

Forord

Etniske minoriteters position på arbejdsmarkedet har været et centralt politisk tema i de senere år.

Ofte sættes lighedstegn mellem tilknytning til arbejdsmarkedet og integration i det danske samfund.

Man kan imod denne forestilling indvende, at integration kan ske i mange forskellige sociale sammenhænge, og det er ikke givet, at integration i én kontekst er en forudsætning for integration i en anden. Eller for den sags skyld, at det at have et arbejde faktisk fører til samfundsmæssig integration (Christiansen og Schmidt 2002).

Men sandt er det, at arbejdet spiller en væsentlig rolle ikke blot for menneskers økonomiske muligheder, men også for status, position og identitet. Og her tyder meget på, at etniske minoriteter, når vi ser på dem som én gruppe, har problemer. Etniske minoriteter er f.eks. i meget højere grad end majoritetsdanskere ramt af arbejdsløshed. Og de er overrepræsenterede i den laveste del af jobhierarkiet: de ufaglærte jobs, den lavtlønnede del af servicesektoren, og i bestemte dele af detailhandlen (f.eks. grønthandlere, slagtere, pizzabarer etc.). Dette kan ikke alene forklares ved etniske minoriteters uddannelsesniveau, sprogkunderskab mv. (Schults-Nielsen 2000). Det kan være udtryk for bevidste valg, der passer ind i etniske minoriteters øvrige livsstrategier, men også for en tilpasning til specifikke betingelser og barrierer på det danske arbejdsmarked. I hvert fald peger denne udvikling mod en grad af opdeling eller segregering på arbejdsmarkedet på baggrund af etnisk eller kulturelt tilhørsforhold. Der skabes altså i den proces, hvor etniske minoriteter modtages og optages i det danske arbejdsliv, nye skillelinjer mellem minoritet og majoritet.

I dette nummer af Tidsskrift for Arbejdsliv stiller vi skarpt på de strukturer og processer, som skaber eller nedbryder sådanne skillelinjer. Det drejer sig om strukturer og processer på virksomhedsniveau – såsom udarbejdelse af personalepolitiske strategier, rekruttering, forfremmelse – hvor forestillinger om dem og os og de andre udmøntes, og om strukturer på arbejdsmarkedet såsom tradition for netværksrekruttering, lønsystemer mv.

Vi har kaldt nummeret Det multikulturelle arbejdsliv. Ligesom samfundet i stigende grad bliver multikulturelt, bliver arbejdslivet det også. Termen multikultur er imidlertid flertydig, Den kan henvise til, at arbejdsstyrken – når vi tæller hoveder – består af mennesker med forskellig kulturel baggrund. Men multikulturalisme kan også henvise til en bestemt form for integration, gensidig integration, hvor både majoritet og minoritet er medskabere af fællesskabet (Hylland Eriksen 1993).

Et gennemgående tema i flere af artiklerne er, hvordan bestemte forestillinger om integration præger virksomhedernes strategier i mødet med de etniske minoriteters. Er eller bør 'de' være ligesom 'os', eventuelt efter at de er tilført ressourcer, som de mangler, eller rettes blikket mod forskelligheden og etniske minoriteters særlige ressourcer? Forestillinger om 'dem og os' er vigtige for de positioner, som etniske minoriteter tildeles i arbejdslivet, men er i reglen modsætningsfyldte.

En inspirationskilde til at forklare de problemer og ambivalenser, som opstår i mødet mellem 'dem og os', er den norske antropolog Marianne Gullestads observationer af, hvordan de skandinaviske samfund har særlige vanskeligheder i mødet med

'den anden' (Gullestad 1992, 2000). Hun peger på, at de lighedsideal, som har præget udviklingen i Skandinavien, hviler på, at vi, når vi anerkender andre som ligeværdige deltagere i et fællesskab, søger efter ligheder i betydningen ensshed. Vi fokuserer på de områder, hvor 'den anden' ligner os. Derimod har vi vanskeligere ved at anerkende det forskellige som ligeværdigt.

Mangfoldighedsledelse, et koncept som netop opfordrer til at værdsætte og bruge forskelligheder, spiller en vigtig rolle i regeringens integrationsstrategi. Mangfoldighedsledelse har været et af de begreber, som arbejdspladser har orienteret sig imod, hvis de har ønsket at udvikle sig i en multikulturel retning.

I temanummerets første artikel ser *Annette Kamp* og *Peter Hagedorn-Rasmussen* nærmere på dette begreb. De undersøger, om en strategi baseret på mangfoldighedsledelse fører til en øget integration af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet. Det sker dels via en gennemgang af litteratur om begrebet, dels via en empirisk undersøgelse af praksis på en række danske arbejdspladser, der har anvendt strategien. Forfatterne ser mangfoldighedsledelse som et formentligt begreb, der tilpasses den konkrete kontekst, det skal fungere i. Der er derfor ikke tale om en entydig strategi – den findes i flere forskellige varianter, som giver de etniske minoriteter meget forskellige muligheder på arbejdspladserne. I en dansk kontekst har diskussioner om virksomhedernes sociale ansvar spillet en vis rolle og det smitter af på tilgangen til mangfoldighedsledelse. Mangfoldighedsledelse bliver derfor i mange tilfælde til et spørgsmål om at hjælpe de svagere stillede på arbejdsmarkedet. Det bidrager til at kategorisere de etniske minoriteter som en byrde snarere end en ressource og er samtidig med til at retfærdiggøre en integration baseret på assimilation.

Hvordan idealer om assimilation og ensshed kan sætte sig igennem bag om ryggen på

de involverede, giver *Iben Jensen* også et konkret eksempel på i sin artikel. Hun analyserer en jobsamtale mellem en ansøger fra etnisk minoritetsbaggrund og et etnisk dansk ansættelsesudvalg på en virksomhed, som har et eksplicit ønske om at ansætte flere med anden etnisk baggrund end dansk og flere kvinder, så medarbejdersammensætningen afspejler det omgivende samfund. Hun sætter fokus på, hvordan etnicitet, kvalifikationer og køn forhandles i en sådan situation, samt hvilke positioner man som (kvindelig) ansøger med anden etnisk baggrund tilbydes. Caseanalysen peger på, at ansøgeren i flere tilfælde placeres i stereotype positioner i relation til køn og etnicitet og derfor bringes i situationer, hvor hun aktivt må forsøge at omdefinere denne position – f.eks. ved at fremstille sig selv som en moderne kvinde, hvis mand ikke forventer, at hun varter ham op, hvis arbejdet kalder. Dermed reduceres den tid, hvor hun kan redegøre for sine kvalifikationer i forhold til jobbet. Forskellighed er et tema flere steder i samtalen, men snarere med fokus på de mulige problemer, det kan skabe, end på perspektiverne.

Buffy Lundgren tager i sin artikel fat i et andet ledelsesværktøj, som arbejdspladser kan anvende, hvis de ønsker større heterogenitet blandt medarbejderne, nemlig 'positive action'. Hensigten med dette er at skabe lige muligheder gennem særlige tiltag – ikke gennem positiv særbehandling, men ved at fremme f.eks. etniske minoriteters muligheder inden for de gældende regler. Dette koncept er ikke mindst blevet aktualiseret af EU's antidiskriminationspakke, hvor det spiller en væsentlig rolle. Artiklen giver en nærmere introduktion til det i dansk sammenhæng endnu forholdsvis sparsomt anvendte koncept og giver bud på dets potentielle styrker og svagheder i en dansk kontekst. I Danmark er en lighedsideologi og et lighedsideal baseret på ikke-hierarkiske relationer dominerende. At anerkende forskellighed kan derfor ses som en trussel mod op-

nåelsen af lighed. Analyse af et integrationsprojekt på en virksomhed viser, at en lighedsretorik er meget fremherskende og kan vanskeliggøre bestræbelser på at iværksætte særlige tiltag for etniske minoriteter. På den anden side indeholder lighedsdiskursen også potentialer netop i kraft af dens stræben efter lighed og indlemmelse af de etniske minoriteter på arbejdsmarkedet. Dilemmaer og modsætninger i virksomheders forhold til integration er temaet for *Kirsten Slots, Else Schantz Juutilainen og Lise Berg Johannsens* artikel. Artiklen er baseret på en analyse af tre virksomheder, som har forskellige personalestrategier i forhold til integration af etniske (og andre) minoriteter. Forfatterne peger på, hvordan disse strategier og politikker præges af ambivalenser. På den ene side vil en virksomhed gerne udvise respekt for forskelle ved at gøre medarbejderens fremtoning til et personligt anliggende; på den anden side ønsker man at styrke virksomhedens identitet via en fælles fremtræden. Og på den ene side afviser en virksomhed at tale om integration og at udvikle en etnisk ligestillingspolitik for ikke at styrke en dikotom opdeling i 'dem og os'. På den anden side sætter man etnicitet på dagsordenen, når man søger at gøre arbejdsstyrken mere multikulturel. Fokus på ensighed og forskellighed bliver altså ikke et enten eller. Det er en balance på en knivsæg, og artiklen peger på nogle af de problemer som et fokus på mangfoldighed indebærer.

I den sidste artikel rettes opmærksomheden mod de strukturelle årsager til et etnisk segregeret arbejdsmarked. *Mikkel Mailand* sammenligner i sin artikel beskæftigelsen af etniske minoriteter i tre forskellige brancher: Byggebranchen, IT branchen samt sygeplejen i hhv Danmark, Holland og England. Skønt de tre lande adskiller sig med hensyn til uddannelses- og arbejdsmarkedspolitik er billedet meget ens i de tre lande: I byggebranchen og i sygeplejen er etniske minoriteter stærkt underrepræsenterede, brancherne er segregerede; mens IT branchen fremstår som 'integreret'.

Etniske minoriteters egne præferencer og strategier har stor betydning. I to af brancherne (sygeplejen og byggebranchen) har det indflydelse på deres svage repræsentation i de faglige uddannelser. IT branchen fremstår tilsyneladende som langt mere attraktiv, og her er etniske minoriteter stærkt repræsenterede i uddannelserne. Imidlertid ser det ud til at selve uddannelsesforløbet spiller en vigtig rolle i den efterfølgende segregering; direkte og indirekte diskrimination, sprogproblemer, problemer med at få praktikplads etc. fører til at etniske ekskluderes. En anden vigtig barriere er den fremtrædende plads som uformelle kanaler og netværk spiller i virksomheders rekruttering.

God læselyst

Redaktionen

*Annette Kamp, Pernille Bottrup
og Alex Larsen*

REFERENCER

- Christiansen, C. C. og G. Schmidt (red.) (2002): *Mange veje til integration*, København, Socialforskningsinstituttet.
- Gullestad, M. (1992): *The Art of Social Relations – Essays on Culture, Social Action and Everyday Life in Modern Norway*, Oslo, Scandinavian University Press.
- Gullestad, M. (2000): *Invisible Fences – Nationalism, egalitarianism and immigration*, Oslo, Institute for Social Research.
- Hylland Eriksen, T. (1993): Fleretniske paradokser, En kritisk analyse av 'multikulturalismen', *GRUS*, 41, 66-82.
- Schultz-Nielsen, M.L. (2000): Hvilke individuelle faktorer har betydning for integration på arbejdsmarkedet?, i Mogensen, G.V. & P.C. Matthiessen (red.) *Integration i Danmark omkring årtusindeskiftet*, Århus, Århus Universitetsforlag.