

Rammes indvandrere hårdere af den økonomiske krise?

Anders Ejrnæs

Rammer lavkonjunktoren etniske minoritetsgrupper hårdere end etniske danskere? Traditionelle teorier om den etniske opdeling på arbejdsmarkedet sandsynliggør, at indvandrere bliver ramt hårdere af en lavkonjunktur end etniske danskere på grund af deres placering i arbejdsmarkedets randområder. Artiklens empiri viser, at faldet i indvandreres beskæftigelse sammenlignet med danskeres er mindre markant end gængse teorier forudsiger. Artiklen viser samtidig, at indvandrere generelt har sværere ved at komme tilbage på arbejdsmarkedet efter afskedigelse end danskere. Tendensen ser dog ikke ud til at blive mere udpræget under lavkonjunktoren. Et centralt argument i artiklen er, at den etniske opdeling på arbejdsmarkedet ikke beror på en høj risiko for afskedigelse, men derimod på dårlige muligheder for hurtigt at komme ind på eller tilbage på arbejdsmarkedet efter afskedigelse.

Rammer lavkonjunktoren indvandrere fra ikke-vestlige lande hårdere end etniske danskere? Ud fra traditionelle teorier om den etniske opdeling på arbejdsmarkedet vil det være mest sandsynligt, at indvandrene bliver ramt hårdere af en lavkonjunktur end indfødte. Indvandreres placering i periferien af arbejdsmarkedet med usikre ansættelser, hvor jobbene er udsat for ekstern konkurrence, betyder, at indvandrere er de første, der står til fyring som følge af en lavkonjunktur. Ud fra det perspektiv fungerer indvandrere som en reservearbejdskraft eller en buffer, der hurtigt kan ansættes, når der mangler arbejdskraft og hurtigt afskediges, når der er lavkonjunktur.

Denne artikel belyser indvandreres position på det danske arbejdsmarked, og hvordan den økonomiske krise har påvirket indvandreres beskæftigelse og ledighed. Artiklen belyser to centrale teser om indvan-

dreres beskæftigelsesmønster og placering på arbejdsmarkedet.

Tese 1) Med udgangspunkt i teorier om det duale arbejdsmarked, fleksible arbejdsmarked og post-industrielle samfund belyses tesen om, at indvandreres placering i periferien af arbejdsmarkedet betyder, at indvandrere er de første, der står til fyring som følge af en lavkonjunktur.

Tese 2) På baggrund af nye teorier om det transitionelle arbejdsmarked belyses tesen om, at indvandrere har vanskeligere ved at gå fra ledighed til beskæftigelse.

Hensigten med denne artikel er ikke at teste de to hypoteser, men derimod at diskutere forskellige teories forklaringskraft på baggrund af aggregerede data om indvandreres beskæftigelsesmønstre under den igangværende økonomiske krise. Artiklen koncentrerer sig om indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande.

Første del af artiklen beskriver det teoretiske fundament for de to hypoteser. Anden del af artiklen belyser de to teser gennem empirisk materiale om etniske minoriteters placering på arbejdsmarkedet, risiko for arbejdsløshed og chancer for at reintegreres på arbejdsmarkedet. I tredje del diskuteres mulige forklaringer på indvandreres beskæftigelses- og arbejdsløhedsmønstre. Det empiriske materiale vil primært bestå af registerbaserede oplysninger fra Danmarks Statistik.

Strukturelt arbejdsmarkedsperspektiv

I dette afsnit præsenteres teori, der vedrører den første tese. Med udgangspunkt i strukturelle arbejdsmarkedsteorier vil artiklen forsøge at forklare indvandreres beskæftigelsesudvikling. Udgangspunktet i strukturelle eller institutionelle teorier om etnisk opdeling på arbejdsmarkedet er, at indvandreres placering på arbejdsmarkedet kan forklares ud fra forandringer i organiseringen af arbejdsmarkedet og virksomhedernes efterspørgsel efter forskellige typer af arbejdskraft.

Segmenteringsteori – dual arbejdsmarkedsteori

En af de første teorier, der forklarede den etniske opdeling på arbejdsmarkedet, var den duale arbejdsmarkedsteori (Doeringer & Piore 1971). Udgangspunktet i denne teori var, at arbejdsmarkedet kunne opdeles i to sektorer. Dels en primær sektor bestående af store kapitalintensive virksomheder, der ansætter medarbejdere i permanente højt-lønnede stillinger med gode muligheder for advancement og efteruddannelse, dels en sekundær sektor bestående af små virksomheder, der ansætter medarbejdere i midlertidige lavtlønsjob med begrænsede muligheder for advancement. Ifølge den duale arbejds-

markedsteori er der primært tre forhold, der forklarer koncentrationen af indvandrere fra ikke-vestlige lande i den sekundære sektor. 1) I perioder med høj vækst vil der være en tendens til, at indfødte søger job, der giver højere status. Manglen på arbejdskraft i de lavere positioner gør indvandreres arbejdskraft attraktiv for arbejdsgiverne 2) Høje adgangsbarrierer med hensyn til uddannelse, sprog, netværk og kendskab til arbejdspladsen indskrænker indvandreres jobmuligheder i den primære sektor, mens de få barrierer og mange jobåbninger i den sekundære sektor vil lede indvandrere over i den sekundære sektor. 3) Indvandreres accept af dårligt lønnede lavstatusjob gør indvandreres arbejdskraft attraktiv for arbejdsgiveren (McGovern 2007).

Nyere perspektiver på den etniske opdeling på arbejdsmarkedet peger på, at institutionaliseringsgraden på de enkelte delmarkeder har kunnet forklare opdelingen på arbejdsmarkedet. Institutionaliseringsgraden opdeler således arbejdsmarkedet i en kernegruppe, der har permanente, vel-lønnede job med gode forfremmelses- og opkvalificeringsmuligheder og en periferigruppe med midlertidige lavtlønsjob uden mulighed for advancement. For kernegruppen er relationerne mellem arbejdsgiver og lønmodtager stramt reguleret gennem staten og de faglige organisationer eller gennem virksomhedens egne regler og procedurer (Ejrnæs 2007).

I Atkinsons (1987) teori om den fleksible virksomhed opdeles arbejdskraften også internt i virksomhederne i en kernegruppe med trygge ansættelser og gode muligheder for efteruddannelse og en periferigruppe bestående af medarbejdere i løse ansættelsesforhold samt en ekstern periferigruppe af underleverandører. Hvor kernegruppen nyder en stor tryghed i ansættelserne, kan virksomheden afskedige medarbejdere i periferigruppen og opsig kontrakter med

underleverandører, når der er faldende efterspørgsel.

I Charles Tillys (1998) 'durable inequality' forklares den vedblivende etniske ulighed på arbejdsmarkedet med, at arbejdere inden for kernegruppen forsøger at beskytte de privilegier, de har opnået ved at opsamle jobmulighederne (opportunity hoarding). Dette kan gøres ved at sætte regler for procedurer for advancement og nyrekruttering, samt regler for hvilke faglige uddannelser, der giver ret til at udføre bestemte arbejdsfunktioner. Nyankomne på arbejdsmarkedet, såsom indvandrere og kvinder, bliver således effektivt forhindret i at få adgang til de mere attraktive job, uden at det nødvendigvis indebærer direkte former for diskrimination. I periferigruppen er beskæftigelsesrelationer derimod karakteriseret ved, at løn og arbejdsforhold i højere grad bliver reguleret gennem markedsmekanismerne. Jobbene er således åbne for, at nyankomne indvandrere kan besætte dem.

Selv om den duale arbejdsmarkedsteori og teorier om den etniske opdeling på arbejdsmarkedet kan kritiseres for at tegne et alt for simpelt billede af den etniske opdeling på arbejdsmarkedet, har teorien bidraget til at sætte fokus på, hvordan virksomheders efterspørgsel efter forskellige typer arbejdskraft aktivt indvirker på den etniske opdeling.

Strukturelle arbejdsmarkedsteorier kan således bidrage til en forståelse af, hvordan strukturelle ændringer i organiseringen af arbejdet lukker for nogle typer af beskæftigelse for indvandrere og åbner for andre typer. Centralt for denne kategori af forklaringer er, at den etniske arbejdsdeling i høj grad er bestemt af arbejdsgivernes efterspørgsel efter forskellige typer af arbejdskraft.

Postindustrialisering og etnisk serviceproletariat

Nyere arbejdsmarkedsteorier har imidlertid knyttet indvandrernes marginalisering

i 1980'erne og 90'erne sammen med overgangen fra industrisamfund til det postindustrielle videnssamfund og tendensen til fleksibilisering af arbejdsmarkedet. Fælles for teorier vedrørende strukturelle forandringer på arbejdsmarkedet er, at indvandreres position på arbejdsmarkedet bliver forklaret med udgangspunkt i de globale udviklingstendenser, der har indflydelse på arbejdsmarkedet. Udgangspunktet for disse teorier er, at globalisering, ny informationsteknologi og nye, mere individualiserede forbrugsmønstre har ændret virksomhedsorganisation, arbejdsdeling og krav til arbejdstageres kvalifikationer.

Der er to konkurrerende teorier om konsekvenserne af postindustrialisering og transformationen af arbejdsmarkedet (Snel et al. 2007).

Den første teoretiske retning tager udgangspunkt i Daniel Bells (1976) teori om det postindustrielle samfund. Det centrale i Bells teori var, at viden ville blive den væsentligste produktionsfaktor i det postindustrielle samfund, og at der ville ske et skift i den økonomiske aktivitet fra vareproduktion til serviceproduktion. Ændringerne ville føre til en stigende efterspørgsel efter højt kvalificeret arbejdskraft. Andre teoretikere har beskrevet, hvordan ændringer fra samlebåndsproduktion til mere fleksibel produktion af kundetilpassede varer ville betyde, at det mere monotone og dequalificerede arbejde ville forsvinde (Piore & Sabel 1984).

Ud fra dette perspektiv er konsekvensen af postindustrialiseringen og overgangen fra fordisme til post-fordisme, at arbejdskraft-indvandrere fra ikke-vestlige landes traditionelle beskæftigelsesbase i det ufaglærte industriarbejde vil forsvinde. Flere undersøgelser har peget på, at overgangen fra rutinepræget samlebåndsproduktion til mere fleksibel produktion med fokus på teamwork, multitasking og efteruddannelse har øget kravene til medarbejdernes sproglige,

sociale og kulturelle kompetencer, hvilket favoriserer den indfødte arbejdskraft (Augustsson 1996; Rosholm et al. 2000).

Den anden teoretiske retning anfægter imidlertid Bells og Piores implicite tese om, at de vidensintensive beskæftigelsestyper vil vokse hurtigere end andre beskæftigelsestyper, og at det ufaglærte arbejde vil forsvinde. Ifølge Manuel Castells viser flere undersøgelser, at samtidig med at der sker en vækst i toppen af jobhierarkiet, sker der også en vækst i ufaglærte servicejob (Castells 2000). Selv om andelen af ufaglærte job vokser langsommere end andelen af job med større kvalifikationskrav, vil der stadig være en relativ stor andel af job, der ikke kræver specifikke kvalifikationer. Beskæftigelsesstrukturen bliver med andre ord mere polariseret, idet der både sker en vækst i bunden og i toppen af jobhierarkiet på bekostning af midten. Ifølge Castells' samtididiagnose vil indvandreres beskæftigelsesbase ikke forsvinde, men derimod ændre sig fra industriens randområde til randområder i servicesektoren. For Castells er den centrale udvikling på arbejdsmarkedet opkomsten af netværksvirksomheden, hvilket indebærer udflytningen af produktionen til lavtlønsområder. Sammen med tendensen til at offentlige og private virksomheder i stigende grad outsourcer deres servicebehov til eksterne serviceleverandører, vil dette føre til, at indvandrere i stigende grad bliver beskæftiget i servicesektoren (Mikkelsen 2001).

Bennet Harrison (1997) har peget på, at overgangen til netværksorganisering har skærpet polariseringen på arbejdsmarkedet, idet det ulige magtforhold mellem serviceleverandøren og kernevirkomheden kan skabe en ny dualitet mellem virksomhederne. Det ulige magtforhold, hvor kernevirkomhederne kan opsig kontrakterne med den eksterne leverandør, betyder, at leverandørvirkomhederne i højere grad er af-

hængige af løst ansatte medarbejdere med dårlige ansættelsesvilkår og lav løn. Udviklingen mod en mere polariseret beskæftigelsesstruktur, hvor toppen og bunden af jobhierarkiet vokser på bekostning af middelklassen, er ofte betegnet som 'timeglas økonomi' (Glans & Laurin 2008).

De to perspektiver forudsiger også forskellige konsekvenser af forandringerne på arbejdsmarkedet for indvandreres beskæftigelse. Hvor det første perspektiv sandsynliggør en massiv marginalisering og øget langtidsledighed blandt indvandrere på arbejdsmarkedet som følge af indvandreres manglende humane, kulturelle og sociale kapital (Bourdieu 2001), sandsynliggør det andet perspektiv, at tendenserne mod mere outsourcing og større efterspørgsel efter serviceydelser bidrager til, at der bliver skabt et nyt serviceproletariat bestående af kvinder, unge, ufaglærte og indvandrere. Ifølge disse teorier arbejder det nye etniske serviceproletariat i ufaglærte lavtlønsjob inden for rengøring, hotel/restauration, turisme og personlig service (Esping Andersen 1999). Loic Waquant (2007) betegner den ny service-underklasse bestående af indvandrere og andre marginale grupper, der arbejder i midlertidige ansættelser i en ureguleret privat servicesektor, som *precaritæt*. Precariat er en sammentrækning af 'precarious' og proletariat. 'Precarious' henviser til den usikre job- og indkomstsituation, der er kendetegnende for det fleksible arbejdsmarked, mens proletariat henviser til den laveste sociale klasse, der ikke har nogen ejendom og derfor er nødt til at sælge deres arbejdskraft. Karakteristisk for precariatet er, at de hverken nyder nogen form for jobsikkerhed eller indkomstsikkerhed i form af velfærdsydelser. De er typisk ikke forsikrede mod arbejdsløshed og ofte ikke berettigede til de samme sociale ydelser på grund af deres indvandrerstatus. Forskellen på proletariatet i det postindustrielle samfund i forhold

til i industrisamfundet er, at precariatet ikke består af en homogen klasse med fælles interesser, men derimod er et fragmenteret befolkningslag bestående af forskellige etniske og sociale grupper (Waquant 2007). Precariatet er også kendetegnet ved at være en ikke-etableret gruppe, hvis medlemmers eneste mulighed for at ændre deres situation er enten at skaffe et mere permanent job eller få en livslang overførselsindkomst. Den ustabile beskæftigelsesposition samt den etniske og kulturelle fragmentering, der kendetegner precariatet, umuliggør en kollektiv mobilisering, der kan forbedre deres situation på længere sigt.

Karakteristisk for de nye servicejob er en meget begrænset regulering af løn, ansættelsesvilkår og arbejdsvilkår. I de lande hvor pleje- og omsorgsydelser bliver leveret af private udbydere, kan indvandrere, der arbejder med den personlige omsorg, også karakteriseres som en del af serviceproletariatet. Dette er dog ikke tilfældet i Danmark, hvor omsorgsarbejdet er professionaliseret og primært bliver varetaget af staten og kommunerne. Arbejdsvilkårene inden for omsorgssektoren er derfor i langt højere grad reguleret af staten og arbejdsmarkedets parter.

Flere forskere, der beskæftiger sig med immigration og etniske nicher på arbejdsmarkedet, har set en tendens på tværs af lande til at indvandrere i stigende grad er blevet beskæftiget i den offentlige sektor. I takt med at ufaglærte job i den private sektor bliver mere usikre, og udsigterne til opadgående mobilitet er meget begrænsede, bliver den offentlige sektor attraktiv for indvandrere, idet der tilbydes bedre løn og arbejdsvilkår samt muligheder for forfremmelser. Kombinationen af en mere formaliseret ikke-diskriminerende personalepolitik og en øget efterspørgsel efter medarbejdere med flerkulturel baggrund i den offentlige sektor øger indvandreres mulighed for at blive beskæftiget i det of-

fentlige (Luthra & Waldinger 2010). Der er dog en klar tendens til, at indvandrere fra ikke vestlige lande koncentrerer sig i ufaglært omsorgsarbejde. I Danmark er indvandrere i den offentlige sektor primært ansat inden for social- og sundhedsområdet i kommunerne (Jørgensen 2011).

Hvordan rammer den økonomiske krise indvandreres beskæftigelse

På baggrund af teorierne om det duale arbejdsmarked, de-industrialisering og det etniske serviceproletariat kan man forvente to modsatrettede konsekvenser af den igangværende økonomiske krise.

Ud fra teorien om det duale arbejdsmarked og den fleksible virksomhed kan man argumentere for, at indvandreres placering i periferien af arbejdsmarkedet vil betyde, at indvandrere er de første, der står til fyring som følge af lavkonjunkturen. Kernearbejdskraften vil gennem krav om ansættelsestryghed og omskoling forsøge at sikre sig mod afskedigelse, hvilket vil uddybe den etniske opdeling på arbejdsmarkedet. Indvandrere vil på grund af deres placering i periferien af arbejdsmarkedet, hvor ansættelserne er midlertidige og hvor den faglige organisering er lav, således have større risiko for at blive afskediget. Undersøgelser viser, at etniske minoriteter bliver ansat i virksomheder, der har vanskeligt ved at tiltrække og rekruttere kvalificeret arbejdskraft, og som tilpasser sig til ændringer i afsætningen ved at hyre og fyre (Ejrnæs 2006; 2008).

Indvandreres arbejdskraft vil ud fra denne synsvinkel anvendes som en buffer, der hurtigt kan ansættes, når der mangler arbejdskraft, og hurtigt fyres når der er lavkonjunktur. Lavkonjunkturen vil også speede tendensen til de-industrialisering op, og lavteknologiske arbejdspladser i industrien vil forsvinde. Dette vil særligt ramme indvandrere, der ofte er placeret i den lavteknologiske del af industrien.

Teorien om det etniske serviceproletariat og etniske nicher forudsiger, at indvandrere klarer sig bedre i krisetider end indfødte. Indvandreres placering i servicesektoren betyder, at de ikke i samme grad rammes af faldende eksport og stop i byggeriet. Beskæftigelsesmulighederne i servicesektoren er således mere stabile end i industrien og bygge- og anlægsbranchen. Servicesektoren rammes heller ikke af tendensen til at udflytte produktion til lavtlønsområder.

På det individuelle plan kan indvandre- res arbejdskraft anses som en mere fleksibel arbejdskraft, der er parat til at tilpasse sig ændringer i omgivelserne. Da indvandre- res forsørgelse og opholdsmuligheder er afhængige af muligheden for at opretholde arbejde, vil indvandrere i højere grad være villige til at gå ned i løn og acceptere dårligere arbejdsvilkår, herunder ubekvemme arbejdstider, som følge af nedgang i afsætningsmulighederne. Dette gør indvandrere til en attraktiv arbejdskraft for mange virksomheder i krisetider. Argumentet er således, at virksomheder i krisetider vil gå efter den mest fleksible arbejdskraft, dvs. den arbejdskraft der er villig til at gå ned i løn, acceptere ubekvem arbejdstid, og som ikke stiller krav om ansættelsessikkerhed.

Tilstedeværelsen af stærke etniske netværk internt i nogle dele af servicevirksomheden kan også medvirke til, at indvandre- re i højere grad fastholder jobbet under en krise. De stærke etniske netværk kan nemlig afskære muligheden for ekstern konkurrence om jobbene, da de har en tendens til at monopolisere ansættelsesmulighederne og derved udelukke andre grupper fra at vinde fodfæste i virksomheden (Lichter & Waldinger 2003).

Det transitionelle arbejdsmarked

I dette afsnit præsenteres teori der relaterer sig til hypotese 2. Nyere teorier om flexi-

bilitet har sat spørgsmålstegn ved, hvorvidt man overhovedet kan tale om en opdeling i primær/sekundær sektor eller kerne/periferi arbejdskraft. Udgangspunktet i de nyere teorier om fleksibilitet er, at alle job er usikre og udsat for ekstern konkurrence (Kalleberg 2009). I den forbindelse taler man om, at der er sket et skift fra ansættelsessikkerhed til 'employability' eller transitionssikkerhed. Ifølge den tyske arbejdsmarkedsforsker Günther Schmid (2008) er arbejdsmarkedet i dag præget af en række arbejdsmarkedsovergange. 'Transitional labour market' (TLM) er et perspektiv, der fokuserer på overgangen mellem at være inde og ude af beskæftigelse i forskellige livsfaser. Ifølge TLM-perspektivet oplever individer en række overgange på arbejdsmarkedet over et livsforløb. Her tænkes på overgangen fra uddannelse til beskæftigelse, fra arbejdsløshed til beskæftigelse, fra deltid til fuldtid eller fra midlertidig ansættelse til fastansættelse. Udgangspunktet for dette perspektiv er at belyse, hvilke politikker, der kan bidrage til positive arbejdsmarkedsovergange. Ifølge TLM-perspektivet gælder det om at sikre, at personer ikke bliver fastholdt i en marginal position på arbejdsmarkedet, men derimod fremmer en mobilitet i forskellige livsfaser. Det gælder således om at fremme integrerende arbejdsmarkedsovergange på arbejdsmarkedet og modvirke ekskluderende arbejdsmarkedsovergange (Schmid & Gazier 2002). Arbejdsløshed og job-usikkerhed bliver derfor ikke i sig selv set som et problem, så længe der er nogle mekanismer på arbejdsmarkedet, der kan sikre, at arbejdsløse hurtigt bliver reintegreret på arbejdsmarkedet. En af forudsætningerne for integrative arbejdsmarkedsovergange er, at virksomhederne og arbejdsmarkedspolitikken sikrer, at personer har de fornødne kvalifikationer, så de, hvis de bliver afskedit, hurtigt kan finde ny beskæftigelse. Den danske flexicurity-model er ofte fremhævet

for at kunne sikre arbejdstagernes transitionsikkerhed eller beskæftigelsessikkerhed gennem efteruddannelse og løbende opkvalificering (Bredgaard et al. 2007). Det centrale spørgsmål er således, hvorvidt indvandrere er mindre omfattet af transitionsikkerhed, når de bliver fyret end danske medarbejdere.

Der er tre centrale forhold, der kan have betydning for indvandreres overgang fra arbejdsløshed til beskæftigelse (transit sikkerhed) (Veeman & Bijwaard 2011):

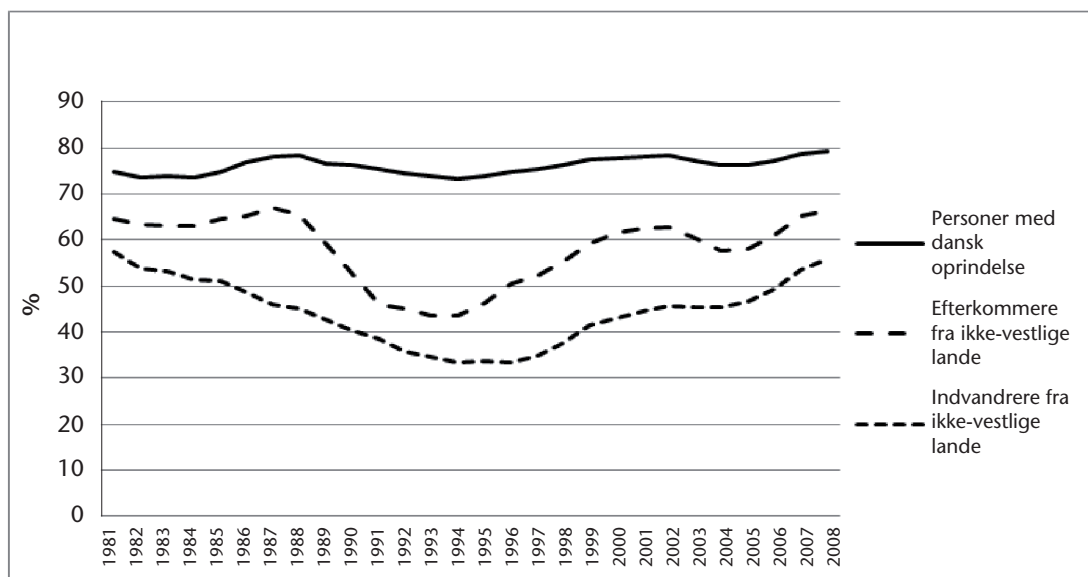
- 1) Har de modtaget efteruddannelse på den tidligere arbejdsplads?
- 2) Har de haft et job, hvor de udvikler deres dansk kundskaber?
- 3) Har deres tidligere job bidraget til at etablere brobyggende netværk, altså netværk der går på tværs af etnicitet, uddannelse og social status?

Indvandreres aktuelle position

I det følgende kapitel vil jeg beskrive udviklingen i beskæftigelse og branchemæssige placering på arbejdsmarkedet blandt indvandrere fra ikke-vestlige lande under den igangværende økonomiske krise. Dette afsnit relaterer sig således til den første hypotese.

Indvandrere fra ikke-vestlige lande har en betydelig lavere beskæftigelsesfrekvens end danskere. Det fremgår af nedenstående diagram, at indvandrere fra ikke-vestlige lande har en beskæftigelsesfrekvens på 56% i 2008, mens danskere har en beskæftigelsesfrekvens på 79,3%. I perioden 1996-2008 steg indvandreres beskæftigelse med cirka 23 procentpoint. Denne stigning i indvandreres beskæftigelse skyldes den historisk lange højkonjunktur, og at indvandrerne har fundet nye beskæftigelsesnicher, der harmonerer med overgangen til det postindustrielle samfund.

Figur 1. Udviklingen i beskæftigelsesfrekvensen for indvandrere fra ikke-vestlige lande, efterkommere fra ikke-vestlige lande og danskere



Kilde: Danmarks Statistik - statistikbanken.dk (RAS)

Tabel 1. Ændringer i beskæftigelsesfrekvensen for 16-66 årige fra 2009 til 2010 fordelt efter herkomst og køn

	2009	2010	Fald i procentpoint
Personer med dansk oprindelse			
Kvinder	72,5	70,6	-1,8
Mænd	77,6	73,5	-4,2
I alt	75,1	72,1	-3,0
Indvandrere fra ikke-vestlige lande			
Indvandrerkvinder	47,3	44,2	-3,0
Indvandremænd	58,7	53,3	-5,4
Efterkommerkvinder	61,7	56,4	-5,3
Efterkommermænd	62,8	55,5	-7,3
I alt	54,0	49,6	-4,4

Kilde: Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS), Danmarks statistik, udtræk fra Jobindsats.dk

Beskæftigelsesfrekvensen for efterkommere fra ikke-vestlige lande er i hele perioden generelt højere end for indvandrere fra ikke-vestlige lande, men dog stadig betydelig lavere end danskeres. Generelt er der en tendens til, at indvandrere og efterkommeres beskæftigelse er betydelig mere konjunkturafhængig end danskernes beskæftigelse. I perioden 1981 til 1995 hvor der var lavkonjunktur i Danmark, faldt beskæftigelsen for indvandrere kraftigt. Faldet i indvandreres beskæftigelse i denne periode kan både henføres til strukturelle ændringer i økonomien, lavkonjunktur og ændringer i sammensætningen i indvandrergruppen på arbejdsmarkedet (Rosholm et al. 2000).

Da den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik i Danmarks Statistik fra 2009 anvender indkomst som datagrundlag, er der et databrud i statistikken, hvilket betyder, at beskæftigelsen fremstår lavere, end hvis det hidtidige datagrundlag var anvendt¹. Det giver derfor ikke mening at sammenligne

beskæftigelsesfrekvensen i 2008 med beskæftigelsesfrekvenserne i 2009 og 2010. I det følgende vil vi sammenligne beskæftigelsesudviklingen fra januar 2009 til januar 2010. Da krisen først sætter rigtig igennem i 3. kvartal 2008, er perioden 2009 – 2010 den mest relevante.

Hvis vi sammenligner beskæftigelsesfrekvensen, dvs. andelen af beskæftigede i den erhvervsaktive alder (16-66) fordelt efter køn, herkomst og generation, fremgår det, at beskæftigelsesfaldet er størst for efterkommere fra ikke-vestlige lande efterfulgt af indvandrere fra ikke-vestlige lande, mens personer med dansk oprindelse har den laveste nedgang i beskæftigelsesfrekvensen. Faldet i efterkommeres beskæftigelse skyldes sandsynligvis en større tilgang af efterkommere i uddannelsessystemet. Sammenligner vi faldet i beskæftigelsesfrekvensen mellem kønnene, er der inden for alle de tre grupper en klar tendens til, at mændene rammes af den største nedgang i beskæftigelsen.

Det fremgår dog tydeligt af tabel 1, at indvandrere fra ikke-vestlige lande samlet set oplever et større fald i beskæftigelsesfrekvensen end personer med dansk oprindelse. Der er et fald på 4,4 procentpoint for indvandrere fra ikke-vestlige lande. Til sammenligning er beskæftigelsesfrekvensen kun faldet med 3,0 procentpoint for personer med dansk oprindelse. Dette kunne underbygge antagelsen om, at indvandrere fra ikke-vestlige lande mister arbejdet først under en lavkonjunktur.

I tabel 2 opgøres de totale beskæftigelses-tal fra henholdsvis 2009-2010. Det fremgår af tabellen, at beskæftigelsen for henholdsvis indvandrere fra ikke-vestlige-lande og personer med dansk oprindelse falder stort set lige meget. Sammenlignet med beskæftigelsesfrekvenserne er der altså mindre forskel på faldet i beskæftigelsen mellem danskere og indvandrere fra ikke-vestlige lande, når man kigger på de totale beskæftigelsestal.

Dette skyldes, at der sker en stigning i befolkningen for indvandrere og efterkom-

mere fra ikke-vestlige lande i den erhvervsaktive alder, mens andelen af befolkningen i den erhvervsaktive alder for danskere falder. På baggrund af tabel 1 kan man konkludere, at indvandrernes samlede beskæftigelsessituation (beskæftigelsesfrekvens) er blevet forværret sammenlignet med danskernes på grund af et fald i beskæftigelsen og en øget tilgang af personer i den erhvervsaktive alder. Til gengæld viser tabel 2, at indvandrere fra ikke-vestlige lande ikke har oplevet et markant større fald i den totale beskæftigelse sammenlignet med danskere. Dermed er der ikke belæg for en antagelse om, at det er indvandrere, der først står til fyring under krisen, sådan som teorier om det duale arbejdsmarked ville forudsige.

Etnisk serviceproletariat

Et centralt spørgsmål er, hvorvidt krisens konsekvenser for de forskellige grupper kan forklares med indvandreres placering på arbejdsmarkedet. Tabel 3 og 4 viser, hvordan beskæftigede mænd og kvinder blandt

Tabel 2. Antallet af beskæftigede i 2009 og 2010 i alderen 16-66 fordelt efter herkomst og køn. Absolutte og relative ændringer i beskæftigelsen fra 2009 til 2010 fordelt efter herkomst og køn

	2009	2010	Absolutte ændringer	Relative ændringer
Personer med dansk oprindelse				
Mænd	1.289.884	1.218.783	-71.101	-5,5%
Kvinder	1.183.458	1.151.636	-31.822	-2,7%
I alt	2.473.342	2.370.419	-102.923	-4,2%
Indvandrere				
Indvandrer-mænd	63.635	58.862	-4773	-7,5%
Indvandrer-kvinder	52.576	51.113	-1463	-2,8%
Efterkommer-mænd	9768	9682	-86	-0,9%
Efterkommer-kvinder	9215	9405	190	2,1%
I alt	135.194	129.062	-6132	-4,5%

Kilde: Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS), Danmarks statistik, udtræk fra jobindsats.dk

Tabel 3. *Beskæftigede mænds brancheplacering i alderen 16-66 fra 2009 til 2010 fordelt efter herkomst*

	Indvandrere		Efterkommere		Personer med dansk oprindelse	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
	%	%	%	%	%	%
Landbrug	4,1	4,4	0,4	0,3	3,7	3,8
Industri	18,5	15,2	7,7	6,6	18,5	16,9
Bygge og anlæg	3,0	2,5	5,4	4,4	11,8	11,0
Handel	14,6	14,3	32,4	31,8	16,9	16,8
Lavt kvalificeret service	38,2	39,4	29,3	29,7	15,1	15,2
Vidensservice	7,7	7,9	11,1	10,4	15,0	15,5
Offentlig service	12,7	14,8	12,7	15,6	18,3	20,2
Andet	1,2	1,4	0,9	1,1	0,6	0,7
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Kilde: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistik - statistikbanken.dk (RAS)

henholdsvis indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande og personer med dansk oprindelse fordeler sig på forskellige brancher i henholdsvis 2009 og 2010. Lavt kvalificeret service dækker over service-underbrancher, som primært ansætter ufaglært arbejdskraft, f.eks. rengøring, hotel/restauration, transport, personlig service og turisme, mens vidensservice dækker over private servicebrancher, der primært rekrutterer højtuddannede, f.eks. IT-, konsulent-, bank-, forsikrings- og reklamebranchen.

Af tabel 3 fremgår det, at lidt under 40 % af indvandrermand fra ikke-vestlige lande er beskæftigede i den lavt kvalificerede del af servicesektoren, dvs. rengøring, hotel, restauration og transport, i 2010. Derimod er andelen af danske mænd, der er beskæftigede i den lavt kvalificerede servicesektor, kun på ca. 15 %. Indvandrere fra ikke-vestlige lande er derimod kraftigt underrepræsenterede i vidensservicesektoren og bygge- og anlægsbranchen. Mandlige efterkommere af indvandrere fra ikke-vestlige lande har både en stor andel beskæftigede

inden for den lavt kvalificerede servicesektor og inden for handelssektoren. Inden for servicesektoren tegner der sig en klar etnisk opdeling, hvor indvandrere fra ikke-vestlige lande er overrepræsenterede i den lavt kvalificerede usynlige service, såsom rengøring, hotel og restauration. Jobbene inden for disse sektorer er ofte isolerede, og der er begrænset kontakt med kunder og kollegaer. Danske mænd er derimod overrepræsenterede i vidensservice, hvor jobbene kræver videregående uddannelse og stiller større krav til medarbejderens fleksibilitet og omstillingsevne. For mændenes vedkommende er der noget, der tyder på, at der findes et etnisk serviceproletariat, som udfører det beskidte og usynlige servicearbejde.

Den branchemæssige placering for indvandrerkvinder konvergerer i lidt højere grad med danske kvinder. Ca. 43 % af beskæftigede indvandrerkvinder er beskæftigede i den offentlige service, mens under 29 % er beskæftigede i den lavt kvalificerede service. Inden for den offentlige sektor er indvandrerkvinder primært beskæftigede

Tabel 4. *Beskæftigede kvinders brancheplacering i alderen 16-66 fra 2009 til 2010 fordelt efter herkomst*

	Indvandrere		Efterkommere		Personer med dansk oprindelse	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
	%	%	%	%	%	%
Landbrug	2,1	2,1	0,2	0,1	1,0	1,0
Industri	10,1	8,3	5,0	4,8	8,5	7,6
Bygge og anlæg	0,4	0,3	0,2	0,2	1,3	1,2
Handel	11,6	10,7	32,9	31,7	14,3	13,8
Lavt kvalificeret service	29,4	28,6	18,4	16,9	12,8	12,3
Vidensservice	6,8	6,6	10,4	9,2	11,9	11,7
Offentlig service	38,9	42,5	32,3	36,5	49,5	51,9
Andet	0,7	0,8	0,5	0,5	0,5	0,5
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Kilde: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistik - statistikbanken.dk (RAS)

i omsorgsjob inden for social- og sundhedsområdet. Indvandrerkvinder fra ikke-vestlige landes brancheplacering er således begyndt at ligne danske kvinders brancheplacering, hvor næsten halvdelen er ansat i den offentlige sektor. For efterkommerkvindernes vedkommende er de dog kraftigt overrepræsenterede inden for handel.

Overordnet er der tendens til, at indvandrere er overrepræsenterede inden for den lavt kvalificerede servicesektor, mens de er kraftigt underrepræsenterede inden for bygge- og anlægssektoren og vidensservice-sektoren. Denne tendens er mest markant for indvandrermand fra ikke-vestlige lande. For efterkommermand og -kvinder er den gennemgående tendens, at de er kraftigt overrepræsenterede inden for handel. Tabellerne viser også, at arbejdsmarkedet i høj grad er kønsopdelt. Både indvandrermand og danske mænd er overrepræsenterede i industrien, mens danske kvinder og indvandrerkvinder er overrepræsenterede inden for den offentlige sektor.

Af tabel 3 og 4 fremgår det tydeligt, at der i perioden 2009 til 2010 sker et fald i andelen af beskæftigede inden for industrien. Tendensen til at beskæftigelsen falder inden for industrien gælder ikke kun for indvandrere, men er en generel tendens. Tendensen er dog væsentlig mere markant for indvandrere. Af tabel 5 fremgår det, at antallet af beskæftigede falder i samtlige brancher for stort set alle grupper med undtagelse af den offentlige sektor. Af tabel 5 fremgår det, at faldet i antallet af ansatte indvandrere inden for industrien er betydeligt mere markant, end faldet er for danskere.

Tre centrale tendenser er imidlertid værd at bide mærke i. 1) Der sker et dramatisk fald i beskæftigelsen inden for industrien. Denne tendens er mere markant for indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande end for personer med dansk oprindelse. Den økonomiske krise rammer således indvandreres beskæftigelse hårdere i industrien end personer med dansk oprindelse.

Tabel 5. Ændring i antallet af beskæftigede i alderen 16-66 fra 2009 til 2010 fordelt efter branche og herkomst. Stigning/fald i andelen af beskæftigede i perioden 2009-2010 fordelt efter køn og herkomst

	Mænd						Kvinder					
	Indvandrere fra ikke-vestlige lande		Efterkommere fra ikke-vestlige lande		Personer med dansk oprindelse		Indvandrere fra ikke-vestlige lande		Efterkommere fra ikke-vestlige lande		Personer med dansk oprindelse	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Landbrug	-42	-1,6	-16	-38,1	-1819	-3,8	-9	-0,8	-9	-40,9	-1300	-10,5
Industri	-2800	-23,8	-118	-15,6	-32247	-13,5	-1081	-20,3	-9	-1,9	-13023	-12,9
Bygge og anlæg	-397	-20,9	-96	-18,3	-18310	-12,0	-50	-26,5	-3	-13,0	-1717	-10,9
Handel	-894	-9,6	-80	-2,5	-13064	-6,0	-649	-10,6	-48	-1,6	-10077	-6,0
Lavt kvalificeret service	-1112	-4,6	11	0,4	-9117	-4,7	-833	-5,4	-110	-6,5	-10331	-6,8
Vidensservice	-218	-4,5	-79	-7,3	-5617	-2,9	-163	-4,6	-95	-9,9	-6081	-4,3
Offentlig service	651	8,1	275	22,2	9138	3,9	1301	6,4	457	15,3	11085	1,9
Andet	39	5,1	17	18,5	-65	-0,8	21	5,3	7	16,3	-378	-6,0
I alt	-4773	-7,5	-86	-0,9	-71101	-5,5	-1463	-2,8	190	2,1	-31822	-2,7

Kilde: Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistik - statistikbanken.dk (RAS)

2) Beskæftigelsen i den offentlige sektor stiger også for samtlige grupper. Beskæftigelsesstigningen er dog mest markant for efterkommere fra ikke-vestlige lande efterfulgt af indvandrere fra ikke-vestlige lande. Forklaringen på den markante stigning kan skyldes manglen på arbejdskraft i omsorgssektoren. Til forskel fra det lavt kvalificerede servicearbejde i den private sektor er arbejdet i den offentlige sektor mere synligt og mindre isoleret, samtidig med at ansættelserne er mere trygge. Denne udvikling kan dels forklare det mindre fald i beskæftigelsen for indvandrerkvinder, dels betyde at etniske minoritetskvinders stilling på arbejdsmarkedet styrkes.

3) Beskæftigelsen i den lavt kvalificerede del af servicesektoren falder moderat for alle grupper, samtidig med at der ikke er nogen tendens til, at indvandrere rammes hårdere af krisen end personer med dansk oprindelse. De tre tendenser forklarer såle-

des, at der sker en branchemæssig forskydning. Ud af det samlede antal beskæftigede indvandrere stiger andelen af indvandrere i den offentlige sektor, mens andelen, der er beskæftiget i industrien, falder. Derimod ser vi ingen forskydning i andelen af beskæftigede i den lavt kvalificerede servicesektor.

Indvandreres mulighed for tilbagevenden til arbejdsmarkedet

Et centralt spørgsmål er imidlertid, hvor hurtigt indvandrere kommer i beskæftigelse, hvis de først bliver ledige. Figur 2 viser, hvor stor en andel mænd og kvinder med dansk og indvandrerbaggrund der kommer i beskæftigelse efter et års ledighed. Figuren viser, at der i 2007, 2008, 2009 og 2010 er en generel tendens til, at indvandrermand og -kvinder har sværere ved at komme i beskæftigelse end danskere. I 2010 var der således kun ca. 27% nyledige indvandrere

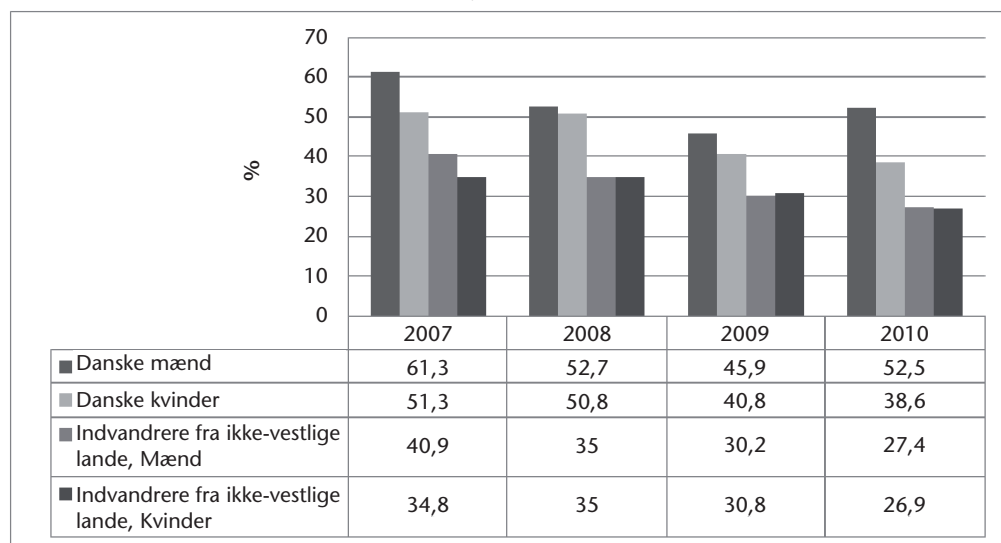
fra ikke-vestlige lande, der kom i beskæftigelse efter 12 måneder, mens ca. 53% danske mænd var tilbage i beskæftigelse efter 12 måneders ledighed. Overgangen fra ledighed til beskæftigelse er således generelt betydeligt vanskeligere for indvandrere fra ikke-vestlige lande end for danskere, både i højkonjunktur og i lavkonjunktur. Den transitionssikkerhed, som den danske arbejdsmarkedsmodel burde være kendetegnet ved, er indvandrere ikke i samme grad omfattet af. Det fremgår tydeligt, at konjunkturerne i højere grad påvirker danskernes mulighed for at komme i beskæftigelse efter ledighed. Andelen af ledige der kommer i beskæftigelse efter et år falder markant fra 2007 til 2009 blandt danskere, mens den er mere stabil for indvandrere. Tallene indikerer, at når konjunkturerne vender, kommer danskere relativt hurtigere i beskæftigelse igen.

Derimod er der en tendens til at indvandrere, uanset om der er økonomisk krise eller ej, har svært ved at komme tilbage på arbejdsmarkedet efter ledighed. Tallene indikerer, at langtidseffekterne af en lav-

konjunktur vil være mere alvorlige for indvandrere fra ikke-vestlige lande, da de ikke i samme omfang vil vende tilbage på arbejdsmarkedet, når konjunkturerne vender.

Ser vi på kønsforskellen i forhold til at vende tilbage på arbejdsmarkedet, fremgår det, at mændene havde betydeligt nemmere ved at komme tilbage på arbejdsmarkedet efter ledighed i 2007, hvor der var højkonjunktur, hvorimod der ikke er nogen kønsforskel i andelen, der kommer i arbejde i 2008 og 2009. Forklaringen på, at mændene klarer sig dårligere under krisen end før krisen er, at krisen har ramt mandefagene hårdest, dvs. industrien og bygge- og anlægssektoren. Derudover har stigningen i beskæftigelsen i omsorgsfagene i den offentlige sektor betydet, at både danske kvinder og indvandrekvinder har fundet job inden for disse sektorer. I 2010 stiger andelen af danske mænd, der kommer i beskæftigelse et år efter ledighed, mens andelen af danske kvinder og indvandrere, der kommer i beskæftigelse, falder lidt. Dette kan sandsynligvis forklares ved at beskæftigelsesforholdene i mandefagene, såsom

Figur 2. Andel i beskæftigelse 12 måneder efter nyledighed



Kilde: Jobindsats.dk²

bygge/anlæg og industrien forbedres i løbet af 2010, mens beskæftigelsesforholdene i den offentlige sektor og servicesektoren forværres samme år.

I afsnittet om det transitionelle arbejdsmarked blev der peget på tre centrale forhold, der kan have betydning for indvandreres overgang fra arbejdsløshed til beskæftigelse (transitionssikkerhed).

Det første forhold er, hvorvidt de ledige har modtaget løbende kvalificering, mens de var i job. Flere undersøgelser viser, at indvandrere er underrepræsenterede i virksomheder, der tilbyder efteruddannelse, og hvor funktionel fleksibilitet er udbredt, dvs. at medarbejderne udfører forskellige arbejdsopgaver (Ejrnæs 2008). Den manglende mulighed for at efteruddanne sig og udvikle nye kompetencer på jobbet (employability) kan forklare, hvorfor indvandrere har vanskeligere ved at finde nyt job, hvis de bliver fyret. Indvandrere vil således have en større risiko for at blive ramt af langtidsledighed. Forekomsten af et etnisk serviceproletariat, der arbejder i ufaglærte servicejob, hvor mulighederne for opkvalificering er meget begrænset, kan således indvirke negativt på indvandreres mulighed for at vende tilbage til arbejdsmarkedet, hvis de bliver fyret.

Det andet forhold, der kan forklare indvandreres vanskeligheder ved at komme tilbage på arbejdsmarkedet efter ledighed, er manglende dansk kundskaber. Da arbejdet i brancher som rengøring, hotel og restauration ofte er relativt isoleret, bidrager disse job ikke til at udvikle indvandreres dansk kundskaber. Selv om mange ufaglærte job kan varetages af indvandrere med begrænsede dansksproglige kompetencer, er sprogkundskaber imidlertid en central kompetence, når indvandrerne skal søge job i en lavkonjunktur, hvor de skal gennemgå formelle ansøgningsprocedurer i konkurrence med danskere.

Det sidste forhold, der kan forklare indvandreres manglende mulighed for at komme i beskæftigelse efter ledighed, er, at deres tidligere job ikke bidrager til at etablere brobyggende netværk, altså netværk der går på tværs af etnicitet, uddannelse og social status (Granovetter 1973; 1995). Det faktum at indvandrere ofte arbejder i isolerede job med begrænset kontakt til majoritetsbefolkningen vil således modvirke opbygningen af værdifulde jobsøgningsnetværk, der kan hjælpe dem, når de bliver ledige (Ejrnæs 2008). Undersøgelser baseret på surveyresultater viser også, at indvandrere mangler et jobrelateret netværk, der kan hjælpe dem til at blive ansat i andre brancher efter fyring (Mikkelsen et al. 2010).

Diskussion og konklusion

På baggrund af analyserne af indvandreres beskæftigelsesmønstre under den igangværende krise kan man drage tre konklusioner i relation til de forskellige teorier om indvandreres position på arbejdsmarkedet.

Den første hypotese, der bliver belyst, er, hvorvidt indvandrere i højere grad bliver afskediget som følge af den økonomiske krise. På baggrund af oplysningerne om beskæftigelsesfrekvenserne fordelt efter herkomst kan man konkludere, at krisen har ramt indvandrerne hårdere end personer med dansk oprindelse. Sammenligner man derimod faldet i den totale beskæftigelse, er forskellen mellem danskere og indvandre- re fra ikke-vestlige lande mindre markant. Man kan derfor konkludere, at indvandreres samlede situation forværres under krisen, fordi de både rammes af en beskæftigelsesnedgang, samtidig med at gruppen af indvandrere fra ikke-vestlige lande i den erhvervsaktive alder stiger. Derimod er der ingen indikation på, at indvandrere på grund af deres deres position på arbejdsmarkedet er de første, der står til fyring. Spørgsmå-

let om den igangværende økonomiske krise har ramt indvandrere hårdere end danskerne, er således afhængigt af, hvorvidt man tager udgangspunkt i de totale beskæftigelsesstatistikker eller i beskæftigelsesfrekvensen, som tager højde for befolkningsudviklingen.

Ser man på beskæftigelsesfaldet inden for de forskellige brancher, har indvandrere oplevet en mere markant beskæftigelsesnedgang i industrien end inden for de lavt kvalificerede serviceerhverv. Selv om de også har oplevet beskæftigelsesnedgang inden for de lavt kvalificerede serviceerhverv, er indvandrere fra ikke-vestlige lande ikke blevet ramt hårdere end personer med dansk oprindelse i denne sektor.

Krisen har således ikke ændret på, at en stor andel af indvandrere fra ikke-vestlige lande er koncentreret i de lavt kvalificerede serviceerhverv, såsom rengøring, hotel, turisme, restauration og transport. Antagelsen om, at der er ved at opstå et etnisk serviceproletariat, der arbejder i dårligt betalte servicefunktioner, er dog mest udtalt for indvandrerne.

At indvandrere trods alt ikke rammes så hårdt af krisen, kan primært forklares med, at indvandreres beskæftigelse stiger inden for den offentlige sektor. Tallene siger dog ikke noget om, hvorvidt indvandrere, der bliver afskediget i den private sektor, rykker over i den offentlige sektor, eller om det er to parallelle processer, hvor indvandrere fra ikke-vestlige lande bliver afskediget i den private servicesektor, samtidig med at nyankomne indvandrere og indvandrere, der har stået uden for arbejdsmarkedet, bliver integreret i den offentlige sektor. Den store koncentration af indvandrere i lavt kvalificerede servicejob samt ekspansionen i indvandreres beskæftigelse inden for servicesektoren betyder, at kombinationen af de-industrialisering og økonomisk krise ikke skaber massiv marginalisering af indvandreres arbejdskraft. Forandringerne

på arbejdsmarkedet eroderer således ikke indvandrernes mulighed for beskæftigelse, men konsoliderer snarere indvandreres plads i bunden af både den private og den offentlige servicesektor.

I forhold til den anden hypotese om at indvandrere har vanskeligere ved at blive reintegreret på arbejdsmarkedet efter ledighed, viser tallene, at indvandrere har væsentligt sværere ved at komme i beskæftigelse igen efter ledighed, både under højkonjunktur og når der er krise. Den transitionssikkerhed, som den danske flexicurity-model er kendt for, hvor man gennem efteruddannelse og aktiv arbejdsmarkedspolitik sikrer arbejdsløse en hurtig reintegrering på arbejdsmarkedet (Wilthagen & Tros 2004), er indvandrere således ikke i samme omfang dækket af.

Kombinationen af indvandreres manglende mulighed at udvikle faglige kvalifikationer, dansk kundskaber og jobsøgningsnetværk på jobbet, udgør således en central forklaring på, at indvandrere har større sandsynlighed for ekskluderende arbejdsmarkedsovergang og mindre sandsynlighed for integrerende arbejdsmarkedsovergang. Indvandreres placering i isolerede lavtlønnede servicejob, hvor de i mindre grad modtager efteruddannelse, og hvor jobbet hverken udvikler dansk kundskaber eller etablerer brobyggende netværk, gør dem således sårbare, når de mister deres arbejde. Den beskæftigelsesikkerhed, som den danske flexicurity-model er kendt for, er indvandrere således i mindre grad omfattet af.

Hvad kan man så lære af erfaringerne fra krisen?

Spørgsmålet er, hvad man kan lære af indvandreres beskæftigelsesmønstre under krisen i forhold til en fremtidig indsats. Den gode nyhed er, at faldet i indvandreres beskæftigelse har været mindre markant, end

man kunne forvente, og at arbejdsmarkedet er mindre etnisk opdelt, idet andelen af indvandrere i servicejob i den offentlige sektor er steget. Den dårlige nyhed er, at når indvandrere bliver afskediget, har de sværere ved at komme tilbage i job end danskere. Indvandrere har således større risiko for ekskluderende arbejdsmarkedsovergang end danskere, dvs. at afskedigelse kan føre til en mere permanent arbejdsløshedssituation. For at styrke indvandre- res beskæftigelsesposition på længere sigt, gælder det således om både at modvirke et etnisk opdelt arbejdsmarked, hvor indvan- drere koncentrerer sig i lavtlønsservicejob og øge indvandrernes 'employability' eller an-

sættelsesparathed. Erfaringerne fra krisen viser, at en beskæftigelsesindsats, der en- tydligt presser indvandrere ind i ufaglærte servicejob i den private sektor, er en kort- sigtet strategi, fordi jobbene både er usikre og ikke bidrager til at udvikle de kompe- tencer og netværk, der skal til for at sikre en beskæftigelsesikkerhed ved ledighed. Det gælder således om, at man i en højkon- junktur modvirker, at der bliver skabt et etnisk serviceproletariat, samtidig med at man sikrer, at de indvandrere, der er ansat i marginale job i servicesektoren, får tilbudt efteruddannelse og danskundervisning, så- ledes at de ikke ender i en fastlåst position på arbejdsmarkedet.

NOTER

- 1 I 2009 overgår den registerbaserede arbejds- styrkestatistik til at anvende indkomst som da- tagrundlag. Det betyder, at der er et databrud i statistikken fra 2008 til 2009, hvor beskæftigel- sesniveauet falder med omkring 70.000 alene som følge af overgangen til den nye datakilde. Opgørelsen i 2009 er revideret d. 12. august 2011 i forbindelse med offentliggørelsen af tal- lene for 2010.
- 2 Ledighedsdata kommer fra Registeret for ar- bejdsmarkedsstatistik RAM, AMANDA, resul- tatdata og Jobplansmodulet. Data om kon- tant- og starthjælp hentes fra kommunale sagsbehandlings- og økonomisystemer. Des- uden anvendes data fra Beskæftigelsesministe- riets forløbsdatabase (DREAM).

REFERENCER

- Atkinson, John (1987): Flexibility or fragmenta- tion? The United Kingdom in the Eighties, i: *Labour and the Societies*, 12, 1, 87-105.
- Augustsson, Gunnar (1996): *Etniske relationer i arbejdslivet: Teknik arbetsorganisation och etnisk diskriminering i svensk bilindustri*, So- ciologiska institutionen, Umeå Universitet.
- Bell, Daniel (1976): *The Coming of Post-Industrial Society. A Venture in Social Forecasting*, New York, Basic Books.
- Bourdieu, Pierre (2001): The Forms of Capital, i Mark S. Granovetter. & Richard Swedberg: *The Sociology of Economic Life*. 2. ed., Boul- der, CO, Westview.
- Bredgaard, Thomas, Flemming Larsen & Per Kongshøj Madsen (2007): Flexicurity – af- klaring af et begreb i bevægelse, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 9, 4, 8-25.
- Castells, Manuel (2000): *The Rise of the Network Society (The Information Age 1)*, London and Oxford, Blackwell Publishers.
- Doeringer, Peter. & Michael J. Piore (1971): *In- ternal Labour Market and Manpower analysis*, Lexington, MA, Lexington Books.
- Ejrnæs, Anders (2008): *Integration eller Isolation. Etniske minoriteter på arbejdsmarkedet*, Frede-

- riksberg, Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Ejrnæs, Anders (2007): Arbejdsmarkedets etniske opdeling, i *Samfundsøkonomen*, 2.
- Ejrnæs, Anders (2006): Fleksibilitet og etnisk segregering. En analyse af sammenhængen mellem virksomhedsfleksibilitet og etnisk rummelighed, i *Dansk Sociologi*, 1, 17.
- Esping-Andersen, G. (1999): *Social Foundations of Post-Industrial Economies*, Oxford, Oxford University Press.
- Glans, Key & Johanne Laurin (2008): *Towards an Hourglass Society? Income Differentials and the Fate of the Middle Class*, Stockholm, Glasshouse Forum.
- Granovetter, Mark. (1973): The Strength of Weak Ties, i *The American Journal of Sociology*, 78, 6, 1360-1380.
- Granovetter, M. (1995): *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers*, 2. ed., Chicago, University Press Chicago.
- Harrison, Bennet (1997): *Lean and Mean: the Changing landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility*, New York, Basic Books.
- Jørgensen, Jens (2011): Kommunale ansættelser når milepæl, Momentum, 12.09.11.
- Kalleberg, Arne L. (2009): Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition, i *American Sociological Review*, 74, 1-22.
- Lichter, M.L. & Roger D. Waldinger (2003): *How the other half works. Immigration and the Social Organization of Labor*, Berkeley, CA, University of California Press.
- Luthra, Renee R. & Roger D. Waldinger (2010): Into the Mainstream? Labor Market Outcomes of Mexican-Origin Workers, i *International Migration Review*, 44, 4, 830-868.
- Mc Govern, Patrick (2007): Immigration, Labour Markets and Employment Relations: Problems and Prospects, i *British Journal of Industrial Relations*, 45, 2, 217-235.
- Mikkelsen, Flemming (2001): *Integrationens paradoks*, København, Catinét.
- Mikkelsen Flemming, Malene Fenger-Grøndahl & Tallat Shakoor (2010): *I Danmark Er Jeg Født – Etniske minoritetsunge i bevægelse*, Frederiksberg, Frydenlund.
- Piore, Michael J. & Charles F. Sabel (1984): *The Second Industrial Divide*. Cambridge, MA, MIT Press.
- Rosholm, Michael, Kirk Scott & Leif Husted (2000): The Times They Are A-Changing: Organizational Change and Immigrant Employment Opportunities in Scandinavia, i *CLS Working Paper* 7, 20.
- Schmid, Günther & Bernard Gazier (2002): *The Dynamics of Full Employment: Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Cheltenham, Edward Elgar.
- Schmid, Günther (2008): *Full Employment in Europe: Managing Labour Market Transitions and Risks*, Cheltenham, Edward Elgar.
- Snel, Erik, Jack Burgers & Arjen Leerkes (2007): Class Position of Immigrant Workers in a Post-industrial Economy: The Dutch Case, i *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 33, 8, 1323-1342.
- Tilly, Charles (1998): *Durable Inequality*, Berkeley, CA, University of California press.
- Waquant, Loïc (2007): *Territorial Stigmatization in the Age of Advanced Marginality*, i *Thesis11*, 71, 66-77.
- Veenman, Justus & Govert E. Bijwaard (2011): Exclusionary Risks on the Transitional Labour Market, i *European Sociological Review*, first published online April 21, 2011.
- Wilthagen, Ton & Frank Tros (2004): The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets, i *Transfer: European Review of Labour and Research Summer*, 10, 2, 166-186.

Anders Ejrnæs, cand.scient.adm., ph.d., lektor ved Institut for Samfund og Globalisering, Roskilde Universitet.
e-mail: ejrnaes@ruc.dk