

KØN, ETNICITET OG BARRIERER FOR INTEGRATION

Fokus på uddannelse, arbejde og foreningsliv

KAREN MARGRETHE DAHL / VIBEKE JAKOBSEN



05:01

KØN, ETNICITET OG BARRIERER FOR INTEGRATION

Fokus på uddannelse, arbejde og
foreningsliv

KAREN MARGRETHE DAHL / VIBEKE JAKOBSEN

KØBENHAVN 2005
SOCIALFORSKNINGSINSTITUTTET
05:01

INDHOLD

	FORORD	4
	RESUME	6
	Etniske minoritetsmænd og etniske minoritetskvinders deltagelse i uddannelsessystemet, på arbejdsmarkedet og i foreningslivet	6
	Kønsrollemønstre forklarer en del af forskellene	7
	Forskellene kan dog også forklares med stereotype forestillinger om køn og etnicitet	8
	Netværk spiller desuden en rolle	9
1	BAGGRUND OG FORMÅL	10
	Undersøgelsens baggrund og formål	10
	Undersøgelsens metode	12
	Læsevejledning	13
2	UDDANNELSE	14
	Oversigt over ikke-vestlige indvandrere og efterkommeres samlede uddannelsesniveau	15
	Unge indvandrere og efterkommeres vej gennem uddannelsessystemet	19
	Etniske minoritetskvinders og -mænds integration i det svenske og norske uddannelsessystem	27

Barrierer i uddannelsessystemet	29
Opsamling	39
3 ARBEJDSMARKEDET	44
Forskelle i etniske minoritetsmænds og etniske minoritetskvinders beskæftigelse	44
Barrierer for etniske minoritetsmænds og -kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet	55
Opsamling	71
4 FORENINGSLIV	76
Oversigt over etniske minoriteters deltagelse i foreningslivet	78
Barrierer	79
Opsamling	83
5 KONKLUSION OG PERSPEKTIVERING	86
Etniske minoritetsmænd og -kvinders deltagelse i uddannelserne, arbejdsmarkedet og foreningslivet	86
Hvilke barrierer møder etniske minoritetsmænd og -kvinder	87
BILAG	98
LITTERATUR	102

FORORD

Uddannelse, arbejde og foreningsliv spiller en stor rolle for indvandreres integration i det danske samfund. Der er tydeligvis forhold, der forhindrer en del etniske minoriteter i at deltage i disse samfundsaktiviteter. Ønsker man at øge etniske minoritetsmænds og -kvinders deltagelse i uddannelsessystemet, på arbejdsmarkedet og i foreningslivet, er det vigtigt at have en viden om de forhold, der hæmmer deres deltagelse. Meget tyder på, at mændene møder de største barrierer i uddannelsessystemet, mens kvinderne møder de største barrierer på arbejdsmarkedet og i foreningslivet. Det er derfor vigtigt også at fokusere på kønsspecifikke barrierer for etniske minoriteters deltagelse.

Hovedformålet med denne rapport er at opsamle eksisterende viden omkring kønsrelaterede barrierer for integration af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet, i uddannelserne og i foreningslivet. Undersøgelsen er et litteraturstudie, der inddrager danske, svenske og norske forskningsresultater. Undersøgelsen er initieret og finansieret af Ligestillingsafdelingen under ministeren for ligestilling.

Undersøgelsen er gennemført i Forskningsafdelingen Børn, Integration og Ligestilling af forskningsassistent, cand.scient.soc. Karen Margrethe Dahl og forsker, cand. oecon., ph.d. Vibeke Jakobsen. Konsulent, mag.scient.soc., ph.d. Sanne Ipsen fra Center for Alternativ Samfundsanalyse (CASA) og forsker, cand. mag, ph.d. Lene Kofoed Rasmussen har læst manuskriptet og takkes for gode og konstruktive kommentarer.

København, februar 2005

Jørgen Søndergaard

RESUME

Formålet med denne rapport er at opsamle resultater fra eksisterende forskning omkring kønsbarrierer for etniske minoriteters deltagelse på arbejdsmarkedet, i uddannelserne og i foreningslivet. Rapporten er lavet på baggrund af et litteraturstudie af danske, norske og svenske forskningsresultater. Baggrunden for undersøgelsen er dels, at etniske minoriteter generelt klarer sig dårligere i det danske uddannelsessystem, har en svagere tilknytning til arbejdsmarkedet og deltager mindre i foreningslivet end danskere, og dels, at de barrierer som de etniske minoriteter møder, varierer i indhold og omfang for mænd og kvinder. Tilsyneladende møder mændene de største barrierer i uddannelsessystemet, mens kvinderne møder de største barrierer på arbejdsmarkedet og i foreningslivet. Det er derfor vigtigt også at fokusere på kønsspecifikke barrierer for etniske minoriteters deltagelse i samfundslivet.

Etniske minoritetsmænd og etniske minoritetskvinders deltagelse i uddannelsessystemet, på arbejdsmarkedet og i foreningslivet

Etniske minoritetsdrengene opnår i mindre grad end etniske minoritetspiger en uddannelse. Det skyldes især drengenes større frafald på ungdoms- og erhvervskompetencegivende uddannelser. Frafaldet er særligt højt på de erhvervsfaglige uddannelser. De samme kønsforskelle ses ikke blandt danske unge, og samlet set ender færre etniske minoritetsunge end danske unge op med en uddannelse. Blandt de indvandrere, som er kommet til Danmark som voksne, har mændene stadig et højere uddannelsesniveau end kvinderne.

Efterkommere og især indvandrere er i mindre omfang i beskæftigelse end danskere. Forskellene på mænd og kvinder mht. andelen i beskæftigelse er meget større

for indvandrere end for danskerne, mens kønsforskellene blandt efterkommerne kun er lidt større end blandt jævnaldrende danskere.

Mænd med etnisk minoritetsbaggrund deltager i nogen højere grad end kvinder med samme baggrund i foreningslivet. Etniske minoritetsmænd deltager i næsten lige så høj grad som danske mænd i foreningslivet, mens etniske minoritetskvinders deltagelse er noget lavere end danske kvinders.

Kønsrollemønstre forklarer en del af forskellene

Normer og praksis for kønsroller giver sig til udtryk i fordelingen af roller og opgaver i hjemmet og i det offentlige rum. Traditionelle kønsrollemønstre, hvor kvinden har hovedansvaret for opgaver i hjemmet, mens manden har hovedansvaret for forsørgelse, kan hæmme kvindens deltagelse på arbejdsmarkedet og i foreningslivet. Det gælder i særlig grad, hvis der er små børn i familien. Hvor traditionelt indstillet man er, synes at variere mellem forskellige etniske grupper og mellem generationer. Desuden er der forskel på henholdsvis etniske minoritetsmænds og etniske minoritetskvinders holdning til kvinders arbejdsmarkedsdeltagelse. Etniske minoritetskvinder er generelt lidt mere positivt indstillede end mændene til kvinders arbejdsmarkedsdeltagelse. Indstillingen til uddannelse af etniske minoritetspiger og -drengene kan også være påvirket af disse kønsroller. Det ser dog ud til, at der er foregået en holdningsændring blandt nogle etniske minoritetsgrupper, således at kvinder i højere grad, end hvad man så tidligere, støttes af familien i deres ønsker om at gennemføre en uddannelse.

Udover normerne for arbejdsdeling mellem mænd og kvinder er krav til beskyttelse af kvindens ærbarhed med til at lægge restriktioner på, i hvilket omfang, under hvilke omstændigheder, og hvornår kvinder og piger kan deltage i aktiviteter uden for hjemmet. Ærbarhedsidealene og forventningerne til den etniske minoritetskvinderolle kan også betyde, at nogle kvinder tidligt gifter sig og får børn, hvilket kan udgøre en barriere for at gennemføre en erhvervskompetencegivende uddannelse.

I visse tilfælde, særligt i forhold til kvinders integration i uddannelsessystemet, kan forventningerne til kvinderollen måske også være en fordel for etniske minoritetskvinder. Opdragelsen af kvinderne til en hjemmekultur synes at bevirke, at de unge piger får mere tid og motivation til at klare skolearbejdet. Samtidig ser det ud til, at nogle kvinder bruger uddannelse som en frigørelsesstrategi for via den vej på længere sigt at opnå noget af den frihed, som de etniske minoritetsmænd har lettere adgang til. Den sociale kontrol af de etniske minoritetskvinder kan dog også be-

tyde, at det er sværere for dem at få lov til at deltage i aktiviteter uden for undervisningstiden på uddannelsesinstitutionerne.

Normerne for etniske minoritetsmænds kønsroller kan omvendt også udgøre barrierer. Etniske minoritetsmænd tillægger rollen som forsørger stor prestige og uddannelse fravælges derfor i nogle tilfælde til fordel for lønarbejde. Derudover ser det ud til, at den mindre kontrol med de etniske minoritetsdrengene samt deres muligheder for at opnå anerkendelse og status i kammeratskabsgruppen kan betyde, at de vender sig væk fra uddannelsessystemet, hvor mange har vanskeligt ved at følge med fagligt.

Forskellene kan dog også forklares med stereotype forestillinger om køn og etnicitet

Diskrimination på arbejdsmarkedet kan hæmme etniske minoriteters muligheder for at få et arbejde. Diskrimination kan også forhindre etniske minoritetsunge i at få en praktikplads i forbindelse med en erhvervsfaglig uddannelse, og dermed gøre det vanskeligt for dem at gennemføre uddannelsen.

De etniske minoritetsmænd oplever i højere grad end de etniske minoritetskvinder, at de bliver diskrimineret på arbejdsmarkedet. Om det faktisk er tilfældet, er svært at afgøre, men mændene og kvinderne møder tilsyneladende forskellige typer af fordomme. Kvinderne møder typisk fordomme på grund af tørklædet, mens mændene tilskrives aggressivitet, kriminalitet og mandschauvinisme. Forventet diskrimination i forbindelse med praktikpladser og arbejde efter endt uddannelse kan have negative effekter på investeringer i uddannelse. Det ser ud til, at holdningen til etniske minoriteter varierer meget fra branche til branche. I nogle traditionelle mandeerhverv ser det ud til, at der fokuseres meget på, hvad etniske minoriteter evt. mangler i form af sproglige og kulturelle kompetencer. Omvendt vurderes etnisk-, kulturel og sproglig minoritetsbaggrund i højere grad som en fordel i visse kvindeerhverv.

Etniske minoriteter kan også møde fordomme og diskrimination andre steder end på arbejdsmarkedet, fx i det arbejdsmarkedspolitiske system og i uddannelsessystemet. Undersøgelser fra Norge og Sverige viser, at sagsbehandlere i det arbejdsmarkedspolitiske system ofte har nogle stereotype forestillinger om, hvordan indvandrerkvinderne er. Konsekvensen er, at det arbejdsmarkedspolitiske system i de to lande er med til at reproducere traditionelle kønsroller ved at tilbyde de etniske minoritetskvinder kvalificering, som er mindre effektiv og mindre relevant for arbejdsmarkedet, end den mændene får tilbudt.

En svensk undersøgelse viser, at skoleklasser på forhånd klassificeres som mere eller mindre besværlige afhængigt af antallet af tosprogede drenge. Det, siger undersøgelsen, risikerer at skabe en negativ selvopfyldende profeti om uddannelsesmæssige evner hos eleverne.

Netværk spiller desuden en rolle

Etniske minoritetskvinder har i mindre grad kontakter med majoritetsbefolkningen end etniske minoritetsmænd. Dels har de i mindre grad danske venner, og dels har de færre udadvendte aktiviteter. Givet er, at kontakt med danskere øger sandsynligheden for at komme i beskæftigelse, og at mangel på sådanne kontakter er en større barriere for etniske minoritetskvinder end etniske -mænd. Netværk med personer i egen etnisk gruppe kan også have en positiv indflydelse på sandsynligheden for at være i beskæftigelse, især i de grupper, som har en høj andel af selvstændige. Det kan måske være med til at forklare det lavere beskæftigelsesniveau blandt kvinderne, hvis disse netværk i højere grad anvendes af etniske minoritetsmænd end af etniske minoritetskvinder.

Etniske minoriteter mangler ofte tætte familienetværk i Danmark, som kan aflaste med børnepasning på skæve tidspunkter, idet en del af familien (fx børnenes bedsteforældre) bor i oprindelseslandet. Givet traditionelle kønsrollemønstre, må dette antages især at have negativ betydning for kvindernes arbejdsmarkedsdeltagelse.

BAGGRUND OG FORMÅL

Undersøgelsens baggrund og formål

Antallet af indvandrere og efterkommere i Danmark er næsten tredoblet i de seneste 25 år. I 1980 var der omkring 150.000 indvandrere og efterkommere i Danmark mod omkring 430.000 i 2003. Stigningen er hovedsageligt drevet af en stigning i indvandringen fra ikke-vestlige lande, jf. figur 4 og 5 i bilaget.

De indvandrere, som er kommet til Danmark, er meget forskellige med hensyn til fx indvandringsårsag, uddannelsesbaggrund, beskæftigelsehistorie, og om de allerede har et socialt netværk i Danmark på indvandringstidspunktet. De har derfor også forskellige forudsætninger for at deltage i de forskellige dele af samfundslivet i Danmark, herunder uddannelsessystemet, arbejdsmarkedet og foreningslivet.

Selvom mange klarer sig godt i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet og hurtigt bliver selvforsørgende efter ankomsten til Danmark, er der mange, som har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet. Blandt ikke-vestlige indvandrere var 52 pct. af mændene og 38 pct. af kvinderne i beskæftigelse i 2003. Sammenlignet hermed var 79 pct. af de danske mænd og 72 pct. af de danske kvinder i beskæftigelse (se www.statistikbanken.dk). Ud over at vise, at ikke-vestlige indvandrere generelt har en svag tilknytning til arbejdsmarkedet, illustrerer tallene også, at der er større forskelle mellem kønnene med hensyn til andel i beskæftigelse for indvandrere end danskerne.

Efterkommere og indvandrere, som er kommet til Danmark i skole- eller førskolealderen, får i mindre grad end jævnaldrende danskere en erhvervskompetencegivende uddannelse (se fx Hummelgaard et al., 1998). Også i uddannelsessystemet findes der kønsforskelle. Undersøgelser viser, at etniske minoritetsdrengene har et højere frafald i uddannelsessystemet end etniske minoritetspiger, mens der ikke findes de samme kønsforskelle for danske unge (jf. Jakobsen og Rosholm, 2003 og Colding et al., 2004).

De fleste undersøgelser viser, at såvel piger som voksne kvinder fra de etniske minoritetsgrupper deltager mindre i foreningslivet end drenge og mænd. Det gælder både i de danske foreninger som fx idrætsforeninger og i de etniske minoriteters egne foreninger (Schmidt og Jakobsen, 2000 og Schmidt, 2002).

Ovenstående rejser spørgsmålet, om der eksisterer særlige kønsbarrierer ved integration af etniske minoriteter i uddannelsessystemet, på arbejdsmarkedet og i foreningerne.

Formålet med denne undersøgelse er først og fremmest at opsamle resultater fra eksisterende forskning omkring kønsbarrierer ved integration af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet, i uddannelserne og i foreningslivet. Undersøgelsen giver også anbefalinger til ny forskning inden for områder, hvor der især savnes forskningsbaseret viden om kønsspecifikke barrierer for etniske minoriteters deltagelse i uddannelserne, på arbejdsmarkedet og i foreningslivet samt, hvis datamaterialet tillader det, anbefalinger til konkrete integrationsinitiativer.

Betegnelsen ”etniske minoriteter” anvendes her om indvandrere og deres efterkommere. Indvandrere omfatter både flygtninge og indvandrere, der er kommet til Danmark af andre årsager (fx familiesammenførte og arbejdskraftindvandrere). Efterkommere er personer, der er født i Danmark, og hvor begge forældre er indvandrere.¹ Betegnelsen danskere anvendes om majoritetsbefolkningen. Dette skal ikke tages som udtryk for, at etniske minoriteter ikke kan føle sig danske og føle en tilknytning til Danmark. Det skal heller ikke tages som udtryk for, at det at være dansk eller at tilhøre en etnisk minoritet er statiske velafgrænsede identitetskategorier, som ikke på mange måder kan overlappe hinanden. Betegnelserne skal først og fremmest opfattes som analytiske begreber, der giver mening i denne sammenhæng.

Undersøgelsen fokuserer på etniske minoriteter med oprindelse i ikke vestlige lande. Vestlige lande er afgrænset som Norden, EU-lande², Schweiz, Nordamerika, Australien og New Zealand, mens ikke-vestlige lande omfatter alle de øvrige lande. Flere undersøgelser anvender dog opdelingen i mindre og mere udviklede lande eller anvender afgrænsningen tredjelande. Derfor vil nogle af de præsenterede resultater i rapporten også anvende disse opdelinger. De mere udviklede lande består af Nordamerika, Japan, Australien, New Zealand, alle Europæiske lande eksklusiv Tyrkiet og Cypern samt dele af det tidligere Sovjetunionen. De mindre udviklede lande omfatter alle øvrige lande (jf. Poulsen og Lange, 1998). Tredjelande afgræn-

¹ I denne rapport vises opgørelser for indvandrere og efterkommere, som er baseret på af tal fra Danmarks Statistik. Hvordan Danmarks Statistik mere præcist afgrænser indvandrere og efterkommere er beskrevet i Poulsen og Lange (1998).

² EU-lande per 31. december 2003

ses som lande uden for Norden, EU³ og Nordamerika. Det fremgår af tabellerne i de efterfølgende kapitler, hvilken af de tre afgrænsninger, der er anvendt. I teksten anvender vi derimod for nemheds skyld udelukkende etniske minoriteter, indvandrere og efterkommere.

Begrebet integration anvendes i denne undersøgelse om individets deltagelse i samfundslivet, herunder i uddannelsessystemet, på arbejdsmarkedet og i foreningerne. Med integration menes, at etniske minoriteter deltager på lige fod og i samme grad som andre borgere i samfundet. Derimod er det nødvendigvis ikke tale om, at man skal gøre tingene ens (jf. Schmidt, 2002).

Undersøgelsens metode

Undersøgelsen er et litteraturstudie, som opsamler viden fra eksisterende undersøgelser. I litteraturstudiet inddrages forskningsresultater fra Norge og Sverige ud over forskningsresultater fra Danmark. Norsk og svensk forskning inddrages for at give en større vifte af forklaringer på barrierer for etniske minoritetsmænd og -kvinders deltagelse i samfundslivet. Målet er derimod ikke at sammenligne etniske minoriteter i de tre lande med hensyn til barriere og integration.

Grunden til, at svenske og norske forskningsresultater inddrages ud over de danske er, at Norge og Sverige er de lande, som er mest sammenlignelige med Danmark med hensyn til arbejdsmarkedets funktionsmåde, indretningen af velfærdsstaten og indvandringsmønstre. De tre lande har i store træk oplevet det samme indvandringsforløb i de seneste årtier - i første omgang arbejdskraftindvandring og senere familiesammenføringer og flygtninge. Indvandrerne kommer endvidere fra omtrent de samme lande, dog med forskellig tyngde fra land til land (jf. Bager og Rezaei, 1998).

Integrationen af indvandrere og efterkommere i de tre samfundsmæssige sfærer, som denne rapport fokuserer på, nemlig arbejdsmarkedet, uddannelsessystemet og foreningslivet, er belyst forskningsmæssigt i forskellig grad. Forskningen i integration på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet er, om ikke uden huller, så dog forholdsvis omfattende i dansk, norsk og svensk forskning. Anderledes forholder det sig, når der samtidig fokuseres på køn eller ligestilling. Her er forskningen noget mere begrænset, og vi har måttet søge mange af oplysningerne i litteratur, der mere indirekte vedrører køn. Med hensyn til integrationen i foreningslivet er det forholdsvis begrænset, hvad der er skrevet både generelt og i særdeleshed, når der medtages et kønspektiv. Forskningen inden for dette felt er hovedsageligt an-

³ EU-lande per 31. december 2003

tropologiske kvalitative undersøgelser (Seeberg, 2002b). De kønsbarrierer, som vi finder i eksisterende litteratur, underbygges derfor også i vekslende grad af forskningen. Nogle af barriererne er veldokumenterede i kvantitative og kvalitative undersøgelser. Andre bygger på enkeltstående tolkninger, som vi har medtaget, fordi vi mener, at de tilsammen tegner et mønster eller danner baggrund for hypoteser, som vil kunne testes i fremtidige undersøgelser.

Systematisk beskrivelse af datagrundlaget for de medtagne forskningsresultater eller de anvendte metoder i forskningsprojekterne er ikke inden for rammerne af dette projekt. For at få oplysninger herom må læseren gå tilbage til de oprindelige kilder.

Der er store forskelle på etniske minoritetsgrupper med hensyn til sammensætningen af forskellige faktorer, som har betydning for deltagelsen i uddannelserne, på arbejdsmarkedet og i foreningslivet. Det gælder fx med hensyn til sammensætningen på alder⁴, andelen af efterkommere, og for indvandrernes vedkommende alder ved indvandring og opholdstid. Flere af undersøgelserne fokuserer ofte på specifikke grupper, fx indvandrere fra Tyrkiet, Pakistan og Eksjugoslavien. Hvilke grupper der er medtaget, nævnes i teksten, når vi har fundet det væsentligt.

Projektet har haft en varighed af tre måneder og blev gennemført i efteråret 2004. Litteratursøgningen har primært fundet sted i månederne september og oktober 2004.

Læsevejledning

I den resterende del af rapporten beskrives etniske minoriteters deltagelse i uddannelsessystemet, på arbejdsmarkedet og i foreningslivet samt de barrierer for deltagelse som henholdsvis etniske minoritetsmænd og etniske minoritetskvinder møder. Kapitel 2 fokuserer på uddannelse, kapitel 3 på arbejdsmarkedet og kapitel 4 på foreningslivet. Resultaterne opsamles i kapitel 5, som også indeholder en anbefaling til ny forskning inden for områder, hvor der især savnes forskningsbaseret viden med henblik på tilrettelæggelse af indsatser og mere konkrete integrationsinitiativer.

⁴ Tabel 12 i bilaget viser antallet af indvandrere, efterkommere og danskere i forskellige aldersgrupper for henholdsvis mænd og kvinder.

UDDANNELSE

En af de væsentligste veje til integration i det danske samfund er uddannelsessystemet. En kompetencegivende uddannelse forbedrer den enkeltes muligheder for at få og fastholde et job og for at opnå stillinger, der er lønmæssigt attraktive og personligt udviklende. Uddannelsessystemet kan desuden være en vigtig integrationsarena i sig selv, hvor viden om samfundet tilegnes og sociale netværk kan skabes.

Det er derfor vigtigt, at etniske minoriteter benytter sig af uddannelsessystemet i samme omfang som danskere, og at mænd og kvinder med etnisk minoritetsbaggrund uddanner sig i lige høj grad. Som vi vil se i det følgende, har den etniske minoritetsbefolkning generelt et lavere uddannelsesniveau end danskere, og der er større forskel på mænds og kvinders uddannelsesniveau blandt de etniske minoriteter, end der er blandt danske mænd og kvinder. For de, der har indvandret til Danmark som voksne, har mændene generelt et højere uddannelsesniveau end kvinderne, mens det omvendte er tilfældet for dem, der er kommet til Danmark som børn, eller som er efterkommere af indvandrere, idet kvinderne blandt disse grupper uddanner sig mere end mændene.

I det følgende tegner vi først et generelt billede af etniske minoriteters uddannelsesniveau sammenlignet med danskeres, hvorefter vi koncentrerer os om at beskrive vejene gennem uddannelsessystemet, dels for de unge indvandrere, der er kommet til Danmark som børn og dels for efterkommere, fordi integrationen af de unge i uddannelsessystemet må siges at være afgørende for den fremtidige integration af etniske minoriteter i samfundet. I det afsnit ser vi både på ungdomsuddannelserne, som kan tages direkte efter en folkeskoleeksamen og på de videregående uddannelser. Ungdomsuddannelserne består dels af de erhvervsfaglige uddannelser, der kvalificerer direkte til arbejdsmarkedet og de gymnasiale uddannelser, der ikke i sig selv er erhvervskompetencegivende, men som kvalificerer til de videregående uddannelser, som er erhvervskompetencegivende.

Herefter beskrives kort etniske minoritetsmænds og -kvinders integration i det norske og svenske uddannelsessystem. Endelig beskrives barriererne, som den fundne litteratur påpeger for henholdsvis etniske minoritetsmænd og -kvinder i uddannelsessystemerne i de tre lande.

Oversigt over ikke-vestlige indvandrere og efterkommeres samlede uddannelsesniveau

Blandt indvandrere mellem 25-64 år, er mændene generelt lidt bedre uddannede end kvinderne. Især har kvinderne opnået mindre uddannelse i oprindelseslandet inden ankomsten til Danmark. Tabel 1 viser fordelingen på medbragt uddannelse for indvandrere, som er kommet til Danmark, da de var 16 år eller derover. Mændene har i højere grad end kvinderne gennemført en erhvervskompetencegivende uddannelse i form af en erhvervsfaglig (24pct. af mændene mod 19pct. af kvinderne) eller en videregående uddannelse (19pct. af mændene mod 15pct. af kvinderne)¹, mens en lige stor andel af kvinderne og mændene har en gymnasial uddannelse som højeste uddannelsesniveau. Op imod 20 pct. af kvinderne og 18 pct. af mændene har enten ingen uddannelse eller har uoplyst uddannelse, når de ankommer til Danmark, 33 pct. af kvinderne og 27 pct. af mændene har en grundskoleuddannelse af 1-10 års varighed som højeste fuldførte medbragte uddannelse. Mønsteret med at kvinder får mindre uddannelse end mænd genfindes ikke blandt danskere, jf. tabel 2. Mens der ikke er store forskelle på, hvorvidt danske mænd og kvinder får en uddannelse, er der dog til gengæld forholdsvis store kønsforskelle, med hensyn til *hvilke* uddannelser henholdsvis kvinder og mænd tager, således at danske kvinder i højere grad gennemfører en videregående uddannelse, mens danske mænd i højere grad tager en erhvervsfaglig uddannelse.

¹ Indvandreres medbragte uddannelse blev undersøgt gennem en spørgeskemaundersøgelse blandt de indvandrere, som pr. 1. januar 1999 var i alderen 18-59 år, og som var 16 år eller derover på indvandringstidspunktet. Indvandrere, som på dette tidspunkt havde fået en erhvervskompetencegivende uddannelse i Danmark, blev dog ikke medtaget i undersøgelsen. Der blev opnået en svarprocent på 49,7 pct. ud af de 152.181 indvandrere, som modtog et spørgeskema. (Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, 2003).

Tabel 1

Procentvis fordeling på højeste medbragte uddannelse for 25-64-årige indvandrere fra tredje-lande. Separat for køn pr. 1. januar 2002.¹

	Mænd	Kvinder	I alt
Ingen uddannelse/ uoplyst	18	20	19
Grundskole ²	27	33	30
Gymnasial uddannelse	12	12	12
Erhvervsfaglig uddannelse	24	19	22
Videregående uddannelse	19	15	17
I alt	100	100	100
Antal	61.954	65.901	127.855

1. Indvandrere, der har gennemført en dansk erhvervskompetencegivende uddannelse er ikke inkluderet i tabellen

2. Grundskole dækker i denne sammenhæng over 1-10 års skolegang

Kilde: Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, 2003

Tabel 2 viser, at en lille andel af indvandrere fra ikke-vestlige lande gennemfører en erhvervskompetencegivende uddannelse i Danmark. Henholdsvis 6 pct. af mændene og 5 pct. af kvinderne gennemfører en erhvervsfaglig uddannelse, mens 6 pct. af mændene og 4 pct. af kvinderne gennemfører en videregående uddannelse i Danmark.. Også i Danmark opnår indvandrede mænd altså en anelse højere uddannelsesniveau end kvinderne². Blandt efterkommerne, der fortrinsvis har taget deres uddannelser i Danmark, er den uddannelsesmæssige ulighed mellem kønnene omvendt, således at kvinderne opnår mere uddannelse end mændene. Kønsforskellene blandt efterkommerne består især i, at mandlige efterkommere i højere grad end kvindelige efterkommere (og danske mænd) kun opnår en grundskoleeksamen som højeste uddannelse. Desuden opnår en forholdsvis lille andel af mandlige efterkommere sammenlignet med både kvindelige efterkommere, og især med danske mænd en erhvervsfaglig uddannelse. En nogenlunde lige stor andel af kvindelige og mandlige efterkommere opnår en videregående uddannelse. Andelen med en sådan uddannelse er dog en del lavere end den tilsvarende andel blandt danskere. Her er forskellene mellem danskere og efterkommere størst for kvindernes vedkommende, idet danske kvinder generelt i højere grad end mænd opnår en videregående uddannelse (Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, 2004a).

² Det fremgår ikke af integrationsministeriets tal, hvorvidt de, der gennemfører en dansk erhvervskompetencegivende uddannelse, i forvejen har en erhvervskompetencegivende uddannelse fra oprindelseslandet, eller om det fortrinsvis er dem uden erhvervskompetencegivende uddannelse fra hjemlandet, der gennemfører en dansk uddannelse (Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, 2004). Beregninger foretaget af Claus Larsen for Rockwoolfonden antyder dog, at en del indvandrere med lange medbragte uddannelser tager en uddannelse i Danmark, som er kortere end den, de har i forvejen. Statistikker, der kun viser den udenlandske uddannelse, såfremt der ikke er taget nogen dansk, risikerer derfor for de mest veluddannede grupperes vedkommende at underestimere deres uddannelsesniveau (Larsen, 2000).

Tabel 2

Procentvis fordeling på højeste fuldførte danske uddannelse for 25-64-årige indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande samt for danskere, pr. 1. januar 2003

	Mænd	Kvinder	I alt
Indvandrere fra ikke-vestlige lande			
Ingen uddannelse/ uoplyst ¹	79	85	82
Grundskole	8	5	6
Gymnasial udd.	1	1	1
Erhvervsfaglig udd.	6	5	5
Videregående udd.	6	4	5
I alt	100	100	100
Antal	76.523	74.072	150.595
Efterkommere fra ikke vestlige lande			
Ingen uddannelse/ uoplyst	6	7	7
Grundskole	41	33	37
Gymnasial udd.	16	18	17
Erhvervsfaglig udd.	19	24	22
Videregående udd.	17	18	17
I alt	100	100	100
Antal	2.266	2.160	4.426
Danskere			
Ingen uddannelse/ uoplyst	1	1	1
Grundskole	26	29	27
Gymnasial udd.	6	6	6
Erhvervsfaglig udd.	44	36	40
Videregående udd.	23	28	26
I alt	100	100	100
Antal	1.381.917	1.355.221	2.737.138

1. Inkluderer både indvandrere, der er kommet til Danmark som børn og de, der indvandrede som voksne

2. Personer i denne kategori kan have en medbragt (udenlandsk) uddannelse

Kilde: Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, 2004a

Når man på baggrund af tabel 1 og tabel 2 sammenligner indvandrernes medbragte og det i Danmark opnåede uddannelsesniveau med efterkommerens uddannelsesniveau, kunne det umiddelbart se ud som om, at efterkommerne ikke i væsentlig højere grad end indvandrerne opnår en erhvervskompetencegivende uddannelse. Man skal dog være forsigtig med en sådan sammenligning af indvandrere og efterkommere, da indvandrere- og efterkommergruppen er meget forskelligt sammensat på landebaggrund og alder, jf. figur 4, figur 5 og tabel 12 i bilaget. Schmidt og Jakobsen påpeger således tydeligt i deres undersøgelse, at indvandrernes børn,

som er opvokset i Danmark, har et væsentligt højere uddannelsesniveau end deres forældre (Schmidt og Jakobsen, 2000).

I tabel 3 ser vi forskellene mellem indvandrers grupper samlede uddannelsesniveau, hvor både de medbragte og de i Danmark opnåede uddannelser er medtaget. Især skiller iranerne sig ud med lange uddannelser, mens der er forholdsvis mange blandt eksjugoslaverne, der har en faglig uddannelse. Omvendt har libanesere, pakistanere, vietnamesere, somaliere og tyrkere generelt et lavt uddannelsesniveau, selvom en del somaliere har en videregående uddannelse.

Forskellene mellem kvinders og mænds medbragte uddannelsesniveau varierer også betydeligt mellem de forskellige befolkningsgrupper. Blandt tyrkere, somaliere, libanesere og pakistanere er forskellene mellem kvinders og mænds uddannelsesniveau forholdsvis stort, idet mændene her har en del mere uddannelse end kvinderne, mens iranske mænd og kvinder er omtrent ligestillede uddannelsesmæssigt (Mørkeberg, 2001).

Tabel 3

Procentvis fordeling efter oprindelsesland og samlet maximumsmål for afsluttet dansk og udenlandsk uddannelse for indvandrere, der var mindst 13 år ved ankomsten til Danmark.

	Ingen skolegang ²	Grundskole	Gymnasial	Erhvervsfaglig	Videregående	I alt	Antal
Eksjugoslavien	2	48	4	34	12	100	426
Iran	3	25	12	22	38	100	235
Libanon	8	64	5	17	6	100	333
Pakistan	9	71	8	4	8	100	237
Somalia	11	63	6	5	15	100	379
Tyrkiet	9	76	3	4	7	100	344
Vietnam	6	57	7	19	10	100	337
Danskere ³	2	36	8	35	19	100	66.650

1. Den højeste uddannelse målt enten ud fra registeroplysninger om dansk uddannelse eller ud fra interviewoplysninger om dansk og udenlandsk uddannelse

2. Uoplyst for danskernes vedkommende

3. Repræsentativ stikprøve bestående af 2 pct. af befolkningen, ekskl. indvandrere og efterkommere

Kilde: Larsen, 2000

Samlet set kan vi fastslå, at uddannelsesniveaet for indvandrede kvinder er lavere end for indvandrede mænd. For efterkommerne ser det omvendt ud til, at kvinderne uddanner sig mere end mændene. Det gælder især på de erhvervsfaglige uddannelser, mens forskellene mellem kvindelige og mandlige efterkommere på de videregående uddannelser er mindre end den tilsvarende forskel blandt danskere.

Unge indvandrere og efterkommeres vej gennem uddannelsessystemet

I det følgende vil vi se nærmere på, hvor der i det danske uddannelsessystem opstår skævheder mellem mænd og kvinder blandt henholdsvis efterkommere og indvandrere, der er kommet til Danmark sammen med deres forældre som børn. Der skelnes mellem de, der er ankommet før den skolepligtige alder (0-5 år) og de, som er indvandret i de første år af grundskoleforløbet (6-12 år). Vi ser undervejs på overgange mellem forskellige uddannelsesinstitutioner (dvs. i hvor høj grad de forskellige grupper går videre i uddannelsessystemet, og hvilke uddannelser, de vælger) og på, hvorvidt de forskellige grupper fuldfører den uddannelse, de har påbegyndt.

Dette afsnit baseres på en forløbsundersøgelse af indvandrere, efterkommere og danskeres vej gennem uddannelsessystemet i tidsrummet 1984 til 2001 foretaget af Amternes og Kommunernes Forskningsinstitut (AKF) for Integrationsministeriets tænketank. Undersøgelsen bygger på registerdata, der inkluderer alle indvandrere og efterkommere i Danmark samt 10 pct. af den danske befolkning (Colding et al., 2004).

Tabel 4

Procentvis fordeling på overgange fra grundskole til ungdomsuddannelser for etniske minoriteter fra mindre udviklede lande, sammenlignet med danskere. Separat for etniske grupper og køn.

	I alt i uddannelse	Gymnasial udd.	Erhvervsfaglig udd.	Restgruppen ¹	I alt procent	I alt antal
Mænd						
Indvandrere 6-12 år	68,1	27,6	40,5	31,9	100	4.123
Indvandrere 0-5 år	80,6	42,0	38,6	19,4	100	2.743
Efterkommere	83,1	42,4	40,7	16,9	100	4.127
Danskere	87,6	40,9	46,7	12,4	100	52.117
Kvinder						
Indvandrere 6-12 år	69,1	35,7	33,5	30,9	100	3.518
Indvandrere 0-5 år	81,0	48,3	32,7	19,0	100	2.480
Efterkommere	86,1	51,4	34,7	13,9	100	3.938
Danskere	88,8	57,4	31,4	11,2	100	49.670

1. restgruppen består af personer, der ikke er gået i gang med en ungdomsuddannelse i løbet af tre år efter afslutning af grundskolen

Kilde: Colding et al., 2004

Tabel 4 viser, hvor stor en andel af en ungdomsårgang, der begynder på henholdsvis en gymnasial og en erhvervsfaglig uddannelse samt den andel, der ikke påbe-

gynder en ungdomsuddannelse inden for tre år efter afslutning af grundskolen. Generelt er der færre blandt de etniske minoriteter, som påbegynder en ungdomsuddannelse. Efterkommerne - særligt kvindelige efterkommere - begynder dog i næsten lige så høj grad som danske unge på en ungdomsuddannelse, mens gruppen af de unge mænd og kvinder, der indvandrede i 6-12 års alderen, og som ikke har påbegyndt en ungdomsuddannelse er stor. For alle befolkningsgrupperne i tabel 4 er der flere kvinder end mænd, der vælger en gymnasial ungdomsuddannelse og flere mænd end kvinder, som vælger en erhvervsfaglig ungdomsuddannelse.

Blandt mandlige efterkommere og indvandrere, der er kommet til Danmark, inden de er begyndt i skolen, starter en større andel end danske mænd på en gymnasial uddannelse. Blandt indvandrere, der er kommet til Danmark i 6-12 års alderen, er der færre mænd, der starter på en gymnasial uddannelse. For kvindernes vedkommende er der for alle grupper færre indvandrere og efterkommere end danskere, der påbegynder en gymnasial uddannelse. Sammenlignet med danske mænd påbegynder lidt færre mænd med etnisk minoritetsbaggrund en erhvervsfaglig ungdomsuddannelse, mens der er lidt flere etniske minoritetskvinder end danske kvinder, som begynder på en erhvervsfaglig ungdomsuddannelse. Dvs., at forskellen mellem etniske minoritetspigens og -drengens valg af ungdomsuddannelse er lidt mindre sammenlignet med danske unge.

På de erhvervsfaglige uddannelser dominerer mændene samlet set, men opdeler vi de erhvervsfaglige linier i hovedgrupper, varierer andelen af kvinder og mænd betydeligt (jf. tabel 5). 'Handel og Kontor' domineres af den etårige hg-linie, som i høj grad vælges af både kvinder og mænd med etnisk minoritetsbaggrund, mens 'Sundhed', fx social- og sundhedshjælperuddannelsen er populær blandt kvinder med etnisk minoritetsbaggrund. Omvendt er andelen af kvinder meget lille på de tekniske/mekaniske fag, som er meget populære blandt etniske minoritetsmænd.

Tabel 5

Procentvis fordeling på erhvervsfaglige hovedgrupper for etniske minoriteter fra mindre udviklede lande sammenlignet med danskere. Separat for etniske grupper og køn.

	Indvandrere 6-12 år	Indvandrere 0-5 år	Efterkommere	Danskere
Mænd				
Bygge og anlæg	11,6	10,8	9,5	23,6
Handel og kontor	38,1	49,4	60,7	22,9
Jern og metal	37,3	28,7	20,3	33,7
Levnedsmiddel og hus- holdning	4,8	4,7	4,7	7,5
Sundhed	0,8	0,6	1,1	0,4
Erhverv i øvrigt	7,3	5,9	3,8	11,9
I alt mænd	100	100	100	100
Kvinder				
Bygge og anlæg	0,6	0,9	0,3	2,5
Handel og kontor	65,7	70,3	73,4	58,7
Jern og metal	0,6	1,1	0,3	1,9
Levnedsmiddel og hus- holdning	3,9	2,3	1,4	12,8
Sundhed	17,4	15,4	17,5	9,8
Erhverv i øvrigt	11,8	10,1	7,2	14,3
I alt kvinder	100	100	100	100

Kilde: Colding et al., 2004

Unge med etnisk minoritetsbaggrund, der er født i Danmark eller kommet hertil før skolealderen, påbegynder ligesom danske unge en ungdomsuddannelse, men de har et større frafald. Det skyldes især et højere frafald i ungdomsuddannelse. Tabel 6 viser det samlede frafald på ungdomsuddannelserne, mens tabel 7 viser frafaldet på henholdsvis gymnasiale og erhvervsfaglige ungdomsuddannelser. Tabel 7 viser desuden også de skift, der sker mellem de erhvervsfaglige og gymnasiale ungdomsuddannelser.

Mens frafaldet blandt danske mænd og kvinder er omtrent lige stort på ungdomsuddannelserne (omkring 20 pct.) har etniske minoritetsmænd et meget højere frafald end etniske minoritetskvinder (38-48 pct. mod 25-36 pct.). Af de etniske minoriteter klarer efterkommerne sig bedst, og de indvandrere, der er kommet til Danmark i 0-5 års alderen klarer sig bedre end dem, som kom i 6-12 års alderen (jf. tabel 6). Dvs., at alder ved indvandring, og hvorvidt man er født i Danmark har betydning for, om etniske minoriteter gennemfører en uddannelse.

Tabel 6

Procentvis fordeling af fuldførelse og frafald på ungdomsuddannelserne for etniske minoriteter fra mindre udviklede lande og danskere, der er påbegyndt en ungdomsuddannelse i perioden 1984 til 2001. Separat for køn og etnisk gruppe.

	I alt fuld- ført	Gymna- sial	Erhvervs- faglig	Frafald ¹	Residual- gruppe ²	I alt procent	I alt, antal
Mænd							
Indvandrere (6-12 år)	49,9	33,2	16,7	47,8	2,4	100	1.903
Indvandrere (0-5 år)	58,1	44,6	13,5	39,7	2,2	100	1.360
Efterkommere	59,2	48,6	10,6	38,1	2,8	100	2.030
Danskere	78,6	40,9	37,9	19,9	1,5	100	40.160
Kvinder							
Indvandrere (6-12 år)	61,7	42,2	19,5	36,0	2,2	100	1.662
Indvandrere (0-5 år)	66,7	47,9	18,8	31,1	2,2	100	1.241
Efterkommere	72,6	57,2	15,5	25,7	1,7	100	2.045
Danskere	78,9	56,0	22,9	20,0	1,0	100	40.904

¹) Frafaldsgruppen er personer, der har været i gang med en uddannelse, som efterfølgende i to på hinanden følgende år er uden for uddannelsessystemet uden at have afsluttet den igangværende uddannelse

²) Residualgruppen er personer, der fortsat er i gang med deres uddannelse efter den normerede uddannelsestid plus to år
Kilde: Colding et al., 2004

Det er især på de erhvervsfaglige uddannelser, at de etniske minoritetsmænd har et højt frafald, jf. tabel 7.

Her er frafaldet næsten 63-67 pct. for mændene med etnisk minoritetsbaggrund imod 29 pct. for de danske mænd. Blandt danske kvinder er frafaldet 36 pct. på de erhvervsfaglige ungdomsuddannelser. Det samme er tilfældet for 49-54 pct. af kvinderne med etnisk minoritetsbaggrund. For mændenes vedkommende har deres alder ved indvandring, samt hvorvidt der er tale om indvandrere eller efterkommere ikke væsentlig indflydelse på frafaldet på de erhvervsfaglige uddannelser. På de gymnasiale uddannelser har mandlige efterkommere og indvandrere, der er indvandret i 0-5 års alderen et lavere frafald end de indvandrede, som indvandrede i 6-12 års alderen (jf. tabel 7).

Blandt de, der begynder på en ungdomsuddannelse, er andelen af mandlige efterkommere og mandlige indvandrere (indvandret i 0-5 års alderen), som opnår en gymnasieuddannelse større end andelen af danske mænd, som opnår en sådan. Blandt kvinderne fuldfører næsten lige mange kvindelige efterkommere og danske

kvinder en gymnasial uddannelse, mens kvindelige og især mandlige indvandrere, der er kommet til landet, før de er fyldt 12 år, i noget mindre grad fuldfører en gymnasial uddannelse, jf. tabel 6.

Det kan diskuteres, hvorvidt det er en fordel eller en ulempe for unge mænd med etnisk baggrund, at de i højere grad end danske mænd gennemfører en gymnasial uddannelse. Som vi så i forrige afsnit (tabel 2), er gruppen af efterkommere med gymnasial uddannelse som deres højest opnåede uddannelsesniveau forholdsvis stor. Den gymnasiale uddannelse er altså ikke blevet brugt til at komme ind på en videregående uddannelse og har således ikke ført til en erhvervskompetencegivende uddannelse. Omvendt kan man måske sige, at en gymnasial ungdomsuddannelse er bedre end slet ingen uddannelse. Når man ser, hvor mange der har vanskeligheder med at gennemføre en erhvervsfaglig uddannelse, kan det være problematisk at anbefale unge mænd med etnisk minoritetsbaggrund at de i højere grad vælger en erhvervsfaglig ungdomsuddannelse frem for en gymnasial.

Tabel 7

Procentvis fordeling af fuldførelse og frafald for etniske minoriteter fra mindre udviklede lande og danskere, der starter på de enkelte ungdomsuddannelser. Separat for køn og etnisk gruppe

	I alt fuldført	Fuldført Gymnasial uddannelse	Fuldført Erhvervsfaglig uddannelse	Frafald ¹	Residualgruppen ²	Total	Antal
Påbegyndt gymnasial ungdomsuddannelse							
Mænd							
Indvandrere (6-12 år)	74,7	73,4	1,3	20,3	5,0	100	787
Indvandrere (0-5 år)	80,7	80,4	0,3	16,6	2,7	100	694
Efterkommere	80,5	79,2	1,2	16,0	3,5	100	2.045
Danskere	89,3	87,3	2,0	8,4	2,3	100	17.867
Kvinder							
Indvandrere (6-12 år)	78,9	77,7	1,2	18,4	2,8	100	833
Indvandrere (0-5 år)	82,5	80,4	0,3	16,6	2,7	100	676
Efterkommere	86,6	85,4	1,2	11,1	2,3	100	1.255
Danskere	89,8	87,9	1,9	9,1	1,1	100	24.532
Påbegyndt erhvervsfaglig ungdomsuddannelse							
Mænd							
Indvandrere (6-12 år)	32,3	4,7	27,6	67,1	0,5	100	1.116
Indvandrere (0-5 år)	34,5	7,2	27,3	63,8	1,7	100	666
Efterkommere	32,3	9,9	22,4	65,9	1,8	100	898
Danskere	70,0	3,3	66,8	29,1	0,9	100	22.293
Kvinder							
Indvandrere (6-12 år)	44,5	6,6	37,9	53,8	1,7	100	829
Indvandrere (0-5 år)	47,8	9,4	38,4	50,6	1,6	100	565
Efterkommere	50,4	12,3	38,1	49,0	0,6	100	790
Danskere	62,6	8,1	54,5	36,4	0,9	100	16.372

1. og 2. som i tabel 6

Kilde: Colding et al., 2004

Frafaldet på de forskellige erhvervsfaglige ungdomsuddannelser varierer meget. Tabel 8 viser, at frafaldet er størst på automekanikeruddannelsen, som er populær blandt mænd med etnisk minoritetsbaggrund, mens frafaldet er noget lavere på sundhedsuddannelserne, der er et udpræget kvinde-fag. På kontoruddannelserne, som er meget populære blandt både mænd og kvinder med etnisk minoritetsbaggrund, er frafaldet højt for unge med etnisk minoritetsbaggrund. Tabel 8 viser ikke, om mændene har større sandsynlighed for at falde fra end kvinderne på de ud-

dannelser, der er populære blandt begge køn. Det kunne være interessant at undersøge dette for at finde ud af, om mændenes vanskeligheder med at gennemføre en erhvervsfaglig uddannelse er relateret til deres køn, eller hvorvidt der er tale om et branchespecifikt fænomen, der rammer mænd værre end kvinder, fordi mænd og kvinder vælger forskellige uddannelser.

Tabel 8

Frafald¹ for etniske minoriteter med oprindelse i mindre udviklede lande samt for danskere på udvalgte erhvervsfaglige uddannelser i perioden 1984-2001, vist i procent

	Automekanikerudd.	Sundhedsudd.	Kontorudd.
Efterkommere	73	22	57
Indvandrere (0-5)	69	26	62
Indvandrere (6-12)	76	24	63
danskere	25	14	36

¹. se tabel 6
Kilde: Colding et al (2004)

Unge med anden etnisk minoritetsbaggrund, der har gennemført en ungdomsuddannelse, vælger i højere grad end danske unge at fortsætte på en erhvervskompetencegivende uddannelse, senest to år efter at de har fuldført en ungdomsuddannelse. Det skyldes først og fremmest, at danske unge i modsætning til de etniske minoritetsunge ofte vælger at arbejde, rejse o. lign. efter deres ungdomsuddannelse. Det ser ud til, at mænd med etnisk minoritetsbaggrund i lidt højere grad end kvinder med samme baggrund fortsætter direkte på en erhvervskompetencegivende uddannelse. Mændene vælger i højere grad lange videregående uddannelser, mens forholdsvis mange kvinder fortsætter med en erhvervsfaglig uddannelse efter afsluttet ungdomsuddannelse³ (Colding et al., 2004).

I tabel 13 i bilaget ses, at mænd, der er indvandret i 6-12 års alderen, har et større frafald på de videregående uddannelser end den tilsvarende gruppe af kvinder⁴. Blandt efterkommere og indvandrere, der er ankommet, før de er begyndt i folkeskolen, er der ikke så tydelige kønsforskelle, idet lidt færre kvinder påbegynder en videregående uddannelse, er der således færre kvinder, som opnår en sådan. Kvinder med etnisk minoritetsbaggrund fuldfører i højere grad end mænd de korte og mellemlange uddannelser, mens mændene i højere grad end kvinderne fuldfører de lange videregående uddannelser.

³ De erhvervsfaglige uddannelser er som beskrevet i indledningen i sig selv erhvervskompetencegivende og figurerer derfor både som ungdoms- og som erhvervskompetencegivende uddannelser

⁴ Antallet af indvandrere og efterkommere der er blevet optaget på en videregående uddannelse er forholdsvis lille og beregningen af frafald på de forskellige videregående uddannelser er derfor behæftet med lidt større usikkerhed end beregningerne for ungdomsuddannelserne.

Blandt dem, der opnår at komme i gang med en erhvervskompetencegivende uddannelse, ser det samlet set ikke ud til at have en afgørende betydning på dette tidspunkt i uddannelsessystemet, om den studerende med etnisk minoritetsbaggrund er født i Danmark, indvandret i førskolealderen eller i de første skoleår. Det ser altså ud til, at de indvandrede studerende, der er kommet til Danmark i op til 12års-alderen og som er kommet igennem ungdomsuddannelserne, er en udvalgt gruppe, der har overvundet mange af de vanskeligheder, som ellers gør sig gældende for denne gruppe i uddannelsessystemet, jf. tabel 13 i bilaget.

Ifølge ovenstående ser det ud som om, der er generelle barrierer for etniske minoriteter, som fx betyder, at en stor andel af de indvandrere, der kom til Danmark i 6-12 års alderen aldrig har påbegyndt en ungdomsuddannelse, og at alle grupper af indvandrere og efterkommere har et større frafald på ungdomsuddannelserne. Det er dog meget tydeligt, at der er forskelle både mellem de to køn, og når man opdeler grupperne efter alder ved indvandring og efter, hvorvidt de er efterkommere eller indvandrere. Drengene har et meget højt frafald på især de erhvervsfaglige ungdomsuddannelser. For efterkommernes vedkommende er de etniske minoritetsdrenge også noget højere på de gymnasiale uddannelser end de etniske minoritetspiger. De etniske minoritetspiger fortsætter i lidt mindre grad end de etniske minoritetsdrenge på en videregående uddannelse, men på grund af drengenes højere frafald på de korte og mellemlange uddannelser får flere etniske minoritetspiger en videregående uddannelse ligesom også danske piger i højere grad end danske drenge tager en videregående uddannelse. Det eneste sted i uddannelsessystemet, hvor etniske minoritetspiger ser ud til at klare sig en smule dårligere end etniske minoritetsdrenge er på de lange videregående uddannelser, hvor deres frafald er højere end drengenes.

I forhold til tidligere undersøgelser af indvandrere og efterkommeres integration i uddannelsessystemet er der sket en udvikling af i hvert fald frekventeringen til de gymnasiale uddannelser. Undersøgelser fra begyndelsen af 1990'erne viste, at kvinderne i de større grupper⁵ af etniske minoriteter var en smule underrepræsenterede på gymnasierne, således at kvinderne samlet set udgjorde 45 pct. af de etniske minoriteter på gymnasierne. Siden har pigerne indhentet drengene, og i den tyrkiske gruppe udgjorde kvinderne i 2000 67 pct. af de tyrkere, der gik på gymnasiet (Seeberg, 2002b). Udviklingen mod en højere kvindeandel på de gymnasiale ungdomsuddannelser ser ud til, som vi skal se i det følgende, at være foregået parallelt i de skandinaviske lande.

⁵ Det gjaldt for tyrkere, pakistanere og vietnamesere. Omvendt var kvinderne en smule overrepræsenterede blandt iranere og eksjugoslaver (Seeberg 2002b).

Etniske minoritetskvinders og -mænds integration i det svenske og norske uddannelsessystem

Som vi skal se i det kommende afsnit, ligner situationen for henholdsvis etniske minoritetskvinder og -mænd i uddannelsessystemet i Sverige og Norge på mange områder den danske. Der er dog også enkelte punkter, hvor de tre lande adskiller sig fra hinanden. Ligesom i Danmark har indvandrerkvinder fra ikke vestlige lande i Norge og Sverige mindre medbragt uddannelse end indvandrermand. Vi vil ikke fokusere på den medbragte uddannelse hos de etniske minoriteter i Sverige og Norge, men i stedet på uddannelsessystemerne i de to lande.

Kigger vi først på Sverige, er der tydelige forskelle på, hvordan de to køn klarer sig i uddannelsessystemet. Det interessante er, at dette gælder i næsten lige høj grad for både etniske minoriteter og for svenske unge. Både for svenskere og etniske minoriteter klarer pigerne sig væsentligt bedre i grundskolen og på det svenske enhedsgymnasium. Etniske minoriteter har generelt svagere skolepræstationer end svenske unge, men kvindelige efterkommere klarer sig med hensyn til karakterer gennemsnitligt en smule *bedre* end svenske mænd. Alligevel fortsætter de i forhold til svenske mænd i lidt mindre grad på en ungdomsuddannelse. På ungdomsuddannelserne klarer kvinderne sig stadig generelt bedre end mændene med hensyn til karakterer. Her ser det dog ud som om, at forskellene mellem kvinder og mænd er lidt større blandt etniske minoriteter end blandt svenske unge (Integrationsverket, 2004 og Skolverket 2004). Vi har ikke fundet litteratur, der behandler rekruttering og frafald blandt etniske minoritetskvinder og -mænd i det svenske ungdomsuddannelsessystem.

På de svenske 'högskoler' og universiteter var kvinderne i 1998 i overtal blandt de fleste befolkningsgrupper (Palestro og Skoglund, 2004). Litteraturen fortæller ikke, hvorvidt dette fortrinsvis skyldes en højere rekruttering af kvinder eller et højere frafald af mænd. Det ser ud til, at kvinderne har lettere ved at udnytte det svenske uddannelsessystems muligheder. Det betyder ikke, at der ikke kan være kønsspecifikke uddannelsesbarrierer for nogle kvinder, men alt peger dog på, at mænd generelt og mænd med etnisk minoritetsbaggrund især møder de største barrierer i det svenske uddannelsessystem.

I Norge⁶ ser man nogle af de samme forskelle på norske pigers og drenges uddannelsesniveau, som findes blandt svenske drenge og piger. Det har bl.a. at gøre med, at piger i højere grad vælger en almen gymnasial ungdomsuddannelseslinie,

⁶ Forskningen i etniske minoriteters integration i uddannelsessystemet er i forhold til Sverige forholdsvis stor, fordi man i forbindelse med en uddannelsesreform i 1994 har foretaget en del evalueringer af reformens indflydelse på uddannelsesmønsteret. Disse undersøgelser medtager ofte både køn og etnicitet.

mens drengene i lidt højere grad vælger en erhvervsfaglig linie. De, der vælger en almenfaglig gymnasial linie færdiggør i højere grad deres uddannelse på normeret tid i forhold til de, der vælger den erhvervsfaglige. Der er også i Norge stor forskel på, hvor meget uddannelse minoritets elever og majoritets elever får. Ligesom i Danmark skyldes det først og fremmest frafald undervejs på ungdomsuddannelserne (Opheim og Støren, 2001).

I forhold til norske unge er kønsforskellene mellem indvandrere og efterkommere i uddannelsessystemet dog mindre end kønsforskellene blandt norske unge, når man ser på uddannelsesvalg og gennemførelse (Krange og Bakken, 1998). Det skyldes især, at teoretiske gymnasiale uddannelser er mere populære blandt både mænd og kvinder med etnisk minoritetsbaggrund, end de er blandt norske majoritetsunge, og at frafaldet generelt er højere på de erhvervsfaglige uddannelser (Opheim og Støren, 2001).

Op igennem 1990erne har man set store bevægelser i etniske minoriteters uddannelsesmønster både på grund af reformer i det norske uddannelsessystem⁷ og på grund af ændringer i indvandringsmønsteret⁸ (Lødding, 2003). I begyndelsen af 1990erne viste undersøgelser, at især førstegenerationsindvandrede kvinder haltede bagefter med hensyn til at påbegynde en ungdomsuddannelse (Dæhlen, 2000 og Raaum og Hamre, 1996). Kvinderne har dog i det nye århundrede overhalet mændene og tager nu i højere grad end før en ungdomsuddannelse (Byberg, 2002). Det skyldes også i Norge, at etniske minoritetsmænd har større frafald på ungdomsuddannelserne end kvinder med samme baggrund. Frafaldet sker især på de erhvervsfaglige mandedominerede linier, hvor det er nødvendigt at få en praktikplads for at gennemføre uddannelsen (Opheim og Støren, 2001). På de videregående uddannelser ser det ud som om, frafaldet blandt kvinder med minoritetsbaggrund er lidt større end blandt mændene med samme baggrund (Opheim, 2001).

Det kan konkluderes, at der lige som i Danmark ser ud til at eksistere barrierer i Norge og Sverige, som især gælder for mænd med etnisk minoritetsbaggrund. I Norge og formodentlig også i Sverige har der i løbet af 1990erne været en udvikling fra, at forholdsvis færre kvinder end mænd med etnisk minoritetsbaggrund gennemførte en ungdomsuddannelse til, at forholdsvis flere kvinder end mænd med etnisk minoritetsbaggrund gennemfører en ungdomsuddannelse. På de norske videregående uddannelser ser det ud til, at mænd med etnisk minoritetsbag-

⁷ I 1994 indførte man retten til en ungdomsuddannelse, hvilket betød en væsentlig øgning i antallet af lærepladser for alle

⁸ I forhold til antallet af etniske minoriteter i Norge har indvandringen af flygtninge fra Bosnien været stor. Denne gruppe har vist sig at være forholdsvis gode til at udnytte det norske uddannelsessystems muligheder, hvilket især gælder pigerne (Lødding 1997:68, Byberg 2002: 64-66).

grund, i lighed med Danmark, har et lavere frafald end kvinderne. I modsætning hertil tyder en enkelt opgørelse af fordelingen mellem mænd og kvinder på de svenske højskoler på, at kvinder også her er i overtal.

Barrierer i uddannelsessystemet

Både mænd og kvinder med etnisk minoritetsbaggrund møder barrierer i det danske uddannelsessystem, men mændene ser ud til at møde flere, idet de i mindre grad formår at gennemføre en ungdoms- og videregående uddannelse. I det følgende har vi opstillet en række barrierer, som har betydning for etniske minoriteters muligheder for at gennemføre en uddannelse. Nogle er generelle og rammer kvinder og mænd lige hårdt, andre rammer kønnene forskelligt og i forskellig grad, mens andre igen hovedsageligt rammer etniske minoritetsmænd eller etniske minoritetskvinder.

Man kan groft sagt skelne mellem to typer af barrierer, nemlig de, der findes i uddannelsessystemet/majoritetssamfundet og de, som kan tilskrives forskellig adfærd hos kvinder og mænd med etnisk minoritetsbaggrund og som kan forklares med forskelle i holdning til uddannelse, opdragelsesmønstre og kønsroller blandt majoritetsbefolkning og etniske minoriteter.

Skævhederne mellem kvinder og mænd med etnisk minoritetsbaggrund er i mændenes disfavør og findes i alle de tre skandinaviske lande. Den svenske, norske og danske litteratur om kønsbarrierer i uddannelsessystemet anvendes derfor i det følgende i flæng.

Kvalifikationer

En delundersøgelse af PISA-undersøgelsen af skoleelevers færdigheder i dansk, matematik og naturfag foretaget separat for København viser, at etniske minoriteter klarer sig væsentligt ringere end danske elever, og at omkring halvdelen af de etniske minoritets elever reelt ikke kan læse, når de forlader grundskolen. Undersøgelsen viser, at lidt flere blandt efterkommere end indvandrere ikke kan læse, men at efterkommerne alligevel klarer sig bedre end indvandrerne. Det betyder, at der er større spredning mellem de dårligst præsterende og de bedst præsterende i efterkommergruppen. Undersøgelsen viser også, at de etniske minoritetspiger klarer sig bedre end drengene, idet lidt færre af disse piger i forhold til drengene forlader grundskolen uden at kunne læse (Egelund og Rangvid, 2005).

Manglende faglige færdigheder er naturligt nok en forhindring for at kunne gennemføre en ungdomsuddannelse, ligesom det er en barriere for at tage en uddannelse, hvis ikke eleven har tilstrækkelige dansk kundskaber til at følge undervisning-

gen (Egelund, 2003). Opholdstid i Danmark og alder ved indvandring forklarer nogle af manglerne i de etniske minoriteters dansk kundskaber, men som beskrevet er der fortsat en meget stor gruppe af etniske minoritetsbørn, der selv er født i Danmark og som ikke lærer at læse.

En undersøgelse fra Sverige viser, at piger med etnisk minoritetsbaggrund får væsentlig bedre karakterer end drengene i folkeskolen og på ungdomsuddannelserne (Integrationsverket, 2004). Denne undersøgelse understøtter således resultatet fra PISA-undersøgelsen, at etniske minoritetspiger er bedre fagligt rustede, når de forlader grundskolen end de etniske minoritetsdrengene.

Social baggrund og viden om uddannelse

Socioøkonomiske forhold som forældrenes uddannelsesbaggrund, erhvervsdeltagelse og økonomiske forhold spiller generelt en rolle for valg af og gennemførelse af uddannelse (Hummelgaard et al., 2002 og Rosholm et al., 2002). Det kan bl.a. skyldes, at forældre, der ikke selv er uddannede, ikke kan hjælpe med fx lektier eller ikke har viden om uddannelsessystemets muligheder (Egelund, 2003).

Derudover taler man i forbindelse med etniske minoriteter om en såkaldt *etnisk kapital*, der dækker over den gennemsnitlige socioøkonomiske position, som en given etnisk gruppe besidder i et land. Jo bedre ens etniske gruppe placerer sig i samfundet med hensyn til generelt uddannelsesniveau og arbejdsmarkedsdeltagelse, jo bedre er også det enkelte individs chancer for at klare sig godt i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet. Det handler altså om, at man påvirkes af andre end sine forældre, når man vælger uddannelse. Hummelgaard et al., 2002 og Rosholm et al., 2002 viser, at unge med etnisk minoritetsbaggrund generelt er mindre påvirkede af den direkte sociale arv fra deres forældre end danske unge, men at den etniske kapital i deres minoritetsgruppe har stor indflydelse på de uddannelsesvalg, der træffes. Set i det lys betyder den sociale arv lige så meget for etniske minoriteter, som den gør for majoritetsbefolkningen (Hummelgaard et al., 2002 og Rosholm et al., 2002).

Derudover har det en betydning, at forskellige uddannelser ikke værdsættes lige højt i alle samfundsgrupper, og at forældrenes støtte til deres børns valg af uddannelse varierer med social baggrund (Ejrnæs og Tireli, 1992). For etniske minoritetsforældre kan der være tale om, at en given uddannelse eller erhverv i forældrenes hjemland er tillagt en anden (lavere) status end tilfældet er i Danmark, og at forældrene overfører deres viden om uddannelse i oprindelseslandet til danske forhold. Når unge med anden etnisk baggrund end dansk falder fra, skyldes det derfor både utilstrækkelige faglige færdigheder og fejlvalg på grund af manglende

information (Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, 2004 og Schmidt og Jakobsen, 2000).

Generel diskrimination og fordomme mod etniske minoritetsmænd

Flere norske, svenske og danske forskere er enige om, at selvom der eksisterer fordomme mod både etniske minoritetsmænd og -kvinder, er etniske minoritetsmænd generelt mere udsatte for fordomme og diskrimination end etniske minoritetskvinder i de skandinaviske samfund. Det kan der være flere grunde til, bl.a. at de etniske minoritetsmænd ofte er negativt synlige i medierne, at de fylder meget i kriminalstatistikkerne og for lidt i uddannelsesstatistikkerne. Kvinder er mere usynlige, og når vi hører om dem, er det mere som ofre end som anklagede.

Ofte er det dog vanskeligt at afgøre, hvad der skyldes fordomme og diskrimination, og hvad der skyldes forskelle på kvinders og mænds adfærd, hvad angår skolepræstationer, uddannelsesvalg, deltagelse i ungdomsliv, kriminalitet mm. I nogle undersøgelser forklares drengenes større oplevelse af diskrimination med, at de i højere grad er i kontakt med majoritetssamfundet (Møller og Togeby, 1999). Andre påpeger, at drengenes bevidsthed om, at de kan møde diskrimination, får dem til at miste motivationen til at uddanne sig og være opsøgende i forhold til praktikpladser (Knocke og Hertzberg, 2000, Lødding, 2003 og Seeberg, 2002a). Forventningen om at blive mødt med fordomme og forskelsbehandling gælder både de, der klarer sig dårligt, og de der klarer sig godt i uddannelsessystemet (Lødding, 2001).

I en undersøgelse fra Sverige er lærerne i grundskolen blevet interviewet for at undersøge deres holdning til mænd med indvandrerbaggrund. Denne undersøgelse viste, at skoleklasser på forhånd klassificeres som mere eller mindre besværlige afhængigt af antallet af tosprogede drenge. Tosprogede drenge stemples på forhånd som afvigere, og antallet af tosprogede drenge i klassen afgør derfor, hvor normal en klasse anses for at være. Undersøgelsen peger således på risikoen for at skabe en negativ selvopfyldende profeti om uddannelsesmæssige evner hos eleverne (Integrationsverket, 2003). De negative forventninger til især mænd med etnisk minoritetsbaggrund findes også blandt nogle arbejdsgivere/praktikpladser. Mændene forbindes med konflikt, især hvis de skal arbejde sammen med kvindelige eller yngre chefer, som de forventes ikke at ville vise den samme respekt, som de ville vise over for mænd, der er ældre end dem selv (Knocke og Hertzberg, 2000).

Flere publikationer påpeger, hvordan der gennem de seneste 10-15 år i stigende grad er sket en kobling mellem svensk national identitet og lighed mellem kønne, og at dette har været med til i højere grad at problematisere udlændingene i Sverige. Ligestilling mellem kønnene er blevet et meget væsentligt udtryk for

svensk national identitet, hævder forfatterne til disse publikationer og er blevet brugt til at skabe en opdeling mellem svenskere og udlændinge (Towns, 2002, de los Reyes, 2001). Det betyder, at både mænd og kvinder med anden etnisk baggrund opfattes som problematiske på arbejdspladser og praktikpladser på grund af deres kønsrollemønstre, men at mændene rammes hårdest, fordi de opfattes som undertrykkere i det patriarkalske familiemønster (Knocke og Hertzberg, 2000 og Lødding, 2003). På mange måder ligner Danmark antageligt Sverige i den måde ligestillingsidealet indgår i vores nationale selvforståelse. Det kunne måske være gavnligt at tage en diskussion om, hvorvidt forskellene med hensyn til ligestilling mellem danskerne og de ikke vestlige udlændinge *altid* bygger på reelle forskelle, eller om der i nogle tilfælde er tale om stereotype forestillinger om vores ligestilling og deres uligestilling.

Nogle kvinder i Knocke og Hertzbergs undersøgelse forklarer deres fordele i forhold til mændene med, at de med deres kvindelige udseende kan opveje deres etnicitet, men at dette forhold er afhængigt af, hvorvidt kvinderne bærer muslimsk tørklæde mm. eller ej (Knocke og Hertzberg, 2000). Kvinder med tørklæder opfattes som mere etniske og kulturelt afvigende, og disse kvinder identificerer sig i lighed med en stor del af mændene med anden etnisk baggrund i mindre grad med det svenske samfund og i højere grad med deres forældres hjemlande. Det betyder dog ikke, at muslimske kvinder, der bruger tørklæder ikke integrerer sig i uddannelsessystemet og ikke ofte klarer sig godt. Knocke og Hertzberg viser også, at kvinderne, ved at kombinere det muslimske tørklæde med gode uddannelsespræstationer, aktivt søger at modbevise de negative forestillinger, som hersker blandt nogle i majoritetssamfundet om muslimske kvinders præstationer og muligheder i uddannelsessystemet (ibid.).

Problemer med at skaffe praktikpladser

Manglende netværk og kønsbestemte uddannelsesvalg gør det vanskeligt at få praktikpladser

Den danske forskning tyder på, at problemerne med frafald på de erhvervsfaglige uddannelser ofte skyldes mangel på/besvær med at få praktikpladser, og at disse problemer rammer mænd mere end kvinder, bl.a. fordi de to køn vælger forskellige uddannelser (Nævnet for etniske ligestilling, 1996, Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, 2004, Schmidt og Jakobsen, 2000, Mehlbye et al., 2000 og Hummelgaard et al., 2002). I Sverige er skellet mellem erhvervsfaglige og gymnasiale ungdomsuddannelser ikke så skarpt, og vi har ikke fundet analyser af, hvilke ungdomsuddannelsesretninger, der har størst frafald blandt etniske minoriteter. Det har vi til gengæld i den norske litteratur, der i det store og hele bekræfter det billede, vi ser i Danmark. Frafaldet er også i Norge særligt stort på de erhvervsfaglige ungdomsuddannelser og endnu større blandt de, der søger praktik-

pladser i visse mandedominerede brancher⁹ (Lødding, 1997, 1998, 2001, 2003, Opheim og Støren, 2001 og Byberg, 2002).

Der er forskelle mellem det norske og det danske uddannelsessystem i forhold til, hvilke erhvervsfaglige uddannelser, der kræver praktikplads, og hvilke der kan gennemføres udelukkende ved at følge undervisningen på undervisningsinstitutionen. I Norge er en større andel af de kvindedominerede uddannelser udelukkende skolebaserede og de kvinder, der vælger en sådan uddannelse, har noget nemmere ved at gennemføre end mændene, som er nødt til at have en praktikplads.

Det betyder altså, at manglen på netværk kan være en væsentlig barriere for etniske minoriteters muligheder for at gennemføre en uddannelse. Det skyldes, at de og deres forældre bl.a. på grund af opholdstid, lavere arbejdsmarkedsdeltagelse og familiemæssige relationer i langt mindre grad end danskere er i kontakt med de arbejdsgivere mv., der kan formidle kontakt til en praktikplads (Schmidt og Jakobsen, 2000 og Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, 2004b).

Netværksbarrieren ser ud til at slå mere igennem for etniske minoritetsmænds end for etniske minoritetskvindens vedkommende, og at dette forklarer en del af forskellene på kønnenes gennemførelse af en ungdomsuddannelse (Opheim og Støren, 2001). Samtidig viser det sig dog, at etniske minoritetslever på kvindedominerede studieretninger, der nødvendiggør en praktikplads, er mere ligestillede i forhold norske unge end de, der vælger visse mandedominerede arbejdspladser, hvilket tyder på at nogle brancher er mere velvilligt stemt over for etniske minoriteter end andre (Lødding, 2001).

Problemer med praktikpladser skyldes også fordomme

Den norske antropolog Berit Lødding har gennemført en kvalitativ undersøgelse af holdningerne til at antage unge med etnisk minoritetsbaggrund som praktikanter i mande- og kvindedominerede fag. Det drejer sig især om henholdsvis mekanikererhvervet¹⁰ og forskellige omsorgsrelaterede erhverv. Lødding har interviewet arbejdsgivere, praktikpladsformidlere og faglærere på uddannelsesstederne og unge mænd og kvinder med etnisk minoritetsbaggrund (Lødding, 2001). Undersøgelsen bekræfter forskellene på kvinde- og mandedominerede arbejdspladser i forhold til holdningen til etniske minoriteter. På trods af et generelt overskud i praktikpladser på mekanikeruddannelsen fravælges unge med etnisk minoritetsbaggrund. En del af forskellene skyldes, at mænd med anden etnisk baggrund, der vælger en er-

⁹ I Norge har man også en enheds-ungdomsuddannelse, men man skelner mellem alment faglig linie og yrkesfaglig linie. I forskningen er disse to retninger også undersøgt hver for sig.

¹⁰ Mekanikerfaget er på samme måde som i Danmark meget populært blandt mænd med anden etnisk baggrund i Norge (Lødding 2001:27).

hvervsfaglig linie, generelt får ringere karakterer end norske unge. Det ser dog ud, som om, arbejdsgiverne foretrækker norske unge frem for unge med anden etnisk baggrund både blandt elever med dårlige og de med middelhøje karakterer (Lødding, 1997 og 2001).

Arbejdsgiverne på de mandsdominerede arbejdspladser begrundede deres fravalg af praktikanter med etnisk minoritetsbaggrund med en forestilling om, at de etniske minoritetsunge er blevet positivt særbehandlet på uddannelsesstederne og reelt ikke kan leve op til deres karakterer. De betvivler også de etniske minoritetsunges reelle interesse for faget. På trods af, at sproglige færdigheder normalt vurderes som vigtigere på kvindedominerede omsorgs- og pædagogisk orienterede erhverv, nævnes manglende sproglige færdigheder i højere grad som en barriere på de mandsdominerede erhverv. Lødding betvivler dog, at sproget er den egentlige barriere, men hævder i stedet, at forestillinger om kulturelt betingede mangler på sociale kompetencer oversættes til sprog. Konklusionen er derfor, at sprog i nogle brancher har en symbolsk betydning, der overstiger dets praktiske betydning (Lødding, 2001). Udelukkelse af bestemte grupper på baggrund af forestillinger om denne gruppes fælles karakteristika kaldes også statistisk diskrimination. Begrebet tages op igen i kapitel 3.

Kun i kvindedominerede erhverv nævnes de etniske minoriteters kultur, sproglige kompetencer og eventuelle erfaring fra deres oprindelseslande som ressourcer arbejdspladsen kan drage nytte af. I forhold til de mandedominerede erhverv er forskellen her, ifølge Lødding, at de kvindedominerede erhverv i langt højere grad har etniske minoriteter som brugere/kunder og dermed konkret har brug for de etniske minoriteters kompetencer, mens etniske minoriteter ikke udgør en tilstrækkelig stor andel af kunderne hos de norske bilforhandlere og mekanikere (ibid.).

En del af de mandedominerede erhverv i Norge opererer med et loft for antallet af indvandrere, bl.a. for at undgå, at faget mister status. Unge med etnisk minoritetsbaggrund forbindes med synlig lavstatus og man frygter, at en overvægt af etniske minoritetsunge vil skræmme kunder og norske medarbejdere væk. I nogle få tilfælde har arbejdstagere direkte protesteret mod ansættelsen af etniske minoritetsunge og der er eksempler på mundtlige aftaler mellem arbejdsgiver og arbejdstagere mod ansættelsen af etniske minoritetsunge (ibid.). Samme mønster kendes fra Danmark (Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, 2004b, Schmidt og Jakobsen, 2000 og Mehlbye et al., 2000).

Ud over modstanden i visse mandedominerede brancher mod at antage elever med etnisk minoritetsbaggrund påpeger Lødding også, at der synes at være nogle positive fordomme om etniske minoriteter af begge køn som havende særlige 'naturlige' forudsætninger for omsorgsrelaterede jobs. De tilskrives en særlig omsorgs-

evne og evne til loyalitet især over for deres egen gruppe, som nok i visse tilfælde kan være en fordel i de kvindedominerede omsorgsjobs, men som ses som en modsætning til de krav, som gælder i de mandedominerede brancher. De 'positive' fordomme kan derfor i lighed med de negative fordomme begrænse etniske minoriteters uddannelsesmuligheder (Lødding, 2001).

Kønsroller og værdiforankrede holdninger

Holdninger til uddannelse af kvinder

Vi ser i statistikken, at etniske minoritetskvinder i alle de tre skandinaviske lande får mere uddannelse end mændene. Det skyldes i første omgang, at de i højere grad gennemfører en ungdomsuddannelse og i anden omgang, at de i højere grad gennemfører en kort eller mellemlang uddannelse eller en erhvervsfaglig uddannelse. På de lange videregående uddannelser gennemfører mændene i højere grad end kvinderne.

Som tidligere beskrevet er der tale om en forholdsvis ny situation, idet de etniske minoritetskvinder i de undersøgelser, der blev foretaget i de sene 1980'ere og tidlige 1990'ere, haltede uddannelsesmæssigt bagefter de etniske minoritetsmænd (Jeppesen, 1989 og Dæhlen, 2000).

Undersøgelser af især tyrkiske indvandrere i Skandinavien fra slutningen af 1980erne/starten af 1990erne viser en mere eller mindre direkte modstand mod eller ligegyldighed over for uddannelse af kvinderne blandt de tyrkiske immigranter (Eyrumlu, 1992, Jeppesen, 1989 og Schmidt og Jakobsen, 2000). For både tyrkiske kvinders og mænds vedkommende blev erhvervsarbejde allerede i grundskolealderen værdsat af familien. Omvendt var værdien af uddannelse ikke entydig, bl.a. fordi der var få indvandrere fra de egne, hvor flertallet kommer fra, som har fået succes via uddannelse og som kunne fungere som rollemodeller. I begyndelsen af 1980erne var der et ønske om at vende tilbage til Tyrkiet inden for en overskuelig tid, og der ville en dansk uddannelse ikke være særlig anvendelig, specielt ikke for kvinderne. Der var et ønske hos nogle forældre om, at deres børn skulle uddanne sig, men hvis børnene ikke ønskede eller formåede at opfylde dette ønske, var der ingen videre konsekvenser. I modsætning hertil var normerne omkring kvindernes seksualitet særdeles stærke, og uddannelse samt deltagelse i dansk ungdomsliv blev af nogle forældre og deres omgangskreds opfattet som en trussel mod kvindernes ærbarhed (Eyrumlu, 1992, Goldstein-Kyaga, 1995 og Mørck, 1998).

Social kontrol af pigerne – en indirekte støtte til uddannelse?

At kvinderne generelt i dag ser ud til at få mere uddannelse end mændene betyder sandsynligvis ikke, at situationen er skiftet for alle grupper af kvinder. Der kan stadig være kvinder, der ikke møder opbakning i hjemmet til deres uddannelse, og

vi ser stadig, at kvinderne på de lange videregående uddannelser klarer sig lidt dårligere end mændene. Det generelle billede viser dog, at kvinder med etnisk minoritetsbaggrund i dag er bedre integrerede i uddannelsessystemet end mænd med samme baggrund. Som vi beskrev i forrige afsnit, kan det skyldes, at mændene er mere udsatte for diskrimination.

Det er dog også muligt, som en del forskere peger på, at forklaringen på kvindernes bedre uddannelsespræstationer skal findes i den måde henholdsvis mænd og kvinder opdrages på i nogle indvandrerfamilier, og at den sociale kontrol, som kvinderne underkastes, hjælper dem til at gennemføre en uddannelse. Kvinderne har i langt mindre grad end mændene frihed til at deltage i et skandinavisk ungdomsliv. Deres adfærd kontrolleres for at undgå, at de opfører sig på en måde, der kan bringe skam over familien, men det betyder, at de opholder sig mere i hjemmet og har mere tid til at lave lektier (Seeberg, 2002a og Mørck 1998). Pigerne er dog også, som det beskrives nærmere i kapitel 4, mere forpligtede på det huslige arbejde i hjemmet, hvilket måske kan tage tid fra skolearbejdet (jf. Schmidt, 2002).

Skolen bliver for kvinderne et legitimt sted at opholde sig i det offentlige rum, hvor de for en tid kan reducere familiens kontrol. Flere taler om, at uddannelse for en del kvinder bliver en frigørelsesstrategi for at udskyde et arrangeret ægteskab og dermed bliver en måde at opnå større kontrol over eget liv (Knocke og Hertzberg, 2000, Seeberg, 2002 og Mørck, 1998).

Derudover hævder de norske forskere Pihl (1998) og Lødding (2003), at kvinderne med etnisk minoritetsbaggrund i højere grad end mændene formår at være i overensstemmelse med de krav, det moderne samfund stiller. Deres kønsroller og fritidsaktiviteter er bedre i overensstemmelse med de krav, der stilles i uddannelsessystemet og mere bredt informationssamfundet. Kvinderne stiller sig desuden større uddannelsesmål end mændene (Pihl, 1998 og Lødding, 2003). I takt med at kvinderne klarer sig bedre i skolesystemet, bliver holdningen blandt forældrene også mere positiv og længerevarende uddannelser for kvinder forbindes i højere grad end tidligere med stolthed og prestige (Knocke og Hertzberg, 2000 og Mehlbye et al., 2000).

Der er dog stadig tilfælde, hvor uddannelsesønsker og frigørelsesønsker kolliderer med den sociale kontrol, som de unge kvinder er underlagt, fx i forhold til at deltage i sociale aktiviteter uden for skoletid. Det kan fx være vanskeligt for pigerne at få lov at deltage i fester, overnatningsture mm. Det kan betyde at etniske minoritetslever isoleres på uddannelsesstederne (Knocke og Hertzberg, 2000, Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, 2004b, Mørck, 1998 og Seeberg, 2002a).

Den sociale kontrol kan derfor både være en støtte og en hindring i uddannelsessystemet.

Ægteskab og børnefødsler som barrierer for kvinder og mænd

Den norske antropolog Unni Wikan (1995) mener, at der er størst sandsynlighed for, at kvinderne i sidste ende vil tabe motivationen for uddannelse på grund af forventningen om et arrangeret ægteskab og fx et familiepres for at opgive en arbejdsmarkedskarriere (Wikan, 1995). En del kvinder med især tyrkisk baggrund bliver fortsat gift meget tidligt (inden de er fyldt 22 år (Byberg, 2002, Leiniö, 1995 og Schmidt og Jakobsen, 2000), og selvom Knocke og Hertzberg viser, at en del kvinder har planer om at uddanne sig videre på trods af ægteskab og børnefødsler (Knocke og Hertzberg, 2000), viser andre undersøgelser som nævnt, at kvinder, der får børn eller gifter sig tidligt, i mange tilfælde ikke påbegynder eller færdiggør deres uddannelse (Integrationsverket, 2000 og Schmidt og Jakobsen, 2000). På trods af denne sammenhæng skal man være påpasselig med at fastslå, at der eksisterer en kausal sammenhæng mellem tidlige ægteskaber, og hvorvidt man gennemfører en uddannelse eller ej. Der kan være tale om, at unge fravælger uddannelse, fordi de skal giftes med en person fra oprindelseslandet. Man kan dog også forestille sig at nogle unge vælger at indgå ægteskab, fordi han/hun ikke kan komme videre i uddannelsessystemet (Schmidt og Jakobsen, 2004). Tidlige ægteskaber, børnefødsler og social kontrol er dog sandsynligvis stadig en vigtig barriere for en del kvinders muligheder i uddannelsessystemet, men også for en del mænd (Jakobsen og Smith, 2003 og Eyrumlu, 1992).

Forhandlinger med familien om frihed

For nogle piger indebærer balancegangen mellem uddannelsessystemet, ungdomslivet og familien konflikter og brud. Meget tyder dog på, at de fleste kvinder har formået at udvikle strategier, der er i overensstemmelse med familiens krav om anstændighed samtidig med, at de forbedrer deres chancer i majoritetssamfundet ved at tage en uddannelse, og hvor den sociale kontrol på en eller anden måde har forbedret deres chancer i forhold til mændene med samme baggrund. De forhandler så at sige med deres forældre ved at forsikre dem om, at forældrenes ære ikke krænkes, til gengæld får kvinderne lov at deltage i de mindst kontroversielle aktiviteter (Mørck, 1998, Knocke og Hertzberg, 2000 og Larsen, 2004). At pigerne udvikler denne forhandlingsteknik skal ses som et udtryk for, at de færreste ønsker eller har gavn af et brud med familien. Den danske antropolog, Marianne Nøhr Larsen understreger, at det er vigtigt, når fagpersoner, der arbejder med etniske minoritetspiger anerkender og respekterer familiens rolle. Forældrenes tryghed og forståelse for det liv, deres børn og især deres døtre lever, er altafgørende for døtrenes integration i uddannelsessystemet, jf. i kapitel 4 (Larsen, 2004).

For de etniske minoritetspiger ser manøvreringen mellem uddannelsessystemets krav og de krav, der møder dem i familien og den etniske gruppe ud til at foregå lettere end den gør for de etniske minoritetsdrengene. Meget tyder således på, at piger med anden etnisk baggrund i højere grad end drengene med samme baggrund og i højere grad end danske/norske unge bryder den sociale arv og tager mere uddannelse end deres forældre (Lødding, 2003, Knocke og Hertzberg, 2000, Seeberg, 2002a, Pihl 1998, Larsen, 2004, Schmidt og Jakobsen, 2000, Husted et al., 2000, Hummelgaard et al., 2002 og Rosholm et al., 2002).

Mændenes kønsroller – en ulempe i uddannelsessystemet?

Mændene har altså i modsætning til kvinderne større frihed til at deltage i et ungdomsliv uden for familien og er i højere grad sammen med kammerater i fritiden. Dette fritidsliv koster både penge og tid, som medfører, at der er mindre overskud til lektielæsningen. Derudover henter etniske minoritetsdrengene i højere grad end etniske minoritetspiger personlig bekræftelse og identitet i fritidslivets fællesskab med kammerater og kompenserer derved for deres lave status i uddannelsessystemet. Det betyder, at deres muligheder for at få frihed og identitet i fritiden er med til at modarbejde deres integration i uddannelsessystemet (Knocke og Hertzberg, 2000).

Mændene synes derudover at have nemmere ved at få adgang til arbejde, der ikke kræver så lang en uddannelse, og de traditionelt mandlige ungdomsuddannelsesretninger er mere praktisk betonedede og lettere at bruge uden videreuddannelse på arbejdsmarkedet til en højere løn, end kvinderne vil kunne opnå med en tilsvarende mængde uddannelse (Opheim og Støren, 2001). Derudover har forsørgerrollen blandt nogle etniske minoritetsgrupper meget høj status, hvilket får især tyrkiske mænd til at fravælge uddannelse for hurtigere at kunne bidrage til familiens forsørgelse. Det gælder den familie, de er vokset op i og især, hvis de selv stifter familie (Knocke og Hertzberg, 2000). Tidlige ægteskaber har derfor, som allerede nævnt, også en betydning for mændenes muligheder for at fuldføre en uddannelse.

En del etniske minoritetsgrupper lægger dog stor vægt på, at deres børn og især mændene får en prestigegivende uddannelse. På grund af indvandrerforældrenes begrænsede kendskab til de skandinaviske uddannelsessystemer er det få uddannelser, de kender og sætter pris på, at deres sønner tager. Medicinstudiet er fx i høj kurs ligesom jura er det. Da disse uddannelser kræver høje karakterer og en meget stor arbejdsindsats, sker det, at mændene falder fra disse uddannelser og får et selvtillidsknæk ved ikke at have kunnet leve op til deres forældres ambitioner (Seeberg, 2002). Seeberg hævder, at den mindre fokus på kvindernes uddannelse kan være en hjælp for kvinderne, der måske får et mere harmonisk ungdoms-

dannelsesforløb og i højere grad får ro til at vælge en uddannelse, som de har interesse for og kan magte (Seeberg, 2002).

Seeberg hævder altså, at forældrene og deres ønsker og forventninger spiller en større rolle for mændenes end for kvindernes uddannelsesvalg. Integrationsministeriets tænketank påpeger, at etniske minoritetsunger er mere påvirkede af deres forældre med hensyn til uddannelsesvalg end danske unge, og at dette kan være en ulempe, hvis de etniske minoritetsforældrene har et meget begrænset kendskab til det danske uddannelsessystem. (Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, 2004b). I andre publikationer hævder de unge, at forældrene hovedsageligt spiller en følelsesmæssig og moralsk støttende rolle for valg af uddannelse, men at den faglige information mest hentes hos studievejledere, lærere mv. Valget af uddannelse er i sidste ende op til den unge selv, og her hævdes det, at unge med indvandrebaggrund på mange måder er mere målrettede i deres uddannelsesvalg i forhold til samfundets behov end danske og andre skandinaviske unge (Ejrnæs og Tireli, 1992, Mehlbye et al., 2000, Seeberg, 2002a og Opheim og Støren, 2001).

Om og hvordan forældrenes interesse og ambitioner på vegne af deres børn med hensyn til uddannelse er en fordel eller en ulempe for de unges uddannelsesvalg, kan være vanskeligt at afgøre, men kunne måske være interessant at undersøge nærmere.

Opsamling

Beskrivelse af etniske minoriteter i uddannelsessystemet

I kapitel 2 har vi set, hvordan kvinder med etnisk minoritetsbaggrund gennemgående klarer sig bedre end mændene med samme baggrund i uddannelsessystemet. Generelt klarer etniske minoriteter sig dog ringere i uddannelsessystemet, og man må derfor gå ud fra, at der eksisterer barrierer for både mænd og kvinder med anden etnisk baggrund her. Blandt etniske minoriteter får ca. 50 til 60 pct. af mændene en ungdomsuddannelse imod 62 til 73 pct. af kvinderne. Efterkommerne får i højere grad end unge, der er indvandret i skolealderen en ungdomsuddannelse. Blandt danske unge får ca. 79 pct. af begge køn en ungdomsuddannelse. Når etniske minoritetsmænd i mindre grad får en ungdomsuddannelse, skyldes det især, at de har et højere frafald end kvinderne undervejs i uddannelsesforløbet. Frafaldet sker især på de erhvervsfaglige ungdomsuddannelser.

Der er forholdsvis få unge med etnisk minoritetsbaggrund, der fortsætter på en erhvervskompetencegivende uddannelse, og her ser det ud til, at etniske minoritetskvinder i højere grad fuldfører de korte- og mellemlange uddannelser, mens mændene i lidt højere grad fuldfører de lange videregående uddannelser. Samlet

set er der flere etniske minoritetskvinder end -mænd, der opnår en erhvervskompetencegivende uddannelse. Der er også flere kvinder end mænd med etnisk minoritetsbaggrund, der tager en erhvervsfaglig uddannelse efter, at de har gennemført enten en gymnasial eller en erhvervsfaglig ungdomsuddannelse.

Barrierer i uddannelsessystemet

Barriererne i uddannelsessystemet kan vise sig flere steder. Dels kan der være barrierer, som gør, at kvinder og mænd vælger forskellige uddannelser, dels møder de to køn forskellige barrierer undervejs i uddannelsesforløbet.

I de følgende fem punkter har vi sammenfattet, hvad vi anser som de vigtigste barrierer for integrationen i uddannelsessystemet af drenge og piger med etnisk minoritetsbaggrund. Flere af punkterne i dækker over uhyre komplekse problemstillinger, som indvirker på de unges uddannelsesmuligheder og -valg på mange forskellige måder.

1. Manglende sproglige kvalifikationer og faglige færdigheder fra grundskolen
2. Negativ social arv og manglende viden om uddannelsessystemet
3. Diskrimination og fordomme
4. Mangel på netværk gør det vanskeligt at opnå en praktikplads
5. Kønsrollemønstret og den sociale kontrol af kvinder er både en fordel og en ulempe for integration i uddannelsessystemet

1. Utilstrækkelige sproglige kvalifikationer og sproglige faglige færdigheder er barrierer, der har betydning for både mænd og kvinder i uddannelsessystemet. Manglende sprogfærdigheder kan nogle gange forklares med opholdstiden i Danmark og den unges alder ved indvandringen til Danmark, men det spiller også en rolle, om der i større eller mindre grad tales dansk i hjemmet. Sandsynligvis kan disse faktorer forklare, hvorfor en forholdsvis stor andel af de, der indvandret til Danmark i 6-12 års alderen ikke starter på en ungdomsuddannelse og i højere grad falder fra deres ungdomsuddannelse.

2. Ligesom danskere er etniske minoriteters uddannelsesmuligheder og -valg påvirket af deres sociale baggrund. Forældrenes uddannelsesbaggrund og de forventninger, der er til uddannelse i en bestemt etnisk gruppe påvirker dels den unges muligheder for at gennemføre en uddannelse og dels, hvordan den unge identificerer sig med uddannelsessystemets muligheder. Det er dog ikke entydigt, hvordan forældrenes forventninger til uddannelse påvirker den unge. Flere advarer om, at forældrene til etniske minoritetselever har for høje ambitioner på deres børns vegne og meget snævre ønsker for deres børns uddannelsesvalg, hvilket kan betyde, at

de unge presses til uddannelsesvalg, som de enten ikke kan magte eller ikke har motivationen eller lyst til at gennemføre. Andre siger dog, at det er en fordel, hvis forældrene ønsker, at børnene skal tage en uddannelse, og at børnene har store fordele af deres forældres, fortrinsvis følelsesmæssige støtte til deres uddannelsesplaner. En mere eller mindre ligegyldig indstilling til uddannelse hos forældrene kan derfor udgøre en barriere for de unges uddannelsespræstationer.

3. Alt tyder på, at mænd med etnisk minoritetsbaggrund møder flere fordomme og mere diskrimination i de skandinaviske samfund sammenlignet med kvinderne med samme baggrund, fordi de forbindes med konflikt, kriminalitet og kvindeundertrykkelse. I uddannelsessystemet har diskrimination og fordomme mod mændene især en betydning for de, der har brug for en praktikplads for at kunne gennemføre en erhvervsfaglig uddannelse, men det har også betydning, at drengene både i grundskolen og i ungdomsuddannelsessystemet mødes med stereotyper og lave/negative forventninger.

Indstillingen til etniske minoriteter er dog forskellig fra branche til branche. I nogle af de brancher, der er mest populære blandt etniske minoritetsmænd, er der ekstra stor fokus på, hvad de etniske minoritetsmænd evt. mangler i form af sproglige og danske kulturelle kompetencer og meget lidt fokus på, hvad en person med anden etnisk baggrund kan tilføre firmaet. Omvendt ser det ud som om, at anden etnisk, kulturel og sproglig baggrund i højere grad vurderes som en fordel i visse kvindedominerede, især omsorgsprægede erhverv. En årsag til at drengene møder mere diskrimination kan derfor også være, at etniske minoritetsdrengene og -piger vælger forskellige uddannelser. Meget tyder på, at mændenes erfaringer med diskrimination, enten på egen krop eller i omgangskredsen, bevirker, at de mister motivationen for at uddanne sig og være opsøgende i forhold til praktikpladser. En del kvinder oplever dog også diskrimination i forhold til at opnå en praktikplads, særligt når de bærer det muslimske hovedtørklæde.

4. Besværet med at finde en praktikplads skyldes dog også, at etniske minoritetsunge ikke er del af de samme netværk som danske unge. Hverken de eller deres forældre har i samme grad netværk til danske arbejdsgivere, som ville kunne tilbyde en praktikplads. Netværk er ikke lige nødvendigt på alle typer af uddannelse, og når drenge og piger med etnisk minoritetsbaggrund vælger forskellige uddannelser, vil de i forskelligt omfang opleve, at manglende netværk udgør en barriere.

5. I forhold til kvindernes deltagelse i uddannelsessystemet ser det ud til, at der i løbet af 1990'erne er foregået en udvikling, således at kvinderne i højere grad gennemfører en ungdomsuddannelse. Noget tyder på, at holdningen til uddannelse af kvinder i nogle etniske miljøer er blevet mere positiv, og at kvinderne i højere grad end tidligere ønsker en uddannelse og støttes af deres forældre i dette ønske.

Kvinderne er fortsat underlagt en social kontrol, der begrænser deres færden uden for hjemmet, men det ser ud til, at denne sociale kontrol på nogle punkter understøtter kvindernes integration i uddannelsessystemet. Det sker sandsynligvis til dels, fordi kvinderne ikke har de samme muligheder som mændene for at deltage i et skandinavisk ungdomsliv og derfor har mere tid til at koncentrere sig om lektielæsning. Der er dog også tale om, at de unge kvinder selv ser uddannelsessystemet som en frigørelsesmulighed og en mulighed for social mobilitet. Den sociale kontrol af kvinderne betyder dog også, at det er sværere for dem at få lov at deltage i aktiviteter uden for undervisningstiden på uddannelsesinstitutionerne og at kvinderne dermed isoleres socialt på uddannelsesstederne. Nogle etniske minoritetskvinder har dog udviklet en forhandlingsteknik, hvor de opnår forældrenes tilladelse til nogle af aktiviteterne, samtidig med at forældrene forsikres om, at pigerne opfører sig pænt og ikke bringer familiens ære i tvivl. De fleste piger ønsker ikke at bryde med deres familie eller at sprænge de grænser, som deres forældre har sat for dem. Det synes derfor vigtigt at anerkende forældrenes rolle og søge deres forståelse og accept, når man ønsker at øge pigernes integration i uddannelsessystemets faglige og sociale tilbud.

Drengenes større frihed og højere grad af udeliv/liv væk fra familien kan omvendt blive en barriere i forhold til deres integration i uddannelsessystemet. Det mere udadvendte liv koster tid og penge, og den umiddelbare mulighed for bekræftelse i kammeratskabsgruppen bliver mere attraktiv for drengene end de muligheder for succes, som på længere sigt kan opnås i uddannelsessystemet.

For både mænd og kvinder med anden etnisk baggrund er der en negativ statistisk sammenhæng mellem tidlige ægteskaber og sandsynligheden for at gennemføre en erhvervskompetencegivende uddannelse. Der er dog ikke entydige indikationer af en kausal sammenhæng, således at ægteskab medfører fravalg af uddannelse. Det ser dog ud som om, at forsørgerrollen tillægges stor status for mænd med anden etnisk baggrund både i forhold til den familie, manden er vokset op i og i forhold til den familie, han senere selv etablerer. Nødvendigheden af at kunne forsørge sin familie får ham til at vælge korte uddannelser eller betyder, at han ikke fuldfører den uddannelse han er i gang med. For kvinden har børnefødsler og barselsperioder sandsynligvis en betydning for, hvorvidt hun påbegynder og færdiggør en uddannelse.

ARBEJDSMARKEDET

Etniske minoriteter har en forholdsvis svag tilknytning til arbejdsmarkedet sammenlignet med danskerne. Især etniske minoritetskvinder har en svag tilknytning. Det rejser spørgsmålet, om der eksisterer særlige kønsbarrierer for etniske minoriteter på det danske arbejdsmarked, hvilket er fokuset i dette kapitel.

Først beskriver vi forskelle i etniske minoritetsmænds og etniske minoritetskvinders beskæftigelse. Da der er forskelle på mænds og kvinders beskæftigelsesmønstre blandt danskere, vil kønsforskellene for etniske minoriteter (så vidt det er muligt) blive sammenlignet med kønsforskellene for danskere for at se, om kønsforskellene på arbejdsmarkedet varierer for etniske minoriteter og danskere. Herefter gennemgår vi forskellige barrierer, som etniske minoritetsmænd og etniske minoritetskvinder ifølge eksisterende dansk, svensk og norsk forskning, møder på arbejdsmarkedet. Afslutningsvis sammenfatter vi kapitlets resultater.

Forskelle i etniske minoritetsmænds og etniske minoritetskvinders beskæftigelse

Barrierer for etniske minoriteter på arbejdsmarkedet kan have flere konsekvenser for etniske minoriteters beskæftigelsesmønstre. For det første, at etniske minoriteter har vanskeligere ved at finde beskæftigelse end danskere. For det andet, at etniske minoriteter er overrepræsenteret i bestemte dele af arbejdsmarkedet, fx i job nederst i stillingshierarkiet eller i bestemte brancher. Dette afsnit indeholder derfor først en beskrivelse af forskellene i etniske minoritetsmænds og etniske minoritetskvinders beskæftigelsesniveau samt en beskrivelse af forskelle i etniske minoritetsmænds og etniske minoritetskvinders fordeling på jobtyper. Som nævnt ovenfor indgår der sammenligninger med danskere i de beskrivende analyser. Forskningsresultater fra Norge og Sverige omkring etniske minoritetsmænd og -kvinders beskæftigelse inddrages også i afsnittet.

Hvor mange er i arbejdsstyrken, i beskæftigelse eller arbejdsløse?

Etniske minoriteters deltagelse på arbejdsmarkedet kan bl.a. beskrives ved hjælp af erhvervsfrekvenser, beskæftigelsesfrekvenser og arbejdsløshedsprocenter:

- Erhvervsfrekvensen måler, hvor stor en andel af en befolkningsgruppe, der er med i arbejdsstyrken. Arbejdsstyrken består af de personer, som er i beskæftigelse eller arbejdsløse
- Beskæftigelsesfrekvensen er andelen af en gruppe, som er i beskæftigelse
- Arbejdsløshedsprocenten beregnes som andelen af personerne i arbejdsstyrken, der er arbejdsløse

Indvandrernes, efterkommernes og danskernes erhvervsfrekvenser, beskæftigelsesfrekvenser og arbejdsløshedsprocenter er vist i figur 1-3. Det er værd at bemærke, at nogle af personerne, som er registreret som værende uden for arbejdsstyrken, meget vel kan have et ønske om at komme i beskæftigelse. Personer, som er registreret som værende uden for arbejdsstyrken, består af personer, som midlertidigt er uden for arbejdsstyrken (fx fordi de deltager i arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger eller er på barsels- eller sygeorlov¹), personer som har trukket sig permanent tilbage fra arbejdsmarkedet (efterlønsmodtager og pensionister) og andre uden for arbejdsstyrken (fx kontanthjælpsmodtagere, som ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet, fordi de har problemer ud over ledighed, og hjemmegående husmødre/husfædre).²

Tilknytningen til arbejdsmarkedet er ofte afhængig af alder. Unge i 20'erne er ofte under uddannelse, mens de ældre trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Da alderssammensætningen er meget forskellig hos indvandrere, efterkommere og danskere (jf. tabel 12 i bilaget), foretages sammenligningerne så vidt muligt for forskellige aldersgrupper. Kun aldersgrupperne 20-24 år, 25-29 år og 30-34 år er medtaget i figur 1-3, da der er meget få efterkommere fra ikke-vestlige lande over 34 år.

Figur 1 viser andelen af mænd og kvinder blandt indvandrere og efterkommere og danskere, som var i arbejdsstyrken i november 2003 for forskellige aldersgrupper. For alle tre grupper gælder, at kvinderne har mindre erhvervsfrekvenser end mændene. Erhvervsfrekvenserne er meget lave for indvandlerne sammenlignet med danskerne uanset aldersgruppe. Dette gælder i særligt omfang indvandrere-

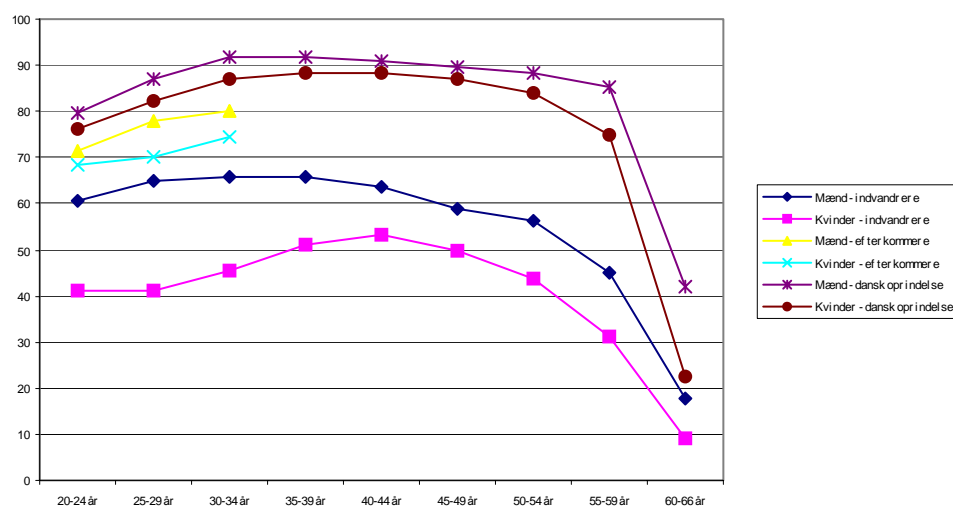
¹ Personer som har barsels eller sygeorlov fra beskæftigelse er ikke medtaget her. De er registreret som værende i beskæftigelse.

² Opgørelserne i figur 1-3 er baseret på data fra Danmarks Statistik. Hvordan arbejdsstyrken, de beskæftigede og de arbejdsløse er afgrænset er beskrevet i Danmarks Statistik (2004).

kvinderne. Blandt de 20-54-årige er det kun mellem 40 og 55 pct. af indvandrerkvinderne, som er med i arbejdsstyrken, mod 80-90 pct. af de danske kvinder. Indvandrermandene har dog også meget lavere erhvervsfrekvenser end danske mænd. I aldersgruppen 20-54 år er omkring 57-66 pct. af indvandrermandene i arbejdsstyrken mod 80-92 pct. af de danske mænd. Erhvervsfrekvensen er lidt mindre for efterkommerne end for danskerne (jf. figur 1).

Figur 1

Erhvervsfrekvenser for indvandrere og efterkommere med oprindelse i ikke-vestlige lande og for danskere for aldersgrupper. Separat for køn. 2003



Note: Erhvervsfrekvensen angiver andelen af gruppen, som er i med i arbejdsstyrken (dvs. enten i beskæftigelse eller arbejdsløs) i november 2003.

Kilde: www.statistikbanken.dk

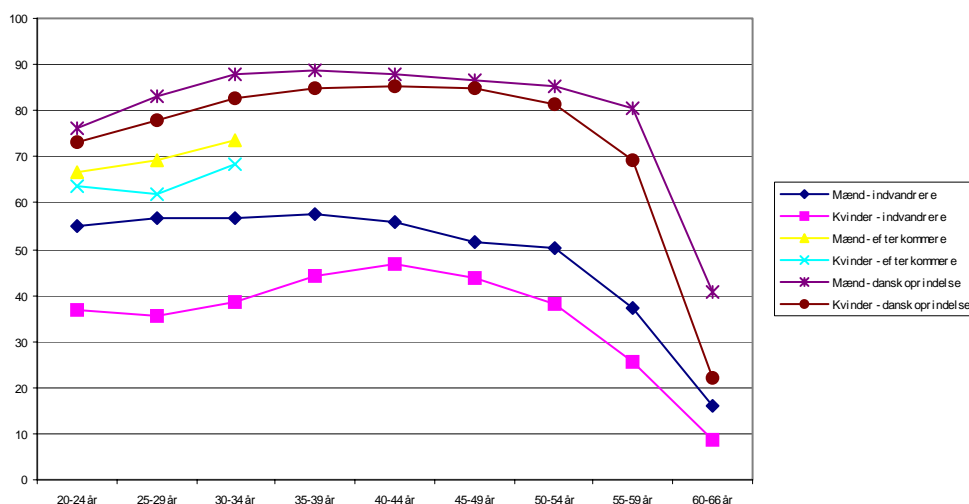
Mønstrene med beskæftigelsesfrekvenserne er de samme som for erhvervsfrekvenser, jf. figur 2, som viser beskæftigelsesfrekvensen for mænd og kvinder fra de tre grupper for forskellige aldersgrupper. Efterkommerne, og især indvandrerne, er i mindre omfang i beskæftigelse end danskerne uanset aldersgruppe og køn. For alle tre grupper gælder dog, at kvinderne i mindre omfang er i beskæftigelse end mændene.

Under halvdelen af indvandrerkvinderne er i beskæftigelse. Dette gælder også for de aldersgrupper, hvor danskerne typisk har de højeste beskæftigelsesfrekvenser. Kun 44-47 pct. af kvinderne i alderen 35-44 år er i beskæftigelse. Selvom indvandrermandene har højere beskæftigelsesfrekvenser end indvandrerkvinderne er det kun mellem 50-60 pct. af mændene i alderen 25-49 år, som er i beskæftigelse.

sammenlignet med over 80 pct. af de danske mænd. Disse tal indikerer betydelige barrierer for både mandlige og kvindelige indvandreres vej til arbejdsmarkedet. Kvinderne har dog tilsyneladende større problemer med at komme ind på arbejdsmarkedet end mændene.

Figur 2

Beskæftigelsesfrekvenser for indvandrere og efterkommere med oprindelse i ikke-vestlige lande og for danskere for aldersgrupper. Separat for køn. 2003



Note: Beskæftigelsesfrekvensen angiver andelen af gruppen, som er i beskæftigelse i november 2003.
Kilde: www.statistikbanken.dk

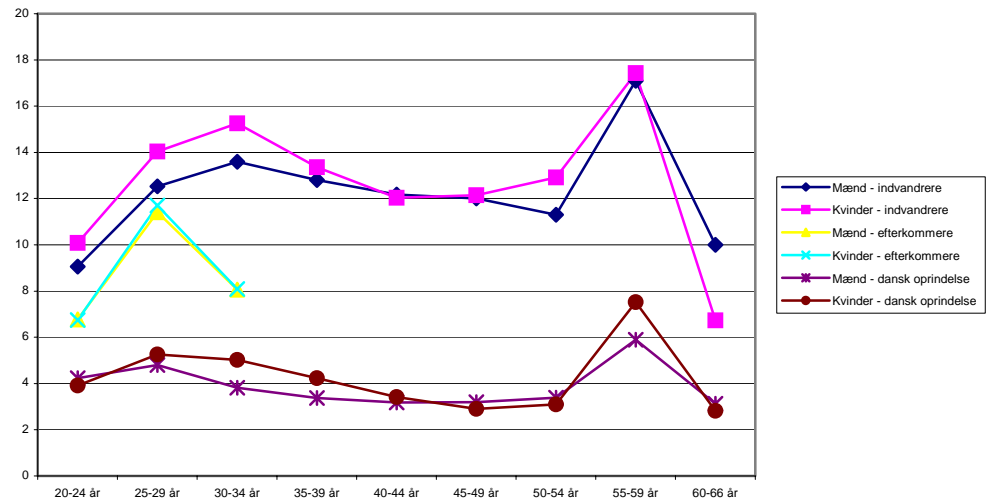
Kønsforskellene i beskæftigelsesfrekvenserne er størst for indvandrerne og mindst for danskerne. Kønsforskellene for indvandrerne er især meget store for de 20-39-årige. Beskæftigelsesfrekvenserne er meget lave for de 20-29-årige og til dels også de 30-39-årige indvandrerkvinder sammenlignet med jævnaldrende indvandrer-mænd. Det ser altså umiddelbart ud til ud til, at alderen har større betydning for beskæftigelsesfrekvensen for indvandrerkvinderne end i de øvrige grupper (hvis vi ser bort fra de 60-66-årige). Det kan måske forklares med, at kvinderne midlertidigt trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet, mens de har små børn.³ Det skal dog bemærkes, at det er svært at sammenligne indvandrerne på tværs af aldersgrupperne da sammensætningen på oprindelsesland, opholdstid og alder ved indvandring kan variere betydeligt for aldersgrupperne. Kønsforskellene er markant mindre for efterkommerne end for indvandrerne og kun lidt større end for jævnaldrende dan-

³ Samspillet mellem arbejds- og familieliv vil blive diskuteret i et senere afsnit.

skere. Både mandlige og kvindelige efterkommere har dog et lavere beskæftigelsesniveau end danskerne.

Figur 3

Arbejdsløshedsprocenter for indvandrere og efterkommere med oprindelse i ikke-vestlige lande og for danskere for aldersgrupper. Separat for køn. 2003



Note: Arbejdsløshedsprocenten angiver andelen af arbejdsstyrken, som er arbejdsløs. Arbejdsløshedsprocenten er her beregnet som andele af arbejdsstyrken, som er ledig i november 2003.
Kilde: www.statistikbanken.dk

At indvandrerne står svagt på arbejdsmarkedet fremgår også af arbejdsløshedsprocenterne. Som det fremgår af figur 3, har indvandrerne væsentlig højere arbejdsløshedsprocenter end danskerne og efterkommerne. Efterkommerne har lidt højere arbejdsløshedsprocenter end danskerne. Der er ikke systematiske kønsforskelle for alle aldersgrupper. Der er dog en tendens til, at der er større forskelle på mænd og kvinder for indvandrere end for danskere. En væsentlig undtagelse herfra er de 55-59-årige, hvor danske kvinder har en højere arbejdsløshedsprocent end mændene, mens de samme kønsforskelle ikke findes hos indvandrerne.

Tallene for arbejdsmarkedstilknytningen for etniske minoriteter, som er vist i figur 1-3, dækker over store variationer mellem etniske minoritetsgrupper. Dette er illustreret i tabel 9, som viser erhvervs- og beskæftigelsesfrekvenser og arbejdsløshedsprocenter for de største etniske minoritetsgrupper i Danmark i 2003. Mens fx 62 pct. af mændene fra Tyrkiet var i beskæftigelse, var det samme kun tilfældet for 24 pct. af mændene fra Somalia. En del af forklaringen på denne forskel er, at den gennemsnitlige opholdstid er større for etniske minoriteter med oprindelse i Tyr-

kiet end for etniske minoriteter i Somalia (jf. fx Husted et al., 2001), som viser at indvandreres tilknytning til arbejdsmarkedet forbedres med opholdstiden. Andre faktorer spiller dog også ind. En undersøgelse fra Socialforskningsinstituttet viser fx, at tyrkere som er indvandret i 1996, væsentligt hurtigere kommer ind på arbejdsmarkedet end somaliere og irakere, der er indvandret i samme år, også selv om der kontrolleres for uddannelsesniveau (jf. Bjørn et al., 2003).

For alle oprindelseslandene (jf. tabel 9) gælder det dog, at kvinderne i mindre omfang er i arbejdsstyrken og i beskæftigelse end mændene, og for de fleste grupper gælder det også, at kvinderne har de største arbejdsløshedsprocenter. Hvor store kønsforskellene er, varierer for oprindelseslandene. Kvindernes svage arbejdsmarkedstilknytning understreges i Bjørn et al. (2003), som viser, at indvandrer mænd efter ankomsten til Danmark hurtigere opnår beskæftigelse end indvandrer kvinder, og at disse forskelle ikke kan forklares med forskelle i niveauet af medbragt uddannelse. Et lignende resultat findes for familiesammenførte i en mindre surveyundersøgelse (jf. Schmidt og Jakobsen, 2004).

Tabel 9

Arbejdsmarkedstilknytning 2003 for 16-64-årige indvandrere og efterkommere fra udvalgte oprindelseslande¹⁾ og 16-64-årige danskere. Separat for køn.

	Mænd			Kvinder		
	Erhvervsfrekvens	Beskæftigelsesfrekvens	Arbejdsløshedsprocent	Erhvervsfrekvens	Beskæftigelsesfrekvens	Arbejdsløshedsprocent
Tyrkiet	71	62	12	52	44	15
Irak	36	31	15	16	13	19
Libanon	46	38	18	21	15	28
Bosnien-Herzegovina	62	55	12	50	43	14
Pakistan	68	61	9	40	34	14
Jugoslavien ²⁾	68	61	10	56	50	10
Somalia	31	24	25	14	10	27
Iran	60	53	12	44	40	11
Vietnam	72	64	10	60	53	11
Sri Lanka	76	69	10	58	49	15
Afghanistan	35	31	10	16	13	15
Marokko	65	58	12	45	39	12
Danskere	83	80	4	77	74	4

1. De ikke-vestlige lande, hvorfra der per 1. januar 2004 var flest indvandrere og efterkommere i Danmark.

2. Personer med Jugoslavien som oprindelsesland, som har fået opholdstilladelse i Danmark før borgerkrigen i Eksjugoslavien brød ud.

Kilde: Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, 2004.

I forrige kapitel så vi, at alderen ved indvandring har betydning for, om indvandrerne, der er kommet til Danmark som børn, får en uddannelse. Alderen ved indvandring har også betydning for sandsynligheden for at være i beskæftigelse. Fx

var omkring 55 pct. af indvandrerne i alderen 16-64 år, som er kommet til Danmark, mens de var 0-12 år, i beskæftigelse i 2003 sammenlignet med omkring 35 pct. af indvandrerne, som er kommet til landet i alderen 30-59 år. (jf. Ministeriet for Flytninge Indvandrere og Integration, 2004).

Tabel 10

Procentvis fordeling på beskæftigelsesstatus i 1999 for 28-36-årige indvandrere fra Tyrkiet, Pakistan og Eksjugoslavien, som er kommet til Danmark i alderen 0-15 år. Separat for køn og efter om de har gennemført en erhvervskompetencegivende uddannelse¹⁾.

	Tyrkiet		Pakistan		Eksjugoslavien		Danmark	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Ingen erhvervs-kompetencegivende uddannelse:								
Beskæftigede	73	59	75	42	70	66	79	69
Arbejdsløse	10	10	7	5	7	11	3	5
Uden for arbejdsstyrken	17	32	19	53	24	23	17	26
I alt, procent	100	101	101	100	101	100	99	100
I alt, antal	602	422	229	139	102	96	10,767	10,413
Erhvervskompetencegivende uddannelse:								
Beskæftigede	86	76	90	69	86	88	95	90
Arbejdsløse	8	9	3	10	9	5	2	3
Uden for arbejdsstyrken	7	15	7	21	6	7	4	7
I alt, procent	160	124	123	90	101	100	101	199
I alt, antal	101	100	100	100	69	56	23.082	22.124

¹⁾ Med en erhvervskompetencegivende uddannelse menes en erhvervsfaglig eller videregående uddannelse.
Kilde: Jakobsen, 2003)

Andelen i beskæftigelse varierer også med uddannelsesniveaut. Tabel 10 viser fordelingen på beskæftigelsesstatus for indvandrere fra Tyrkiet, Pakistan og Eksjugoslavien, som er kommet til Danmark i førskole- eller skolealderen (dvs. for indvandrere, som har gennemført deres uddannelse i Danmark) og for jævnaldrende danskere. Fordelingen på beskæftigelsesstatus er vist separat for personer både med en erhvervskompetencegivende uddannelse og uden en erhvervskompetencegivende uddannelse. For alle de viste grupper gælder, at kønsforskellene er større i gruppen uden en erhvervskompetencegivende uddannelse end i gruppen med en erhvervskompetencegivende uddannelse. Kønsforskellene varierer dog meget for oprindelseslandene. Kønsforskellene er meget store blandt indvandrerne fra Tyrkiet, især blandt indvandrerne fra Pakistan sammenlignet med danskerne. Blandt

pakistannerne med en erhvervskompetencegivende uddannelse er 90 pct. af mændene og 69 pct. af kvinderne i beskæftigelse. Sammenlignet hermed er 95 af danske mænd og 90 af danske kvinder med en erhvervskompetencegivende uddannelse i beskæftigelse. Blandt pakistannerne uden en erhvervskompetencegivende uddannelse er 75 pct. af mændene og kun 42 pct. af kvinderne i beskæftigelse. For indvandrere fra Eksjugoslavien er kønsforskellene faktisk mindre end for danskerne, og blandt indvandrere fra Eksjugoslavien med en erhvervskompetencegivende uddannelse har kvinderne ligefrem en højere beskæftigelsesfrekvens end mændene.

Også i Norge og Sverige har indvandrere lavere beskæftigelsesfrekvenser end majoritetsbefolkningen, og kønsforskellene er ligesom i Danmark større blandt indvandrere end i majoritetsbefolkningen (se fx Byberg, 2002, Lie, 2004, Integrationsverket, 2004 og Wadensjö, 1997). Af integrationsverkets rapport for 2003 fremgår det, at kønsforskellene især er store for indvandrere, som har en relativ kort opholdstid i Sverige, mens forskellen på mændenes og kvindernes beskæftigelsesfrekvens reduceres med stigende opholdstid (Integrationsverket, 2004).⁴ Dette resultat er i god overensstemmelse med, at indvandrermand efter ankomsten til Sverige såvel som Danmark og Norge hurtigere opnår beskæftigelse end indvandrerkvinder (jf. Integrationsverket, 2004, Byberg, 2002, og Bjørn et al., 2003). Ekberg viser, at kønsforskellene også i Sverige er meget mindre blandt efterkommerne end blandt indvandrere (jf. Ekberg, 1997).

Som tidligere vist varierer forskellene i mænds og kvinders beskæftigelsesfrekvenser med uddannelsesniveaut for unge indvandrere opvokset i Danmark (jf. tabel 10). Det samme er tilfældet i Norge og Sverige (jf. Drøpping og Kavli, 2002 og Ekberg og Rooth, 2004). Fx har de kvindelige indvandrere fra Mellemøsten, Asien, Latinamerika og Afrika i Sverige samlet set lavere beskæftigelsesfrekvenser end de mandlige indvandrere fra samme landegrupper. En sammenligning af akademikerens beskæftigelsesfrekvenser viser endvidere, at akademikere har væsentlige lavere beskæftigelsesfrekvenser end svenske akademikere.⁵ Blandt svenskerne er der ikke forskel på mandlige og kvindelige akademikerens beskæftigelsesfrekvenser. For indvandrere fra Mellemøsten, Asien, Latinamerika og Afrika har kvinderne med en akademisk uddannelse derimod i mange tilfælde højere beskæftigelsesfrekvenser end mændene med en akademisk uddannelse. Det gælder især blandt de indvandrere, som har opholdt sig mere end 15 år i Sverige (jf. Ekberg og Rooth, 2004).

⁴ For indvandrere fra Afrika i den erhvervsaktive alder, som har en opholdstid på over 20 år, har kvinderne ligefrem en højere beskæftigelsesfrekvens end mændene. Om dette resultat skyldes, at kvinderne og mændene fra Afrika er forskellig sammensat på oprindelsesland eller alder, fremgår ikke af analysen.

⁵ Akademiske uddannelser omfatter her ”högskolarstudier” af mindst to års varighed. Både uddannelse taget i Sverige og udlandet er medtaget i analyserne. Blandt indvandrere fra Asien og især blandt indvandrere fra Afrika og mellemøsten har kvinderne en lavere andel med en akademisk uddannelse end mændene, mens kvinderne blandt indvandrere fra Latinamerika har en lidt højere andel med en akademisk uddannelse end mændene.

Fordeling på jobtyper

Det danske arbejdsmarked er stærkt opdelt på køn (jf. Emerek et al., 1997). Der er ikke lavet lige så systematiske analyser af hverken segmenteringen på etnicitet eller på samspillet mellem køn og etnicitet i segregeringen på arbejdsmarkedet. Forskellige undersøgelser viser dog, at indvandrere er overrepræsenteret i bestemte stillingskategorier og brancher.

En sammenligning af fordelingen på stillingskategorier for indvandrere og danskere er vist i tabel 11. Indvandrerne og danskerne er opdelt efter, om de er selvstændige erhvervsdrivende, medhjælpende ægtefælle eller lønmodtagere. Lønmodtagerne er opdelt efter kvalifikationsindholdet i jobbet. ”Lønmodtagere på højeste niveau” er lønmodtagere i job, som kræver kvalifikationer på højeste niveau, hvilket vil sige længerevarende videregående uddannelser. Eksempler på job på højeste niveau er job som bygningsingeniør, læge og lærer. ”Lønmodtagere på grundniveau” er bl.a. håndværkspræget arbejde, hvor kvalifikationerne, som anvendes i jobbet, opnås gennem erhvervsfaglige uddannelser, og arbejde, hvor udførelsen af arbejdsopgaver alene forudsætter en specialviden, der kan erhverves via uddannelse på specialkurser eller direkte oplæring i forbindelse med arbejdsprocessen, fx betjening og/eller overvågning af procesmaskiner og andre stationære maskiner.⁶ ”Andre lønmodtagere” er lønmodtagere i job med det laveste kvalifikationsindhold. Det er typisk job med ukomplicerede manuelle opgaver, der i almindelighed kan indlæres ved en kort instruktion på arbejdsstedet.

Sammenligningen viser, at indvandrerne i højere grad er selvstændige end danskerne. Især mændene har en høj andel selvstændige. Indvandrerne er endvidere i højere grad end danskerne placeret i job nederst i stillingshierarkiet. Det sidste gælder især indvandrerkvinderne. Vi har ikke undersøgelser, der viser, om selvstændige indvandrermand har beskæftigelse med et lavt kvalifikationsniveau. Deres branchevalg kunne måske tyde på, at det er tilfældet. Mønstret med hensyn til fordeling på stillingsgrupper er det samme, når aldersgrupper sammenlignes. Det er dog færre selvstændige og flere med job med et lavt kvalifikationsindhold i de yngre aldersgrupper end i de ældre aldersgrupper.

⁶ Inddelingen i stillingskategorier er nærmere beskrevet i Danmarks Statistik (1996)

Tabel 11

Procentvis fordeling på stillingskategorier for beskæftigede ikke-vestlige indvandrere og danskere i alderen 25-59 år.¹⁾ Separat for køn.

	Indvandrere fra ikke-vestlige lande		Danskere	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Selvstændige	15,7	6,7	9,4	3,7
Medarbejdende ægtefælle	0,2	0,8	0,0	0,6
Topledere	0,4	0,2	3,8	1,4
Lønmodtagere højeste niveau	7,5	6,7	14,7	13,7
Lønmodtager mellemniveau	5,0	8,2	13,4	23,7
Lønmodtagere grundniveau	37,0	33,3	38,1	41,8
Andre lønmodtagere	20,3	28,0	11,7	6,3
Lønmodtagere u.n.a. ²⁾	14,0	16,1	8,9	8,7
I alt pct.	100,0	100,0	100,0	100,0
I alt antal				

1) Fordelingen på stillingskategori er ikke vist for efterkommere på grund af det lave antal efterkommere fra ikke vestlige lande i alderen 20-59 år og efterkommernes skæve aldersfordeling.

2) U.n.a. står for "uden for nærmere angivelse".

Kilde: www.statistikbanken.dk

Fordelingen på branche er også forskellige for indvandrere og danskere. De selvstændige indvandrere er stærkt overrepræsenteret inden for handels-, hotel og restaurationsvirksomhed og stærkt underrepræsenteret inden for landbrug og fiskeri (jf. Schultz-Nielsen, 2000a). Blandt lønmodtagerne er indvandrerne (både mænd og kvinder) overrepræsenteret inden for fremstillingsvirksomhed og hotel- og restaurationsvirksomhed, mens indvandrermandene er underrepræsenteret inden for bygge- og anlægsvirksomhed. Kønsforskelle varierer lidt for indvandrere og danskere. Blandt indvandrerne er en større andel af kvinderne end af mændene beskæftiget inden for handels- og reparationsvirksomhed og en mindre andel inden for hotel- og restaurationsvirksomhed, mens det omvendte er tilfældet for danskerne. I de seneste år er indvandrerens overrepræsentation faldet inden for fremstilling og steget inden for hotel- og restaurationsvirksomhed (jf. Schultz-Nielsen, 2000a). En forklaring herpå kan være, at der er opstået flere indvandreraktiviteter inden for restaurationsbranchen som ansætter andre etniske minoriteter i deres virksomhed.

I Norge og Sverige har etniske minoriteter også bestemte job. I Sverige har indvandrere i højere grad arbejde med et lavt kvalifikationsindhold og i mindre grad job med et højt kvalifikationsindhold end svenskere. Dette gælder især kvinderne. Også beskæftigede akademikere fra Mellemøsten, Asien, Latinamerika og Afrika har i mindre omfang et job med kvalifikationsindhold, der svarer til deres uddannelse end svenskere. Det varierer meget for de etniske minoritetsgrupper, om det

er kvinderne eller mændene som i størst omfang har job, der svarer til deres kvalifikationer (jf. Ekberg og Rooth, 2004). Indvandrere er også i Norge og Sverige overrepræsenteret i bestemte brancher. Indvandrermandene i Sverige er overrepræsenteret inden for rengøring og hotel- og restaurationsbranchen, som ellers er områder med en høj andel kvinder, mens indvandrerkvinderne er overrepræsenteret i job i fremstillingssektoren inden for bl.a. elektronik (jf. Wadensjö, 1997).⁷ I Norge findes et lignende billede, hvor indvandrermand gør sig gældende i traditionelt kvindedominerende erhverv (Byberg, 2002). Dette kunne indikere, at kønsopdelingen er anderledes for etniske minoriteter end for svenskere og nordmænd. En sådan konklusion vil dog kræve mere detaljerede analyser, idet mænd og kvinder ofte har forskellige jobfunktioner inden for den samme branche og virksomhed (jf. Kold, 1997).

Jobbene, som indvandrerne og majoritetsbefolkningen har, kan også adskille sig på andre måder end ved stilling og branche, fx med hensyn til arbejdstider, og hvor belastende jobbene er for helbredet. En lille spørgeskemaundersøgelse blandt 20-34-årige etniske minoriteter med oprindelse i Tyrkiet, Somalia og Pakistan i Danmark viser, at etniske minoriteter og danskere adskiller sig med hensyn til ugentlig arbejdstid og arbejdstidspunkter (jf. Schmidt, 2002).

Undersøgelsen viser, at mændene arbejder flere timer ugentligt end kvinderne hos både etniske minoriteter og danskere. Kønsforskellene er dog større for de etniske minoriteter. 10 pct. af danske kvinder arbejder mere end 37 timer per uge, mens ingen af de etniske minoritetskvinder arbejder over 37 timer. Derimod arbejder de etniske minoritetskvinder i højere grad på deltid (dvs. mindre end 37 timer) end danske kvinder (ca. 40 pct. mod ca. 25 pct.). Omkring en fjerdedel af de etniske minoritetsmænd arbejder over 37 timer. Det samme er omtrent tilfældet for danske mænd. Etniske minoritetsmænd arbejder derimod i lidt højere grad på deltid end danske mænd (15 pct. mod 10 pct.). En norsk survey-undersøgelse baseret på interview med indvandrere med oprindelse i Chile, Marokko, Somalia, Vietnam og Pakistan viser, at indvandrerkvinderne i Norge også arbejder mere på deltid end indvandrermandene i surveyen, samt at kønsforskellen er større for indvandrerne end for nordmændene (jf. Drøpping og Kavli, 2002).

Schmidt (2002) viser endvidere markante forskelle på etniske minoritetsmænd og -kvinder i Danmark med hensyn til, hvor meget der arbejdes på skæve tidspunkter (aften og nat). Etniske minoritetsmænd arbejder i højere grad om aftenen (kl. 18-22) og om natten (kl. 22-06) end danske mænd, mens etniske minoritetskvinder

⁷ Wadensjö skriver endvidere, at indvandrerkvinder oftere end svenske kvinder har job i typiske mandefag. Men om dette er tilfældet for de ikke-vestlige indvandrerkvinder eller de vestlige indvandrerkvinder (fx finnerne, som er en meget stor indvandregruppe i Sverige) fremgår ikke.

arbejder mindre på skæve tidspunkter end danske kvinder. Fx arbejder 44 af de etniske minoritetsmænd regelmæssigt mellem kl. 18 og 22 mod kun 22 pct. af danske mænd.

Schmidt (2002) viser ikke, om forskellene i arbejdstidspunkter er forklaret af forskelle i stilling og branche. Heller ikke, om de etniske minoritetsmænd i højere grad end de øvrige grupper ønsker at arbejde på skæve tidspunkter, eller om det er en konsekvens af, at de ikke kan få andet arbejde.

Der er også indikationer på, at indvandrerne har de mest belastende job, som fører til et højt fravær på arbejdsmarkedet som følge af sygdom og arbejdsulykker. En svensk undersøgelse viser, at indvandrere fra Eksjugoslavien og indvandrere fra lande uden for Europa har et meget højere sygefravær end svenskere. Der er ikke store forskelle på mænd og kvinder med hensyn til sygefravær. Med hensyn til arbejdsulykker har kvinderne fra Eksjugoslavien og lande uden for Europa højere arbejdsulykkesfrekvenser end svenske kvinder. Mænd fra Eksjugoslavien har også højere arbejdsulykkesfrekvens end svenske mænd, mens mænd fra lande uden for Europa har en lavere arbejdsulykkesfrekvens end svenske mænd (jf. Wadensjö, 1997).

Barrierer for etniske minoritetsmænds og -kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet

Dette afsnit fokuserer på de barrierer, som henholdsvis etniske minoritetsmænd og minoritetskvinder møder på arbejdsmarkedet. Nogle barrierer vil være de samme for mænd og kvinder, mens andre barrierer er kønsspecifikke. Barriererne kan også variere med hensyn til type og omfang for henholdsvis efterkommere, indvandrere, der er kommet til Danmark som børn, og for indvandrere, som er kommet til Danmark som voksne.

De typer af barrierer, som vi kommer ind på her, er kvalifikationsmæssige barrierer, barrierer som følge af kønsrollemønstre og holdninger til samspillet mellem familie- og arbejdsliv, diskrimination og fordomme, barrierer i det arbejdsmarkedspolitiske system og barrierer som følge af manglende netværk. Spørgsmålet, som vi forsøger at besvare er, hvad disse barrierer indeholder, og om kvinder og mænd med etnisk minoritetsbaggrund i forskelligt omfang oplever disse barrierer.

Kvalifikationer

Formel uddannelse, uformel oplæring i jobbet, dansk kundskaber, erhvervs erfaring og viden om almene forhold i samfundet, herunder viden om arbejdsmarkedet er eksempler på forskellige typer af kundskaber eller kvalifikationer, som har betyd-

ning for den enkeltes muligheder for at begå sig på det danske arbejdsmarked. I økonomisk teori benyttes betegnelsen human kapital for de kundskaber og erfaringer, et individ besidder. Ikke al human kapital, som indvandrere har opnået i oprindelseslandet, kan anvendes i Danmark.

Nogle former for human kapital er landespecifikke, mens andre er generelle. Landespecifik human kapital øger kun (eller hovedsageligt) produktiviteten i det land, hvor investeringen foretages. Det danske sprog er et eksempel på landespecifik human kapital, men erhvervsuddannelser kan også være mere eller mindre landespecifikke (fx vil dele af en juridisk uddannelse være landespecifik). Dette betyder, at indvandrere ofte mangler nogle færdigheder ved ankomsten til Danmarks, som er væsentligt for at kunne klare sig på det danske arbejdsmarked, hvilket er med til at forklare, at opholdstiden har så stor betydning for indvandrernes arbejdsmarkedstilknytning (jf. Jakobsen, 2004).

Scott (1999) og Rosholm, Scott og Husted (2000) argumenterer endvidere for, at betydningen af landespecifik human kapital er øget i de sidste årtier, da den økonomiske og teknologiske udvikling har ændret kravene til arbejdskraftens kvalifikationer. Ud over at kravene til uddannelsesmæssige kvalifikationer er steget, har den teknologiske udvikling i 1970'erne og 1980'erne ført til ændringer i produktionsmetoderne og organiseringen af arbejdet i mange virksomheder, og disse ændringer øger kravene til kommunikation mellem de enkelte arbejdstagere. Det indebærer eksempelvis, at kravene til indvandrernes danskundskaber og kendskab til dansk arbejdspladskultur øges, og at det derfor i de sidste årtier er blevet sværere for indvandrerne at blive integreret på arbejdsmarkedet (jf. Scott, 1999, Rosholm, Scott & Husted, 2000 og Schierup og Paulson, 1994).

Undersøgelser viser da også, at mange danske arbejdspladser har en forventning og forestilling om, at etniske minoriteter, ud over at mangle teknisk-faglige og uddannelsesmæssige kvalifikationer, også mangler tilstrækkelige sproglige, sociale og personlige kvalifikationer (jf. Thomsen og Moes, 2002). Dette kommer til udtryk, når etniske minoriteter søger et job, men rammer også de etniske minoritetsunge, der søger en praktikplads i forbindelse med deres uddannelse. Thomsen og Moes fremhæver endvidere, at arbejdspladserne kan have overdrevne forestillinger og forventninger om etniske minoriteters manglende kvalifikationer, og at det kan være en barriere for etniske minoriteters deltagelse på arbejdsmarkedet. Knocke og Hertzberg stiller også spørgsmålstejn ved, hvordan de ændrede kvalifikationskrav skal forstås og fremhæver, at kravene måske ikke er reelle, men kan dække over en modvilje til at acceptere personer, som man opfatter som afvigende fra normalen, og måske relaterer man afvigelsen til personer som tilhører en anden etnisk gruppe (jf. Hertzberg og Knocke, 2000).

Uanset i hvilket omfang kvalifikationskravene er reelle eller ej, kan et lavt kvalifikationsniveau (fx med hensyn til formel uddannelse, danskkundskaber, erhvervs erfaring) være en barriere for etniske minoriteter. Skandinaviske undersøgelser finder da også, at niveauet af formel uddannelse, erhvervs erfaring og færdigheder i dansk/svensk/norsk har betydning for etniske minoriteters beskæftigelseschancer.

Etniske minoriteters sandsynlighed for at være i beskæftigelse stiger med øget erhvervs erfaring optjent i Danmark og øget formel uddannelse gennemført i Danmark, selvom den positive effekt synes mindre for etniske minoriteter end danskere (jf. Jakobsen, 2004, Husted et al., 2001, Nielsen et al., 2003 og Hummelgaard et al., 1998 og 2002). Den mindre effekt af dansk uddannelse kan bl.a. skyldes manglende sociale netværk, og at etniske minoriteter diskrimineres på arbejdsmarkedet (disse typer barrierer er beskrevet senere i dette kapitel). Indvandrere har endvidere svært ved at udnytte deres medbragte uddannelse i Danmark (jf. fx Larsen, 2000, Bjørn et al., 2003 og Ipsen og Mik-Meyer, 1999). Dette kan skyldes, at den medbragte uddannelse ikke er anvendelig i Danmark eller også, at den er anvendelig men ikke anerkendes.

Både danske, svenske og norske undersøgelser viser, at gode færdigheder i værtslandets sprog øger indvandrernes chancer for at komme i beskæftigelse (jf. Socialstyrelsen, 1999, Drøpping og Kavli, 2002 og Schultz-Nielsen, 2000b). Gode sprogkundskaber er ikke overraskende vigtigere i nogle job end andre. Schultz-Nielsen viser fx, at indvandrere ansat i lederjob eller job med et højt kvalifikationsindhold har bedre danskkundskaber end både indvandrere længere nede i stillingshierarkiet og selvstændige (Schultz-Nielsen, 2000b). Kausaliteten mellem sprogkundskaber og beskæftigelse er dog ikke helt klar. Man må antage, at de fleste typer af job kræver et vist niveau af danskkundskaber (hvor niveauet må afhænge af jobindholdet), men at beskæftigelse også forbedrer sprogfærdighederne, hvis indvandrerne altså har job, hvor de anvender dansk (jf. diskussion i Drøpping og Kavli, 2002).

Dårlige sprogkundskaber kan også føre til mangel på selvtillid hos nogle indvandrere og få dem til at føle sig underlegne i forhold til majoritetsbefolkningen. De er bl.a. bange for at blive betragtet som dumme, hvis de ikke taler værtslandets sprog flydende. Den manglende selvtillid kan have negative effekter på, hvor aktivt indvandrerne søger job, og kan afholde dem fra at søge job, de måske i realiteten har tilstrækkelige sprogkundskaber til at varetage (jf. Thomsson og Hoflund, 2000).

I det efterfølgende vil vi fokusere på uddannelse og sprogkundskaber for at se, om der er forskelle på etniske minoritetsmænd og etniske minoritetskvinder med

hensyn til disse kvalifikationer og betydningen af dem for arbejdsmarkedstilknytningen.

Uddannelse

En dansk undersøgelse viser, at selvom de kvindelige efterkommere klarer sig bedre i uddannelsessystemet end de mandlige efterkommere, er perioden efter endt uddannelse til det første job længere for kvinderne end mændene. Endvidere er varigheden af det første job kortere for kvinderne end for mændene. Kønsforskellene med hensyn til varighed indtil første job og varigheden af første job er større for efterkommerne end danske unge (jf. Nielsen et al., 2003).⁸ Succes på arbejdsmarkedet for kvindelige efterkommere afhænger tilsyneladende af forældrenes uddannelse og beskæftigelsessituation, mens disse forhold har meget mindre betydning for mandlige efterkommere og unge danskere. Dette kan indikere, at forældrenes holdninger til kvinders rolle er med til at forklare forskelle i efterkommerkvinders og danske kvinders beskæftigelsessituation (jf. Nielsen et al., 2003). Det sidste er lidt paradoksalt i betragtning af, at undersøgelser tyder på, at kvindelige efterkommere er mere socialt mobile end mandlige efterkommere (jf. kapitel 2).

Modsat efterkommerne står kvinderne noget svagere med hensyn til uddannelse end mændene blandt de indvandrere, der er kommet til Danmark, som voksne. Det varierer for indvandrergrupperne, hvor store kønsforskelle er inden for uddannelse. Fx har kvinderne væsentligt mindre medbragt uddannelse end mændene blandt indvandrerne med oprindelse i Tyrkiet, Somalia, Libanon og Pakistan, mens kønsforskellen blandt indvandrere fra Iran er begrænset (jf. kapitel 2).

Tværsnitsdataene præsenteret i det foregående afsnit indikerer, at uddannelse i højere grad øger sandsynligheden for at være i beskæftigelse for indvandrerkvinderne end indvandrermandene (jf. tabel 10, Drøpping og Kavli, 2002 og Ekberg og Rooth, 2004). En mulig forklaring herpå er, ifølge Drøpping og Kavli, at indvandrerkvinderne med medbragt uddannelse kommer fra sociale lag og miljøer med et mindre traditionelt syn på kvinders beskæftigelse end de øvrige indvandrerkvinder (jf. Drøpping og Kavli, 2002).

Tilsyneladende får vi et forskelligt billede for indvandrere og efterkommere med hensyn til betydningen af uddannelse for kvinder og mænd. Hvor uddannelse har en mere positiv effekt for kvinder end mænd blandt indvandrerne, kan noget tyde på, at det omvendte er tilfældet for efterkommerne. Det vil være interessant med mere systematisk analyser af disse sammenhænge samt analyser, som kan give for-

⁸ Nielsen et al (2003) fokuserer på efterkommere fra mindre udviklede lande i perioden 1985-1997. Efterkommerne er endvidere i aldersgruppen 18-35 år og har forladt uddannelsessystemet. Dvs. at det er en lidt anden gruppe end den som er vist i figur. 2, hvor vi dog også har fundet, at kønsforskellene er lidt større for efterkommere end danskere.

klaringer på den forskellige betydning af uddannelse for mænd og kvinder. Fx hvordan betydningen af uddannelse hænger sammen med kønsrollemønstre og holdningerne til familie- og arbejdsliv, som bliver beskrevet i et kommende afsnit.

Efteruddannelse og deltagelse i forskellige opkvalificerende kurser kan også være vigtig for at fastholde og opnå beskæftigelse, herunder hvilke type job den enkelte opnår. Men er der forskelle på etniske minoritetsmænd og etniske minoritetskvinder med hensyn til, hvor meget de deltager i efteruddannelse og opkvalificerende kurser? Dette er der ingen systematiske undersøgelser af. Enkelte undersøgelser tyder dog på, at indvandrerkvinder i mindre grad deltager i efteruddannelse end indvandrermand.

De etniske minoriteter, som er ledige, deltager ofte i forskellige arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger, som har til hensigt at kvalificere dem til arbejdsmarkedet. Undersøgelser viser dog, at de etniske minoritetskvinders forløb (fx kursusforløb) hyppigt afbrydes af graviditet og barsel, og at de efter endt barsel ofte starter på kurserne fra begyndelsen, således at der kan gå meget lange perioder uden opkvalificering. (jf. Geerdsen et al., 2003 og Thomsson og Hoflund, 2000).

Drøpping og Kavli viser endvidere, at indvandrerkvinder efter ankomsten til Norge i mindre omfang end indvandrermandene deltager i kursusvirksomhed ved siden af eller efter gennemført norskundervisning (ligesom mændene i højere grad tager mellemlang eller lang uddannelse efter ankomsten til Norge). Dermed har mændene i højere grad norske papirer på, at de har uddannelsesmæssige kvalifikationer, hvilket gør det lettere at få job (jf. Drøpping og Kavli, 2002).

Endelig viser en svensk undersøgelse, som behandler etnisk arbejdsdeling på en stor Volvo fabrik i Sverige, at de mandlige og især de kvindelige indvandrere i mindre omfang deltager i interne kurser på fabrikken end svenskerne, selvom de er lige så motiverede for det som svenskerne. Intern uddannelse er en nøgle til fremmelse på fabrikken. Indvandrerne og særligt de kvindelige indvandrere stagnerer i de dårligste jobs på fabrikken, dvs. jobbene med de laveste lønninger og de mest monotone og nedslidende arbejdsopgaver på trods af, at de i gennemsnit har højere formelle uddannelsesmæssige kvalifikationer end svenskerne (jf. Schierup og Paulson, 1994).

Indvandrerne, såvel som de fleste af svenskerne på arbejdspladsen, opfatter praksissen med, at de i mindre grad får intern uddannelse på virksomheden, som en vægtig kilde til diskrimination. Dårlige svenskundskaber og manglende sociale netværk med svenskerne på arbejdspladsen er også med til at forklare at indvandrerne får mindre uddannelse. Indvandrerne har først og fremmest netværk med andre indvandrere på arbejdspladsen, hvilket hæmmer deres muligheder for at få

intern uddannelse, da personlige anbefalinger er vigtigt for adgang til interne kurser (jf. Schierup og Paulson, 1994).

Sprogkundskaber

En undersøgelse fra Rockwool Fondens Forskningsenhed, som bygger på survey-data indsamlet blandt lidt over 3.000 indvandrere og efterkommere fra Eksjugo-slavien, Iran, Libanon, Polen, Somalia, Tyrkiet og Vietnam viser, at kvinderne har svagere danskundskaber end mændene. Dette resultat får man uanset, om opgørelsen baseres på interviewpersonernes egen vurdering af deres danskundskaber eller på interviewernes vurdering (jf. Larsen, 2000). Tilsvarende finder svenske og norske undersøgelser også, at de kvindelige indvandrere har svagere færdigheder i henholdsvis svensk og norsk end de mandlige indvandrere (jf. Socialstyrelsen, 1999 og Drøpping og Kavli, 2002). Kønsforskellen er mest markant for de indvandrere som var 13 år eller ældre ved ankomsten til Danmark, mens der kun er små forskelle i danskundskaberne for mænd og kvinder blandt efterkommere og indvandrere, som er kommet til Danmark før de fyldte 13 år (jf. Larsen, 2000).

De indvandrere, som var unge eller voksne ved ankomsten til Danmark, har svagere danskundskaber end efterkommerne og de indvandrere, der er kommet til Danmark som børn (Larsen, 2000). For de indvandrere, der er kommet til landet som børn, er danskundskaberne bedre jo yngre de var ved ankomsten til Danmark (Jakobsen, 2004). De ovenstående sammenligninger af mænds og kvinders sprogkundskaber viser, at sprogproblemer ikke er en ekstra barriere for piger i forhold til drenge, når vi taler om efterkommere og de indvandrere, der er opvokset i Danmark.

Undersøgelserne viser, at der er flere forklaringer på, at kvinderne har færre færdigheder i værtslandets sprog end mændene blandt de indvandrere, som er indvandret som voksne.

For det første viser en norsk undersøgelse, at kvinderne efter ankomsten til Norge i mindre omfang end mændene fuldfører kurser i norsk. Da undersøgelsen samtidig viser, at norskkurserne forbedrer indvandrerens norskfærdigheder, kan den manglende fuldførelse af kurserne være med til at forklarer, at indvandrerkvinderne er ringere til norsk end indvandrermandene (jf. Drøpping og Kavli, 2002).

Mænd og kvinder er ellers, ifølge undersøgelsen, lige motiverede for at lære norsk. For både mænd og kvinder er motivationen til at lære norsk hovedsageligt knyttet til et ønske om (mere) uddannelse og job. Kvinderne lægger endvidere vægt på, at norskfærdigheder er en mulig social barrierebryder, der kan give kvinderne flere sociale kontakter. Kvinderne begynder endda i lidt højere grad på norskkurser end mændene. 8 ud af 10 mænd og 9 ud af 10 kvinder i den norske undersøgelse angiv-

ver, at de deltager eller har deltaget i et norskkursus. Selvom flere kvinder end mænd har deltaget i et norskkursus, er der samlet 30 pct. færre kvinder, der fuldfører norskooplæringen (jf. Drøpping og Kavli, 2002).

Nogle af de hyppigste begrundelser for ikke at deltage i et norskkursus og til frafaldet på kurserne er job, uddannelse og omsorg for familien. Job og uddannelse vægter mere som begrundelse for mændene end kvinderne, mens omsorg for familien er den hyppigste begrundelse for kvinderne (85 pct. af dem, der angiver omsorgsopgaver som begrundelse for, at de er stoppet på kurset, er kvinder). Andre begrundelser for ikke at deltage er, at de er for gamle til at deltage, sygdom, og at man ikke har behov for at lære norsk (jf. Drøpping og Kavli, 2002). At indvandrerkvindernes rolle i reproduktionen og i familien forhindrer dem i at have fornødne lange og kontinuerlige forløb, fremgår også af andre skandinaviske undersøgelser (jf. Tilia, 1996 og Wingborg, 1998).

Kvinderne lægger i højere grad end mændene vægt på sprogets betydning som social barrierebryder, hvilket måske også kan være med til at forklare, at de i mindre grad end mændene gennemfører sprogkurserne, da formelle sprogtest og fuldførelse af kurserne ikke er så væsentlige i forbindelse med sociale aktiviteter (jf. Drøpping og Kavli, 2002).

En anden forklaring på kvindernes ringere sprogfærdigheder er, at kvinderne har færre udadvendte aktiviteter end mændene. Kvinderne er i mindre grad i beskæftigelse end mændene, og beskæftigelse kan være vigtig for at udvikle sprogfærdigheder. En sammenligning af mænd og kvinder i beskæftigelse viser, at der ikke er forskelle i sprogfærdigheder for disse mænd og kvinder. Blandt dem, som ikke er i beskæftigelse, har mændene dog bedre sprogfærdigheder end kvinderne. Forklaringen er, at mænd i højere grad bruger deres sprogfærdigheder i dagliglivet, hvilket sandsynligvis kan forklares med, at mænd har en mere udadvendt rolle i forhold til samfundet (jf. Drøpping og Kavli, 2002).

En undersøgelse baseret på surveydata indsamlet blandt kontanthjælpsmodtagere med anden etnisk baggrund end dansk i Københavns Kommune viser også, at de ringere danskundskaber blandt kvinderne kan skyldes, at kvinderne har færre udadvendte aktiviteter end mændene i forbindelse med husholdningsopgaver, i forhold til arbejdsmarkedet og i fritiden (jf. Schmidt, 2002 og Geerdsen et al., 2003). Kvinderne har bl.a. i mindre omfang danske venner end mændene. De kvinder, som hovedsageligt eller udelukkende har indvandrer venner, har signifikant ringere sprogundskaber end de øvrige kvinder. En tilsvarende sammenhæng findes ikke hos mændene (Geerdsen et al., 2003).

En tredje forklaring er, at kvinderne har mindre medbragt uddannelse end mændene (i hvert fald i nogle af indvandregrupperne), da der er en positiv sammenhæng mellem indvandrernes uddannelse og deres danskundskaber (jf. Larsen, 2000 og Socialstyrelsen, 1999). Men hvad forklarer denne sammenhæng? Én mulig forklaring er, ifølge Drøpping og Kavli (2002), at de højtuddannede indvandrere er mere vant til undervisningssituationen, og at de tidligere har lært fremmedsprog, fx engelsk. Man kan også forestille sig, at de indvandrere, som har en erhvervskompetencegivende uddannelse, er motiveret for at lære sproget, da det ofte vil være en forudsætning for, at de kan udnytte deres uddannelse i Danmark.

Kønsrollemønstre, familie- og arbejdsliv

Etniske minoritetsmænds og -kvinders (såvel som danske mænds og kvinders) deltagelse på arbejdsmarkedet er påvirket af kønsroller og holdninger til samspillet mellem familie- og arbejdsliv og børnepasning. Der mangler skandinaviske undersøgelser, der fokuserer på sammenhængene mellem etniske minoriteters arbejdsmarkedsdeltagelse på den ene side og kønsroller samt holdninger til samspillet mellem arbejds- og familieliv på den anden side. Der er dog lavet enkelte undersøgelser, som fokuserer på nogle af disse forhold.

Undersøgelsen, som er baseret på spørgeskemadata indsamlet i Norge blandt indvandrere med oprindelse i Vietnam, Chile, Somalia og Pakistan i 2000 og 2001, viser store variationer med hensyn til holdninger til kvinders erhvervsdeltagelse i forskellige livsfaser afhængigt af oprindelsesland. Det er pakistanerne som i størst omfang mener, at kvinderne ikke bør arbejde uden for hjemmet. Det gælder for alle livsfaserne (Drøpping og Kavli, 2002).

Blandt pakistanerne mener omkring 80 pct., at kvinderne ikke bør arbejde uden for hjemmet, når de har børn i alderen 0-3 år, mod omkring 50 pct. af somalierne og 45 pct. af chilenerne og knap 30 pct. af nordmændene (vietnameserne ligner nordmændene med hensyn til holdninger til kvinders erhvervsdeltagelse). Omkring 40 pct. af pakistanerne mener, at kvinderne ikke bør arbejde uden for hjemmet, når de har børn i 3-6 års alderen, mens omkring 20 pct. mener, at kvinderne ikke bør arbejde uden for hjemmet, når yngste barn er begyndt i skolen eller børnene er flyttet hjemmefra (dvs., at 20 pct. mener, at kvinder - eller i hvert fald gifte kvinder - slet ikke bør arbejde uden for hjemmet). I de øvrige grupper er det mellem 0 og 10 pct. som mener, at kvinderne ikke bør arbejde uden for hjemmet efter barnet er fyldt 3 år (jf. Drøpping og Kavli, 2002).

Blandt de som synes, at kvinden kan/bør arbejde, selvom hun har småbørn mente de fleste (både blandt indvandrerne og nordmændene), at kvinden bør have del-

tidsarbejde. Vietnameserne er mest positive over for, at kvinder med børn har heltidsarbejde (også sammenlignet med nordmændene).

Indvandrerkvinderne har generelt en mere positiv holdning til, at kvinder arbejder uden for hjemmet end indvandrermandene. Dette gælder især blandt pakistanerne (jf. Drøpping og Kavli, 2002). Med hensyn til om kvinder bør arbejde eller være hjemme, når de har børn i 0-3 års alderen, er pakistanske mænd og kvinder i stort omfang enige. Mens tre ud af ti pakistanske kvinder synes, at kvinder bør være hjemme, mens de har børn i alderen 3-6 år, mener lidt over fire ud af ti pakistanske mænd det samme. Efter barnet er begyndt i skole, mener omkring 20 pct. af de pakistanske mænd, at kvinderne skal være hjemme, mens under 5 pct. af de pakistanske kvinder mener det samme (jf. Drøpping og Kavli, 2002).

Selvom mange af kvinderne mener, at de bør være hjemme ved børnene, indikerer tallene ifølge Drøpping og Kavli, at der er kvinder, som ikke får lov at arbejde for deres mænd. De kan dog ikke på baggrund af de kvantitative data bekræfte eller afkræfte om afvigelserne i holdningerne mellem mændene og kvinderne fører til, at nogle kvinder ikke får lov til at arbejde. Analyser udført på baggrund af kvalitative data viser dog, at nogle kvinder bruger meget tid på at forhandle med deres mænd for at få tilladelse til at deltage i kurser eller have et arbejde. Både i forhold til undervisning, og eventuelle senere job, var mændenes holdning sådan, som kvinderne formidler det, at det var vigtigt, at kvinderne i forbindelse med kursus og job ikke mødte fremmede mænd af hensyn til kvindens ærbarhed (jf. Drøpping og Kavli, 2002 og Knocke og Hertzberg, 2000). Man kan dog også forestille sig, at der er andre forklaringer på mændenes modstand end hensynet til ærbarhed. Fx at manden mister sin position som forsørger, hvis ægtefællen arbejder uden for hjemmet, hvilket kan krænke hans stolthed, eller at manden er bekymret for om ægtefællen kan passe husholdningsaktiviteterne i samme grad, som hvis hun ikke har arbejde uden for hjemmet.

At der er andre faktorer end kvindens ærbarhed, der ligger til grund for nogle mænds modstand mod, at deres ægtefælle arbejder, kommer også til udtryk ved, at nogle kvinder oplever, at det især er svært at arbejde, hvis manden er arbejdsløs, da det er stort tab af status for manden at blive forsørget af konen (jf. Thomsson og Hoflund, 2000). En undersøgelse af somaliere i Danmark viser, at somaliske mænd qua deres historiske, sociale og kulturelle baggrund kan have problemer i forhold til deres familie i Danmark, når de ikke i samme grad kan opretholde deres tidligere funktion i familien (jf. Bjørn et al., 2003). Statustab kan føre til lavere selvværd og mindre selvtillid, hvilket kan have en negativ effekt på mændenes job-søgningsadfærd og motivation til at uddanne sig.

Schmidt og Jakobsen (2004) finder også, at etniske minoritetsmænd er mere traditionelle med hensyn til holdninger til kvinders beskæftigelse uden for hjemmet og til arbejdsdelingen i hjemmet. Det er dog væsentligt at bemærke, at det ikke er unikt for etniske minoriteter, at mændene er mere traditionelle end kvinderne. Tidligere analyser af holdninger til ligestilling viser, at der i den danske befolkning er flere kvinder end mænd, som ønsker ligestilling mellem kønnene, (jf. Bonke, 1997). I forhold til ovenstående er det også værd at bemærke, at næsten en tredjedel af nordmændene mener, at kvinder med meget små børn ikke bør arbejde uden for hjemmet (det samme gælder 80 pct. af pakistanerne), og der er uden tvivl også danskere med denne holdning. De variationer i holdninger til kvinders arbejde uden for hjemmet, der er fundet mellem etniske grupper i Drøpping og Kavli (2002) kan være med til at forklare resultaterne i tabel 10, som viste store variationer mellem de etniske grupper med hensyn til kvindernes deltagelse på arbejdsmarkedet. Tyrkiske og især pakistanske kvinder har meget lavere beskæftigelsesfrekvenser end jugoslaviske og danske kvinder.

Holdninger til børnepasning hænger i et vist omfang sammen med holdninger til om kvinder bør arbejde uden for hjemmet. En dansk survey-undersøgelse baseret på interview med etniske minoritetskvinder med oprindelse i Eksjugoslavien, Tyrkiet, Pakistan, Irak og Somalia, som har et barn på 3½ år viser, at holdninger til om mødre synes det er bedst, at børnene passes uden for hjemmet eller ej også (ligesom holdninger til, om mødre bør arbejde ude) varierer meget med barnets alder. Næsten alle mødre (92 pct.) mener, at børn under 1 år bør passes hjemme hele dagen, mens 40 pct. mener, at børn på 1-3 år bør passes i hjemmet, og kun 7 pct. mener at børn på 3-5 år bør passes hjemme. Undersøgelsen viser også store variationer mellem de etniske grupper, hvor især de pakistanske mødre mener, at børnene bør passes derhjemme (Jeppesen og Nielsen, 2001).

Mange etniske minoritetsbørn bliver rent faktisk passet uden for hjemmet. Lidt over 70 pct. af både de etniske minoritetsbørn og de danske børn på 3½ år er på et tidspunkt blevet passet i vuggestue eller børnehave. De etniske minoritetsbørn har til gengæld i mindre grad været i dagpleje (19 pct.) end de danske børn (73 pct.), mens de i højere grad er blevet passet af forældrene (19 pct. af de etniske minoritetsbørn mod 3 pct. af de danske børn). Forklaringen på, at de 3½-årige etniske minoritetsbørn i mindre grad har været i dagpleje end danske børn, er, at danske børn gennemgående er yngre første gang, de bliver passet uden for hjemmet (Jeppesen og Nielsen, 2001). En begrundelse for, at børnene kommer i daginstitutioner kan være et ønske om, at børnene skal lære det danske sprog, så de kan klare sig her i landet (jf. Jeppesen og Nielsen, 2001).

Familie og venners hjælp med pasning af børnene, fx uden for dagsinstitutionernes åbningstider, eller når børnene er syge, kan lette forældrenes deltagelse på arbejdsmarkedet. Etniske minoritetsfamilier har gennemgående et mindre netværk af familie og venner i Danmark end danske familier og har derfor færre muligheder end danske familier for at få deres lille barn passet, når de har brug for det. De har især i mindre grad mulighed for at få hjælp af bedsteforældre, som ofte passer de danske børn (Jeppesen og Nielsen, 1998). Da etniske minoritetsmænd i høj grad arbejder på skæve tidspunkter, kan det manglende netværk til børnepasning være en barriere for etniske minoritetskvinders deltagelse på arbejdsmarkedet. En undersøgelse blandt somaliske og marokkanske kvinder viser da også, at nogle etniske minoritetskvinder savner kvinde- og familienetværket fra hjemlandet eller den mulighed, det giver for aflastning i hverdagen. Hverken de somaliske eller de marokkanske kvinder oplever, at deres mænd er en støtte i forhold til husarbejde og børnepasning. Flere af de somaliske kvinder sagde, at kønsroller og arbejdsdelingen i hjemmet er begyndt at blive et konfliktemne i flere somaliske familier, efter de er kommet til Norge (Drøpping og Kavli, 2002).

Det fremgår da også af en svensk undersøgelse, at nogle etniske minoritetskvinder synes, at det er svært at kombinere privatliv med arbejdsliv, også selvom de har adgang til pasningsmuligheder for børnene. Flere er urolige for deres børn, mens de er på arbejde eller i aktivering. De er bekymret for, at barnet ikke bliver forstået, eller at personalet ikke tager hensyn til de religiøse ønsker forældrene har, mens andre er bange for racister, pædofile eller bare det, at nogen, som de ikke kender, skal tage sig af barnet (jf. Thomsson og Hoflund, 2000). Den gennemgæede litteratur viser dog ikke, hvor stor en andel af forældrene, som er utrygge ved at få deres børn passet uden for hjemmet.

En svensk undersøgelse finder en dobbelthed hos kvinderne, idet kvinderne både gerne vil arbejde og gå derhjemme. Kvinderne siger ofte, at ”de ikke vil sidde hjemme”. Også de som udtrykker, at de gerne vil være hjemme og tage hånd om deres børn udtrykker samtidig, at de gerne vil arbejde og træffe folk. En motivation for at arbejde er, at kvinderne er bange for at blive isoleret socialt, hvis de ikke arbejder. Kvinderne vil også gerne være økonomisk uafhængig af det sociale/arbejdsmarkedspolitiske system og af deres mænd (jf. Thomsson og Hoflund, 2000 og Thomsen og Mohl, 1998). På den anden side nævner Drøpping og Kavli (2002), at de job, som mange af kvinderne i givet fald ville kunne få, ikke er særlig attraktive, hverken lønmæssigt eller på anden måde, og at det også kan påvirke ønsket om at få arbejde.

En anden problematik, som er relateret til børn er, at nogle indvandrerkvinder med børn har svært ved at overskue dagligdagen i det nye land og derfor mangler

overskud til at engagere sig i kurser og arbejde. Både somaliske og marokkanske kvinder i Norge oplever, at det kræver en langt større indsats at være en god mor i Norge end i hjemlandet. De skal finde tøj frem, der passer til klimaet, finde ud af, hvor man køber kendte råvarer til madlavning, prøve nye madvarer og finde ud af det norske skolesystem og andre instanser, man kommer i kontakt med, når man har små børn (Drøpping og Kavli, 2002).

Et centralt spørgsmål er, hvorvidt holdninger til kvinders udearbejde og børnepasning omsættes i praksis. Regressionsanalyser viser, at det at have børn i 0-10 års alderen har en negativ effekt på indvandrerkvinders erhvervsdeltagelse, men en positiv effekt på mænds erhvervsdeltagelse, når der er kontrolleret for opholdstid i Norge, uddannelse, helbred og norskfærdigheder (Drøpping og Kavli, 2002). Dette tyder på, at kønsrollemønstrene og holdningerne kan være en barriere for kvindernes deltagelse på arbejdsmarkedet. Drøpping og Kavli (2002) har dog ikke lavet sammenlignende analyser af betydningen af at have børn for indvandrerkvinder og norske kvinder, ligesom der ikke er lavet sammenlignende analyser af betydningen af at have børn for danske kvinder og indvandrerkvinder. Derfor kan vi ikke på baggrund af eksisterende analyser konkludere, om mindre børn er en stærkere barriere for deltagelse på arbejdsmarkedet for indvandrerkvinder end for danske kvinder. Kvindelige indvandrere har dog generelt en højere fertilitet end danske kvinder (jf. Indenrigsministeriet, 2001, og Pedersen, 2000). Den højere fertilitet blandt indvandrerkvinderne gælder i særlig udpræget grad kvinder først i 20'erne (Indenrigsministeriet, 2001). Der er store variationer i fertilitetskvotienten mellem de etniske grupper. Fx har kvinder med oprindelse i Somalia og Libanon en højere fertilitet end kvinder med oprindelse i Iran og Eksjugoslavien. Fertiliteten er endvidere højere for indvandrerkvinder, der var mindst 18 år ved ankomsten til Danmark end for indvandrerkvinder, som var 0-17 år ved ankomsten til Danmark (jf. Indenrigsministeriet, 2001, og Pedersen, 2000).

Kvindernes erhvervsdeltagelse kan også afhænge af kvindernes økonomiske incitamenter til at arbejde. Stigende udgifter til børnepasning kan fx indebære, at kvinderne ikke opnår en gevinst ved at arbejde. Det vil især gælde kvinder som kun har mulighed for at opnå job inden for lavtlønsområderne (jf. Drøpping og Kavli, 2002). Der er ikke megen forskning i betydningen af økonomiske incitamenter for indvandreres deltagelse på det danske arbejdsmarked, men analyserne i Constant og Schultz-Nielsen (1994) indikerer dog, at incitamentsproblemerne er større for indvandrerkvinderne end indvandrermandene. Analysen viser dog også, at mange arbejder på trods af meget lille økonomisk gevinst herved.

Der er forskel på generationerne med hensyn til holdninger omkring kønsroller, arbejds- og familieliv. Ifølge Mortensen (1992) fik nogle af de første tyrkiske kvinder, som kom til Danmark (gæstarbejdernes koner) deres status fra deres rolle i familien og ikke fra lønarbejdet. I det bondesamfund i Tyrkiet, som de ældre tyrkiske kvinder kommer fra, er kvindernes plads i hjemmet, og overbevisningen er, ifølge Mortensen, at det er kvindens pligt og ret at tage sig af hjemmet og kun af hjemmet (kvinden påtager sig måske også markarbejde – men denne rolle nedtones), mens mandens pligt er at forsørge husholdningen, kvinder og børn. Manden skal påtage sig ansvaret for familien i den offentlige sfære (jf. Mortensen, 1992).

Døtrene til de fleste tyrkiske kvinder som kom til Danmark, påvirkes, ifølge Mortensen, både af holdninger omkring lønarbejde og køn i skolerne og i familien. De socialiseres i familien til en rolle, som er i overensstemmelse med forældrenes landsbys værdinormer, mens de i folkeskolen forberedes til en selvrealiserende lønarbejderidentitet. Ifølge Mortensen er en egentlig konflikt mellem de to sæt af normer dog oftest fraværende. De unge kvinder former deres liv inden for de rammer, der udstikkes af familien. Mange unge kvinder arbejder på at udvide disse rammer, men få ønsker at sprænge dem (jf. Mortensen, 1992). Nogle af de unge piger oplever et pres fra forældrene med hensyn til valg omkring arbejde og familiedannelse, hvilket er i overensstemmelse med andre og senere undersøgelser (jf. fx Schmidt, 2002 og Knocke og Hertzberg, 2000). Presset kan handle om, at man som kvinde bør arbejde mindre eller holde op med at arbejde, når man gifter sig og får børn. Eller at kvinderne ikke må få arbejde, som ligger for langt fra hjemmet, som er om aftenen eller på en arbejdsplads med for mange mænd. Men Schmidt (2002) og Knocke og Hertzberg (2000) viser også ligesom Mortensen (1992), at de unge piger ofte forhandler sig frem til en udvidelse af rammerne (se også kapitel 2).

Et eksempel på denne forhandling kommer fra Knocke og Hertzberg (2000), hvor en unge pige med tyrkisk baggrund gerne ville arbejde som tjener i en restaurant, men mødte modstand fra hendes mor. Moren fandt det ikke passende, at en ung pige arbejder i en restaurant til ud på natten og serverer alkohol. Det lykkedes dog pigen at overbevise moren ved at redegøre for arbejdets karakter og arbejdsvilkårene. Bl.a., at hun jo ikke selv drak spiritus, men kun serverede det.

At der sker holdningsændringer over generationerne understreges i Schmidt (2002). Undersøgelsen viser, at unge opvokset i Danmark har andre normer for kvinders ansvarsområder end deres forældre. Ændringerne kan, ifølge Schmidt, skyldes flere forhold, økonomisk nødvendighed, at pasningsmulighederne, som det danske samfund stiller til rådighed, påvirker muligheder for at kombinere fami-

lie- og arbejdsliv, og at de unge, som vokser op i Danmark, overtager nogle af normerne fra majoritetsbefolkningen (jf. Schmidt, 2002).

Diskrimination

Diskrimination af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet kan være med til at forklare, at etniske minoriteter har sværere ved at opnå beskæftigelse end danskere. Flere undersøgelser viser, at etniske minoriteter diskrimineres på arbejdsmarkedet (jf. Hjarnø og Jensen, 1997, Nævnet for Etnisk Ligestilling, 1996 og Arbejdsmarkedsstyrelsen, 2000). Det faktiske omfang af diskrimination er dog meget svært at måle. Herunder, om der er forskel på, i hvilket omfang diskrimination er en barriere på arbejdsmarkedet for mænd og kvinder.

Skandinaviske undersøgelser af oplevet diskrimination viser dog, at etniske minoritetsmænd i højere grad oplever diskrimination på arbejdsmarkedet end etniske minoritetskvinder (se Møller og Togeby, 1999, Geerdsen et al., 2003, Drøpping og Kavli, 2002 og Lange, 1999). Denne kønsforskel kan være et udtryk for, at mændene i højere grad end for kvinderne er jobsøgende og ude på arbejdsmarkedet og derfor i højere grad havner i situationer, hvor de kan blive udsat for diskrimination. Det kan også være, at arbejdsløshed opfattes som et større problem for mændene end kvinderne, da arbejdsløshedssituationen stiller spørgsmålstegn ved mandens rolle som forsørger, og at mændene derfor er mere tilbøjelig til at opfatte fx afslag på en jobansøgning som diskrimination. Endelig kan en forklaring være, at der på arbejdsmarkedet er mere negative holdninger til etniske minoritetsmænd end til etniske minoritetskvinder.

En svensk undersøgelse baseret på interview med ansatte i arbejdsformidlingen, arbejdsgiverrepræsentanter og unge indvandrere og efterkommere med oprindelse i Tyrkiet, Somalia og Latinamerika viser dog, at mænd og kvinder møder forskellige fordomme. De ansatte på arbejdsformidlingen, som formidler job til ledige, nævner, at arbejdsgivere ofte har modvilje mod at ansætte etniske minoritetskvinder, som bærer tørklæde, især i synlige dele af arbejdsmarkedet (jf. Knocke og Hertzberg, 2000). De unge indvandrerkvinder i Sverige oplever også tørklædet som en barriere (jf. Knocke og Hertzberg, 2000). Norske og danske undersøgelser finder også, at tørklædet kan være en barriere for kvindernes adgang til arbejdsmarkedet (jf. Bjørn et al., 2003 og Drøpping og Kavli, 2002) og rejser samtidig spørgsmålet om, hvorvidt kvindernes overbevisning om, at tørklædet forhindrer dem i at få et job, i sig selv, er med til at skabe en indbildt barriere mellem dem selv og arbejdslivet (jf. Drøpping og Kavli, 2002). Mænd møder derimod en række negative stereotyper, som fx, at de er mere aggressive og mere kriminelle end svenske mænd, og at de har en traditionel opfattelse af kønsroller, og som følge heraf har problemer med kvindelige ledere og viljen til at påtage sig opgaver, som

de betragter som typisk kvindearbejde (Knocke og Hertzberg, 2000 og Knocke, 2001) (se også kapitel 2, hvor fordomme i uddannelsessystemet diskuteres).

Barrierer i det arbejdsmarkedspolitiske system

Etniske minoritetsmænd og -kvinder har et højt ledighedsniveau og kommer derfor ofte i kontakt med det arbejdsmarkedspolitiske system. Men ledige etniske minoriteter møder tilsyneladende også barrierer i forbindelse med den arbejdsmarkedspolitiske indsats. Undersøgelser fra Norge og Sverige viser, at det arbejdsmarkedspolitiske system i de to lande er med til at reproducere traditionelle kønsroller ved at tilbyde de etniske minoritetskvinder en kvalificering, som er mindre effektiv og mindre relevant for arbejdsmarkedet end den mændene får tilbudt (jf. Drøping og Kavli, 2002), og som er rettet mod traditionelle kvindeerhverv med lav status, såsom job, der indebærer pleje- og omsorg for andre mennesker, rengøring, madlavning og syning (jf. Thomsson og Hoflund, 2000).

Thomssons og Hoflunds undersøgelse viser, at selvom sagsbehandlerne lægger meget vægt på, at de møder indvandrerkvinderne som individer, handler de ofte ud fra nogle stereotype forestillinger om, hvordan indvandrerkvinderne er. Bl.a. har de tilsyneladende en grundlæggende antagelse om, at indvandrerkvinderne gerne vil have og er mest kvalificeret til job inden for fx omsorgsområdet. Interview med indvandrerkvinder, som deltager i de forskellige arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger (fx praktikophold og kurser) viser dog, at mange af dem ikke ønsker at arbejde inde for disse traditionelle kvindeområder. Flere af dem har tekniske og naturvidenskabelige uddannelser (som ellers også er efterspurgt i Sverige), men har svært ved at komme til at beskæftige sig med andet end pleje og omsorg, syning og madlavning (jf. Thomsson og Hoflund, 2000).

Thomssons og Hoflunds undersøgelse viser endvidere, at kvinderne er trætte af det sociale/arbejdsmarkedspolitiske system, som de oplever som utilfredsstillende. Flere af de ledige indvandrerkvinder beretter, at de har deltaget i mange forskellige tiltag, hvor de har skiftet mellem forskellige kortsigtede praktikjob, kurser og arbejdsløshedsperioder. De føler, de går i cirkler og at det er meget svært at planlægge fremad i livet. Dette er i kontrast til, at de dels ønsker tryghed og at beskæftige sig med noget, de synes er meningsfuldt (jf. Thomsson og Hoflund, 2000).

Netværk

Sociale netværk kan påvirke den enkeltes arbejdsmarkedstilknytning på flere måder. En måde er gennem information, fx information om effektive jobsøgningsmetoder og ledige jobs. Sociale netværk kan også påvirke den enkelte gennem normer, fx normer vedrørende beskæftigelse, familiedannelse og sammenspillet mellem familie- og arbejdsliv. At sociale netværk kan skabe jobmuligheder for den en-

kelte fremgår af flere undersøgelser. Csonka (1995) og Bach (1997) viser fx, at virksomheder ved besættelse af ufaglærte job ofte anvender ansattes sociale netværk til at rekruttere nye ansatte. Mange etniske minoriteter får da også job ved brug af sociale netværk (jf. Djuve og Hagen, 1995 og Schultz-Nielsen, 2000b). Netværkene anvendes i højere grad i nogle etniske minoritetsgrupper end andre. De grupper, som har den højeste andel i beskæftigelse, har også hyppigst opnået job via sociale netværk (jf. Djuve og Hagen, 1995).

Man kan skelne mellem to former for sociale netværk, netværk, der styrker båndene mellem dem, der ligner hinanden ("bonding") og netværk, som skaber kontakt på tværs af forskelle ("bridging") (jf. Bjørn et al., 2003). Dvs., at for etniske minoriteter kan vi fx skelne mellem netværk med personer med samme etnisk baggrund og netværk med danskere. En ofte fremsat tese er, at brobyggende netværk har en mere positiv effekt på etniske minoriteters beskæftigelsessituation end netværk med personer med etnisk minoritetsbaggrund, fx fordi indvandrere i mindre grad lærer det danske sprog, hvis de (næsten) kun omgås etniske minoriteter, eller fordi andelen i beskæftigelse er lavere i den etniske gruppe end i befolkningen som helhed. Med andre ord, ideen er at indvandrere hurtigere tilegner sig human kapital specifik for værtslandet og information om jobåbninger, hvis de indgår i netværk med danskere, end hvis de udelukkende har netværksrelationer med personer fra egen etnisk gruppe.

Der er en positiv sammenhæng mellem, at have danske kontakter og sandsynligheden for at være i beskæftigelse viser Schultz-Nielsen (2000b). Som det også påpeges i undersøgelsen er det dog usikkert, om det er kontakten med danskere, som er udslagsgivende for at få arbejde, eller om det er arbejdet, der øger kontakten med danskere. Givet er, at kontakt med danskere øger sandsynligheden for at komme i beskæftigelse, og at mangel på samme er en større barriere for etniske minoritetskvinder end etniske minoritetsmænd. Flere undersøgelser tyder på, at etniske minoritetskvinder i mindre grad har kontakter med majoritetsbefolkningen end etniske minoritetsmænd. Dels har de færre danske venner og dels færre udadvendte aktiviteter (beskæftigelse, indkøb, besøg på offentlige kontorer, deltagelse i foreninger) (jf. Schmidt, 2002, Geerdsen et al., 2003 og Schmidt og Jakobsen, 2004). At etniske minoritetskvinder i mindre omfang end etniske minoritetsmænd deltager i foreningslivet fremgår af kapitel 4.

Hvorvidt netværk inden for en etnisk gruppe giver adgang til beskæftigelse for den enkelte, afhænger bl.a. af, hvor mange, der i det sociale netværk er i beskæftigelse. Undersøgelser viser, at etniske minoriteter med arbejde på arbejdspladser domineret af etniske danskere kan være med til at hjælpe andre fra den etniske gruppe ind på arbejdspladsen. Somaliere og tamiler i Danmark indgår i stort om-

fang i netværk med personer fra egne etniske grupper, mens netværksrelationer med danskere er begrænset. Netværksrelationerne inden for egen etnisk gruppe giver kun i begrænset omfang adgang til beskæftigelse, da meget få somalier og tamilere er i beskæftigelse (jf. Bjørn et al., 2003 og Tilia, 1996).

Andelen af selvstændige er meget høj i nogle etniske minoritetsgrupper (fx blandt mændene fra Tyrkiet og Pakistan). Den høje andel selvstændige kan skabe et arbejdsmarked for etniske minoriteter, som har ringe kendskab til det danske sprog, men gode forbindelser til arbejdsgivere med etnisk minoritetsbaggrund (jf. Rezaei, 2003). En undersøgelse viser, at disse arbejdsgivere foretrækker at ansætte personer med samme oprindelse som dem selv (jf. Rezaei, 2003). Dvs., at der er ved at blive skabt en række del-arbejdsmarkeder, hvor etniske grupper beskæftiger hinanden.

Som beskrevet tidligere i dette kapitel opnår indvandrermandene hurtigere beskæftigelse efter ankomsten til Danmark end kvinderne (jf. Bjørn et al., 2003 og Schmidt og Jakobsen, 2004). Ifølge Bjørn et al. (2003) opnår mænd fra Tyrkiet meget hurtigt beskæftigelse efter ankomsten til Danmark, mens kvinder fra Tyrkiet kun langsomt kommer ind på arbejdsmarkedet (ca. 65 pct. af mændene mod 35 pct. af kvinderne er i beskæftigelse 5 år efter ankomsten til Danmark). En mulig forklaring på dette mønster er, ifølge Schmidt og Jakobsen, at det først og fremmest er manden, som har ansvaret for forsørgelsen af familien, og at familiesammenførte i højere grad udnytter deres netværk til at hjælpe de familiesammenførte mænd i arbejde end de familiesammenførte kvinder. Om dette også er den rigtige forklaring, kræve videre empiriske analyser.

Et stærkt netværk, fx blandt indvandrerkvinderne kan også mere indirekte påvirke kvindernes beskæftigelsesmuligheder. Fx kan kvinderne bruge de andre kvinder i netværket til børnepasning, så kvindens muligheder for at deltage i kurser og arbejde øges (jf. Bjørn et al., 2003 og Wingborg, 1998). Dette er måske særlig relevant, hvis nogle etniske minoritetskvinder, som tidligere beskrevet, er utrygge ved at få børnene passet i daginstitutioner.

Opsamling

Etniske minoritetsmænds og -kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet

Efterkommere og især indvandrere har lavere beskæftigelsesfrekvenser end danskere. I alle tre grupper (indvandrere, efterkommere og danskere) er kvinderne i mindre grad i beskæftigelse end mændene. Forskellene på mænd og kvinder med hensyn til andelen i beskæftigelse er meget større for indvandrere end for danskerne. Beskæftigelsesfrekvenserne er især meget lave for de 20-39-årige indvan-

drerkvinder sammenlignet med jævnaldrene indvandrermand. Kønsforskellene blandt efterkommerne er kun lidt større end kønsforskellen blandt jævnaldrende danskere. Det tyder dermed på, at de kønsspecifikke barrierer er mindre for efterkommerne end for indvandrerne.

Ud over det lavere beskæftigelsesniveau har etniske minoriteter også andre typer af job end danskerne. Bl.a. er indvandrere i højere grad selvstændige eller har i højere grad end danskerne job med et lavt kvalifikationsindhold. Jobbene adskiller sig også med hensyn til arbejdstid. Etniske minoritetskvinde arbejder i højere grad på deltid end etniske minoritetsmænd og danskere. Etniske minoritetsmænd arbejder i højere end danske mænd om aftenen og om natten, mens etniske minoritetskvinder i mindre grad end danske kvinder arbejder på disse skæve tidspunkter.

Der er store variationer mellem de etniske minoritetsgrupper med hensyn til beskæftigelsesniveau, og fordeling på jobtyper varierer meget i forhold til oprindelsesland. For alle de største etniske minoritetsgrupper har kvinderne dog et lavere beskæftigelsesniveau end mændene.

Barrierer på arbejdsmarkedet

Etniske minoritetsmænd og etniske minoritetskvinder møder en række barrierer på arbejdsmarkedet. Nogle af barriererne vil være de samme for mænd og kvinder, mens andre er kønsspecifikke. I de følgende 6 punkter er en række barrierer for etniske minoritetsmænds og -kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet samlet. Barriererne påvirker både de etniske minoriteters muligheder for at opnå beskæftigelse, og hvilken type job de opnår. Samspillet mellem de 6 nævnte barrierer og etniske minoriteters arbejdsmarkedsdeltagelse er kompleks. Barriererne påvirker direkte og indirekte på arbejdsmarkedsdeltagelsen gennem nogle af de andre barrierer. Listen over barrierer for etniske minoriteters deltagelse på arbejdsmarkedet er ikke udtømmende, men dækker over de barrierer, som er nævnt i den gennemgåede litteratur om køn og etniske minoriteters arbejdsmarkedsdeltagelse.

1. Manglende uddannelsesmæssige kvalifikationer
2. Svage danskundskaber
3. Kønsrollemønstre og holdninger til samspillet mellem familie- og arbejdsliv
4. Diskrimination og fordomme
5. Barrierer i det arbejdsmarkedspolitiske system

6. Manglende netværk

1. Som det fremgik af kapitel 2, har både efterkommere og indvandrere mindre uddannelse end jævnaldrende danskere. Da uddannelse øger sandsynligheden for at opnå beskæftigelse, er dette en barriere for etniske minoriteters deltagelse på arbejdsmarkedet. For indvandrernes vedkommende er det især kvinderne, der mangler uddannelse, mens kvinderne opnår mere uddannelse end mændene blandt efterkommerne.

Betydningen af uddannelse varierer dog tilsyneladende også for indvandrere og efterkommere. Uddannelse synes at have en mere positiv effekt på beskæftigelsen for kvinder end mænd blandt indvandrerne. Dette kan måske forklares med, at de forholdsvis få kvinder, der har en uddannelse, kommer fra bestemte sociale miljøer, som har et mindre traditionelt syn på kønsroller eller, at de kvinder, der har uddannelse, har et særligt stort behov for at få brugt deres uddannelse. Omvendt tyder undersøgelser på, at effekten af uddannelse er svagere for kvinder end mænd blandt efterkommerne. En mulig forklaring herpå er, at forældrenes holdninger til kvinders roller er en barriere for de kvindelige efterkommeres arbejdsmarkedsdeltagelse efter end uddannelse.

2. Blandt efterkommere og indvandrerne, der er kommet til Danmark før de blev 13 år gammel, har mændene og kvinderne omtrent samme niveau af dansk kundskaber. Blandt de indvandrere, som kom til Danmark som 13-årige eller senere, har kvinderne noget ringere dansk kundskaber end mændene på trods af, at undersøgelser viser, at mænd og kvinder er lige motiveret til at lære sproget.

Der er flere forklaringer på, at kvinderne har ringere dansk kundskaber end mændene. En forklaring er, at kvinderne bliver forhindret i at deltage i sprogkurser på grund af graviditet og barsel. Det kan enten betyde, at de helt afbryder kurserne eller, at de får flere pauser i kurserne. Pauser på grund af barsel kan betyde, at kvinderne starter forfra på dansk kurserne flere gange. En anden forklaring på kvindernes ringere dansk kundskaber er, at kvinderne i mindre grad anvender sproget i hverdagen. De er i mindre grad i beskæftigelse end mændene, og beskæftigelse kan være vigtig for udvikling af sprogfærdigheder. Derudover bruger de også i mindre omfang end mændene deres sprogfærdigheder i dagliglivet. Det sidste kan sandsynligvis forklares med, at mænd har en mere udadvendt rolle i forhold til samfundet end kvinder.

3. Kønsrollemønstre har betydning for mænds og kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet. I nogle etniske minoritetsgrupper er det en meget udbredt opfattelse, at kvinder med børn i alderen 0-3 år ikke bør have arbejde uden for hjemmet, mens det er mere acceptabelt at arbejde uden for hjemmet, når børnene er blevet ældre.

Især etniske minoriteter med oprindelse i Pakistan mener, at kvinder med små børn ikke bør have et arbejde. Der er en tendens til, at mændene har en mindre positiv holdning til kvinders arbejde uden for hjemmet end kvinderne. Nogle kvinder møder da også modstand fra deres mænd, når de ønsker at deltage i et kursus eller arbejde. De skal derfor bruge megen tid på at forhandle med deres mænd om at få tilladelse til at deltage.

Holdninger til børnepasning hænger i et vist omfang sammen med holdninger til om kvinder bør arbejde uden for hjemmet. Der er da også store variationer mellem etniske grupper med hensyn til om mindre børn bør passes i eller uden for hjemmet, hvor især de pakistanske kvinder mener, at børnene bør passes derhjemme. Nogle etniske minoritetskvinder er utrygge ved, at deres børn passes af andre i de offentlige institutioner. Mange etniske minoritetsbørn bliver dog passet uden for hjemmet, selvom andelen er lavere end for danske børn. De etniske minoritetsbørn er gennemgående ældre end danske børn, første gang de bliver passet uden for hjemmet.

Statistiske analyser tyder på, at holdninger til kvinders udearbejde og børnepasning i et vist omfang omsættes i praksis, i det man finder, at det at have børn har en negativ effekt på kvinders og en positiv betydning for mænds erhvervsdeltagelse. Det lader til, at der er en dobbelthed hos nogle etniske minoritetskvinder, hvor kvinderne både gerne vil arbejde og gå derhjemme. Flere af de kvinder, som udtrykker, at de gerne vil være hjemme og tage hånd om deres børn, udtrykker samtidig, at de gerne vil arbejde og træffe folk. En motivation for at arbejde er, at kvinderne er bange for at blive isoleret socialt, hvis de ikke arbejder. Samtidig ønsker de økonomisk uafhængighed fra deres mænd og det sociale system.

4. De etniske minoritetsmænd oplever i højere grad end de etniske minoritetskvinder, at de bliver diskrimineret på arbejdsmarkedet. Om det faktisk er tilfældet er svært at afgøre, men undersøgelser indikerer, at mændene og kvinderne møder forskellige typer af fordomme, kvinderne møder fordomme på grund af tørklædet, mens mændene møder en række negative stereotyper som fx, at de er aggressive, kriminelle og kvindeundertrykkende samt ikke kan acceptere kvindelige overordnede.

5. Både etniske minoritetsmænd og etniske minoritetskvinder har et højt ledighedsniveau og kommer derfor ofte i kontakt med det arbejdsmarkedspolitiske system. Undersøgelser fra Norge og Sverige viser, at det arbejdsmarkedspolitiske system i de to lande er med til at reproducere traditionelle kønsroller ved at tilbyde de etniske minoritetskvinder kvalificering, som er mindre effektiv og mindre relevant for arbejdsmarkedet end den mændene får tilbudt, og som er rettet mod traditionelle kvindeerhverv med lav status.

6. Etniske minoritetskvinder har i mindre grad kontakter med majoritetsbefolkningen end etniske minoritetsmænd. Dels har de i mindre grad danske venner og dels har de færre udadvendte aktiviteter (beskæftigelse, indkøb, besøg på offentlige kontorer, deltagelse i foreninger). Givet er det, at kontakt med danskere øger sandsynligheden for at komme i beskæftigelse, og at en mangel på samme er en større barriere for etniske minoritetskvinder end for etniske minoritetsmænd.

FORENINGSLIV

Etniske minoriteters deltagelse i foreninger kan på flere måder bidrage til deres integration i det danske samfund. Foreninger fungerer som samlingssteder for personer med fælles interesser og fælles identitet og gør det nemmere for denne gruppe at få opfyldt særlige behov dels ved, at medlemmerne kan hjælpe hinanden og dels ved, at foreningen kan blive gruppens talerør i forhold til politikere og institutioner i Danmark. Ved at blive organiseret i en forening kan personer med etnisk minoritetsbaggrund samtidig lære de demokratiske principper og regler, der gælder i Danmark. Denne organisationsmulighed samt indførelse i de principper og regler, der gælder i det danske demokrati, kan betegnes som *politisk* integration (Siim, 2003, Togeby, 2004 og Bengtsson 2004). Denne kan både foregå ved deltagelse i foreninger, hvor de øvrige medlemmer har samme etniske oprindelse som en selv eller i foreninger, som går på tværs af nationalitet og fx er organiseret omkring fælles holdninger eller interesser.

Foreningslivet kan også spille en rolle i forhold til den *sociale* integration af etniske minoriteter i det danske/skandinaviske samfund (Bengtsson, 2004). Medlemskab af en forening kan give det enkelte individ et socialt netværk både til personer fra ens egen etniske gruppe og til majoritetsbefolkningen. Et sådant netværk kan være en hjælp i forhold til integration på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet, hvor manglende netværk, som beskrevet, kan være afgørende, men sociale relationer er også et gode i sig selv, idet de kan modvirke isolation og ensomhed.

Det er ikke entydigt, hvilke foreninger, der fortrinsvis har et politisk sigte, og hvilke der mest er orienterede omkring sociale aktiviteter. Fagforeninger, kvindepolitiske foreninger og politiske partier er eksempler på foreninger, hvor det politiske aspekt står stærkt, mens det sociale element kan være det primære i idrætsforeninger, spejderbevægelsen eller en bridgeklub.

I Lise Tgebys (2003) registrering af etniske minoritetsforeninger i Århus fremgår det, hvilke opgaver de forskellige foreninger varetager for deres medlemmer. Socialt sam-

vær for enten kvinder eller mænd, støtte til gruppens unge, kulturelle aktiviteter og sportsaktiviteter er de primære opgaver i flertallet af foreningerne, mens op mod 40 pct. varetager kontakt med kommunen på den etniske/nationale gruppes vegne. Undervisning står også på programmet i op mod halvdelen af foreningerne. Det drejer sig både om undervisning i dansk og danske forhold og i hjemlandets sprog og kultur. De etniske minoritetsforeninger kan derfor karakteriseres som værende både sociale og politiske i deres sigte.

Vi har her medtaget såvel sociale som politiske foreninger for etniske minoriteter og danske foreninger. Der er i princippet ingen anden afgrænsning af foreningerne, end at de er organiserede efter danske foreningsprincipper. Selvom man ikke kommer i kontakt med danskere gennem ens foreningsdeltagelse, kan en forening alligevel bidrage til individets integration ved, at man inden for det etniske netværk udveksler viden om det danske samfund.

Ikke alle foreninger bidrager dog nødvendigvis til integration. Særligt når vi ser på etniske minoriteter og andre subkulturer i samfundet, kan en intern organisering og intern integrering i nogle tilfælde betyde, at spørgsmålet om gruppens identitet, dvs. modsætningerne mellem minoritetens og majoritetens identitet, bliver vigtigere end relationerne til majoritetssamfundet. Nogle etniske minoritetsforeninger kan derfor blive mere marginaliserende end egentlig integrerende (Lidén, 2001).

I forhold til nyligt tilkomne indvandrere kan integration i foreningslivet, hvor man lærer det danske sprog og danske spilleregler uden på forhånd at skulle have bestemte kvalifikationer, måske være et springbræt i forhold til en videre integration i samfundet. Visse undersøgelser betvivler dog, at foreningslivet kan fungere som et sådant springbræt og hævder, at det oftest er sådan, at netværkene kommer før foreningsdeltagelsen, og at de fleste, der deltager i foreningslivet i et nyt land, i forvejen har relationer fra fx uddannelsessystemet eller arbejdsmarkedet (Ørnulf, 2001 og Strandbu, 2002).

Vores viden om sammenhængen mellem integration i foreningslivet, i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet er meget begrænset. Det gælder især, når kønsperspektivet er medtaget. Når man ønsker at bruge foreningerne til at integrere de etniske minoriteter, er det vigtigt at gøre sig klart, hvilken type af foreninger man fra politisk side ønsker, skal varetage denne integrationsopgave. Desuden er det vigtigt at få klarhed over, hvilke foreninger der bidrager til integrationen, og hvordan de gør det. Forskningen i etniske minoritetskvinders og -mænds integration i foreningslivet er ikke dækkende for alle typer af foreninger. Der er fortrinsvis fokuseret på foreninger for etniske og nationale minoritetsgrupper i Danmark og på idrætsforeninger. De kvantitative oversigter over etniske minoritetsmænds og -kvinders deltagelse i foreninger refererer derfor mest til disse to typer af for-

eninger, men i de norske og svenske undersøgelser refereres der mere bredt til fritidsaktiviteter og foreningsdeltagelse. Det indbefatter fx i Norge etniske minoritetspigernes deltagelse i religiøse foreninger. I afsnittet om barrierer er der dog også medtaget kvalitative undersøgelsesresultater af baggrunden for kvinders deltagelse, eller mangel på samme, i politiske kvindeforeninger.

Oversigt over etniske minoriteters deltagelse i foreningslivet

Der er markante forskelle på etniske minoritetsmænds og -kvinders deltagelse i foreninger. Det gælder både deres deltagelse i nationale og etniske minoritetsforeninger og for deres deltagelse i fx danske idræts- og sportsforeninger. For de største minoritetsgrupper i Danmark¹ viser Schmidt og Jakobsen (2000), at 30 pct. af de Eksjugoslaviske mænd og 18 pct. af kvinderne for samme gruppe er medlem af en Eksjugoslavisk minoritetsforening. For tyrkerne er der 44 pct. af mændene imod 20 pct. af kvinderne, der er medlem af en forening for tyrkere i Danmark, og for pakistanerne er tallene 17 pct. af mændene imod 6 pct. af kvinderne. Med hensyn til sportsdeltagelse er mellem 30 og 38 pct. af mændene medlemmer af en idrætsforening, mens kun 6 til 12 pct. af kvinderne er medlem af en sådan.

Mindre undersøgelser fra Herlev og Aalborg fra 1990 og 2003 viser, at drenge med anden etnisk baggrund i mindst lige så høj grad som danske drenge er aktive i en idrætsforening. Derimod er der store forskelle på henholdsvis etniske minoritetspigernes og danske pigernes deltagelse i idrætsforeninger (Pedersen og Loncarevic, 1990 og Mikkelsen, 2003).

Ser vi på Norge, viser de foreliggende undersøgelser af unge etniske minoriteters fritidsliv en markant forskel på etniske minoritetspigernes og etniske minoritetsdrenge deltagelse i fritidsaktiviteter og medlemskab af foreninger. Op mod 50 pct. etniske minoritetsdrenge er medlemmer af en eller anden forening imod lidt over 30 pct. af pigerne. For norske unge gælder, at lidt over 70 pct. af begge køn er medlemmer af en forening (Øia, 1998). En anden opgørelse viser, at 38 pct. af de etniske minoritetsdrenge angiver, at de går til en fritidsaktivitet, mens kun ca. 20 pct. af pigerne med samme baggrund gør det samme. Blandt de, der deltager i organiserede aktiviteter uden for skoletid, er idrætsforeningerne topscorer blandt drengene, mens pigerne mest deltager i religiøse organisationer (Pihl, 1998). Pigerne er ikke kun mindre organiserede i deres fritidsliv end drengene. De angiver også i mindre grad end drengene, at de har norske venner, som de ser i fritiden (Strandbu, 2002).

¹ Eksjugoslavere, tyrkere og pakistanere

Også i Sverige deltager piger med etnisk minoritetsbaggrund i mindre grad end drenge med samme baggrund i organiserede fritidsaktiviteter. Det gælder dog især piger, der selv er indvandrede, mens efterkommerpigeres deltagelse i fritidsaktiviteter i højere grad nærmer sig svenske pigers aktivitetsniveau. Drengene tager hurtigere fritidsaktiviteterne til sig, og efterkommerne deltager generelt i lige så høj grad som svenske drenge i fritidsaktiviteter. Piger, der er født i et mellemøstligt land deltager ikke i nær samme grad som svenske piger i foreningslivet (Ericsson og Poikolainen, 1995)

Kvinder med etnisk minoritetsbaggrund deltager altså i mindre grad end mænd i foreningslivet, hvad enten det drejer sig om foreninger for etniske minoriteter eller danske sportsforeninger. Forskellene mellem etniske minoritetspiger/kvinders og drenge/mænds foreningsdeltagelse er blevet debatteret i forskellige sammenhænge og som et forsøg på at løse problemerne, er klubber udelukkende for piger er skudt op mange steder i landet. Ligeledes er der opmærksomhed på problemet med at oprette samlingssteder for kvinder i flere etniske miljøer. Det gælder især i den tyrkiske gruppe (Togeby, 2003). En lignende udvikling ses i Norge, hvor flere moskeer i højere grad, end hvad der er tradition for i hjemlandene, åbner op for at lade kvinder følge gudstjenesten (Predelli, 2003).

Barrierer

Kønsopdelte roller i familien

Barriererne, der står i vejen for kvinders deltagelse i foreningslivet, ligner til en vis grad de barrierer, som gør sig gældende på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet.

Først og fremmest ser vi, at den kønsbestemte arbejdsdeling i hjemmene betyder, at etniske minoritetskvinder ofte angiver, at de ikke har tid til at deltage i udadvendte aktiviteter som fx foreningsliv (Siim, 2003 og Schmidt, 2002). Mænd med etnisk minoritetsbaggrund er i højere grad på arbejdsmarkedet end kvinderne, hvilket også betyder, at kvinderne bærer et større ansvar for husarbejdet og børnene end mændene. Som beskrevet, har mænd med etnisk minoritetsbaggrund i højere grad end andre arbejde på skæve tidspunkter, hvilket kan være med til at forklare, hvorfor kvinderne ofte har hovedansvaret for det huslige arbejde. Der er dog også forholdsvis specifikke delvist kulturbestemte normer for, hvilket arbejde etniske minoritetspiger/kvinder og etniske minoritetsdrenge/mænd påtager sig i hjemmet. Kvinder og piger har i højere grad en forpligtelse til at lave husarbejde, mens drenge/mænd i højere grad kan påtage sig arbejdet af lyst. Det har at gøre med, at kvinders status i højere grad afhænger af, hvordan de holder deres hjem, mens mænds status i højere grad er forbundet til deres erhvervsarbejde og andre

udadvendte aktiviteter (Schmidt, 2002 og Mikkelsen, 2002). Derudover tales der om, at der i mange tilfælde er en grundlæggende forskel på mænds og kvinders tid, idet mænds tid i højere grad opfattes som individuel, mens kvindens i højere grad er kollektiv, dvs. en tid som andre, især familiemedlemmer kan gøre krav på (Schmidt, 2002). Billedet bekræftes af bl.a. en undersøgelse fra Norge, der viser, at markant flere etniske minoritetspiger deltager i husarbejdet sammenlignet med både majoritetspiger og minoritetsdrengene. Sammenlignet med såvel piger og drenge med etnisk norsk baggrund er der dog også flere drenge med etnisk minoritetsbaggrund, der hjælper til derhjemme (Øia, 1998 og Strandbu, 2002).

Faste kønsroller kan altså være en barriere for kvinders deltagelse i foreningslivet. Hvis man ønsker at tiltrække de kvinder, der har hovedansvaret for det huslige arbejde, til foreningslivet, kan man lægge foreningsaktivitet på tidspunkter, som passer til kvindernes husarbejde. I nogle undersøgelser nævner kvinderne weekender og, hvis kvinderne er hjemmegående, om dagen, mens børnene er i børnehave/skole (Thorsen og Rugkåsa, 1999 og Schmidt, 2002).

Interesse og viden

Når kvinder ikke deltager i foreningslivet, kan det dog også skyldes manglende interesse og motivation. Enkelte undersøgelser viser en sådan manglende interesse, mens andre viser, at mange af de piger, der ikke deltager i organiseret idræt, ønsker at bruge mere tid på det (Pedersen og Loncarevic, 1990, Strandbu, 2002).

Derudover kan der for begge køn være tale om, at indvandrere og efterkommere ikke kender spillereglerne omkring foreningsdeltagelse. De ved måske ikke, hvordan man melder sig ind, de kender ikke princippet i fx idrætsklubber og spejderbevægelsen med frivillige trænere og ledere og ved ikke, at det forventes, at forældrene til de børn, der er med i fx en spejder- eller idrætsforening, deltager aktivt i foreningsarbejdet. Alt sammen noget der har en betydning for både pigernes og drengenes deltagelse (Mikkelsen, 2003).

En mindre undersøgelse af etniske minoritetsdrenge og -pigens deltagelse i henholdsvis fodbold og basketball i Sverige viser, at disse idrætsgrene er populære blandt unge med anden etnisk baggrund, fordi der så at sige, er flydende overgang mellem den organiserede og uorganiserede idræt, idet både fodbold og basketball er idrætsgrene, der kan spilles med forholdsvis lidt udstyr i nærheden af boligområdet. Begge idrætsgrene er universelle, dvs. at reglerne er internationale og kendte i det meste af verdenen. Især basketball har fået et image som en minoritetssport på grund af de sorte amerikaneres dominans inden for dette område. Derudover siger de adspurgte piger i undersøgelsen som begrundelse for, at de har valgt at spille basketball, at denne sportsgren i højere grad end fodbold giver plads

for en feminin spillestil. Det betyder også, at pigernes forældre i højere grad accepterer denne sportsgren i forhold til, hvis de havde valgt at spille fodbold (Fundberg, 2003).

Flydende overgange mellem organiseret og uorganiseret fritidsliv er også et princip, der arbejdes med i danske integrationsprojekter, fx i Ishøj, der som led i projekt 'Byen ved Stranden' - et projekt delvist finansieret af Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration - arbejder med at lade foreningsmedarbejdere stå for uformelle og uforpligtende arrangementer i tilknytning til boligområderne for at tiltrække børn og unge med anden etnisk baggrund til foreningslivet. Børnene og deres forældre kan derved få en fornemmelse af, hvad foreningernes aktiviteter går ud på uden på forhånd at skulle melde sig ind i en forening (www.ishoj.dk).

Ved at tage udgangspunkt i boligområdet og uorganiserede aktiviteter kunne man også forestille sig, at de netværk, som ofte er en forudsætning for at blive foreningsaktiv, kan skabes. Derudover kan en større synliggørelse af foreningerne i boligområdet være en måde at øge forældrenes tryghed og kendskab til foreningernes aktiviteter.

I en undersøgelse af etniske minoritetskvinders deltagelse i politiske kvindeforeninger anbefales det ligeledes, at mobilisere og organisere etniske minoritetskvinder gennem personlig kontakt, der hvor kvinderne er. Personlig kontakt og rollemodeller er vigtige for en øget foreningsaktivitet hos de etniske minoritetskvinder (Siim, 2003).

Social kontrol af de etniske minoritetspiger og modstand mod dele af dansk foreningskultur

Nogle af de etniske minoritetspiger underlægges, som det også er beskrevet i kapitel 2, en social kontrol af bl.a. deres familie for at sikre, at de ikke foretager sig noget, der kan bringe deres ærbarhed i tvivl og dermed plette familiens ære. Som beskrevet influerer den sociale kontrol også på integrationen i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet, men mest markant slår denne igennem, når det handler om integration i aktiviteter, der ligger uden for skoletid, herunder aftenaktiviteter. Ofte betyder det, at kvinder ikke bør være i alene selskab med mænd uden for den nærmeste familie (Wikan, 1995, Eyrumlu, 1992, Mørck, 1998 og Siim 2003).

Mange forældre kan se en fordel i, at både deres sønner og døtre uddanner sig og når videre i de skandinaviske samfund, end de selv har gjort, jf. kapitel 2. Anderledes forholder det sig med deltagelse i fritidsaktiviteter og foreningsliv, hvis nødvendighed ikke i samme grad fremstår som selvindlysende. Foreningsdeltagelse og især organiseret idrætsdeltagelse opfattes af etniske minoriteter, i modsætning til danskere, i højere grad som en elitær aktivitet, hvor præstation snarere end samvær

er i centrum. Det kan betyde mindre forældreopbakning til den mindre ambitiøse og samværsprægede foreningsdeltagelse, og forældrene kan vurdere, at især pigernes tid er bedre givet ud på lektier og hjælp i hjemmet (Strandbu, 2002).

For drengene er deltagelsen i idræt i nogle tilfælde et alternativ til et liv på gaden, måske med småkriminalitet og bander. Hvis forældrene frygter, at deres sønner risikerer at havne i småkriminalitet, vil de nok have en større tilskyndelse til at lade dem deltage i organiseret idræt og andre fritidsaktiviteter. Da de både har og fortsat ønsker større overblik over deres døtres færden, vil foreningsdeltagelsen ikke på samme måde være et positivt alternativ for døtrene. Etniske minoritetsforældre ønsker, som før beskrevet, desuden, at deres piger i højere grad skal opdrages i en hjemmekultur, hvor familien, lektier og veninderne står i centrum, mens drengene i højere grad opdrages til at tage det offentlige rum til sig (Strandbu, 2002, Mikkelsen 2003, Ericsson og Poikolainen, 1995). Dette bekræftes af en norsk undersøgelse, der viser markante forskelle på, hvilke regler, der gælder for piger med etnisk minoritetsbaggrund og etnisk norske piger, fx med hensyn til, hvor længe de må være ude om aftenen, om de må have drenge på besøg osv. (Øia, 1998).

I særlig grad kan deltagelse i idrætsaktiviteter for piger med muslimsk baggrund være problematisk, idet deltagelsen ofte indebærer en overtrædelse af religiøse påbud om ikke som kvinde at lade sig se af mænd delvis nøgen eller i situationer, der kan opfattes som seksuelt ophidsende. Forbudet mod at blive set af mænd, mens man dyrker idræt, udgør en barriere, der kan være vanskelig at nedbryde i den organiserede idræt, idet man så skulle afvise mandlige trænere og dommere samt forbyde fædre til de øvrige piger at se eventuelle kampe. Den eneste løsning for de, der har valgt at leve efter en streng fortolkning af koranen, er derfor at lave rene kvindehold med kvindelige trænere, der træner uden at kunne ses af mænd. Det betyder, at mulighederne for at spille kampe og deltagelse i stævner med mere er meget begrænsede (Strandbu, 2002, Strandbu, 2004, Walseth, 2004). En norsk muslimsk kvindeforening arbejder dog aktivt på at uddanne instruktører og opstille beklædningsregler, der skal gøre det muligt for muslimske kvinder fx at gå til svømning (Thorsen og Rugkåsa, 1999). Problemet med sådanne tilbud kan dog være, at deltagerne bliver segregerede i forhold til majoritetsbefolkningen.

En barriere, der gælder for både piger og drenge med etnisk minoritetsbaggrund, men især rammer pigerne, er ifølge norske undersøgelser, at alkohol i de fleste tilfælde er en del af den norske idrætskultur, og at muslimske piger og drenge ikke må drikke eller opholde sig alene på steder, hvor der konsumeres alkohol (Thorsen og Rugkåsa, 1999, Strandbu, 2002, Walseth, 2004).

At foreningers værdier og omgangsformer kan være en barriere, nævnes også af Mikkelsen (2003). Udover alkohol er det den før beskrevne kønsblanding, men og-

så særlige sprogkoder, opdragelsesnormer og friluftskulturen, som kan være en barriere for etniske minoriteters integration i foreningslivet. På nogle etniske minoriteter virker foreningslivet direkte som en trussel mod deres egen kultur. Især pigerne opfattes som sårbare i en dansk kultur og må derfor skærmes fra deltagelse i fx foreningslivet (Mikkelsen, 2003).

De nævnte pigeclubber og etniske kvindeorganisationer synes at være gode midler til dels at inddrage pigerne i fritidsaktiviteter, som deres forældre godkender, og dels at skabe dialog mellem etniske minoritetskvinder og danske foreninger (Siim, 2003). Derudover kan der være behov for at oplyse forældre og deres døtre om, at deltagelse i en dansk forening ikke indebærer forsøg på kulturel eller religiøs omvendelse. Som vi beskrev i uddannelseskapitlet, er det vigtigt at opfatte forældrene som medspillere frem for som modspillere, invitere dem ind i foreningerne, til informationsmøder mm. og forklare dem, hvorfor det er vigtigt, at deres døtre får mulighed for at gå i klub, gå til sport mm. Larsen anbefaler desuden, at man inddrager mødrene, der ofte er det formidlende led mellem børnene og faren, der ofte har et strengere syn på opdragelse (Larsen, 2004). Desuden kunne danske foreninger, der ønsker at rekruttere flere unge (piger) med etnisk minoritetsbaggrund overveje, hvilke af klubbens værdier og omgangsformer, der kan virke afskrækkende på etniske minoriteter og eventuelt overveje, hvordan foreningen kan sende nogle signaler om, at en fuld tilslutning til alle værdier og alle omgangsformer ikke er en nødvendig forudsætning for deltagelse.

Opsamling

Etniske minoritetskvinder deltager i mindre omfang end danske/skandinaviske kvinder og i mindre grad end etniske minoritetsmænd i forskellige typer af foreninger. Drengene deltager i næsten lige så høj grad som danske drenge i en forening. Det drejer sig ofte om idrætsforeninger.

De følgende 5 punkter kan siges at opsummere, hvilke barrierer, der gør, at især kvinder med etnisk minoritetsbaggrund ikke i så høj grad deltager i foreninger.

1. Kønsrollemønstre, der betyder at kvinden har hovedansvaret for husarbejde og pasning af børn
2. Kulturel modstand mod at kvinder opholder sig sammen med mænd, de ikke kender
3. Kulturel modstand mod at kvinder dyrker idræt, hvor de er synlige for mænd
4. Nogle etniske minoriteters modstand mod dele af dansk foreningskultur, særligt konsumering af alkohol

5. Manglende forståelse for foreningernes aktiviteter, mangel på interesse og mangel på rollemodeller

Der synes altså at være både praktiske og kulturbestemte årsager til kvindernes lavere deltagelse i foreningslivet. Ofte er der tale om, at pigerne og deres forældre ikke er fortrolige med, hvad foreningsdeltagelsen indebærer, og hvordan man melder sig ind. Der er dog også tale om, at pigerne er underlagt en social kontrol og i højere grad end drengene opdrages til en hjemmekultur. Ligeledes er der en modvillighed i den muslimske kultur mod at lade sig se af mænd i situationer, der på en eller anden måde kan tolkes seksuelt. Det betyder, at der ikke kan være mandlige tilskuere eller trænere til stede, når kvinderne dyrker idræt. Desuden kan det være en barriere for både etniske minoritetskvinder og -mænd, at alkohol i mange tilfælde er en del af den skandinaviske foreningskultur. Endelig kan visse sproglige omgangsformer samt danske opdragelsesnormer virke stødende på etniske minoriteter og udgøre en barriere for deres egen og deres børns deltagelse i foreninger.

For de voksne etniske minoritetskvinder betyder faste kønsroller og forventninger om, at husarbejdet er kvindens hovedansvar, at kvinderne møder barrierer for at deltage i foreningslivet. Derudover angiver nogle etniske minoritetskvinder, at de ikke har lyst til at deltage i foreningerne.

Man har med nogen succes forsøgt at integrere etniske minoritetskvinder i foreningslivet, fx ved at tilpasse aktiviteterne til de tidspunkter, hvor de har mulighed for at tage fri fra husarbejdet. Derudover har man forsøgt sig med aktiviteter udelukkende for piger/kvinder. Det drejer sig bl.a. om pigeklubber, fx i tilknytning til kommunernes øvrige ungdomsklubber eller skabelsen af idrætstilbud, der kun er åbne for kvinder. Derudover anbefales det, at forældrene inddrages, hvis man ønsker at udvide pigernes muligheder for at deltage i foreningslivet. Jo større forståelse forældrene til de etniske minoritetspiger har for foreningernes aktiviteter, og jo tryggere de er ved de voksne, der står for aktiviteterne, jo mere frihed vil pigerne kunne opnå. En større forståelse for foreningernes aktiviteter kan måske også skabes, hvis foreningerne i højere grad er der, hvor pigerne i forvejen befinder sig, nemlig i boligområderne. Uorganiserede aktiviteter i boligområderne kan måske være et springbræt for mere organiseret foreningsdeltagelse.

Det er ikke muligt at afgøre ud fra litteraturen, hvor stor en del af de etniske minoritetskvinders lavere deltagelse i foreningslivet, der kan forklares ud fra de barrierer, som vi i dette kapitel har påpeget spiller en rolle. Det kunne være nyttigt at finde ud af, om deres lavere deltagelse fortrinsvis skyldes kulturelt bestemte kønsroller, der gør, at kvinden har hovedansvaret for husarbejdet, om det især skyldes

social kontrol af kvinders færden uden for hjemmet, eller om det mest skyldes utryghed og manglende forståelse for foreningernes aktiviteter.

KONKLUSION OG PERSPEKTIVERING

Hovedformålet med denne rapport har været at opsamle eksisterende viden omkring kønsrelaterede barrierer for integration af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet, i uddannelserne og i foreningslivet. Undersøgelsen er et litteraturstudie, der inddrager danske, svenske og norske forskningsresultater.

Etniske minoritetsmænd og -kvinders deltagelse i uddannelserne, arbejdsmarkedet og foreningslivet

Etniske minoritetspiger og -drengene fortsætter i lige høj grad på ungdomsuddannelserne efter grundskolen, og de gør det i næsten lige så høj grad som danskere. Samlet set ender færre etniske minoritetsdrengene end etniske minoritetspiger dog med en ungdomsuddannelse. Forskellen på drengene og pigerne skyldes, at drengene har et højere frafald end pigerne, især på de erhvervsfaglige uddannelser. Både de etniske minoritetsdrengene og -piger får dog i mindre omfang en ungdomsuddannelse end danske unge, hvilket først og fremmest skyldes, at etnisk minoritetsunge har et højere frafald. Efterkommerne får i højere grad en ungdomsuddannelse end indvandrerne, der er kommet til Danmark i 6-12 års alderen. Der er forholdsvis få unge med etnisk minoritetsbaggrund, der fortsætter på en videregående uddannelse, og her ser det ud til, at etniske minoritetskvinder i højere grad fuldfører de korte- og mellemlange uddannelser, mens mændene i lidt højere grad fuldfører de lange videregående uddannelser.

Blandt de indvandrere, som er kommet til Danmark som voksne, har mændene et højere uddannelsesniveau end kvinderne. Dvs. at kvinderne står svagere uddannelsesmæssigt end mændene blandt de indvandrere, som er kommet til Danmark som voksne, mens det omvendte er tilfældet for efterkommerne og de indvandrere, som er opvokset i Danmark.

Efterkommere og især indvandrere er i mindre omfang i beskæftigelse end danskere. I alle de tre grupper er kvinderne i mindre grad i beskæftigelse end mændene. Forskellene på mænd og kvinder med hensyn til andelen i beskæftigelse er meget større for indvandrere end for danskerne, mens kønsforskellene blandt efterkommerne kun er lidt større end kønsforskellene blandt jævnaldrende danskere. Dvs. at efterkommerne i højere grad end indvandrerne ligner danskerne med hensyn til andele i beskæftigelse. Ud over det lavere beskæftigelsesniveau har etniske minoriteter også andre typer af job end danskerne. Sammenlignet med danskerne er indvandrerne i højere grad selvstændige og har i højere grad job med et lavt kvalifikationsindhold. Etniske minoritetskvinder arbejder endvidere i højere grad på deltid sammenlignet med etniske minoritetsmænd og danskere, mens etniske minoritetsmænd i højere grad end danske mænd og etniske minoritetskvinder i mindre grad end danske kvinder arbejder om aftenen og om natten.

Mænd med etnisk minoritetsbaggrund deltager i noget højere grad end kvinder med samme baggrund i foreningerne. Etniske minoritetsmænd deltager i næsten lige så høj grad som danske mænd i foreningslivet, mens etniske minoritetskvinders deltagelse er noget lavere end danske kvinders.

Konklusionen på ovenstående er, at der synes at eksistere store barrierer for etniske minoriteters deltagelse i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet. I uddannelsessystemet synes barriererne størst for mændene, mens kvinderne tilsyneladende møder de største barrierer på arbejdsmarkedet. Etniske minoritetskvinder synes endvidere at møde barrierer i forhold til deltagelse i foreningslivet.

Hvilke barrierer møder etniske minoritetsmænd og -kvinder

Hvis man ønsker at øge etniske minoriteters deltagelse i uddannelsessystemet, på arbejdsmarkedet og i foreningslivet er det vigtigt at have en viden om de forhold, der hæmmer deres deltagelse, herunder de kønsspecifikke barrierer. I denne rapport har vi påpeget mange forskellige barrierer, hvis indhold og omfang varierer for etniske minoritetsmænd og etniske minoritetskvinder og derfor bidrager til at forklare forskellene i etniske minoritetsmænds og etniske minoritetskvinders deltagelse i uddannelsessystemet, på arbejdsmarkedet og i foreningslivet. Barriererne er komplekse og påvirker både deltagelsen direkte og indirekte gennem hinanden. Vi har i dette afsnit valgt at fokusere på tre typer af barrierer. På baggrund af den gennemgåede litteratur mener vi, at disse barrierer kan forklare en stor del af kønsforskellene, som er vigtig at bryde, hvis man ønsker at øge henholdsvis etniske minoritetsmænds og -kvinders deltagelse:

- Kønsrollemønstre og holdninger til kvinders og mænds deltagelse i uddannelserne, arbejdsmarkedet og foreningerne
- Diskrimination og fordomme
- Manglende netværk

Ovenstående er ikke en udtømmende liste over de barrierer, som vi har fundet i litteraturen. Der er også nævnt andre barrierer i kapitel 2-4, som det er vigtigt at tage højde for, fx negativ social arv og manglende dansk kundskaber. Negativ social arv har betydning for både drenge og pigers uddannelse og arbejdsmarkedstilknytning, men forskellene i effekten for drenge og piger kan angiveligt forklares (i hvert fald i et vist omfang) med opfattelser af kønsrollemønstrene. På samme måde kan kvindernes svagere dansk kundskaber bl.a. forklares med, at kvinderne har færre netværk og med en traditionel opfattelse af kønsrollemønstre (fx hømmes kvindernes deltagelse i dansk kurser af omsorgsopgaver i familien).

Der er kun få studier som eksplicit har fokus på køn i analyser af etniske minoriteters deltagelse i de tre områder af samfundslivet. Derfor er der også nogle af de præsenterede resultater, som bygger på enkeltstående undersøgelser. Det vil derfor være relevant og hensigtsmæssig med mere systematiske analyser af køn og integration af etniske minoriteter som grundlag for en indsats, der har til formål at mindske de kønsspecifikke barrierer for etniske minoriteter. Vi vil med disse forbehold alligevel vove et øje og undervejs pege på nogle få indsatsområder, som det vil være relevant at fokusere på.

Etniske minoriteters kønsrollemønstre

Normer for etniske minoritetskvindere og -mænds roller i det private og offentlige rum er i denne rapport blevet brugt som en forklaring på, hvorfor der er forskel på adfærden hos henholdsvis kvinder og mænd fra de ikke-vestlige etniske minoritetsgrupper, og hvorfor disse forskelle afviger fra adfærden hos danske mænd og kvinder.

Normer og praksis omkring kønsroller giver sig konkret til udtryk i arbejdsdelingen af de huslige opgaver i hjemmet og influerer på indstillingen til henholdsvis kvinders og mænds arbejdsmarkedsdeltagelse og på holdningen til uddannelse til piger og drenge. Hvis der er meget opdelt kønsroller i forhold til fordeling af opgaver i hjemmet og i det offentlige rum, kan det fx hæmme kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet eller i foreningslivet. Hvor traditionelt indstillet man er, synes at variere mellem forskellige etniske grupper og generationerne imellem. Indstillingen til uddannelse af etniske minoritetspiger og -drenge kan også være påvirket af disse kønsroller, men det ser ud som om, at der er foregået en holdningsændring blandt

etniske minoriteter, således at kvinder i højere grad end hvad man så tidligere, støttes af familien i deres ønsker om at gennemføre en uddannelse.

Ud over normerne for arbejdsdeling mellem mænd og kvinder, kan krav til beskyttelse af kvindens ærbarhed være med til at lægge restriktioner for, i hvilket omfang, under hvilke omstændigheder, og hvornår kvinder og piger kan deltage i aktiviteter uden for hjemmet. Ærbarhedsidealene indebærer for nogle, især muslimske grupper, at kvinder ikke bør være alene i selskab med mænd uden for familien, hvilket kan betyde, at etniske minoritetskvinder møder barrierer, når/hvis de ønsker at deltage på arbejdsmarkedet, i uddannelsessystemet samt i foreningslivet og andre fritidsaktiviteter, som fx aktiviteter på uddannelsesinstitutionerne uden for undervisningstiden. Kravene til ærbarhed indebærer derudover også regler for påklædning, og at nogle muslimske kvinder ikke ønsker at dyrke sport, hvis de er synlige for mænd, mens de gør det.

Ærbarhedsidealene og forventningerne til den etniske minoritetskvinderolle kan også betyde, at nogle kvinder tidligt gifter sig og får børn, hvilket kan udgøre en barriere for at gennemføre en erhvervskompetencegivende uddannelse. I visse tilfælde har vi dog set, at begrænsningerne på kvinders færden uden for hjemmet også kan være en fordel for deres integration i uddannelsessystemet. Opdragelsen af kvinderne til en hjemmekultur kan måske bevirke, at de unge piger får mere tid og motivation til at klare skolearbejdet. Samtidig ser det ud til, at nogle kvinder bruger uddannelse som en frigørelsesstrategi for via den vej på længere sigt at opnå noget af den frihed, som de etniske minoritetsmænd har lettere adgang til. Den sociale kontrol af de etniske minoritetskvinder betyder dog også, at det er sværere for dem at få lov til at deltage i aktiviteter uden for undervisningstiden på uddannelsesinstitutionerne, og at kvinderne dermed risikerer at blive isoleret socialt på uddannelsesstederne. Det kan forstærke de netværksbarrierer, som vi har beskrevet, og vil samle op på i det afsluttende afsnit. Blandt etniske minoritetspiger er der dog også udviklet en forhandlingsteknik, hvor de opnår forældrenes tilladelse til nogle aktiviteter ved, at forældrene overbevises om, at pigerne opfører sig pænt og ikke bringer familiens ære i tvivl.

Normer for etniske minoritetsmænds kønsroller kan også udgøre barrierer. Rollen som forsørger er prestigefuld blandt nogle etniske minoriteter, og nogle etniske minoritetsmænd påtager sig tidligt en forsørgerrolle, både over for deres forældre og søskende og over for den familie, de selv etablerer. Dette kan betyde, at de ikke gennemfører en uddannelse. Tidlige ægteskaber og børn kan således også udgøre en barriere for mænd med etnisk minoritetsbaggrund. Derudover ser det ud til, at den mindre kontrol med de etniske minoritetsdrengene samt deres muligheder for at opnå anerkendelse og status i kammeratskabsgruppen kan betyde, at de vender sig

væk fra uddannelsessystemet, hvor mange har vanskeligheder ved at følge med fagligt.

Vi har undervejs præsenteret en diskussion af, hvilken rolle forældrene spiller for henholdsvis deres sønners og døtres valg af uddannelse. Meningerne er delte om, hvorvidt det er en fordel, hvis etniske minoritetsforældre har høje ambitioner på deres børns vegne, eller om børnene risikerer at knække halsen og ende uden uddannelse, fordi forventningerne til dem ikke bygger på børnenes faglige færdigheder og interesser. Nogle forskere hævder således, at forældrenes forventninger til deres sønners uddannelsesmæssige præstationer er større end forventningerne til pigerne, og at dette forventningspres kan være med til at forklare, hvorfor så mange mænd falder fra deres uddannelse. Andre hævder modsat, at forældrenes forventninger og støtte til deres børns uddannelse er en fordel og er med til at motivere de unge til at gennemføre en uddannelse.

Indstillingen til, at den etniske minoritetskvindes rolle fortrinsvis er husmoderens og moderens, synes at forstærkes, når der er små børn i familien. I nogle etniske minoritetsgrupper er det således en udbredt opfattelse, at kvinder med børn i alderen 0-3 år ikke bør have arbejde uden for hjemmet, mens det er mere acceptabelt at arbejde uden for hjemmet, når børnene er blevet ældre. Især etniske minoriteter med oprindelse i Pakistan mener, at kvinder med børn ikke bør have et arbejde.

Holdninger til, om kvinder bør arbejde uden for hjemmet hænger naturligt sammen med holdninger til børnepasning. En undersøgelse viser fx at etniske minoriteters holdninger til børnepasning varierer meget i forhold til børnenes alder. For de helt små børn under et års vedkommende mener næsten alle de adspurgte mødre, at børnene bør passes udelukkende i hjemmet, lidt under halvdelen mener, at de 1-3 årige børn bør passes hjemme hele dagen, mens mindre end en tiendedel mener at børn i 3-5 års alderen bør passes hjemme hele dagen. Holdningen til børnepasning varierer også mellem de forskellige etniske grupper. Igen er det de pakistanske mødre, der i størst omfang selv ønsker at passe deres børn, indtil de begynder i skole.

Det ser ud til at mødrenes holdninger til børnepasning for de flestes vedkommende omsættes i praksis. Lidt over 70 pct. af danske og etniske børn passes således i børnehave eller vuggestue i 3½ års alderen.

Der er en tendens til, at etniske minoritetsmænd har en mindre positiv holdning til kvinders arbejde uden for hjemmet, end kvinderne selv har. Nogle kvinder møder da også modstand fra deres mænd, når de ønsker at deltage i et kursus eller arbejde. De skal derfor bruge meget tid på at forhandle med deres mænd om at få tilladelse til at deltage.

I forhold til ovenstående holdninger om børnepasning og kvinders rolle i den henseende, er det dog for det første værd at bemærke, at de etniske minoriteters holdninger også kan genfindes blandt danskere, nordmænd og svenskere. Næsten en tredjedel af nordmændene mener, at kvinder med meget små børn ikke bør arbejde uden for hjemmet, og der er uden tvivl også danskere med denne holdning. Endvidere viser analyser af holdninger til ligestilling, at der også i den danske befolkning er flere kvinder end mænd som ønsker ligestilling mellem kønnene.

Der er forskel på generationerne med hensyn til holdninger omkring kønsroller og arbejds- og familieliv. De ældre indvandrerkvinder, som kom til Danmark som voksne (fx kvinderne, som kom til Danmark fra Tyrkiet i 1970'erne for at blive familiesammenført med deres ægtefæller) identificerer sig i høj grad med familien, mens deres døtre, som er opvokset i Danmark, også identificerer sig med lønarbejde. Nogle af de unge piger oplever et pres fra forældre med hensyn til valg omkring arbejde og familiedannelse. Presset kan handle om, at man som kvinde bør arbejde mindre eller holde op med at arbejde, når man gifter sig og får børn. Det kan også handle om, at kvinderne ikke må få arbejde, som ligger for langt fra hjemmet, som er placeret om aftenen eller på en arbejdsplads med mange mænd. Undersøgelser viser dog, at flere af de unge piger forhandler sig frem til en udvidelse af rammerne for deres arbejdsmarkedsdeltagelse, på samme måde som de udvider deres muligheder i uddannelsessystemet.

Nogle etniske minoritetskvinder udtrykker en dobbelthed i form af et ønske om både at ville arbejde og gå derhjemme. Flere af de kvinder, som udtrykker, at de gerne vil være hjemme og tage hånd om deres børn udtrykker samtidig, at de gerne vil arbejde og træffe folk. En motivation for at arbejde er, at kvinderne er bange for at blive isoleret socialt, hvis de ikke arbejder. Nogle etniske minoritetskvinder er dog utrygge ved, at deres børn passes af andre i de offentlige institutioner, hvilket kan mindske motivationen til at arbejde. Endelig er de job, som mange af kvinderne kan få på arbejdsmarkedet måske ikke særlige attraktive, hvilke også kan hæmme motivationen til at søge arbejde.

Forslag til indsatsområder og videre forskning

For at øge etniske minoriteters deltagelse på arbejdsmarkedet, i uddannelsessystemet og i foreningslivet kan det være nødvendigt at påvirke deres holdninger til kønsroller. Det kan være vanskeligt at bryde med sine egne forestillinger om mande- eller kvinderoller, og det kan også være vanskeligt at påvirke andre menneskers forestillinger om, hvordan kvinder og mænd bør leve deres liv. Under alle omstændigheder er kønsroller ikke et statisk fænomen, men noget der løbende forandres. Blandt de etniske minoriteter, som lever i Danmark, ser der således ud til at

ske en opblødning i kønsroller over tid, således at kvinder nu i højere grad end tidligere får mulighed for at tage en uddannelse og deltage på arbejdsmarkedet.

Hvis denne udvikling skal understøttes kræver det, som beskrevet, både påvirkning af de etniske minoriteters holdninger og tilpasning af aktiviteter og tilbud til de etniske minoriteters livsform. Fx således, at kvinderne i nogle tilfælde får mulighed for at kombinere deltagelse i fritidslivet og på arbejdsmarkedet med pasning af børn og hjem. Det kan også ske ved, at foreningerne bliver opsøgende i forhold til boligområder, hvor de etniske minoriteter bor. Her kan der etableres mindre organiserede og mindre forpligtende aktiviteter, som etniske minoritetsbørn og voksne kan afprøve og forældrene få et indblik i, inden de lader deres piger melde sig ind i en forening. Det er også vigtigt at informere forældrene om, hvordan uddannelsessystemet er indrettet, og hvilke muligheder, de forskellige uddannelser åbner op for og mulighederne for at kombinere uddannelse/beskæftigelse og familieliv. I det hele taget er det vigtigt at anerkende, at forældrene spiller en vigtig rolle for især deres døtres og sønners uddannelsesvalg og muligheder for at deltage i aktiviteter uden for skolen, og at det er nødvendigt at inddrage forældrene.

Foreningslederne kan på den anden side overveje, hvorvidt der er omgangsformer og værdier, der virker ekskluderende over for især etniske minoritetspiger og overveje, hvordan der kan skabes større rummelighed over for disse piger. Blandt andet kan der sættes fokus på, hvordan foreningen forholder sig til indtagelse af alkohol. Derudover ser det ud til, at arbejdet med at etablere rene pigeklubber i mange tilfælde har været en succes, idet forældrene ofte er mere trygge ved at lade deres døtre være i disse klubber. Større grad af kønsadskillelse nævnes også som en måde at få flere kvinder ind i sportsklubber. En streng overholdelse af kønsadskillelse kan dog resultere i, at disse tilbud bliver meget segregerede i forhold til resten af befolkningen.

Det er nødvendigt både i forskningen og i praksis at sætte fokus på etniske minoritetsmænds og -drenge opfattelse af deres egen manderolle, og hvordan de identificerer sig med mulighederne i uddannelsessystemet og i det danske samfund generelt. Det er meget vigtigt at forstå, hvilke af drengenes problemer i uddannelsessystemet, der skyldes deres opdragelse og opfattelse af det at være dreng/mand, og hvilke der fx skyldes diskrimination, som de møder i samfundet.

Desuden ville det være gavnligt, hvis man kunne kvantificere omfanget og effekterne af nogle af de barrierer, som vi her under et har kaldt kønsroller. En sådan kvantificering bør sammenligne etniske minoriteter med danskere med hensyn til holdninger og effekter af sådanne holdninger. Fx kunne det være gavnligt at vide, i hvilket omfang forskellene på etniske minoritetsmænds og -kvinders deltagelse i foreningsliv og på arbejdsmarkedet, skyldes holdninger omkring kvinders og

mænds deltagelse i det offentlige rum og eller mere praktiske eller økonomiske hensyn. Praktiske hensyn kan fx være, at kvinden har hovedansvaret for børnene, fordi manden arbejder om aftenen og derfor ikke føler, at hun har tid til deltage i foreningsaktiviteter om aftenen. Økonomiske hensyn kan fx være at familiens intet økonomisk henter ved at moren i familien arbejder

Diskrimination og fordomme

Diskrimination på arbejdsmarkedet kan hæmme etniske minoriteters muligheder for at få et arbejde. Diskrimination kan også forhindre etniske minoritetsunge i at få en praktikplads i forbindelse med en erhvervsfaglig uddannelse og dermed gøre det vanskeligt for dem at gennemføre uddannelsen. En norsk undersøgelse viser, at indstillingen til etniske minoriteter er vidt forskellig fra branche til branche, og at der i nogle af de brancher, der er mest populære blandt etniske minoritetsmænd er ekstra stor fokus på, hvad de etniske minoritetsmænd eventuelt mangler i form af sproglige og norske kulturelle kompetencer og meget lidt fokus på, hvad en person med anden etnisk baggrund kan tilføre firmaet. Omvendt ser det ud som om anden etnisk-, kulturel og sproglig baggrund end norsk i højere grad vurderes som en fordel i visse kvindedominerede, især omsorgsprægede erhverv.

I den gennemgåede litteratur peges der på at etniske minoritetsmænd i højere grad end de etniske minoritetskvinder oplever, at de bliver diskrimineret på arbejdsmarkedet. Om det faktisk er tilfældet, er svært at afgøre, men mændene og kvinderne møder tilsyneladende forskellige typer af fordomme. Kvinderne møder angiveligt fordomme på grund af tørklædet, mens mændene møder en række negative stereotyper, som at de er aggressive og kriminelle, samt at de er kvindeundertrykkene og ikke kan acceptere kvindelige overordnede.

Forventninger om diskrimination kan fx opstå, hvis de unge har erfaring med, at andre med samme baggrund, som dem selv har haft vanskeligheder ved at nedbryde barriererne i forhold til at opnå praktikpladser og gennemføre uddannelser eller finde et arbejde efter endt uddannelse. Forventet diskrimination i forbindelse med praktikpladser og arbejde efter endt uddannelse kan have negative effekter på investering i uddannelse.

Etniske minoriteter kan også møde fordomme og diskrimination andre steder end på arbejdsmarkedet, fx i det arbejdsmarkedspolitiske system og i uddannelsessystemet. Undersøgelser fra Norge og Sverige viser, at sagsbehandlere i det arbejdsmarkedspolitiske system ofte har nogle stereotype forestillinger om, hvordan indvandrerkvinderne er. Konsekvensen er, ifølge undersøgelse, at det arbejdsmarkedspolitiske system i de to lande er med til at reproducere traditionelle kønsroller ved at tilbyde de etniske minoritetskvinder kvalificering, som er mindre ef-

fektiv og mindre relevant for arbejdsmarkedet, end den mændene får tilbudt, og som er rettet mod traditionelle kvindeerhverv med lav status, som fx job, der indebærer pleje- og omsorg for andre mennesker, rengøring, madlavning og syning.

En svensk undersøgelse viser, at skoleklasser på forhånd klassificeres som mere eller mindre besværlige afhængigt af antallet af tosprogede drenge. Tosprogede drenge stemples på forhånd som afvigere og antallet af tosprogede drenge i klassen afgør derfor, hvor normal en klasse anses for at være. Undersøgelsen peger på, at man risikerer at skabe en negativ selvopfyldende profeti om uddannelsesmæssige evner hos eleverne.

Man kan også forestille sig, at diskrimination og fordomme kan være en hæmsko for etniske minoriteters deltagelse i foreningslivet. Undersøgelserne omkring etniske minoriteters deltagelse i foreningslivet (i hvert fald de undersøgelser, vi er stødt på) fokuserer dog ikke på, hvorvidt fordomme og diskrimination er en barriere for etniske minoriteters deltagelse.

Forslag til indsatsområder og videre forskning

Det er vigtigt både i praksis og i forskningen at fokusere på, hvordan man undgår diskrimination på arbejdsmarkedet, herunder diskrimination i forbindelse med praktikpladser. Det vil blandt andet være interessant at se på de norske erfaringer med en reform af uddannelsessystemet. I Norge har man bl.a. øget antallet af praktikpladser betydeligt. En generel mangel på praktikpladser har en tendens til at gå mest ud over de etniske minoriteter. Derfor vil en stigning i antallet af praktikpladser sandsynligvis være til gavn for etniske minoritetsunge.

Med udgangspunkt i, at forventet diskrimination kan have negative effekter på de unges investeringer i uddannelse (måske især drengenes), er det vigtigt, at unge etniske minoritetsdrenge og -piger har rollemodeller, som viser, at det kan betale sig at uddanne sig. Det vil være interessant at undersøge sammenhængen mellem uddannelsesvalg og forventet diskrimination nærmere.

Det synes også værd at overveje, hvordan man undgår at møde de etniske minoriteter med stereotype opfattelser i skolesystemet og i det arbejdsmarkedspolitiske system. Det vil i den forbindelse være relevant at gennemføre danske undersøgelser af, hvordan elevernes køn og etnicitet spiller ind på læreres holdninger til og adfærd over for eleverne, ligesom det vil være relevant at analysere betydningen af køn og etnicitet for sagsbehandleres adfærd over for de ledige.

Netværk

Etniske minoritetskvinder har i mindre grad kontakter med majoritetsbefolkningen end etniske minoritetsmænd. Dels har de i mindre grad danske venner, og dels

har de færre udadvendte aktiviteter. Kontakt med danskere øger sandsynligheden for at komme i beskæftigelse, og mangelen på samme er en større barriere for etniske minoritetskvinder end etniske minoritetsmænd. Netværk med personer i egen etnisk gruppe kan også have en positiv indflydelse på sandsynligheden for at være i beskæftigelse, især i de grupper, som har en høj andel selvstændige. Det kan måske være med til at forklare det lavere beskæftigelsesniveau blandt kvinderne, hvis sådanne netværk i højere grad anvendes til at hjælpe etniske minoritetsmænd end kvinder i beskæftigelse. En begrundelse for at netværket måske primært anvendes til hjælp for mændenes kan være, at det er manden, der opfattes som forsørgeren i familien.

Der er også eksempler på, at stærke netværk blandt indvandrerkvinder kan påvirke beskæftigelsesmulighederne indirekte, fx ved at de kan passe hinandens børn, mens de går på kurser eller arbejder. Etniske minoriteter mangler ofte tætte familienetværk i Danmark, som kan aflaste med børnepasning på skæve tidspunkter, idet en del af familien (fx børnenes bedsteforældre) bor i oprindelseslandet. Givet traditionelle kønsrollemønstre må dette antages især at have negativ betydning for kvindernes arbejdsmarkedsdeltagelse.

Netværk er også vigtige i forhold til uddannelse, bl.a. fordi mangel på netværk kan være en barriere i forhold til at få en praktikplads. Netværk er ikke lige nødvendige på alle typer af uddannelse, og når drenge og piger vælger forskellige uddannelser, vil de i forskellig grad opleve manglende netværk som en barriere. Netværkene kan også påvirke etniske minoriteters deltagelse i uddannelserne såvel som på arbejdsmarkedet gennem spredning af viden og normer. Fx normer vedrørende beskæftigelse, familiedannelse og sammenspillet mellem familie- og arbejdsliv.

Forslag til indsatsområder og videre forskning

Årsagssammenhængen mellem netværk på den ene side og uddannelse og beskæftigelse på den anden side er fortsat meget uklar. Det er blevet debatteret, hvad der kommer først, netværk eller deltagelse i foreningslivet. Det vil være interessant at undersøge om netværk øger den enkeltes deltagelse i foreningslivet eller om foreningslivet øger den enkeltes netværk? Er det sidste tilfældet, kan foreningslivet måske virke som en brobygger til integration i uddannelsessystemet og i arbejdslivet, og det vil i så fald være væsentligt at øge etniske minoriteters deltagelse i foreningslivet, ikke mindst etniske minoritetskvinders deltagelse. I en undersøgelse af netværk og foreningsdeltagelse vil det være vigtigt at fokusere på betydningen af køn og hvilken type foreninger de etniske minoriteter deltager i (fx om det er etniske minoritetsforeninger eller foreninger, som også har danske medlemmerne).

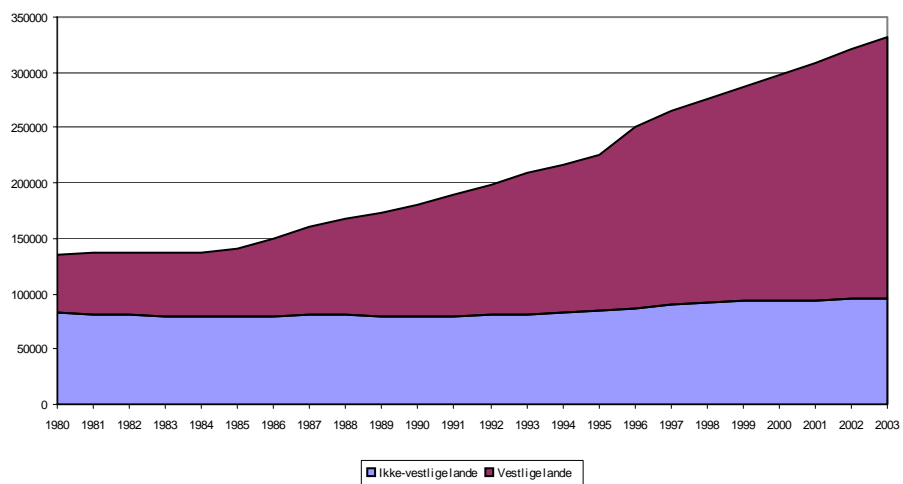
Det vil også være interessant at se på spillet mellem beskæftigelse og uddannelse på den ene side og netværk på den anden side for etniske minoritetsmænd og

-kvinder. Herunder netværkets betydning for normer og holdninger, og hvordan netværk i Danmark ved ankomsten til landet, påvirker nyankomne indvandrer-mænds og indvandrerkvinders beskæftigelsesmuligheder. Kønsforskellene i indvandre-nes beskæftigelsesfrekvenser er især store for indvandrere med en kort op-holdstid i Danmark. Mere viden om betydningen af netværk vil give en større for-ståelse for etniske minoritetsmænds og -kvinders muligheder på det danske ar-bejdsmarked og dermed også et bedre grundlag for at gennemføre indsatser med det formål at øge etniske minoriteters beskæftigelse.

BILAG

Figur 4

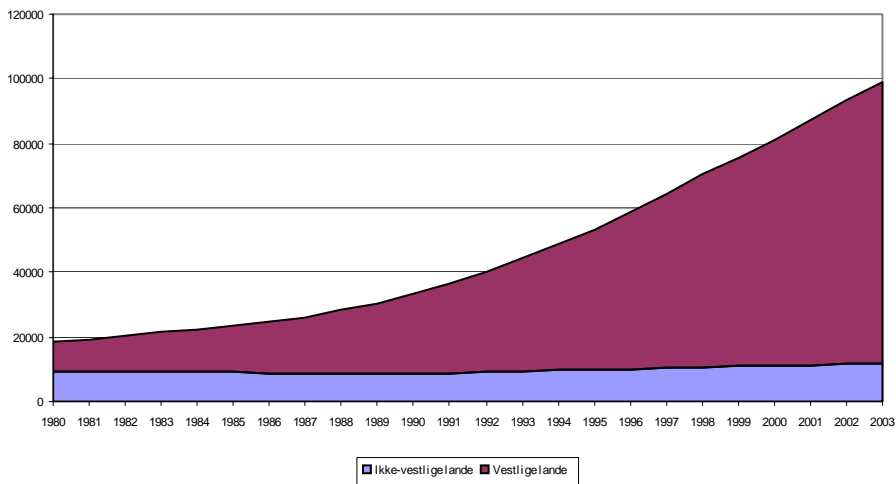
Udviklingen i antal indvandrere i Danmark opdelt efter oprindelsesland/oprindelseslandegruppe i perioden 1980-2003.



Note: Vestlige lande omfatter Norden, EU-landene (per 31.december 2003), Schweiz, Nordamerika, Australien og New Zealand, mens ikke-vestlige lande omfatter alle de øvrige lande
Kilde: www.statistikbanken.dk

Figur 5

Udviklingen i antal efterkommere i Danmark opdelt efter oprindelsesland/oprindelseslandegruppe i perioden 1980-2003.



Note: Vestlige lande omfatter Norden, EU-landene (per 31.december 2003), Schweiz, Nordamerika, Australien og New Zealand, mens ikke-vestlige lande omfatter alle de øvrige lande
 Kilde: www.statistikbanken.dk

Tabel 12

Antal indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige oprindelseslande og antal danskere. Separat for aldersgrupper og køn. 2003

	Ikke-vestlige indvandrere		Ikke-vestlige efterkommere		Danskere	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
-15 år	13.020	12.078	35.411	33.874	498.707	473.427
16-19 år	7.064	6.637	2.674	2.652	104.722	100.085
20-24 år	9.203	10.707	2.877	2.772	139.298	133.663
25-29 år	11.474	14.265	1.752	1.652	165.877	159.850
30-34 år	14.260	15.910	263	282	176.107	168.910
35-39 år	15.509	13.963	63	58	197.626	191.506
40-44 år	13.040	10.626	62	65	175.484	172.377
45-49 år	8.578	7.764	68	56	173.097	169.478
50-54 år	5.785	5.366	13	10	172.637	170.653
55-59 år	4.701	3.389	8	7	186.792	185.630
60-66 år	3.949	3.440	2	1	179.234	185.048
67+ år	3.543	4.505	6	3	279.807	392.803
I alt	110.126	108.650	43.199	41.432	2.449.388	2.503.430

Kilde: www.statistikbanken.dk

Tabel 13

Fuldførelse og frafald på de erhvervskompetencegivende uddannelser for etniske minoriteter med oprindelse i mindre udviklede lande og danskere. Separat for etniske grupper og køn

Fuldført erhvervskompetencegivende uddannelse									
Fra	Videregående, i alt	Kort	Mellem	Lang	Erhvervs- faglig	Frafald ¹	Residual- gruppen ²		
	%	%	%	%	%	%	%	%	Antal
Videregående i alt									
Mænd									
Efterkommere	31,9	16,0	9,4	6,6	3,8	25,8	38,5		213
Indvandrere 0-5 år	36,5	16,1	13,0	7,3	2,6	27,1	33,9		192
Indvandrere 6-12 år	36,7	11,2	14,8	10,7	1,8	29,0	32,5		169
Danskere	47,5	19,2	16,0	12,3	2,5	15,0	34,9		5.570
Kvinder									
- efterkommere	33,2	20,7	8,7	3,8	4,9	29,3	32,6		184
- indvandrere 0-5 år	37,9	23,4	11,0	3,4	2,1	23,4	36,6		145
- indvandrere 6-12 år	46,5	25,2	15,7	5,5	3,1	20,5	29,9		127
- danskere	52,5	13,9	30,5	8,1	3,2	10,7	33,6		5.989
Kort									
Mænd									
Efterkommere	57,1	57,1	-	-	2,0	34,7	6,1		49
Indvandrere 0-5 år	51,1	51,1	-	-	6,7	37,8	4,4		45
Indvandrere 6-12 år	42,4	42,4	-	-	-	42,4	15,2		33
Danskere	76,4	76,4	0,1	-	2,3	16,2	5,1		1.244
Kvinder									
Efterkommere	67,3	67,3	-	-	1,9	17,3	13,5		52
Indvandrere 0-5 år	78,6	78,6	-	-	2,4	19,0	-		42
Indvandrere 6-12 år	75,7	75,7	-	-	-	13,5	10,8		37
Danskere	78,0	77,7	0,3	-	2,9	11,9	7,2		965
Mellem									
Mænd									
Indvandrere 0-5 år	45,3	1,9	43,4	-	1,9	26,4	26,4		53
Indvandrere 6-12 år	51,0	4,1	46,9	-	2,0	20,4	26,5		49
Danskere	71,8	3,5	68,2	-	1,7	13,6	12,9		1.184

Tabel 13 (fortsat)

Fuldført erhvervskompetencegivende uddannelse

Fra	Videregående, i alt	Kort	Mellem	Lang	Erhvervs- faglig	Frafald ¹	Residual- gruppen ²		
	%	%	%	%	%	%	%	%	Antal
Videregående i alt									
Kvinder									
Efterkommere	53,1	3,1	50,0	-	9,4	21,9	15,6		32
Indvandrere 0-5 år	65,2	-	65,2	-	-	13,0	21,7		23
Indvandrere 6-12 år	66,7	-	66,7	-	3,7	7,4	22,2		27
Danskere	81,6	1,0	80,5	0,1	2,8	7,9	7,7		2.109
Lang									
Mænd									
Efterkommere	16,7	2,6	1,8	12,3	3,5	24,6	55,3		114
Indvandrere 0-5 år	24,5	7,4	2,1	14,9	1,1	22,3	52,1		94
Indvandrere 6-12 år	26,4	3,4	2,3	20,7	2,3	28,7	42,5		87
Danskere	26,9	2,4	2,6	21,8	3,0	15,1	55,0		3.142
Kvinder									
Efterkommere	9,0	2,0	-	7,0	5,0	38,0	48,0		100
Indvandrere 0-5 år	8,8	1,3	1,3	6,3	2,5	28,8	60,0		80
Indvandrere 6-12 år	20,6	6,3	3,2	11,1	4,8	30,2	44,4		63
Danskere	23,1	2,1	4,4	16,5	3,6	12,3	61,0		2.915
Erhvervsfaglig									
Mænd									
Efterkommere	-	-	-	-	87,2	10,6	2,1		47
Indvandrere 0-5 år	2,4	2,4	-	-	85,4	9,8	2,4		41
Indvandrere 6-12 år	-	-	-	-	88,9	7,4	3,7		27
Danskere	1,9	1,5	0,4	-	86,6	7,9	3,6		2.717
Kvinder									
Efterkommere	0,9	0,9	-	-	82,5	14,9	1,8		114
Indvandrere 0-5 år	-	-	-	-	82,8	12,1	5,2		58
Indvandrere 6-12 år	-	-	-	-	80,9	14,9	4,3		47
Danskere	1,2	0,7	0,5	-	86,3	9,1	3,4		4.150

¹ Frafaldsgruppen er personer, der har været i gang med en uddannelse, som efterfølgende i to på hinanden følgende år er uden for uddannelsessystemet uden at have afsluttet den igangværende uddannelse

² Residualgruppen er personer, der fortsat er i gang med deres uddannelse efter den normerede uddannelsesetid plus to år

Kilde: Colding et al 2004

LITTERATUR

Arbejdsmarkedsstyrelsen (2000)

Undersøgelser af flaskehalse på det danske arbejdsmarked 1999. Arbejdsmarkedsstyrelsen, København.

Bach, H. (1997)

Virksomhederne og arbejdsformidlingens tilbud. Socialforskningsinstituttet 97:19, København.

Bager, T. & S. Rezaei (1998)

Indvandringens økonomiske konsekvenser i Skandinavien. Sydjysk Universitetsforlag, Esbjerg.

Bengtsson, B. (2004)

Föreningsliv, makt och integration – ett inledande perspektiv, i Föreningsliv, makt och integration. Regeringskansliet, Justiedepartementet. Ds 2004:49

Bjørn, N.H., D.A. Pedersen og L.K. Rasmussen (2003)

Somalere og det danske arbejdsmarked – om netværk, kommunikation og integration. Socialforskningsinstituttet, Arbejdsrapport 13:2003, København.

Bonke, J. (1997)

Hans ægteskab/hendes ægteskab – økonomiske beslutninger i familier og hjemmeservice. Socialforskningsinstituttet 97:15, København.

Byberg, I.H. (2002)

Innvandrerkvinner i Norge. Demografi, utdanning, arbeid og inntekt, Statistisk Sentralbyrå, Oslo.

Colding, B., H. Hummelgaard og L. Husted (2004)

'Indvandrere og efterkommeres uddannelse', i Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration: *Udlændinges vej gennem uddannelsessystemet - Tænk tanken om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark i samarbejde med Amternes og Kommunernes Forskningsinstitut*. København: Tænk tanken om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark

Csonka, A. (1995)

Når virksomheder rekrutterer. Socialforskningsinstituttet 95:10, København.

Constant, A. og M.L. Schultz-Nielsen (1994)

'Labor force participation and unemployment: incentives and preferences', i T. Tranæs og K.F. Zimmermann: *Migrants, work, and the welfare state*. University Press of Southern Denmark, Odense.

Danmarks Statistik (1996)

DISCO-88: Danmarks Statistik fagklassifikation. Danmarks Statistik, København.

Danmarks Statistik (2004)

Registreret arbejdsstyrkestatistik 1. januar 2003. Statistiske Efterretninger 2004:23. København: Danmarks Statistik.

Djuve, A.B. og K. Hagen (1995)

Skaff meg en jobb! Levekår blant flyktninger i Oslo. Fafo-rapport 184, Norge.

Drøpping, J.A. og H.C. Kavli (2002)

Kurs for arbeid? Norsk opplæring og yrkesdeltagelse blant ikke-vestlige flyktninger og innvandrere. Fafo-rapport 387, Norge.

Dæhlen, M. (2000)

Innvandrere i høyere utdanning – en analyse av rekrutteringsmønsteret for ungdomskullene 1955-75 med vekt på sosial bakgrunn, kjønn og opprinnelse. Hovedoppgave i sosiologi, Institutt for Sosiologi og Samfunnsgeografi. Oslo

Egelund, N. (2003)

Tosprogede og dansksprogede – forskelle mellem faglige og sociale færdigheder for de 15-16 årige unge. Danmarks pædagogiske Universitet

Egelund, N og Rangvid, B. S. (2005)

PISA-København 2004 – Kompetencer hos elever i 9. klasse. PISA-konsortiet og Københavns kommune. AKF-forlaget

Ejrnæs, M. og U. Tireli (1992)

Æblet falder langt fra stammen – en undersøgelse af tyrkiske anden-generationensindvandrere, der er på vej i det danske uddannelsessystem. Fremad

Ekberg, J. (1997)

'Hur är arbetsmarknaden för den andra generationens invandrare?', i *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. Vol 3., 5-16

Ekberg, J. og D.O. Rooth (2004)

Yrke och utbildning på 2000-talets arbetsmarknad. Skillnader mellan inrikes och utrikes födda personer. Integrationsverket, Norrköping.

Emerek, R., V. Kold, S. Ipsen og H. Holt (red.) (1997)

Brydninger – perspektiver på det kønsopdelte arbejdsmarked. Arbejdsmarkedsstyrelsen, København.

Ericsson, M og K. Poikolainen (1995)

Som om dom inte fanns, invandrantjejerna! Fritidsforums förlag, Stockholm

Eyrumlu, Reza (1992)

Turkar möter Sverige – en studie om turkisktalande elevers skolgång i Göteborg. Stockholm: Carlssons

Fundberg, J (2004)

Idrott och integration. Pojkar och flickor berättar om sina erfarenheter inom fotboll och basket, i Föreningsliv, makt och integration. Regeringskansliet, Justiedepartementet. Ds 2004:49

Geerdsen, L.P., V. Jakobsen, M. Jensen, L. Küppers og B.M. Olsen (2003)

Unge indvandrere på kontanthjælp i Københavns Kommune. Barriere for uddannelse og arbejde. Socialforskningsinstituttet: Arbejdspapir 5:2003, København.

Goldstein-Kyaga K.(1995)

Pizzabagare eller pilot? Om studievalet bland ungdomar i multietniska skolor, Stockholm, HLS Förlag.

Hjarnø, J. og T. Jensen (1997)

Diskrimineringen af unge med indvandrerbaggrund ved jobsøgning. Sydjysk Universitetsforlag, Esbjerg.

Hummelgaard, H., B.K. Graversen, L. Husted og J.B. Nielsen (1998)

Uddannelse og arbejdsløshed blandt unge indvandrere. AKF Forlaget, København.

Hummelgaard, H., L. Husted, H.S. Nielsen, M. Rosholm og N. Smith (2002)

Uddannelse og arbejde for andengenerationsindvandrere. AKF-forlaget, København

Husted, L., H.S. Nielsen, M. Rosholm og N. Smith (2001)

'Employment and wage assimilation of male first-generation immigrants in Denmark', I *International journal of manpower*, Vol. 22, 38-68.

Indenrigsministeriet (2001)

Årbog om udlændinge i Danmark 2001 – status og udvikling. København: Indenrigsministeriet

Integrationsverket (2000)

Låt oss tala om flickor. Integrationsverkets rapportserie 2000:6

Integrationsverket (2003)

Rapport Integration 2002, Integrationsverket, Norrköping.

Integrationsverket (2004)

Rapport Integration 2003,. Integrationsverket. Norrköping

Ipsen, S. og C. Mik-Meyer (1999)

Bedre brug af flygtninge og indvandreres medbragte faglige ressourcer. Erhvervsministeriet, København.

www.ishoj.dk

Ishøj kommunes hjemmeside

Jakobsen, V. (2002)

Uddannelse og danskuddannelser. Om uddannelse og danskuddannelser betydning for integration i det danske samfund. AMID Working Paper Series 10/2002, Aalborg.

Jakobsen, V. (2004)

Young immigrants from the former Yugoslavia, Turkey and Pakistan: Educational attainment, wages and employment. PhD thesis, Department of Economics, Aarhus School of Business.

Jakobsen, V. og N. Smith (2003)

The Educational Attainment of the Children of the Danish 'Guest Worker' Immigrants. IZA Discussion paper No. 749/SFI Working Paper 3:2003.

Jeppesen, K. J. (1989)

Unge indvandrere – en undersøgelse af andengeneration fra Jugoslavien, Tyrkiet og Pakistan. København: Socialforskningsinstituttet

Jeppesen, K.J. og A. Nielsen (1998)

Etniske minoritetsbørn i Danmark – det første leveår. Rapport nr. 2 fra børneforløbsundersøgelsen af børn født i 1995. København: Socialforskningsinstituttet 98:5.

Jeppesen, K.J. og A. Nielsen (2001)

Tosprogede småbørn i Danmark. Rapport nr. 4 fra børneforløbsundersøgelsen af børn født i 1995. København: Socialforskningsinstituttet 01:16.

Kold, V. (1997)

'Det kønnede arbejde – faktorer, processer og aktører på det kønsopdelte arbejdsmarked', i R. Emerik, V. Kold, S. Ipsen og H. Holt (red.): *Brydninger – perspektiver på det kønsopdelte arbejdsmarked.* Arbejdsmarkedsstyrelsen, København.

Knocke, W. og F. Hertzberg (2000)

Mångfaldens barn söker sin plats. En studie om arbetsmarknadschanser för ungdomar med invandrarbakgrund. Svartvitts Forlag, Stockholm.

Knocke, W. (2001)

Intra-ethnic diplomacy and labour market chances, in NiKKmagasin, No. 1 2001.

Krange, O. og A. Bakken (1998)

'Innvandrerungdoms skoleprestasjoner – traditionelle klasseskiller eller nye skillerlinjer?' i *Tidsskrift for samfunnsforskning* 3 1998 Årgang 39

Kvalsund, R. og J. O. Myklebust (1996)

'Nedst ved Bordet? Videregående opplæring på særskilte vilkår' i Frode Blichfeldt m.fl.: *Utdanning for alle?.* Tano Aschehoug

Lange, A. (1999)

Invandrare om diskriminering IV. En enkät- och intervjuundersökning om etnisk diskriminering på uppdrag av diskrimineringsombudsmannen. CEIFO, Sverige.

Larsen, C. (2000)

'Uddannelse og danskundskaber', i G.V. Mogensen og P.C. Matthiesen (red.): *Integration i Danmark omkring årtusindeskiftet.* Rockwool Fondens Forskningsenhed, Aarhus Universitetsforlag, Århus

Larsen, M.N. (2004)

De små oprør – tanker og metoder i arbejdet med minoritetspiger. Århus Universitetsforlag

Leiniö, T. (1995)

'Invandrarungdomarnas inträde i vuxenvärlden och det svenska samhället' i N. Sporrang og L. Åberg: *Invandrarna på arbetsmarknaden.* Stockholm: Rådet för arbetslivsforskning

Liden, H. (2001)

'Innvandrerorganisasjoner – integrering eller marginalisering', i L.S. Henriksen og B. Ibsen: *Frivillighedens udfordringer – nordisk forskning om frivilligt arbejde og organisationer*. Odense Universitetsforlag

Lie B. (2004)

Fakta om ti innvandregrupper i Norge, Statistisk Sentralbryå, Oslo

Lødding, B. (1997)

'For ellers får jeg ikke jobb etterpå...' – *Søking, opptak og progresjon i videregående opplæring blant tospråklig ungdom*. Evaluering av Reform 94: Underveisrapport høsten 1996. NIFU – rapport 2/97

Lødding, B. (2001)

Norske får liksom første rett – Om tilgang til opplæring i bedrift for ungdom med innvandrerbakgrunn i Oslo og Akershus. NIFU rapport 1/2001

Lødding, B. (2003)

'Alt å vinne eller lite å tape? – Rekruttering og progresjon i videregående opplæring blant jenter og gutter med innvandrerbakgrunn' i R. Kvalsund et al 2003: *Videregående opplæring – ved en skilleveg?* – Forskning fra den nasjonale evalueringen av Reform 94. Tano Aschehoug

Mehlbye, J., P. Hagensen, og T. Halgreen (2000)

Et frit valg? – Unges overgang fra grunnskolen til ungdomsuddannelserne – om danske unge og unge fra etniske minoriteter. AKF rapport. AKF forlaget.

Mikkelsen, C.L. (2003)

Foreninger fremmer forståelsen – inndragelse af etniske minoriteter i foreningerne og mangfoldighedsledelse. 2003. Dansk Ungdoms fællesråd.

Mikkelsen, F. (2002)

Indvandrere og civilsamfund. En forskningsoversigt vedrørende etniske minoriteters deltagelse i civilsamfundet samt kulturmoder mellem minoriteter og danskere på arbejdspladsen, i boligområder og i foreninger. AMID Working Paper Series 19/2002

Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration (2003)

Årbog om udlændinge i Danmark 2003 – Status og udvikling. Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, København.

Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration (2004)

Årbog om udlændinge i Danmark 2004 – Status og udvikling. Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, København.

Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration (2004b)

Udlændinges vej gennem uddannelsessystemet - Tænk tanken om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark i samarbejde med Amtenes og Kommunernes Forskningsinstitut. København: Tænk tanken om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark

Mortensen, L.B. (1992)

'Arbejde: den tyrkiske kvindes belønning er hjemmet', i *Invandrade kvinnor i Norden – en projektrapport.* Nordisk seminar og arbejdsrapporter, 1992:510, København.

Møller, B. og L. Togeby (1999)

Oplevet diskrimination. En undersøgelse blandt etniske minoriteter. Nævnet for Etnisk Ligestilling, København.

Mørck, Y. (1998)

Bindstregsdanskere: Fortællinger om køn, generationer og etnicitet. Phd afhandling - Forlaget Sociologi

Mørkeberg, H. (2000)

Indvandrernes uddannelse. Danmarks statistik

Nielsen, H.S, M. Rosholm, N. Smith og L. Husted (2003)

The school-to-work transition of 2nd generation immigrants in Denmark, i *Journal of Population Economics*, Vol. 15, 755-786.

Nævnet for Etnisk Ligestilling (1996)

Praktikpladssituationen for etniske minoriteter. København: Nævnet for Etnisk Ligestilling.

Opheim, V. og Støren, L. A. (2001)

Innvandrerungdom og majoritetsungdom gjennom videregående til høyere utdanning – Utdanningsforløp, utdanningsaspirasjoner og realiserede utdanningsvalg. NIFU – rapport 7/2001

Opheim, V. (2001)

Selektert til suksess? Utdanningsaktivitet og studiefrafall i høyere utdanning blant ungdom med innvandrerbakgrunn og majoritetsbakgrunn. NIFU skriftserie nr. 22/2001

Palestro, J. og Skoglund, C. (2004)

Rekrytering till högre utbildning – en utmaning i ett mångkulturellt samhälle, i Kunskap för integration – Om makt i skola och utbildning i mångfaldens Sverige. Statens offentliga utredningar 2004: 33

Pedersen, S. og I. Loncarevic (1990)

En undersøgelse og analyse af unges fritid og integrationsprocessen i Herlev kommune. MS Minoritetsbiblioteket.

Pedersen, S. (2000)

'Indvandrernes demografiske forhold', i G.V. Mogensen og P.C. Matthiesen (red.): *Integration i Danmark omkring årtusindeskiftet*. Rockwool Fondens Forskningsenhed, Aarhus Universitetsforlag, Århus.

Pihl, J. (1998)

Minoriteter og den videregående skolen. Phd-afhandling ved Det uddannelsesvidenskabelige fakultetet.

Poulsen, M.E. og A. Lange (1998)

Indvandrere i Danmark. Danmarks Statistik, København

Predelli, L.N. (2003)

Kjøn, religion og deltagelse: en case-studie av muslimske kvinner i Oslo, i *Sociologisk Tidsskrift* årgang 11 nr. 4 (2003)

Raam, O. og Hamre, J. I. (1996)

Innvandrerungdom i og ut av videregående opplæring. SNF-rapport nr. 100/96. Oslo

de los Reyes, P. (2001)

Mångfald och differentiering – Diskurs, olikhet och normbildning inom svensk forskning och samhällsdebatt. Saltsa

Rezaei, S. (2003)

Det duale arbeidsmarked i et velfærdsstatsligt perspektiv – et studie af dilemmaet mellem uformel økonomisk praksis og indvandreres socio-økonomiske integration. 2. delrapport. RUC, Roskilde.

Rosholm, M, K. Scott og L. Husted (2000)

The Times They Are A-Changin'. *Organizational Change and Immigrant Employment Opportunities in Scandinavia*. CLS Working Paper, nr. 7.

Schierup, C.U. og S. Paulson (1994)

Arbetets etniska delning. Studier från en svensk bilfabrik. Carlssons, Stockholm.

Schmidt, G. (2002)

Tidsanvendelse blandt pakistanere, tyrkere og somaliere – et integrationsperspektiv. Socialforskningsinstituttet 02:28, København.

Schmidt, G. og V. Jakobsen (2004)

Pardannelse blandt etniske minoriteter i Danmark. Socialforskningsinstituttet 04:09, København.

Schultz-Nielsen, M.L. (2000a)

'Integrationen på arbejdsmarkedet – og de samfundsøkonomiske forholds betydning', i G.V. Mogensen og P.C. Matthiesen (red.): *Integration i Danmark omkring årtusindeskiftet*. Rockwool Fondens Forskningsenhed, Aarhus Universitetsforlag, Århus.

Schultz-Nielsen, M.L. (2000a)

'Hvilke individuelle faktorer har betydning for integrationen på arbejdsmarkedet', i G.V. Mogensen og P.C. Matthiesen (red.): *Integration i Danmark omkring årtusindeskiftet*. Rockwool Fondens Forskningsenhed, Aarhus Universitetsforlag, Århus.

Scott, K. (1999)

The immigrant Experience. Changing Employment and Income Patterns in Sweden, 1970-1993. Lund: Lund University Press.

Seeberg, P. (2002)

Integration af etniske minoriteter i ungdomsuddannelserne – i et 10 årigt perspektiv. Ministeriet for Flygtninge, indvandrere og integration

Seeberg, P. (2002b)

Unge indvandreres integration, berunder integration gennem gymnasiet, fritidsaktiviteter, kærester mv. AMID Working Paper Series 27/2002

Siim, B. (2003)

Medborgerskabets udfordringer – etniske minoritetskvindes politiske myndiggørelse. Magtudredningen

Skolverket (2004)

Elever med utländsk bakgrund. Dnr 75-2004:545

Socialstyrelsen (1999)

Social och ekonomisk förankring blandt invandrare från Chile, Iran, Polen och Turkiet, Socialstyrelsen, Sverige.

Strandbu, Å. (2002)

'Idrettens betydning som flerkulturell integrasjonsarena', i Ørnulf Seippel: *Idrettens bevegelser – sociologiske studier av idrett i et moderne samfunn*. Novus Forlag. Oslo

Strandbu, Å. (2004)

Idrettsdeltakelse blant unge jenter med innvandrerbakgrunn. www.idrottsforum.org/artiklar

Thomsen, H.M. og M. Moes (2002)

Kompetencer mellem kulturalisering og mangfoldighed. Om brugen og bedømmelsen af etniske minoriteters kompetencer og ressourcer på det danske arbejdsmarked. AMID Working Paper Series 9/2002, Aalborg

Thomsson, H. og A. Mohl (1998)

”Svensk-turkiska” kvinnor i mötet med svensk arbetsliv – berättelserna om beroendet, tryggheten och språket’, i *Arbetsmarknad og arbetsliv*, vol. 4, 271-290

Thomsson, H. og L. Hoflund (2000)

Vem skal hjälpa vem? En kritisk analys av arbetsmarknadspolitiska insatser riktade till kvinnor med invandrabakgrund. IFAU, forskningsrapport 2000:9, Stockholm.

Thorsen, K.T og M. Rugkåsa (1999)

Spør oss! En systematisering av 'Islamske Kvinnegruppe Norge' og deres løsningsorienterte metoder i arbeid blant muslimske jenter og kvinner. Doxa-rapport 1/99

Tilia, G.B. (1996)

Tamiler i Västjylland. Integrationsproces, arbejdsmarked og kommunale strategier. Sydjysk Universitetsforlag, Esbjerg.

Togeby, L. (2004)

’På den anden side af Sundet. Indvandrere og flygtninges organisering og politiske deltagelse i Danmark’, i *Föreningsliv, makt och integration*. Regeringskansliet, Justiedepartementet. Ds 2004:49

Towns, A. (2002)

’Paradoxes of (In)Equality – Something is Rotten in the Gender Equal State of Sweden’. *Journal of the Nordic International Studies Association*. Vol. 37(2)

Undervisningsministeriet (1990)

Uddannelsesmæssige forhold for flygtninge og indvandrere. Rapport fra et udvalg nedsat af Undervisningsministeriet.

Wadensjö. E. (1997)

’Invandrarkvinnornas arbetsmarknad’, i Persson og Wadensjö (ed.): *Glastak og glasväggar? Den könssegregerade arbetmarknaden.*, SOU 1997:137, Stockholm.

Walseth, K. (2004)

En problematisering av idretten som arena for integrasjon av etniske minoriteter.
www.idrottsforum.org/artiklar

Wikan, U. (1995)

Mot en ny norsk underklasse – Indvandrere, kultur og integrasjon. Gyldendal Norsk forlag.
Oslo

Wingborg, M. (1998)

Somaliska och irakiska kvinnor på svensk arbetsmarknad, Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm

Øia, T. (1998)

Generasjonskløften som ble borte – Ungdom, innvandrere og kultur. Cappelen Akademisk forlag.

KØN, ETNICITET OG BARRIERER FOR INTEGRATION.
Fokus på uddannelse, arbejde og foreningsliv

Afdelingsleder: Ivan Thaulow
Afdelingen for børn, integration og ligestilling

ISSN: 1396-1810
ISBN: 87-7487-774-7

Omslagsillustration: Ring Pelle / POLFOTO
Oplag: 800
Tryk:: BookPartnerMedia A/S

© 2005 Socialforskningsinstituttet

Socialforskningsinstituttet
Herluf Trolles Gade 11
1052 København K
Tlf. 33 48 08 00
sfi@sfi.dk
www.sfi.dk

Socialforskningsinstituttets publikationer kan frit citeres med tydelig
angivelse af kilden. Skrifter, der omtaler, anmelder, henviser til eller gengiver
Socialforskningsinstituttets publikationer, bedes sendt til instituttet.

Pris: 90 kr. inkl. moms

KØN, ETNICITET OG BARRIERER FOR INTEGRATION

Fokus på uddannelse, arbejde og foreningsliv

Uddannelse, arbejde og foreningsliv spiller en stor rolle for indvandreres integration i det danske samfund. Der er tydeligvis forhold der forhindrer en del etniske minoriteter i at deltage i disse samfundsaktiviteter. Barrierernes indhold og omfang kan variere for mænd og kvinder. Meget tyder på, at mændene møder de største barrierer i uddannelsessystemet, mens kvinderne møder de største barrierer på arbejdsmarkedet og i foreningslivet. Ønsker man at øge etniske minoritetsmænds og -kvinders deltagelse i uddannelsessystemet, på arbejdsmarkedet og i foreningslivet, er det vigtigt at have en viden om de forhold, der hæmmer deres deltagelse, herunder de kønsspecifikke.

Denne rapport giver et overblik over danske, norske og svenske forskningsresultater vedrørende særlige barrierer for etniske minoritetsmænd og -kvinders adgang til uddannelse, arbejde og foreningsliv.

ISBN 87-7487-774-7



9 788774 877745

MINISTER FOR

Ligestilling



Undersøgelsen er initieret og finansieret af Ligestillingsafdelingen under ministeren for ligestilling