, men 'kun' at de er overrepræsenterede i forhold til deres generelle repræsentation i sektoren eller faget. I Danmark mangler vi data til at kunne behandle hypotesen.

Tabel 2: *Væsentligste integrations-barrierer, på sektorer og lande*

	Storbritannien	Danmark	Holland
Bygge & anlæg: tømrer	netværksrekruttering uddannelsesforløb (præstationsløn)	lav status hos etniske minoriteter uddannelsesforløb netværksrekruttering sprog	lav status hos etniske m. uddannelsesforløb netværksrekruttering sprog
IT-software: softwareprogrammører	(netværks- rekruttering)	(netværks- rekruttering)	(netværks- rekruttering)
Sundhedssektor: sygeplejersker	lav status hos etniske minoriteter uddannelsesforløb	lav status hos etniske minoriteter uddannelsesforløb autorisationskrav	lav status hos etniske minoriteter uddannelsesforløb sprog

Note: Hvor indikationen for sammenhængen mellem barrieren og segregeringen er lav, er barrieren sat i parentes. Direkte og indirekte diskrimination er ikke medtaget, da denne barriere ikke er blevet undersøgt systematisk.

Endelig tyder analysen og opsummeringen i tabel 2 på, at selvom der er en omfattende variation mellem landene (primært Storbritannien på den ene side og Danmark og Holland på den anden side) mht. integrations-barriererne, så er variationen mellem sektorerne mindst lige så omfattende. Da landevariation i studier af etniske minoriteter og studier af arbejdsmarkedssegregering hidtil har fået mere opmærksomhed end sektorvariation, må beskeden være at give mere opmærksomhed til forskelle mellem sektorer og forskelle mellem fag.

På baggrund af disse konklusioner kan der opstilles mindst to generelle handlingsanvisninger i forhold til integrationsproblematikken i Danmark. For det første at arbejdsgiverne inden for de pågældende sek-

torer må involveres i målrettede og sandsynligvis også ressourcekrævende rekrutteringstiltag, hvis integrationen skal lykkes – arbejdsmarkedspolitiske programmer og virksomhedernes egne ligestillingstiltag er tilsyneladende ikke nok for at få etniske minoriteter integreret i sektorer med arbejdskraftmangel. For det andet at der i højere grad fokuseres på barriererne for integration i uddannelsesforløbene og at disse barriererne nedbrydes. Det er et arbejde, der er i gang, men langt fra er afsluttet. Det er bl.a. blevet foreslået at lade skolerne foretage tildeling af praktikpladser til eleverne i stedet for som nu at lade virksomhederne vælge praktikanterne (Jakobsen & Rosholm 2003, 28) – et interessant forslag, der dog kan føre til, at færre virksomheder vil tilbyde praktikpladser.

NOTER

1. Forskningsprojektet var ledet af professor Linda Clarke fra Westminster University i London. Den danske del af projektet er gennemført af artiklens forfatter i samarbejde med Christina Colclough (FAOS), med assistance fra studentermedhjælperne Malene Nordestgaard (RUC) og Cecilie Wehner (Sociologisk Institut, KU) samt praktikanterne Anne Lena Jeppson og Stine Fønns (Sociologisk Institut, KU). Tak til Christina Colclough, Jørgen Steen Madsen (FAOS) samt to anonyme referees for deres kommentarer til tidligere versioner af artiklen.
2. Projektet har derudover været karakteriseret ved en kombination af metoder og en opdeling i delprojekter: 1) Litteraturstudier af empirisk og teoretisk litteratur, bl.a. med det formål at opstille en teoretisk ramme og formulere en række hypoteser. 2) Analyser af offentlig tilgængelig statistik samt enkelte særkør-

- sler. 3) Interview på nationalt niveau med ca. 12 repræsentanter fra hvert land, hovedsageligt fra arbejdsmarkedets parter og uddannelsesinstitutioner inden for de fire sektorer. 4) Studier af ca. 12 virksomheder i hvert land inden for de fire sektorer, primært baseret på semi-strukturerede interview med ledelses- og i mindre grad – medarbejder-repræsentanter. Virksomhederne var spredt på alle størrelseskategorier. 5) Op til fem 'good practice'-cases fra hvert land inden for hver sektor, dvs. projekter eller virksomheder inden for de fire sektorer, der bevidst havde forsøgt at integrere kvinder eller etniske minoriteter og havde haft succes med det. Også good practice-case'ne var primært baseret på data fra semi-strukturerede interview.
3. Af pladmæssige hensyn er det ikke muligt i artiklen at redegøre for de teoretiske begrundelser for hypoteserne – se van der Meer for disse.

REFERENCER

- Blackburn, R. M. & J. Jarman, (1997): Occupational Gender Segregation, *Social Research Update*, spring.
- Danske Entreprenører/TIB (2000): Snedker- og tømreroverenskomsten, Danske Entreprenører/TIB, København.
- Hemanussen, J. (2002): De ICT arbejdsmarknader bekeken, Een kwantitatieve analyse van vraag en aanbod, Delft, ICTunt Nederland.
- Hvidovre Hospital (2002): *Rapport om rekruttering, kompetenceudvikling og ansættelser af etniske minoriteter på Hvidovre Hospital*, København, Hvidovre Hospital.
- Jakobsen, V. & M. Rosholm, (2003): *Dropping out at School? A Competing Risks Analysis of Young Immigrants' Progress in the Educational System*, IZA DP No. 198, Bonn, IZA.
- Lubanski, N. (2003): Searching for innovation, i Bosch, G. & P. Philips, *Building Chaos – An international comparison of deregulation in the construction industry*, Routhledge, New York.
- Przeworski, A. & H. Teune (1970): *The Logic of Comparative Social Inquiry*, New York, Wiley.
- Rubery, J., M. Smith, & C. Fagan, (1999): *Women's Employment in Europe, Trends and Prospects*, London, Routhledge.
- Seeberg, P. (2002): *Integration af etniske minoriteter i ungdomsuddannelserne – et 10-årigt perspektiv*, Ministeriet for flygtninge, indvandring og integration, København.
- Teknologisk Institut (2001): *Etnisk Ligestilling i amterne – en undersøgelse af muligheder og barrierer for etnisk ligestilling på de amtslige arbejdspladser*, Taastrup, Teknologisk Institut Arbejdsliv.
- Til, C., H.W. Kanters, I. Bloemendaal & E. van der Schee (2001): Arbejdsdeeltid og allochtonen in de zorgsector, Tilburg, OSA.
- Tijdens, K. (2000): *Werken in de ICT sector – onder welke voorwaarden?* Amsterdam, Stichting FNV pers.
- UCAS (2000): Statistics 2000, www.ucas.ac.uk/figures/archieve//index.html.
- Undervisningsministeriet (2001): *Indvandrere og efterkommere i uddannelsessystemet*, København, Undervisningsministeriet.
- van der Meer, M. & J. Roosblad (2002): *Work*

- Package 2 – Methodological considerations to the research project, Overcoming marginalisation'* contract no. HPSE-CT2001-00073, Brussels, European Commission.
- Webb, B. (2000): 'Enrolled nurse conversion: a review of the literature' i *Journal of Nursing Management*, Vol. 8, p. 115-120.
- www.tib.dk (2002): Holdning blandt etniske forældre skal ændres, Nyhedsbrev København, TIB.
- Mikkel Mailand, forskningslektor, ph.d., FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, Linnésgade 22, 1361 Kbh. K.