



Barrierer for kvinder med indvandrers- og flygtningebaggrund på det danske arbejdsmarked

af Cheralyn Mealor

TAK

Denne rapport er inspireret af det store arbejde, som KVINFOs mentornetværk udfører med at støtte kvinder med minoritetsbaggrund i deres bestræbelser på at få fodfæste på det danske arbejdsmarked.

En meget stor tak til Beatriz Hernandez de Fuhr og Christian Larsen fra mentornetværket for deres input og feedback.

En særlig tak til Søren Kristensen for hjælp med de statistiske analyser.

Tak til ROCKWOOL Fondens Forskningsenhed, Danmarks Statistik, Udlændinge- og Integrationsministeriet, Als Research og Nordisk Ministerråd for tilladelse til at gengive diagrammer og tabeller.

Cheralyn Mealar
November 2020

INDHOLD

1.	Indledning	6
2.	Ikke-vestlige indvandrerkvinder i Danmark	8
	2.1. Demografiske forskelle	9
	2.2. Opholdsgrundlag	11
	2.3. Udvandring	13
3.	Beskæftigelse	14
	3.1. Beskæftigelse, alder og oprindelsesland	16
	3.2. Arbejdsløse og uden for arbejdsmarkedet	17
	3.3. Opholdstid og opholdsgrund	22
	3.4. Tilknytning til arbejdsmarkedet	24
	3.5. Sammenligning med andre lande	26
4.	Køns- og etnicitetsopdeling på arbejdsmarkedet	28
	4.1. Lønforskel	29
	4.2. Placering i stillingshierarkiet	30
	4.3. Branchefordeling	32
5.	Selvstændige	36
6.	Uddannelse	40
	6.1. Uddannelsesniveau	41
	6.2. Uddannelse og opholdsgrundlag	42
	6.3. Dansk eller medbragt uddannelse	44
	6.4. Uddannelse og beskæftigelse	47
7.	Overkvalificerede på arbejdsmarkedet	52
8.	Arbejdsmotiverede indvandrere	58
9.	Familiemønstre og børn	64
10.	Social kontrol	70
11.	Helbred	74
12.	Danskkundskaber	78
13.	Netværk	84
14.	Diskrimination	90
15.	Sammenfatning: Barrierer og ressourcer	94
	Litteratur	102



1. INDLEDNING

Blandt ikke-vestlige kvindelige indvandrere i Danmark udgør flygtninge- og familiesammenførte uden beskæftigelse et stort potentiale, der risikerer at gå tabt.¹ Denne gruppe kvinder står overfor mange barrierer for at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Disse barrierer er både individuelle og strukturelle, og derfor skal kombinationen af deres status som indvandrere eller flygtninge og kvinder tages i betragtning i denne sammenhæng. Ikke-vestlige kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet skal således ses gennem både et migrations- og et kønsmæssigt perspektiv. Men kvinder, som er flygtet eller indvandret til Danmark, er langt fra en homogen gruppe. Hvem er disse kvinder? Hvad er deres baggrund? Hvilke forhold gør det svært for dem at komme i beskæftigelse? Hvad er deres relation til det danske arbejdsmarked?

Formålet med denne analyse er at afdække kvindernes forskelle og ligheder samt de mange individuelle udfordringer og strukturelle barrierer for deres deltagelse på arbejdsmarkedet. Analysen gør brug af data fra Danmarks Statistik, Eurostat og OECD, samt en række rapporter og akademiske studier, publiceret frem til juli 2020. Der er en stor mangel på forskning i de forhold, der påvirker beskæftigelsen for indvandrere- og flygtningekvinder i højindkomstlande, herunder Danmark. Problemstillingerne er mangfoldige og komplekse. Derfor skal man være forsigtig med at anlægge kausale fortolkninger. Problemerne handler om mere end kvinderne selv: det er ikke kun et spørgsmål om human kapital (uddannelse, arbejds erfaring, sproglige kompetencer, osv.), men handler også om at styrke den sociale kapital (netværk) og samtidig være opmærksom på strukturelle barrierer i form af diskrimination og ulighed (det køns- og etnisk opdelte arbejdsmarked, kønsrollemønstre, racisme, osv.). Barriererne findes på både udbud- og efterspørgselssiden af arbejdsmarkedet – det vil sige indvandreres mangel på kvalifikationer og færdigheder og arbejdsgiverens diskriminering af indvandrere. Endvidere opstår de i *matching* mellem de to, hvilket vil sige i den manglende kontakt og information mellem de to sider i rekrutteringsprocessen (Bredgaard & Thomsen, 2018).

I denne rapport undersøges barriererne inden for alle disse kategorier. Følgende skal ikke anses som udtømmende, men er tænkt som en analytisk oversigt over de største barrierer, som hæmmer mulighederne på det danske arbejdsmarked for kvinder, som er indvandret eller flygtet til Danmark.

¹ Danmarks Statistik bruger kategorierne 'indvandrere', 'efterkommere' og 'personer med dansk oprindelse', der defineres som følgende: "Indvandrere er født i udlandet. Ingen af forældrene er både danske statsborgere og født i Danmark". "Efterkommere er født i Danmark. Ingen af forældrene er både danske statsborgere og født i Danmark". "Personer med dansk oprindelse er personer – uanset fødested – der har mindst én forælder, der både er dansk statsborger og født i Danmark" (Danmarks Statistik, 2019, s. 15). Dette er problematisk, da efterkommere født i Danmark også kan siges at have 'dansk oprindelse'. Mange indvandrere har dansk statsborgerskab, og mange betragter sig selv som danskere. Nogle studier bruger betegnelserne 'anden-generations-' eller endda 'tredje-generations'-indvandrere om personer, der ikke er indvandret til landet. Betegnelsen 'etniske danskere' er også problematisk, idet den sammenkobler etnicitet og nationalitet. For at undgå den ekskluderende praksis anvendes betegnelsen 'majoritetsetnisk' i denne rapport, undtagen hvor datakilder henviser til andre grupper. For eksempel skelner OECD og EU mellem indvandrere og 'indfødte', som inkluderer efterkommere. I denne rapport skelnes der, så vidt det er muligt ift. de forskellige datakilder, mellem indvandrere og efterkommere. Derfor refererer 'indvandrerkvinder/kvindelige indvandrere' til personer, der er indvandret til Danmark, og ikke til deres efterkommere, som er født i Danmark. Udtrykkene 'kvinder med indvandrerbaggrund' og 'minoritetsetniske kvinder' bruges i de tilfælde, hvor der henvises både til indvandrere og efterkommere.



2. IKKE-VESTLIGE INDVANDRERER KVINDER I DANMARK

Til analytiske formål grupperes Danmark som modtagerland for migranter ofte sammen med Norge, Sverige og Finland. Ifølge OECD har disse lande det tilfælles, at de har oplevet en stigning i de senere år især af flygtninge, men også af indvandrere fra andre EU-lande under reglerne om fri bevægelighed. Med undtagelse af Sverige har disse lande en mindre andel af migranter end 'gamle' modtagerlande såsom Storbritannien, USA, Holland, Frankrig og Tyskland. Blandt indvandrere i Skandinavien er der en overrepræsentation af personer med meget højt og meget lavt uddannelsesniveau. Det er især flygtningene, som har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet; de ligger oftere i de lave indkomstgrupper og har dårligere boligforhold end de indfødte. En stor andel af migranterne i disse lande har opnået statsborgskab, og over 90 procent angiver et stærkt tilhørsforhold til deres opholdsland (OECD/EU, 2018, s. 29).

2.1. DEMOGRAFISKE FORSKELLE

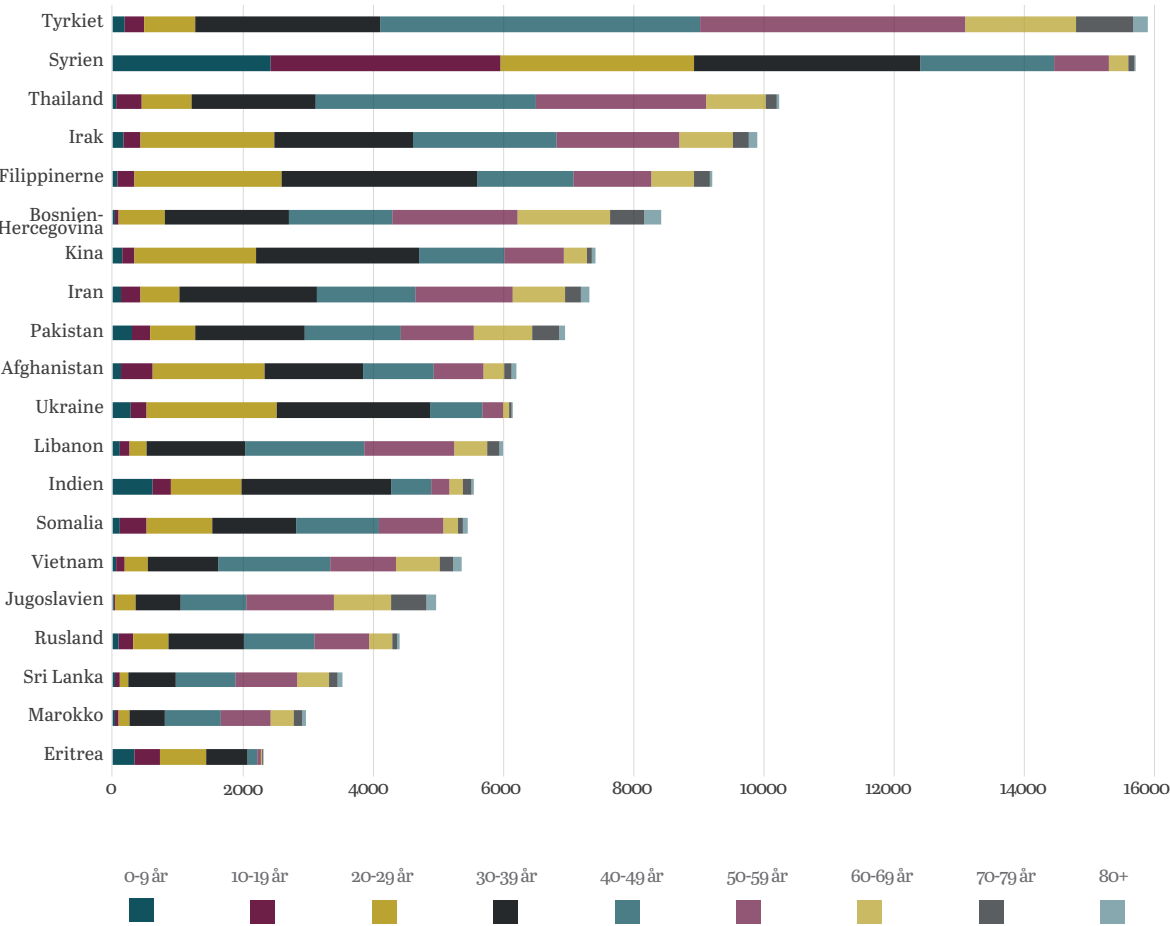
Ifølge Danmarks Statistik udgjorde indvandrere 10,6 procent af Danmarks befolkning pr. 1. januar 2020, og af dem var 58,0 procent af 'ikke-vestlig' oprindelse.² Omkring halvdelen af de ikke-vestlige indvandrere er kvinder, og langt de fleste er i den erhvervsaktive alder (2019, s. 18).

Indvandrerne kommer fra over 200 forskellige lande. Således var der 356.195 indvandrere fra ikke-vestlige lande og 258.158 fra vestlige lande pr. 1. januar 2020. De ti lande, hvor flest indvandrere kommer fra, er Polen (41.529), Syrien (35.536), Tyrkiet (33.111), Tyskland (30.639), Rumænien (29.443), Irak (21.840), Iran (17.195), Bosnien-Hercegovina (16.755), Norge (15.670) og Storbritannien (15.510). Indvandrerne fra disse lande udgør 42 procent af alle indvandrere i Danmark (Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/FOLK2).

² Danmarks Statistik kategoriserer følgende lande som 'vestlige': de 28 EU-lande samt Norge, Island, Schweiz, Andorra, Monaco, Liechtenstein, San Marino, Vatikanstaten, Australien, New Zealand, USA og Canada. Alle øvrige lande kategoriseres som 'ikke-vestlige'. Baggrunden for Danmarks Statistiks brug af denne opdeling kan læses i publikationen *Indvandrere i Danmark 2019* (2019, s.11-14). Pga. det store indhold af statistiske data i denne rapport har det været nødvendigt at beholde kategorierne 'vestlige' og 'ikke-vestlige' indvandrere i overensstemmelse med Danmarks Statistiks sprogbrug.

Der er store forskelle i køns- og alderssammensætning blandt indvandrere fra forskellige oprindelseslande. For eksempel er langt størstedelen af indvandrerne fra Thailand og Filippinerne kvinder. Fra Filippinerne er det primært unge kvinder med studie/au pair som opholdsgrundlag, og fra Thailand er kvinderne primært familiesammenførte. Fra lande som Kina, Indien og Ukraine er der især tale om yngre personer med arbejde eller uddannelse som opholdsgrundlag. 73 procent af de ukrainske kvinder var mellem 20 og 29 år, da de indvandrede. For Kina og Indiens vedkommende var der hhv. 56 og 43 procent i den aldersgruppe. Indvandrerne fra for eksempel Syrien og Afghanistan var meget unge, da de kom til Danmark. Næsten halvdelen af kvinderne fra disse lande (hhv. 46 og 47 procent) var 19 år eller derunder på indvandringstidspunktet, og hhv. 27 og 26 procent var børn under 10 år (Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/INDVAN).

Figur 1. **Kvindelige ikke-vestlige indvandrere efter alder og oprindelsesland** (de 20 største ikke-vestlige indvandringslande), antal pr. 1. januar 2020.



Kilde: Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/FOLK2

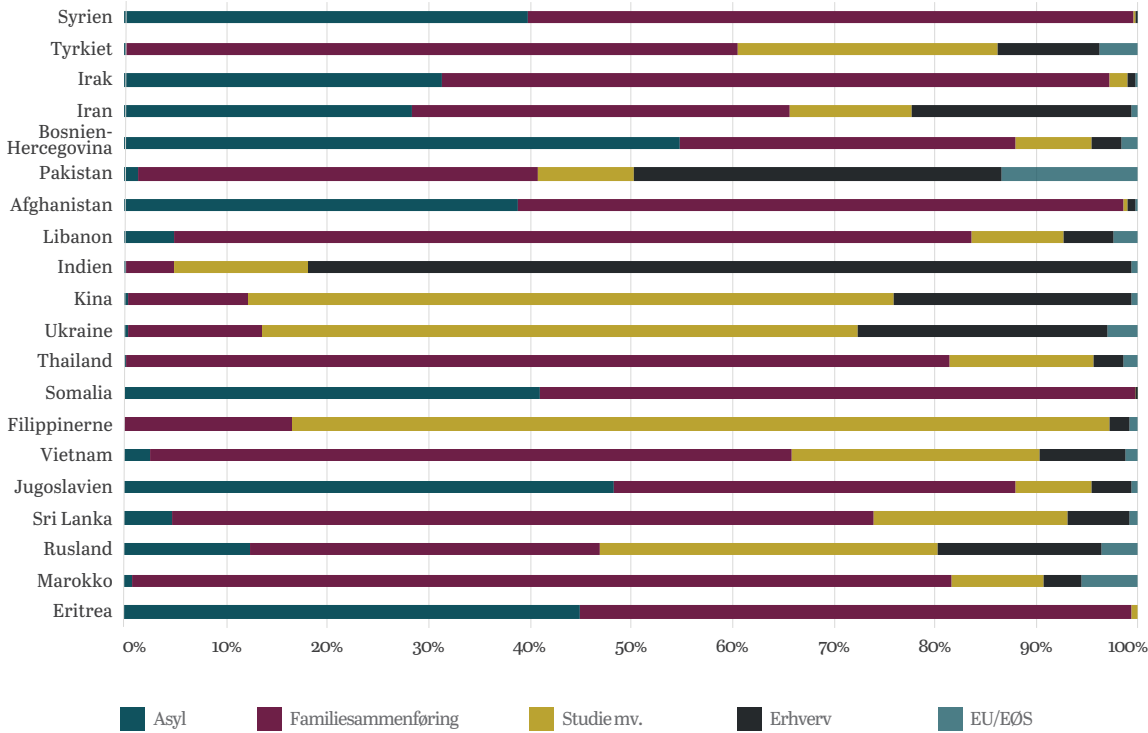
2.2. OPHOLDSGRUNDLAG

Tal fra Danmarks Statistik viser, at af de personer fra ikke-vestlige lande, der er indvandret siden 1997 og frem til 2019, er der 68.341 med asyl som opholdsgrundlag (især fra Syrien, Irak, Afghanistan og Iran), 90.768 er familiesammenførte (især fra Syrien, Tyrkiet, Thailand og Irak), 40.316 er kommet for at arbejde (især fra Indien, Ukraine, Kina og Iran), og 11.194 er i Danmark på grund af uddannelse (især fra Kina) (2019, s. 33).

Blandt de personer, der indvandrede til Danmark i 2019 (eksklusiv personer med nordisk statsborgerskab), havde kun 7 procent asyl og familiesammenføring som opholdsgrundlag. Dette har ændret sig markant siden perioden 1997-2001, hvor andelen lå på cirka 47 procent for alle indvandrere og for over 70 procent for indvandrere fra ikke-vestlige lande.

Blandt de ikke-vestlige kvinder, der indvandrede i 2019, havde 18 procent asyl eller familiesammenføring som opholdsgrundlag. Næsten halvdelen af denne gruppe var familiesammenført til en dansk eller nordisk statsborger. Til sammenligning var det omkring 80 procent af de ikke-vestlige kvinder, der indvandrede i perioden 1997-2001, der havde asyl eller familiesammenføring som opholdsgrundlag (Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/VAN8A).

Figur 2. **Kvindelige ikke-vestlige indvandrere** (de 20 største indvandringslande) efter opholdstilladelse, 1997-2019



Kilde: Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/VAN8A (egne beregninger).

Ændringerne i andelen af indvandrere med asyl som opholdsgrundlag er delvist en konsekvens af udviklingen i den globale flygtningesituation og ændringer i dansk udlændingepolitik. I 2002 blev den eksisterende de facto-flygtningestatus udskiftet med en ny 'B Status', som gjorde det sværere at få asyl, og fra 2000 og frem blev der indført flere familiesammenføringsrestriktioner. Med flygtningekrisen i 2015 og 2016 var der imidlertid en dramatisk stigning i antallet af flygtninge, som kom til Danmark. Derefter faldt det tilbage til niveauerne mellem 2005 og 2010. Antallet af førstegangsassylansøgere til EU-landene i 2018 faldt til næsten det halve i forhold til højdepunktet af flygtningekrisen (Eurostat, 2019b). I 2019 åbnede den danske regering for at modtage FN-kvoteflygtninge (500 personer pr. år) efter et stop for modtagelsen blev indført i 2017. Det forventes, at 600 flygtninge skal overgå til integration i kommunerne i 2020 (Udlændingestyrelsen, 2019).

Der har været en markant stigning i antallet af kvinder fra ikke-vestlige lande, der er indvandret med studie eller erhverv som opholdsgrundlag. I 2019 indvandrede 5.326 kvinder til Danmark med studie som opholdsgrundlag svarende til 49 procent af alle ikke-vestlige kvinder, der fik opholdstilladelse det år. I 1997 var antallet cirka en tiendedel.

Der er fire typer af opholdstilladelse inden for studie: uddannelse, au pair, praktikanter, og øvrige grunde. Uddannelse udgør 42,8 procent af alle opholdstilladelser med studie som grundlag. Indvandrere fra Kina tegner sig for den største andel med 31 procent. Hele 33,7 procent af kvindelige indvandrere fra ikke-vestlige lande med studie som opholdsgrundlag er på au pair-ordningen: Filippinerne tegner sig for 75,2 procent af alle kvindelige au pair fra ikke-vestlige lande. Indvandrere fra Ukraine udgør 77,5 procent af alle kvinder fra ikke-vestlige lande, der har opholdstilladelse under praktikordningen (Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/VAN8A).

Også antallet af kvinder, der indvandrede med erhverv som opholdsgrundlag, er steget betragteligt siden 1997, hvor der var 160 kvinder. I 2019 var der 2.964 kvinder svarende til 27 procent af alle kvinder indvandret fra ikke-vestlige lande. Erhverv som opholdsgrundlag er især markant blandt indvandrere fra Indien, hvor hele 81 procent af de opholdstilladelser, der er givet fra 1997 til 2019 har erhverv som grundlag. Erhverv udgør også en relativ stor andel af opholdstilladelserne for indvandrere fra Kina, Ukraine, Pakistan og Iran, som samlet tegner sig for 63,9 procent af ikke-vestlige kvindelige indvandreres opholdstilladelser med erhverv som grundlag (Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/VAN8A).

I 1990'erne kom de fleste flygtninge fra Bosnien-Hercegovina, Somalia og Irak. I de seneste år er der især kommet flygtninge fra Syrien, men også fra Eritrea, Iran og Afghanistan.

I 2018 var der kun 934 personer, der indvandrede med opholdstilladelse til asyl, og 1.311 blev familiesammenført til personer med flygtningestatus (Danmarks Stati-

stik, www.statistikbanken.dk/VAN8A). Fra 1997 til 2018 var der i alt 23.828 kvindelige flygtninge fra ikke-vestlige lande, som indvandrede til Danmark, mens der i samme periode var 47.187 ikke-vestlige mandlige flygtninge. Således udgør kvinder kun 35 procent af flygtninge.

Til gengæld udgør kvinder en større del af indvandrere, der har familiesammenføring som opholdsgrundlag. Fordelingen af de forskellige familiesammenførings typer er kun registreret siden 2010. Fra 2010 til 2018 blev 13.303 kvinder fra ikke-vestlige lande familiesammenført til flygtninge, 3.012 blev familiesammenført til udenlandske statsborgere og 12.311 til danske/nordiske statsborgere. Kvinder fra Thailand og Filippinerne udgør samlet 35,6 procent af alle ikke-vestlige kvindelige indvandrere, der familiesammenføres med en dansk/nordisk statsborger. Kvinder fra ikke-vestlige lande udgør hhv. 63 procent af alle familiesammenførte til flygtninge, 54 procent af familiesammenførte til udenlandske statsborgere og 67 procent af familiesammenførte til danske/nordiske statsborgere (Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/VAN8A, egne beregninger). Mellem 2008 og 2016 udgjorde kvinder 37,8 procent af alle flygtninge og familiesammenførte til flygtninge: 58,6 procent var gift, og 28,6 procent havde børn under 7 år (Hernes et. al., 2019, s. 47-8).

2.3. UDVANDRING

Det er langt fra alle personer, der bliver i Danmark efter at være indvandret. Fra 1980 til 2019 svarer udvandringen af udenlandske statsborgere til ikke-vestlige lande til cirka 31 procent af indvandringen af udenlandske statsborgere fra ikke-vestlige lande.³ For ikke-vestlige kvinder er udvandringsprocenten samlet set 28 fra 1980 til 2019. Det er lidt lavere end for ikke-vestlige mænd. Opholdsgrundlaget har stor betydning for, hvor længe indvandrerne typisk bosætter sig i Danmark. For uddannelse, au pair og praktikophold er der en indbygget tidsbegrænsning, som medfører, at folk udvandrer igen efter et til to år. Flygtninge og familiesammenførte til flygtninge har derimod større tendens til at forblive i Danmark. Denne gruppe vil typisk have langt færre muligheder for udvandring. Blandt indvandrere fra for eksempel Afghanistan, Eritrea og Syrien er udvandring generelt meget beskeden (mellem 2 og 4 procent), men blandt somaliere er der relativt mange (28 procent), der udvandrer. Der er en større udvandring på 40 procent eller derover til landene, hvorfra mange har erhvervsopholdstilladelser, for eksempel Indien, Kina og Ukraine (Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/UDVAN; www.statistikbanken.dk/INDVAN).

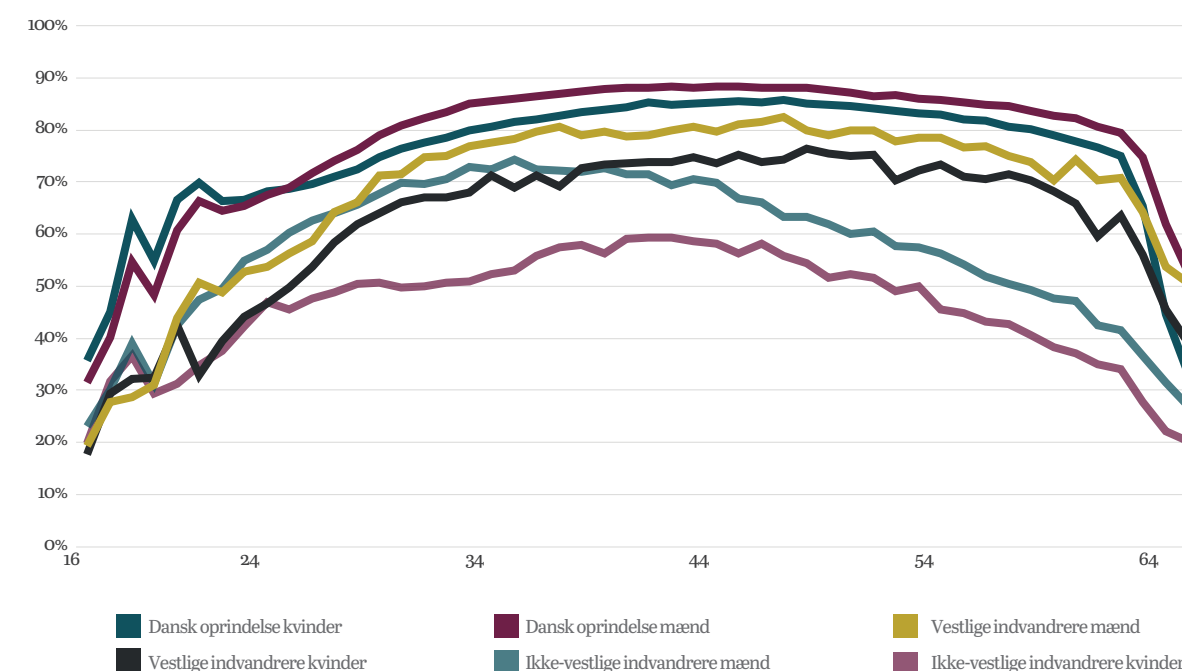
³ Dette kan ikke fortolkes, som at cirka en tredjedel udvandrer igen, idet man skal tage højde for fødsel, død og den tidsdifference, der vil være mellem ind- og udvandring. Men det giver et billede af størrelsesordenen.



3. BESKÆFTIGELSE

Det er de ikke-vestlige kvindelige indvandrere, der står over for de største udfordringer, når det gælder arbejdsmarkedsintegration. Ifølge data fra Danmarks Statistik var beskæftigelsesfrekvensen for ikke-vestlige kvindelige indvandrere i aldersgruppen 16-64 år 49,8 procent i 2018, hvilket er markant lavere end beskæftigelsesfrekvensen for ikke-vestlige mandlige indvandrere, som lå på 61,9 procent.⁴ Til sammenligning var hhv. 78,8 og 75,8 procent af majoritetsetniske mænd og kvinder i beskæftigelse i 2018. Vestlige indvandreres beskæftigelsesfrekvens var også lavere end majoritetsetniske personer, men en del højere end de ikke-vestlige indvandrere: henholdsvis 71,2 procent for mændene og 63,1 procent for kvinderne (Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/RAS204).

Figur 3. **Beskæftigelsesfrekvens blandt indvandrerkvinder og mænd,** efter alder (16-64 år), i procent, 2018.



Kilde: Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/RAS208 (egne beregninger).

Den meget store forskel mellem personer fra den majoritetsetniske gruppe og ikke-vestlige indvandrere er dog blevet reduceret over tid. Fra begyndelsen af 1980'erne og frem til 1990'erne var der et vedvarende fald i de ikke-vestlige

⁴ Beskæftigelsesfrekvens angiver antal beskæftigede i alderen 16-64 år i procent af den samlede befolkning i alderen 16-64 år (<https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/hvad betyder>). Beregner man beskæftigelsesfrekvensen inden for en undergruppe, som for eksempel ikke-vestlige indvandrere eller personer i aldersgruppen 55-64 år, ser man på antal beskæftigede i forhold til det samlede antal personer i den undergruppe.

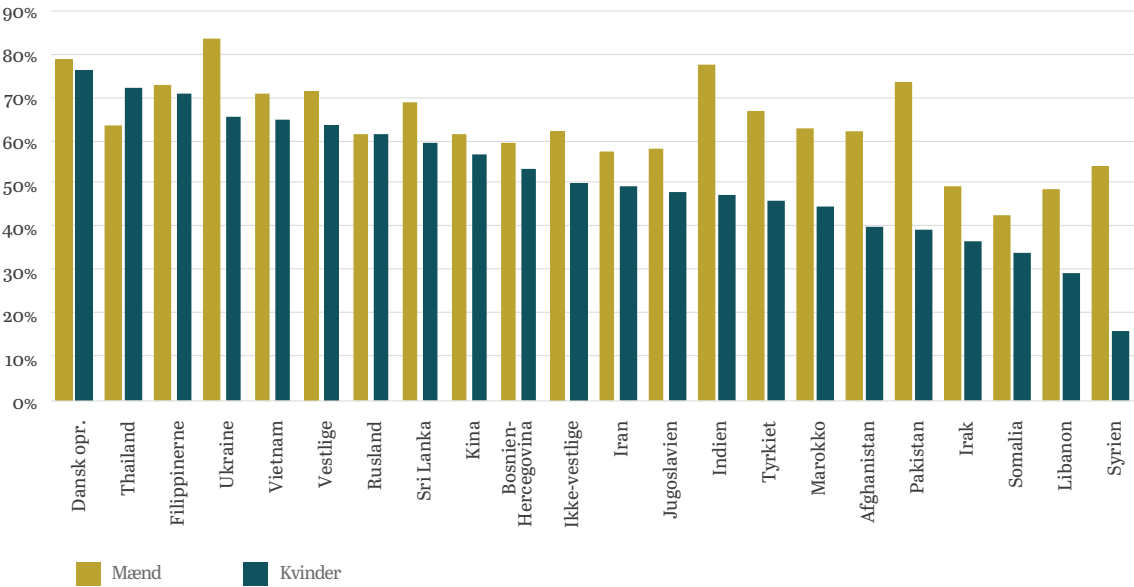
indvandreres beskæftigelsesfrekvens og en stigning i forskellen til den majoritetsetniske gruppe. Men fra 1996 til 2018 blev forskellen indsnævret fra 40 til 17 procentpoint for mændene og fra 44 til 26 procentpoint for kvinderne. Der var en kraftig stigning i beskæftigelsesfrekvensen for ikke-vestlige indvandrere i årene fra 1996 til 2008. Den globale økonomiske krise var anledning til en mindre tilbagegang mellem 2008 og 2010, især blandt de ikke-vestlige mænd, men i de senere år er beskæftigelsesfrekvensen steget til et niveau, der er højere end før krisen (Danmarks Statistik, 2019, s. 39; www.statistikbanken.dk/RAS204; www.statistikbanken.dk/RAS1; www.statistikbanken.dk/RAS1F1).

3.1. BESKÆFTIGELSE, ALDER OG OPRINDELSESLAND

Gabet i beskæftigelsesfrekvensen mellem ikke-vestlige indvandrere og den majoritetsetniske gruppe stiger med alderen og er størst hos mænd og kvinder i den aldersgruppe, der ligger umiddelbart inden efterløns- og pensionsalderen; Differencen er størst for de 60-årige, hvor den ligger hhv. 38 procentpoint lavere for mænd og 42 procentpoint lavere for kvinder (Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/RAS208).

Figur 3 viser, at i 2018 var det i aldersgruppen omkring 40 år, at beskæftigelsesfrekvensen for ikke-vestlige indvandrerkvinder var højest med cirka 60 procent. Både blandt de yngre og de ældre aldersgrupper er der en markant lavere beskæftigelsesfrekvens. For de yngres vedkommende skyldes det, at en stor andel er under uddannelse, mens det for de ældre hænger sammen med, at en stor andel er på førtidspension.

Figur 4. **Beskæftigelsesfrekvens blandt ikke-vestlige kvindelige og mandlige indvandrere i aldersgruppen 16-64 år efter oprindelsesland** (de 20 største indvandringslande, data for Eritrea ikke tilgængelig), 2018.



Kilde: Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/RAS208 (egne beregninger).

Blandt indvandrere i aldersgruppen 16-64 år, havde syriske kvinder den absolut laveste beskæftigelsesfrekvens på kun 16 procent. Kun blandt indvandrere fra Thailand var der flere kvinder end mænd i beskæftigelse. Den største kønsforskel var blandt indvandrere fra Syrien (38 procentpoint), Pakistan (34 procentpoint), Indien (30 procentpoint), Afghanistan (22 procentpoint), Tyrkiet (21 procentpoint) og Libanon (20 procentpoint) (Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/RAS208, egne beregninger).

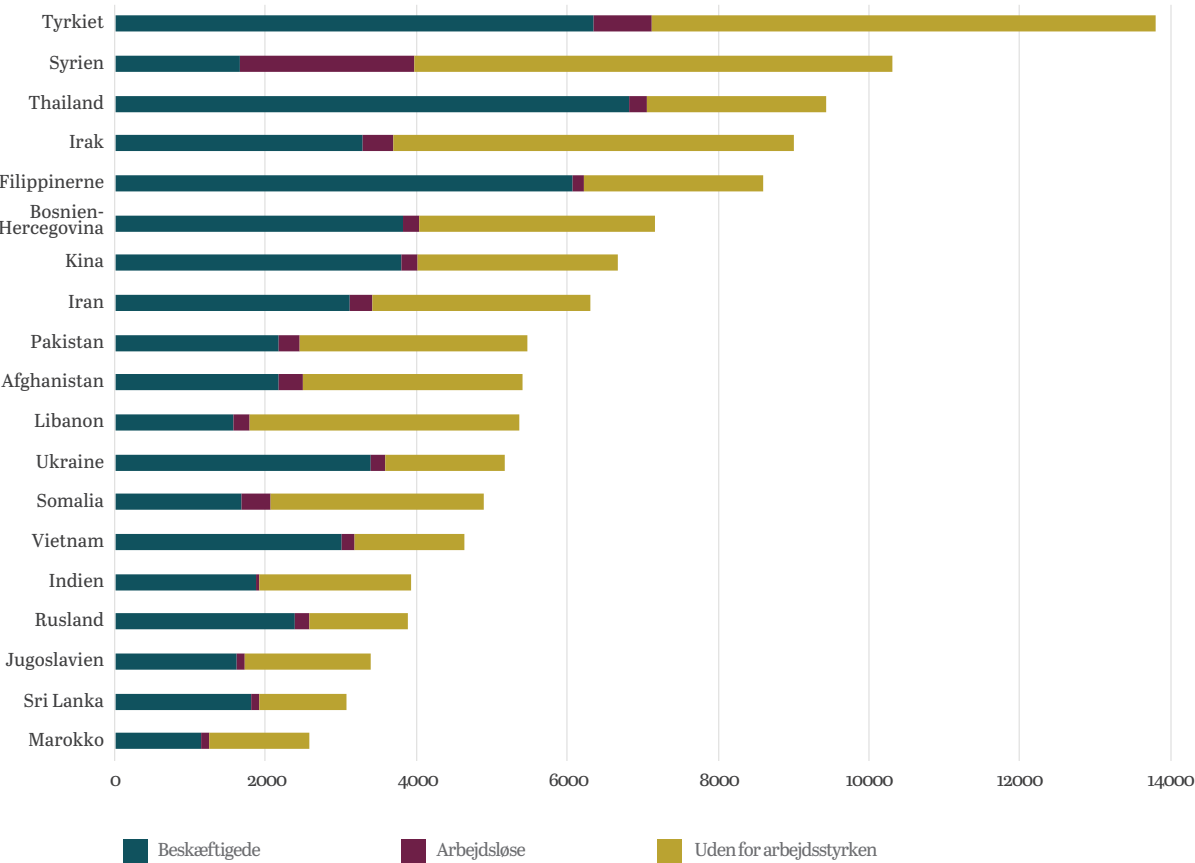
3.2. ARBEJDSLØSE OG UDEN FOR ARBEJDSMARKEDET

Sammenlignet med andre befolkningsgrupper i Danmark er en stor andel af ikke-vestlige indvandrere mellem 16 og 64 år enten arbejdsløse eller står helt uden for arbejdsmarkedet.

Ifølge Danmarks Statistik var 8,2 procent af ikke-vestlige mænd og 10,1 procent af ikke-vestlige kvinder i arbejdsstyrken registrerede som arbejdsløse i 2018 (ultimo november). For mænd og kvinder fra vestlige lande var tallene hhv. 4,7 og 6,1 procent, og for mænd og kvinder fra den majoritetsetniske gruppe var det hhv. 2,6 og 2,9 procent. For alle ikke-vestlige oprindelseslande, undtagen Thailand, Filippinerne og Iran, gælder det, at en større andel af kvinder end mænd er arbejdsløse (Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/RAS208, egne beregninger).

En meget stor kønsforskel ses blandt indvandrere fra Syrien, som også er det oprindelsesland, som har det højeste ledighedstal. Blandt de syriske kvinder, der er i arbejdsstyrken, er hele 58,4 procent arbejdsløse mod 21,3 procent af mændene (Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/RAS208, egne beregninger).

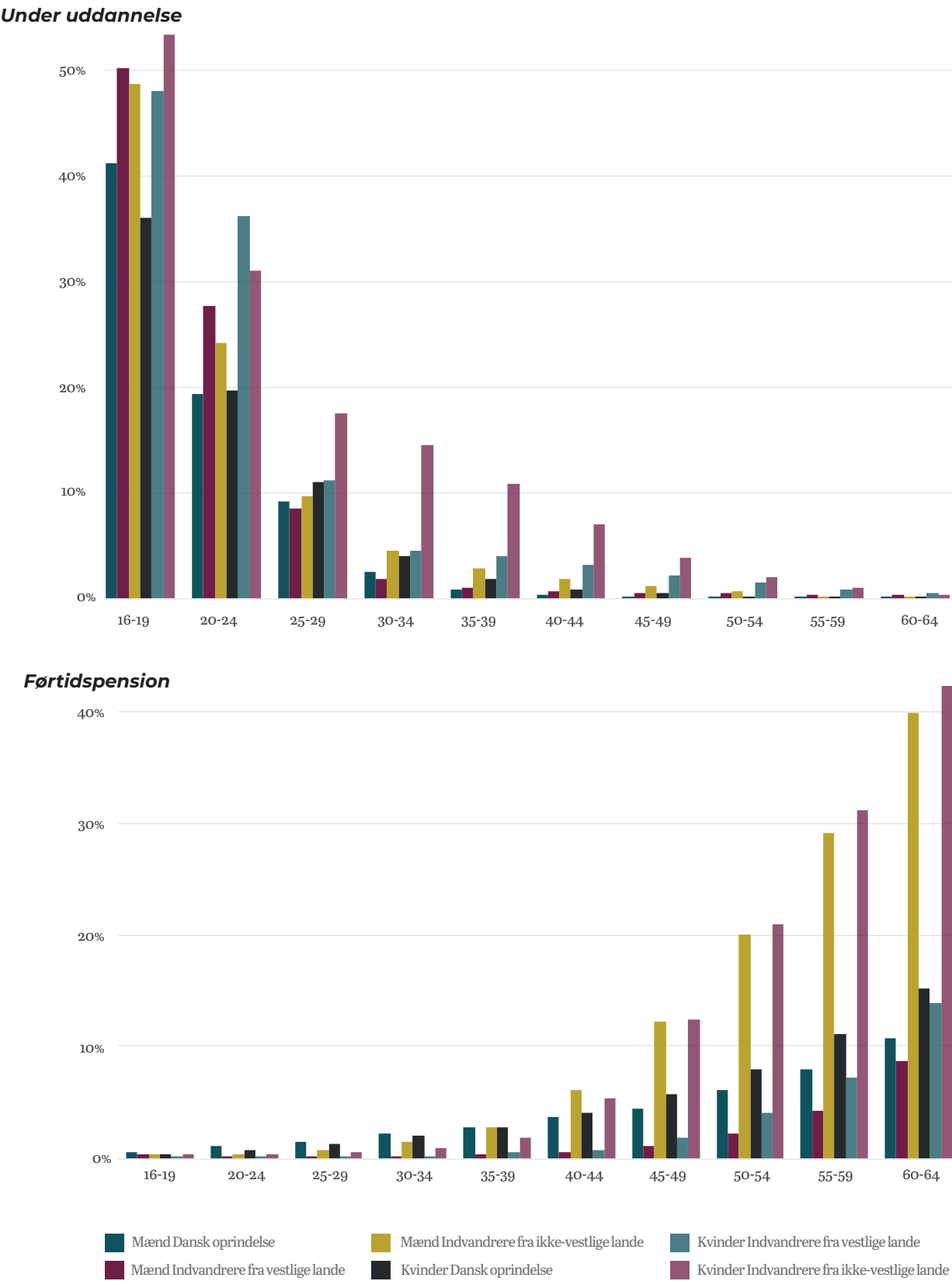
Figur 5. **Kvindelige ikke-vestlige indvandrere i aldersgruppen 16-64 år, efter socioøkonomisk status og oprindelsesland** (de 20 største indvandringslande). Antal, 2018.



Kilde: Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/RAS208, data for Eritrea ikke tilgængelig.

Arbejdsløshedsprocenten er høj for ikke-vestlige indvandrere i alle aldersgrupper, men den falder efter 45 årsalderen. Baggrunden for det er ikke, at beskæftigelsen stiger i disse grupper, men snarere, at der er en større gruppe, der falder uden for arbejdsmarkedet. Der er mange forskellige grunde til, at man kan være uden for arbejdsstyrken – en stor andel af ikke-vestlige indvandrere er under uddannelse eller førtidspensionister. Hele 53 procent af ikke-vestlige kvindelige indvandrere mellem 16 og 19 år er under uddannelse; tilsvarende andel for majoritetsetniske kvinder er 36 procent (Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/RAS205, egne beregninger). Samme forskel ses blandt de yngre mænd, men den er noget mindre markant. For de ældre aldersgrupper er det primært andelen af førtidspensionister, der adskiller de ikke-vestlige indvandrere fra andre grupper.

Figur 6. **Andelen af ikke-vestlige indvandrere som er under uddannelse eller på førtidspension, efter køn og alder, 2018.**



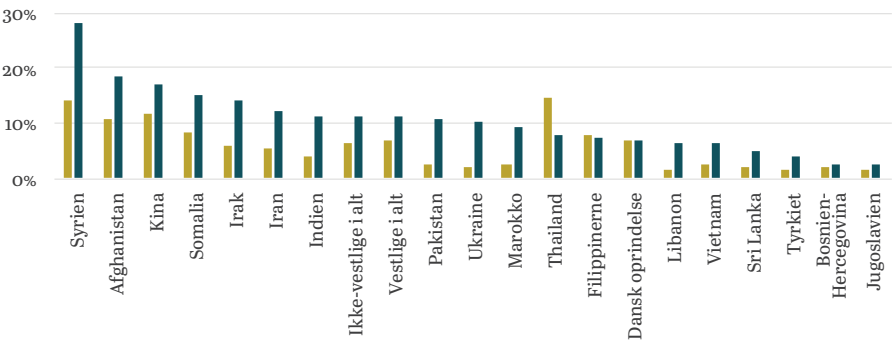
Kilde: Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/RAS205 (egne beregninger).

I aldersgruppen 45-49 år er 12 procent af ikke-vestlige indvandrere (både mænd og kvinder) førtidspensionister mod 6 procent af kvinder og 4 procent af mænd i den majoritetsetniske gruppe.

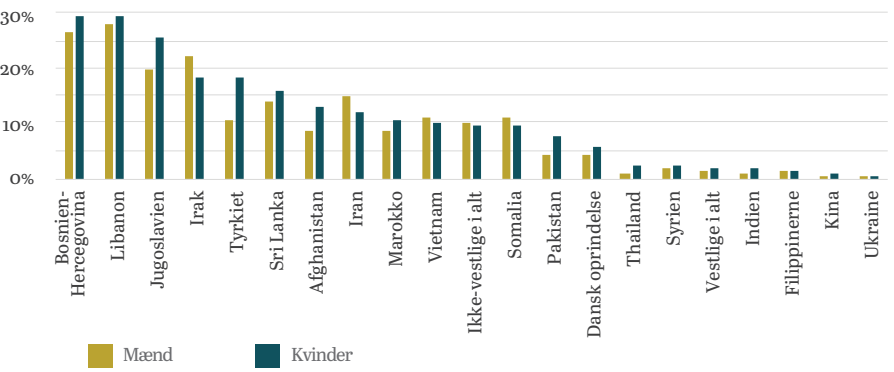
Andelen af førtidspensionister blandt ikke-vestlige indvandrere stiger med cirka 10 procentpoint for hvert 5 års interval. I aldersgruppen 60-64 år er det således omkring 40 procent af ikke-vestlige mandlige indvandrere og 42 procent af ikke-vestlige kvindelige indvandrere, der modtager førtidspension. For majoritetsetniske mænd og kvinder er det hhv. 11 og 15 procent (Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/RAS205, egne beregninger).

Figur 7. Andelen af ikke-vestlige indvandrere under uddannelse, på førtidspension, kontanthjælp (passiv)/integrationsydelse⁵ og øvrige uden for arbejdsmarkedet,⁶ efter køn og oprindelsesland, 2018.

Uddannelse



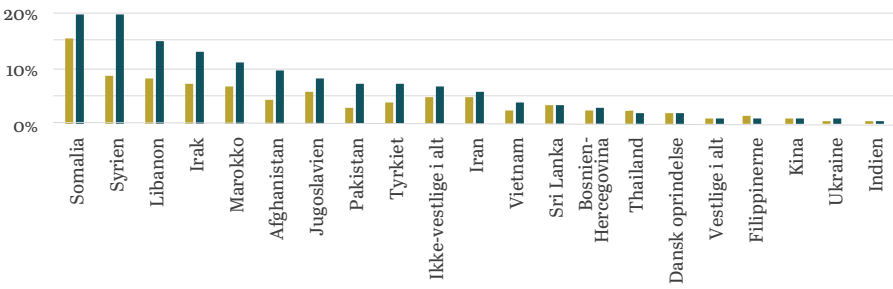
Førtidspension



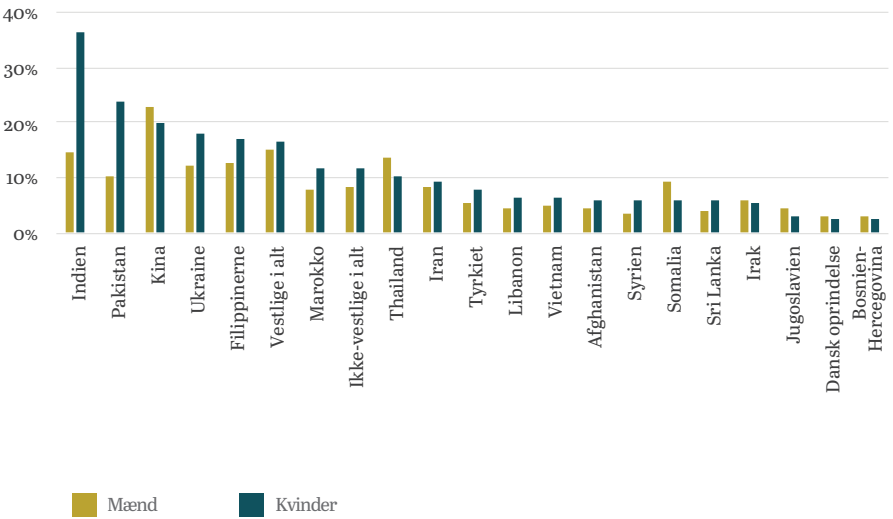
⁵ Dvs. at de ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet.

⁶ Ifølge Danmarks Statistiks definition er øvrige uden for arbejdskraften "en restgruppe, som ikke kan placeres i en socioøkonomisk kategori på baggrund af oplysninger i Danmarks Statistiks registre. Øvrige uden for arbejdskraften kan bl.a. bestå af hjemmegående husmødre/husfædre, unge, som forsørges af deres forældre, personer, som på opgørelsestidspunktet lever af sort arbejde, modløse ledige, der har opgivet at søge arbejde, og som ikke er registreret som ledige". <https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/statistikdokumentation/registerbaseretarbejdskraftstatistik/>

Kontanthjælp



Øvrige uden for arbejdskraften



Kilde: Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/RAS205 (egne beregninger)

Som tidligere nævnt er beskæftigelsesfrekvensen særlig lav blandt indvandrere fra nogle bestemte oprindelseslande. Figurerne ovenfor illustrerer, at der er meget forskellige baggrunde for dette. For eksempel, mens en meget stor andel af de syriske og afghanske kvinder er under uddannelse, er en stor andel af kvinder fra Indien og Pakistan i kategorien 'øvrige uden for arbejdskraften'. At mange kvinder fra Syrien er under uddannelse, skal ses i lyset af deres alder og at mange er kommet som flygtninge eller familiesammenførte til flygtning inden for de seneste år.

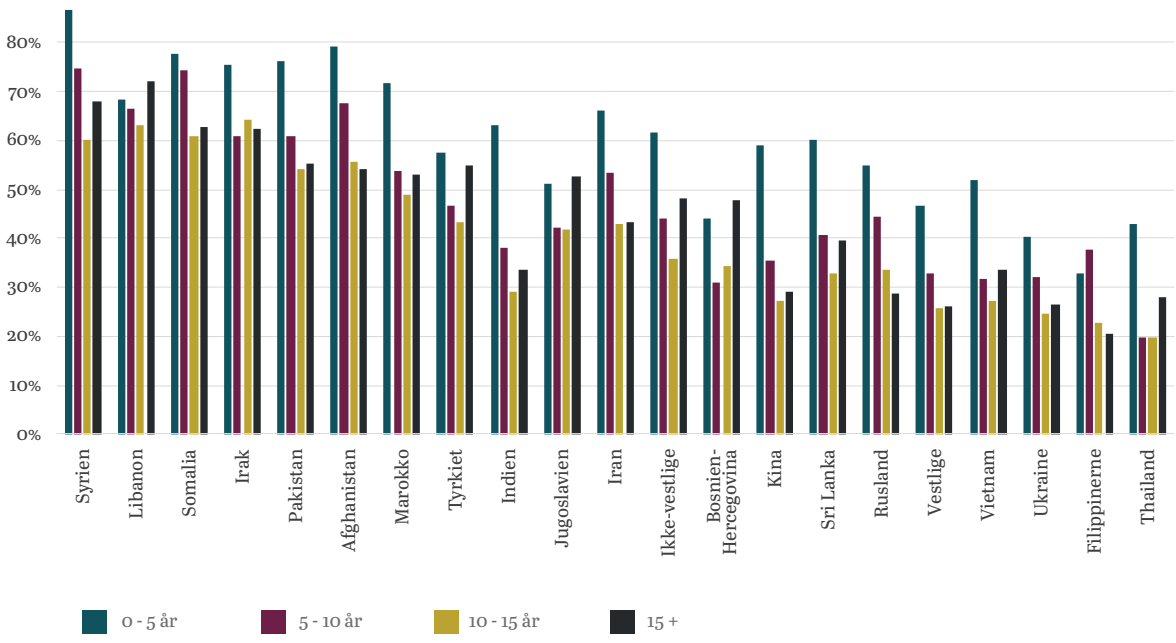
3.3. OPHOLDSTID OG OPHOLDSGRUND

Opholdstiden og opholdsgrund har meget stor betydning for både beskæftigelsesfrekvensen og uddannelsesniveau. Beskæftigelsesfrekvensen stiger med antallet af år, indvandrerne har opholdt sig i Danmark, men stigningen er mindre for indvandrere fra ikke-vestlige lande og især for kvinderne. I 2018 var beskæftigelsesprocenten blandt ikke-vestlige kvindelige indvandre med ophold på 4-5 år i Danmark blot 43 procent mod 66 procent for mænd fra ikke-vestlige lande (Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/RAS206, egne beregninger).

Blandt de 16-64-årige ikke-vestlige kvinder, der er uden for beskæftigelse, dvs. enten arbejdsløse eller helt uden for arbejdsstyrken, er der relativt mange, der har været i Danmark i mange år. I 2018 havde 47 procent af ikke-vestlige kvinder uden beskæftigelse været i Danmark 15 år eller mere. Det afspejles også i beskæftigelsesfrekvens og førtidspension, som nævnt ovenfor. Billedet er det samme for mænd fra ikke-vestlige lande, men ser til gengæld helt anderledes ud for såvel kvinder som mænd fra vestlige lande. I 2018 havde 15 procent af de vestlige kvinder uden beskæftigelse været i Danmark 15 år eller mere. For de vestlige indvandrere gælder det generelt, at langt størstedelen af personerne uden beskæftigelse har været i Danmark i relativ kort tid. Dette billede er konsistent med, at de vestlige indvandrere med tiden får bedre fodfæste på arbejdsmarkedet, mens det ikke er tilfældet for de ikke-vestlige indvandrere (Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/RAS206, egne beregninger).

Selv efter lang tids ophold i Danmark er en meget stor andel af kvinder, der er indvandret fra Libanon, Irak, Somalia og Afghanistan, uden permanent beskæftigelse. I 2018 var 72 procent af de kvinder, der var indvandret til Danmark for mere end 15 år siden fra Libanon, uden beskæftigelse. For Irak, Somalia og Afghanistan var de tilsvarende andele 62, 63 og 54 procent. Til sammenligning var det blot 21 procent af de kvinder fra Filippinerne, der indvandrede for mere end 15 år siden, der ikke var i beskæftigelse. Også for kvinder, der er indvandret fra Thailand, Rusland, og Ukraine, er andelen uden beskæftigelse relativ lille (27-29 procent) blandt de, som har opholdt sig i Danmark i mere end 15 år. (Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/RAS206, egne beregninger).

Figur 8. **Andelen af ikke-vestlige kvinder uden beskæftigelse, efter opholdstid og oprindelsesland** (de 20 største indvandringslande, data for Eritrea ikke tilgængelig), 2018.



Kilde: Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/RAS206 (egne beregninger).

Blandt ikke-vestlige indvandrere har flygtninge og familiesammenførte til flygtninge langt den laveste beskæftigelsesfrekvens, når de sammenlignes med andre familiesammenførte. Især i de første år i Danmark har denne gruppe en meget lav beskæftigelsesfrekvens, men forskellen i forhold til andre grupper af ikke-vestlige indvandrere holder ved også efter længere opholdstid.

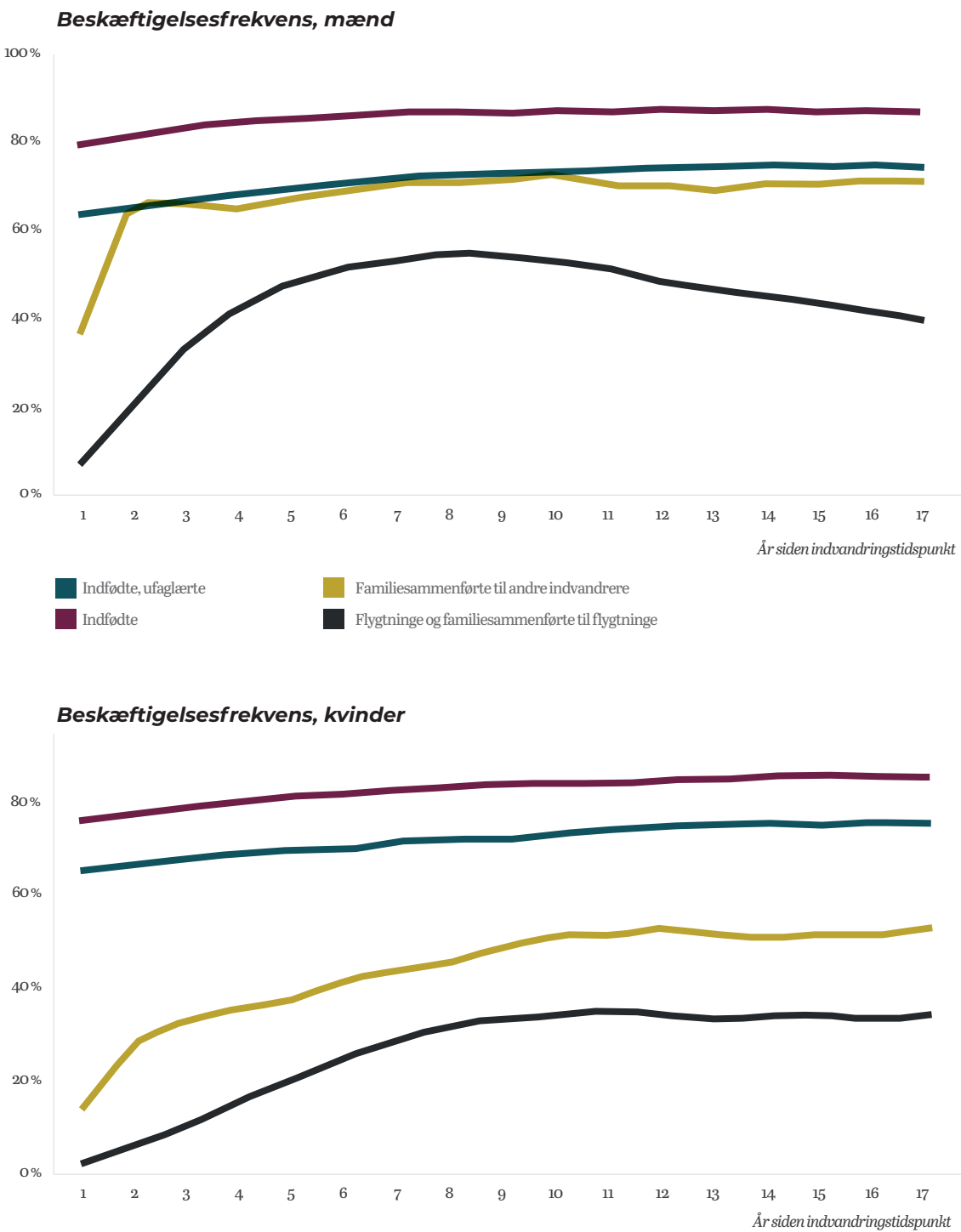
En analyse viser, at blandt familiesammenførte ikke-vestlige indvandrere har familiesammenførte til danske statsborgere den højeste beskæftigelsesfrekvens efter en opholdstid på 10 år i Danmark (71,6 procent) efterfulgt af familiesammenførte til andre indvandrere (58,3 procent). I modsætning hertil har familiesammenførte til flygtninge og flygtninge selv en beskæftigelsesfrekvens på kun hhv. 33,8 og 42,5 procent. (Schultz-Nielsen, 2016, s. 30). Med hensyn til de sidste to tal skal det bemærkes, at de fleste flygtninge er mænd, mens kvinder udgør den største andel af familiesammenførte til flygtninge. Beskæftigelsesgabets mellem de forskellige grupper af familiesammenførte kan skyldes flere grunde ud over demografiske forskelle i gruppernes sammensætning, såsom kvalifikationer og uddannelse, opholdstiden, sproglige kompetencer og andre faktorer – ikke mindst netværk.

3.4. TILKNYTNING TIL ARBEJDS- MARKEDET

Det er også vigtigt at se på indvandrerne tilknytningsniveau til arbejdsmarkedet, altså hvor mange timer man arbejder og med hvilken type kontrakt (for eksempel deltids eller midlertidige kontrakter). Danmarks Statistik gengiver tilknytningsniveauet til arbejdsmarkedet med brug af tre kategorier: stabil beskæftigelse (mindst 80 procent af tiden), moderat beskæftigelse (mellem 50-80 procent af tiden) eller ustabil beskæftigelse (mindre end 50 procent af tiden) over en treårig periode (2019, s. 53). Indvandrere har generelt en mere ustabil tilknytning til arbejdsmarkedet end majoritetsetniske personer. Sammenlignet med andelen af den majoritetsetniske gruppe i stabil beskæftigelse, var der en underhyppighed på 41 procent for ikke-vestlige indvandrere i årene 2016-2018. Dette betyder, at 66.615 personer skal i stabil beskæftigelse for at kunne nå samme niveau som majoritetsetniske personer (Danmarks Statistik, 2019, s. 55). Det er især personer fra Syrien og Somalia, der har løs tilknytning til arbejdsmarkedet; mellem 20 og 30 procent var i ustabil beskæftigelse, og samtidig var mindre end 25 procent i stabil beskæftigelse i perioden (Danmarks Statistik, 2019, s. 54). Deltids-, midlertidige og vikaransættelser har betydning ikke kun for lønniveauet, men også for de ansattes rettigheder. I 2018 var 14,6 procent af kvinder med deltidsarbejde i Danmark ufrivilligt deltidsansatte (Eurostat, 2020).

Disse tal bekræfter, at der har været store problemer med at inkludere ikke-vestlige indvandrere på det danske arbejdsmarked. Dette er især tilfældet for flygtninge og familiesammenførte til flygtninge. I en analyse viser Schultz-Nielsen (2017), at beskæftigelsesfrekvensen for 17-36-årige ankommet til Danmark mellem 1997 og 2011 var 21 procent for mændene efter det første år. Den steg til 55 procent over de næste otte år, før den faldt igen. For kvinderne var beskæftigelsesfrekvensen kun 8 procent efter to år. Efter 11 år, steg den til 35 procent, og derefter stagnerede den. Tallene for familiesammenførte til andre indvandrere er en del højere. Mændenes beskæftigelsesfrekvens når op på næsten samme niveau som ufglærte indfødte mænd, men blandt kvinderne er den lavere og ligger omkring niveauet for de mandlige flygtninge (Schultz-Nielsen, 2017, s. 72-3).

Figur 9. **Beskæftigelsesfrekvens for flygtninge og familiesammenførte i aldersgruppen 17-36 år, efter opholdstid og køn, mellem 1997 og 2011.**

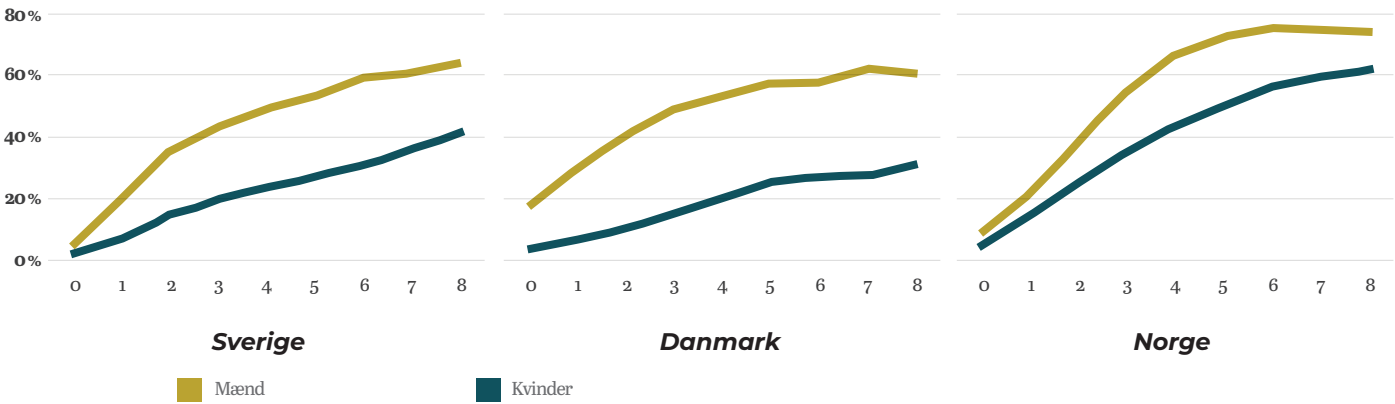


Kilde: Bearbejdet efter 'Labour market integration of refugees in Denmark', af Schultz-Nielsen, M. L., 2017, Nordic Economic Policy Review. Labour Market Integration in the Nordic Countries, Nordic Council of Ministers, TemaNord 2017:520, Figure 2, s. 73. <https://norden.divaportal.org/smash/get/diva2:1090694/FULLTEXT01.pdf>

3.5. SAMMENLIGNING MED ANDRE LANDE

Når man sammenligner flygtninges beskæftigelsesfrekvens i de nordeuropæiske lande, er det iøjnefaldende, at Norge, Sverige, Holland og Tyskland har større succes med at integrere flygtninge på arbejdsmarkedet. Beskæftigelsesfrekvensen i disse lande er konsekvent højere, uanset hvor længe personerne har opholdt sig i landet (Joyce, 2018). En rapport fra Nordisk Ministerråd viser ligeledes, at uanset opholdslængde er der et stort gab mellem mandlige og kvindelige flygtninges beskæftigelse i de nordiske lande (se figuren nedenfor) (Hernes et. al., 2019).

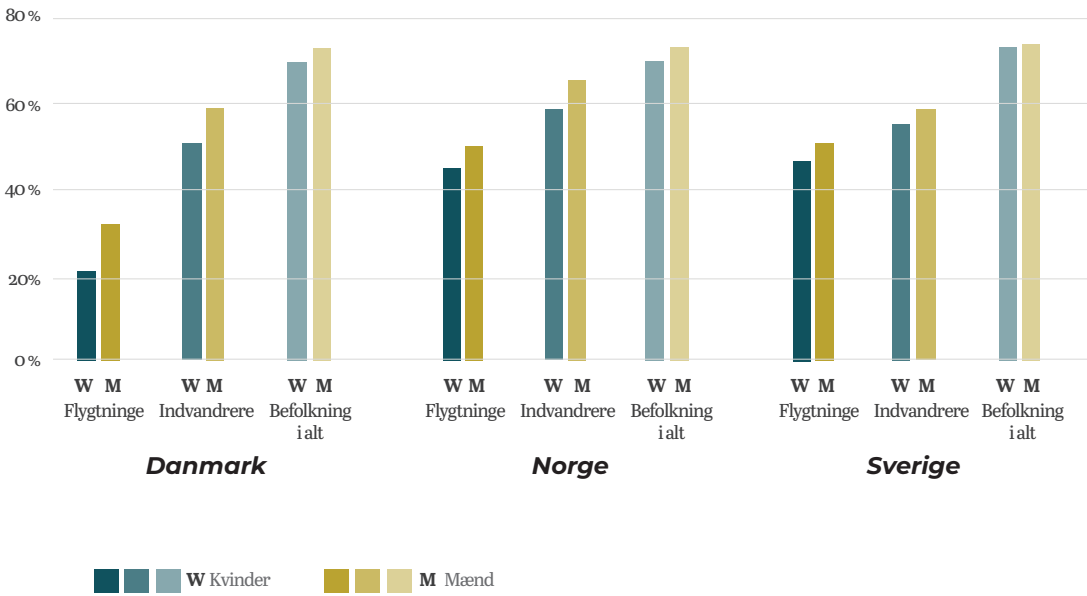
Figur 10. **Estimeret beskæftigelsesudvikling for flygtninge og familiesammenførte til flygtninge i de nordiske lande**, efter køn og opholdstid, 2008-2016.



Kilde: Bearbejdet efter Nordic integration and settlement policies for refugees: A comparative analysis of labour market integration outcomes, af Hernes, V., Arendt, J. N., Joona, P. A. & Tronstad, K. R., 2019, TemaNord 2019: 529, Figure 10, s. 75, Nordic Council of Ministers. <https://doi.org/10.6027/TN2019-529>.

En OECD-publikation fra 2018, der giver en oversigt over kvindelige flygtninges særlige udfordringer på arbejdsmarkedet, betegner denne gruppe som *triple disadvantaged* (tredobbelt udfordret), idet de oplever de samlede barrierer fra det at være indvandrere, flygtninge og kvinder (Leibig & Tronstad, 2018). Figur 11 illustrerer denne problematik.

Figur 11. **Beskæftigelsesfrekvens for flygtningekvinder i alderen 15-64 sammenlignet med andre grupper i de nordiske lande**, 2016.



Kilde: Bearbejdet efter Triple Disadvantage? A first overview of the integration of refugee women, af Leibig, T. & Tronstad, K. R., 2018, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 216, Figure A A.1., s. 37. <https://doi.org/10.1787/3f3a9612-en>.

Der er mange mulige grunde til denne forskel mellem landene, for eksempel demografiske forskelle mellem indvandrergrupper, og forskelle i hvilke type introduktionsprogrammer der tilbydes.⁷ Men tendensen er tydelig: indvandrere, og især flygtninge, har dårligere beskæftigelseschancer end indfødte, og kvinder, især hvis de er flygtninge, har dårligere beskæftigelseschancer end andre grupper i befolkningen.

⁷ For en nærmere diskussion se Hernes et. al. (2019) samt for eksempel Karlsdóttir, A., Sigurjónsdóttir, H. R., Hildestrand A. S. & Cuadrado, A. (2017). Policies and measures for speeding up labour market integration of refugees in the Nordic region. A knowledge overview. (Nordregio Working Paper 2017:8) Nordic Council of Ministers, Calmfors, L. & Gassen, N. S. (Red.) (2019), Integrating Immigrants into the Nordic Labour Markets. Nord 2019:024, Nordic Council of Ministers. <http://doi.org/10.6027/Nord2019-024>. Joyce, P. (2019). Labor Market Integration of Refugees in Scandinavia after 2015. (Ratio Working Paper No. 319). <http://ratio.se/app/uploads/2019/02/wp-319-patrick-joyce-1.pdf>



4. KØNS- OG ETNICITETSOPDELING PÅ ARBEJDSMARKEDET

Kvindelige indvandrere er ramt af både køns- og etnicitetsforskelle på det danske arbejdsmarked.

Ligesom den kønsmæssige opdeling af arbejdsmarkedet er den etniske opdeling både vertikal og horisontal. Sammenlignet med den majoritetsetniske gruppe arbejder de ikke-vestlige indvandrere i jobs længere nede i stillingshierarkiet og i det store hele inden for andre brancher.

Ligesom der er ‘mande-’ og ‘kvindebrancher’, er der brancher, der kan betegnes som etnisk segregerede, såsom restaurations- og rengøringsbrancherne, hvor ikke-vestlige indvandrere er stærkt overrepræsenteret. Som Jakobsen (2008) skriver, har den etniske segregering på arbejdsmarkedet mange af de samme effekter som kønssegregationen, for eksempel lavere løn og dårligere beskæftigelsesmuligheder, som betyder et stort spild af indvandreres færdigheder og et mindre fleksibelt arbejdsmarked. Når indvandrere derudover bliver fastlåst i jobs, hvor der ikke er meget kontakt til den majoritetsetniske gruppe, er de dårligere stillede i forhold til sprogtilegnelse og netværk, og disse samlede effekter kan have stor negativ indflydelse på, hvordan deres børn klarer sig (Jakobsen, 2008). Koncentrationen af ikke-vestlige indvandrere i lavtlønnede sektorer på arbejdsmarkedet og i bunden af stillingshierarkiet har store konsekvenser for deres socioøkonomiske status, da den fastsætter rammerne for indkomst- og pensionsniveau samt beskæftigelsesniveau og jobmobilitet. Det har også enorm betydning for jobkvalitet og vilkår, helbred og andre sociale faktorer. Derfor er et kombineret fokus på køns- og etnicitetsopdeling på arbejdsmarkedet helt afgørende for at fremme ligestilling i Danmark.

4.1. LØNFORSKEL

I 2017 lå den kønsbestemte lønforskel i Danmark på 15 procent i den private sektor og 11,7 procent i den offentlige (EU-gennemsnittet var 16 procent) (Eurostat, 2019c). Imidlertid skyldes dette ikke en forskel i uddannelsesniveauer, da beskæftigede kvinder i Danmark gennemsnitligt har et højere uddannelsesniveau end mænd. Andre faktorer har en større effekt, såsom koncentrationen af kvinder i lavere lønnede brancher, deres gennemsnitlige lavere placering i stillingshierarkiet, det

såkaldte ‘glasloft’, deres løsere tilknytning til arbejdsmarkedet på grund af vanskeligheder med at forene arbejde og familieliv, og diskrimination (EC 2018a; 2019, s. 18). Indvandrere i Danmark (og i alle andre OECD-lande) tjener også mindre end deres indfødte kollegaer. OECD’s PIAAC-undersøgelse⁸ viser, at i 2012 var den gennemsnitlige timeløn for indfødte personer 15,4 procent højere end for indvandrere med en uddannelse fra Danmark, og 21,5 procent højere end for indvandrere med en udenlandsk uddannelse (OECD, 2018, s. 143).

En undersøgelse af Schultz-Nielsen og Skaksen (2017) viser, at ikke-vestlige indvandrere i Danmark konsekvent får mindre i timeløn på alle uddannelsesniveauer: for eksempel får ikke-vestlige kvinder med grundskole som højeste uddannelse 6 procent mindre end majoritetsetniske kvinder med samme uddannelsesniveau. Ikke-vestlige kvinder med lang videregående uddannelse får 46 procent mere i løn end majoritetsetniske kvinder med grundskoleuddannelse, mens majoritetsetniske kvinder med lang videregående uddannelse får 63 procent mere. Og majoritetsetniske kvinder med gymnasial uddannelse tjener mere end ikke-vestlige kvinder med mellemlang videregående uddannelse. Forskellen er endnu større mellem ikke-vestlige mandlige indvandrere og majoritetsetniske mænd (Schultz-Nielsen & Skaksen, 2017, s. 32).

En stor del af lønforskellen forklares ved, at indvandrere med en udenlandsk uddannelse har dårligere muligheder på arbejdsmarkedet og lavere timeløn end de, der har en uddannelse fra Danmark, og at ikke-vestlige indvandrere ofte er overkvalificerede til deres stillinger (Schultz-Nielsen & Skaksen 2017; Gorinas & Jakobsen, 2015; Bonke & Schultz-Nielsen, 2013). Arbejdserfaring har også meget stor betydning. Nielsen et. al. (2001) viser i deres analyse, at på grund af lav beskæftigelsesfrekvens i de første år i Danmark, kan lønforskellen for mændene forklares ved lavere kvalifikationer og manglende arbejdserfaring, mens der for kvinderne – som har en endnu løsere tilknytning til arbejdsmarkedet – er tegn på diskriminering.

4.2. PLACERING I STILLINGSHIERARKIET

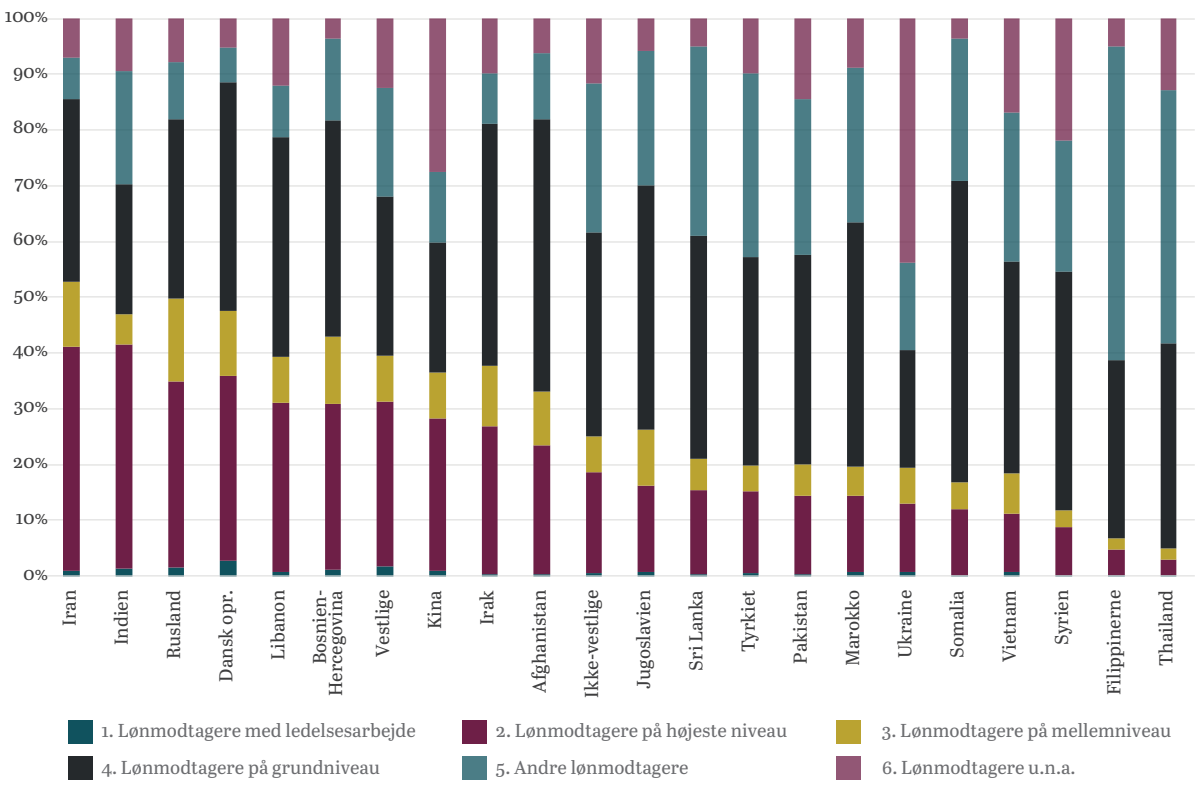
Med henblik på at beskrive stillingshierarkiet for lønmodtagere inddeler Danmarks Statistik lønmodtagere i fem socioøkonomiske hovedgrupper efter færdighedsniveau: 1. Ledelsesarbejde (dvs. på øverste administrative plan; beslutnings-, planlægnings-, og styringsarbejde); 2. Lønmodtagere på højeste niveau (for eksempel læge, advokat, arkitekt, revisor, bibliotekar); 3. Lønmodtagere på mellemniveau (for eksempel laborant, programmør, sygeplejerske, børnehavelærere, politibetjente); 4. Lønmodtagere på grundniveau (for eksempel kontorarbejde, kundeservice, håndværkspræget arbejde, landbrugsarbejde, betjening af maskiner); 5. Andre

lønmodtagere (for eksempel rengøringsarbejde, budtjeneste, vagtarbejde, pakke- og transportarbejde).⁹

Som det ses i Figur 12, var andelen af majoritetsetniske kvinder (16-64 år) med ledelsesarbejde eller arbejde på højeste niveau 35,9 procent i 2018, mens det for vestlige og ikke-vestlige kvindelige indvandrere var hhv. 31,3 og 18,7 procent. Majoritetsetniske kvinder var stærkt overrepræsenterede i de tre øverste kategorier. For lønmodtagere på grundniveau var der en lidt højere andel blandt majoritetsetniske kvinder (41,1 procent) end blandt de ikke-vestlige kvinder (36,7 procent), og for vestlige indvandrerkvinder var andelen markant lavere, på 28,5 procent.

I den nederste kategori, ‘andre lønmodtagere’, var der en høj overrepræsentation af ikke-vestlige indvandrerkvinder: 26,6 procent sammenlignet med hhv. 19,5 procent for de vestlige og 6,2 procent for de majoritetsetniske kvinder (Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/RAS308, egne beregninger).

Figur 12. Ikke-vestlige kvindelige lønmodtagere efter oprindelsesland og socioøkonomisk status (de 20 største indvandringslande, data for Eritrea ikke tilgængelig), 2018.



Kilde: Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/RAS308.

⁹ Den socioøkonomiske klassifikation (SOCIO13), som anvendes til at beskrive stillingshierarkiet (<https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/nomenklaturer/socioekonomisk-klassifikation--socio->) er udarbejdet på baggrund af den internationale fagklassifikation (ISCO-08). Den nuværende danske version DISCO-08 har været gyldig siden 2012 (<https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/nomenklaturer/disco-08-i-loenstatistikken>).

⁸ The Programme for the International Assessment of Adult Competencies.

Tendensen blandt mænd er den samme for alle niveauer. Men andelen af ikke-vestlige kvinder på højeste og mellemniveauer (hhv. 18,1 og 6,4 procent) er højere end for ikke-vestlige mænd (16,2 og 4,4 procent). På grundniveau er andelen den samme, mens andelen på det nederste niveau er højere for ikke-vestlige kvinder end for ikke-vestlige mænd (hhv. 26,6 og 19,8 procent) (Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/RAS308, egne beregninger).

Fra 2010 til 2018, var der, blandt ikke-vestlige indvandrerkvinder i lønmodtagerjob, en stigning på 5,3 procentpoint i andelen, der var ansat i stillinger på højeste niveau. Imidlertid er dette ikke nødvendigvis et udtryk for stigende social mobilitet. Det kan også forklares ved, at flere ikke-vestlige kvinder er indvandret til Danmark med erhverv som opholdsgrundlag i de senere år, især fra for eksempel Kina og Indien. Tilsvarende tal for kvinder fra den majoritetsetniske gruppe i samme kategori var en stigning på 4,4 procentpoint. Samtidig faldt andelen blandt ikke-vestlige indvandrerkvinder i den nederste kategori med 6,8 procentpoint. For majoritetsetniske kvinder var det tilsvarende tal 1,2 procentpoint. Den samme tendens ses hos mændene, men ikke med så store ændringer. Dog var der et fald på 4,3 procentpoint for ikke-vestlige indvandrere på grundniveauet (Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/RAS308, egne beregninger).

Samlet kan man sige, at der har været en udvikling, hvor en stigende andel af de ikke-vestlige kvindelige indvandrere i lønmodtagerjob er ansat i højere stillinger. Fra at have udgjort 2 procent i 2010 af alle kvinder ansat i lønmodtagestillinger på højeste niveau, udgjorde ikke-vestlige kvindelige indvandrere 3,3 procent i 2018. I forhold til den nederste kategori, er andelen af ikke-vestlige kvindelige indvandrere steget fra 17,0 til 19,3 procent til trods for, at der forholdsvis er færre af denne gruppe, der arbejder inden for denne kategori. Det hænger sammen med, at der har været et fald i antallet af majoritetsetniske kvinder, der arbejder i disse stillinger (fra 77,0 procent i 2010 til 68,8 procent i 2018) (Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/RAS308, egne beregninger).

4.3. BRANCHEFORDELING

Mens indvandrere og flygtninges fordeling på tværs af brancher ikke kan ses som direkte indikator for socioøkonomisk status, er nogle brancher karakteriseret af fysisk belastende arbejde, lav timeløn, deltidsarbejde og skæve arbejdstider, og andre af højt kvalificeret arbejdskraft, højt lønnede stillinger og flere forfremmelsesmuligheder. Koncentrationen af indvandrere inden for serviceerhververne har også andre følger. I sin analyse af den etniske segregering på det danske arbejdsmarked pointerer Ejrnæs (2007), at de ikke-vestlige indvandrere er koncentreret i brancher og erhverv, der er karakteriseret ved åbne beskæftigelsesrelationer og virksomheder med en høj personaleomsætning. Dette medfører endnu større social ulighed;

faglige organisationer har mindre indflydelse med hensyn til arbejdsvilkår, løn og efteruddannelse, og virksomheder er ofte kendetegnet ved at være numerisk fleksible¹⁰, hvilket vil sige, at de anvender perifær, relativt billig og ubeskyttet arbejdskraft – ofte deltids- eller midlertidigt ansatte – der kan hyres og fyres efter behov (Ejrnæs, 2007, s. 6). Med andre ord, er det mere sandsynligt, at de ansatte bliver ramt af sidst ind, først ud-princippet.

Tal fra Danmarks Statistik viser, at der er en klar overrepræsentation af både mandlige og kvindelige ikke-vestlige indvandrere inden for branchegruppen 'Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service' – og det er de mange ansatte i rengøringsjobs, der står bag de høje tal: I 2018, blandt alle 16-64-årige ikke-vestlige indvandrere i beskæftigelse, arbejdede 10,8 procent af mændene og 15,9 procent af kvinderne inden for denne branchegruppe. Tilsvarende andel af majoritetsetniske mænd og kvinder var kun hhv. 5,1 og 4,3 procent. Blandt kvindelige og mandlige vestlige indvandrere var andelen beskæftigede i denne branchegruppe også meget høj, hhv. 14,9 og 9,9 procent (Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/RAS308). Det skal dog bemærkes, at sammenlignet med andre brancher, som for eksempel handel, forlader mange i rengøringsbranchen deres jobs og arbejdsmarkedet i det hele taget efter relativ kort tids ansættelse (Gorinas & Jakobsen, 2015, s. 18).

I 2018 var der også en større andel ikke-vestlige kvindelige indvandrere (8,9 procent), der arbejdede inden for 'Hoteller og restauranter' end majoritetsetniske kvinder (3,9 procent). Blandt vestlige kvindelige indvandrere var andelen (8,9 procent) – akkurat det samme niveau som for ikke-vestlige.

Mange kvindelige ikke-vestlige indvandrere arbejdede inden for 'Sociale institutioner' (21,7 procent) – i lidt højere grad end majoritetsetniske kvinder (20,6 procent) og i meget højere grad end vestlige indvandrerkvinder (9,7 procent). Men inden for branchegruppen 'Handel', er billedet anderledes. Her var kvindelige ikke-vestlige indvandrere underrepræsenteret (9,4 procent), sammenlignet med indvandrerkvinder fra vestlige lande (11,5 procent) og majoritetsetniske kvinder (14,4 procent) (Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/RAS308).

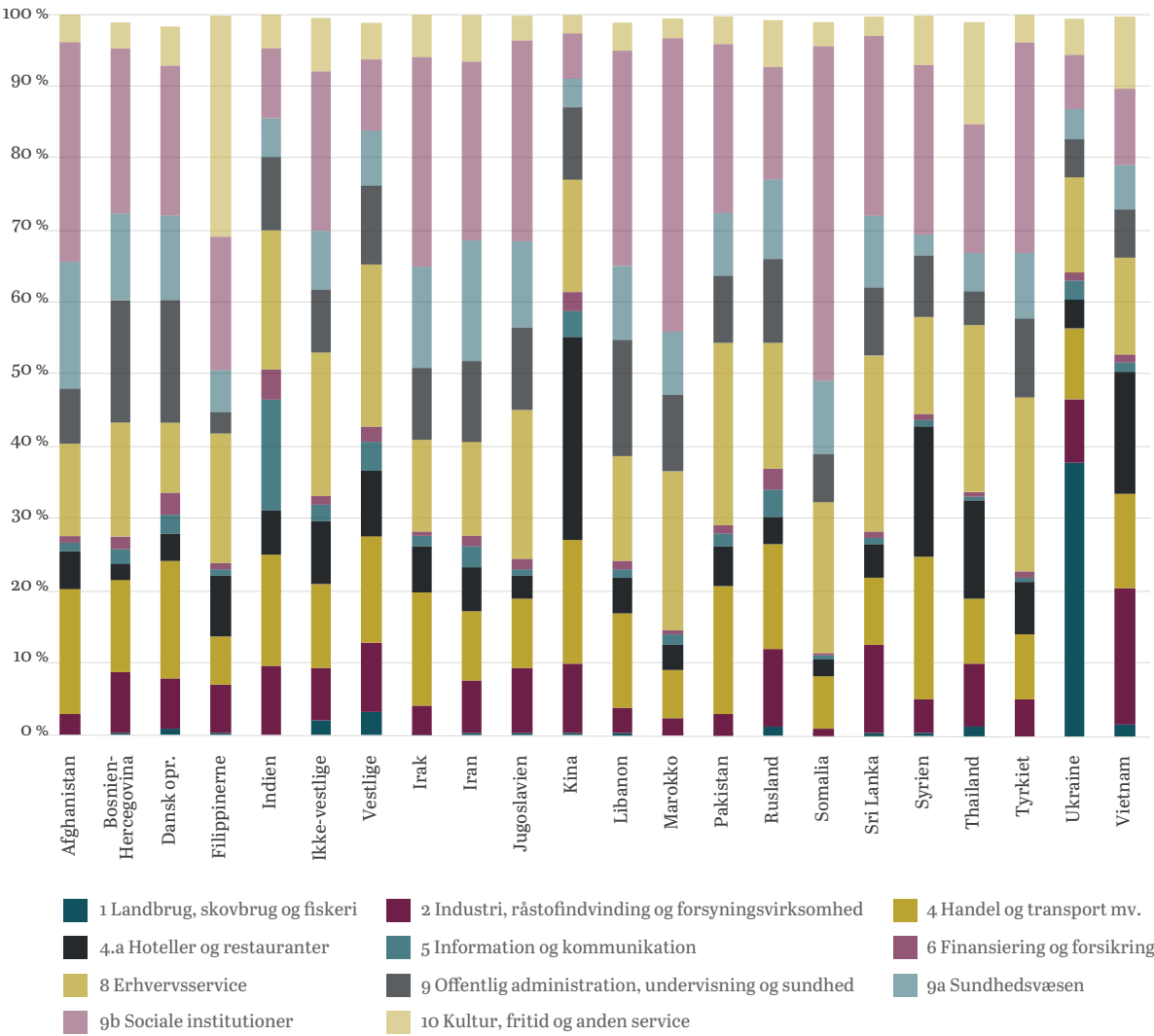
Ikke-vestlige mandlige indvandrere er også stærkt overrepræsenteret inden for 'Hoteller og restauranter' og herudover 'Transport'; her er beskæftigelsen på hele 15 og 12 procent sammenlignet med 2,6 og 6,2 procent for majoritetsetniske mænd. Til gengæld er de stærkt underrepræsenteret i 'Bygge og anlæg' (4 og 11,5 procent), 'Offentlige administration, forsvar og politi' (1,4 og 5,2 procent) og 'Handel' (13,4 og 17,2 procent) (Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/RAS308). Ifølge Skaksen (2019, s. 54) betyder denne branchekoncentration i den private sektor og i ufaglærte stillinger, at ikke-vestlige mandlige indvandrere er oftere ramt af økonomiske

¹⁰ I kontrast til en funktionel fleksibel personalestrategi, der kendetegnes ved at opkvalificere fuldtidsansatte til at skifte mellem jobfunktioner (Ejrnæs, 2007, s. 5).

lavkonjunkturer. Derimod har ikke-vestlige kvindelige indvandrere, som oftere er ansat i den offentlige sektor, en modcyklisk beskæftigelsesfrekvens.

Ikke-vestlige indvandrere har en gennemsnitlig lavere placering i stillingshierarkiet og har en større sandsynlighed for at blive fastlåst i bestemte brancher og jobtyper end majoritetsetniske personer. Det hænger sammen med, at en stor andel af ikke-vestlige indvandrere har et lavt uddannelsesniveau og, at deres uddannelse ofte er medbragt fra udlandet. Det er især de ikke-vestlige indvandrere uden uddannelse og med udenlandske uddannelser, der har markant ringere muligheder for fortsat beskæftigelse og mobilitet opad i stillingshierarkiet. Ikke-vestlige indvandrere med en uddannelse fra Danmark har større sandsynlighed for at være ansat i stillinger højere op i stillingshierarkiet og har samtidig større forfremmel-sesmuligheder (Gorinas & Jakobsen, 2015).

Figur 13. **Beskæftigede ikke-vestlige indvandrerkvinder efter oprindelsesland og branche** (de 20 største indvandringslande, data for Eritrea ikke tilgængelig), 2018.¹¹



Kilde: Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/RAS308.

Forskellen mellem indvandreres og indfødtes beskæftigelse på tværs af brancher og stillinger skal selvfølgelig også ses i sammenhæng med jobkvalitet og indkomst-niveau. Når man ser på andelen af indvandrere sammenlignet med andelen af den majoritetsetniske gruppe i lavt kvalificerede og lavtlønnede jobs, er der en meget markant forskel. Ifølge OECD, var der i Danmark i 2017, blandt 15-64-årige i beskæf-tigelse, 7,8 procent af de indfødte i lavt kvalificerede jobs sammenlignet med 23,4 procent af alle indvandrere. Samtidig var der en stor forskel blandt indfødte og ind-vandrere i højt kvalificerede jobs – hhv. 50,9 og 39,3 procent (OECD/EU, 2018, s. 85). Der er selvfølgelig mange mulige forklaringer på denne forskel, såsom uddannel-seniveau og -retning, arbejds erfaring, og mangel på andre kompetencer (sproglige, sociale, osv.). Men på det danske arbejdsmarked er der også en stor andel indvan-drere, som er overkvalificerede til deres jobs, og som ikke har kunnet få arbejde, der matcher deres kvalifikations- og færdighedsniveauer.

Kønsopdelingen på arbejdsmarkedet reproduceres tilsyneladende i integrations-indsatsen. Studier i Norge og Sverige viser, at mændene får mere beskæftigelsesret-tede tilbud (Stendal & Iversen, 2019, s. 56), mens kvinder oftere bliver henvist til de traditionelle ’kvindeerhverv’ som madlavning, og pleje og omsorg, selv når de har kvalifikationer inden for tekniske og naturvidenskabelige fag (Dahl & Jakobsen, 2005, s. 69).

Dansk Flygtningehjælp peger på en kønsforskel i danske integrationsindsatser: “Der er noget, der tyder på, at professionelles forforståelser ’forstyrrer’ i mødet med enkelte borger – og særligt i relation til kvinder med flygtningebaggrund. En kvinde med flygtningebaggrund har ikke nødvendigvis været hjemmegående, og drømmer ikke nødvendigvis om at arbejde i en kantine eller i en børnehave” (Dansk Flygtningehjælp, 2020).

¹¹ Figuren bygger på en adapteret version af Danmarks Statistiks standardgruppe 10. I gruppe 4 er hotel og restauration udskilt i sin egen undergruppe, og i gruppe 9 er sundhedsvæsen og sociale institutioner udskilt i hver deres undergruppe. Baggrunden for det er, at disse er brancher, hvor en stor del af kvindelige indvandrere er beskæftiget. Til gengæld er branchegrupperne ’bygge og anlæg’, samt ’ejendoms-handel og udlejning’ udeladt af figuren. Der er relativt få kvinder, og især få kvindelige indvandrere beskæftiget i disse brancher. Søjlerne i figuren går ikke helt op til 100 procent, fordi disse brancher ikke er med.



5. SELVSTÆNDIGE

Der er en større andel selvstændige blandt ikke-vestlige indvandrere end blandt den majoritetsetniske gruppe. Tal fra Danmarks Statistik viser, at selvstændiges andel af beskæftigede for 16-64-årige var 7,7 procent for ikke-vestlige indvandrere og kun 5,4 procent for majoritetsetniske personer i 2018. Blandt ikke-vestlige indvandrere i beskæftigelse var hele 9,8 procent af mændene selvstændige og 5,3 procent af kvinderne. Kønsforskellen for majoritetsetniske personer var lidt mindre, men på et betydeligt lavere niveau – 6,8 procent af mænd og 3,9 procent af kvinder. De ikke-vestlige oprindelseslande, som har den største andel af mænd i selvstændig beskæftigelse, er Tyrkiet (20 procent), Libanon (19 procent), og Irak (18 procent); for kvindernes vedkommende er det Vietnam (12 procent), Thailand (12 procent) og Iran (8 procent) (Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/RAS308, egne beregninger).

Den forholdsvis store andel selvstændige¹² blandt ikke-vestlige indvandrere hænger sammen med, at andelen i lønmodtagerbeskæftigelse er lav. Gorinas og Jakobsen (2015, s. 65-66) viser i deres undersøgelse, at selvstændige ikke-vestlige indvandrere oftest er dem med medbragt uddannelse, hvilket synes at bekræfte, at det er sværere at komme ind på det danske arbejdsmarked med en udenlandsk uddannelse. For eksempel er det mere sandsynligt, at ikke-vestlige indvandrere med en medbragt lang videregående uddannelse arbejder som selvstændige, end de, som har gennemført uddannelsen i Danmark. Mens det er mere sandsynligt, at majoritetsetniske personer bliver selvstændige, når de har en erhvervsfaglig uddannelse, er dette ikke tilfældet for ikke-vestlige indvandrere; deres sandsynlighed for at være selvstændige er næsten lige så stor uden som med en erhvervskompetencegivende uddannelse. Formentlig fordi de oftere arbejder som ufaglærte og inden for forskellige brancher, mens majoritetsetniske selvstændige ofte har håndværkspræget arbejde (Gorinas & Jakobsen, 2015, s. 19-20).

Jakobsen (2008) påpeger, at på linje med de ikke-vestlige indvandrere, der arbejder som lønmodtagere, arbejder selvstændige ikke-vestlige indvandrere i høj grad inden for de etniske segregerede brancher. Selvstændige mandlige ikke-vestlige indvandrere arbejder primært inden for brancherne 'Hoteller og restauranter', 'Handel' og 'Transport', mens selvstændige kvindelige ikke-vestlige indvandrere arbejder primært inden for brancherne 'Andre serviceydelser m.v.', 'Hoteller og restauranter', samt 'Handel' (Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/RAS308). Men der er færre store virksomheder blandt de, der er ejet af ikke-vestlige indvandrere. Tal fra OECD viser, at i 2015-2016 havde 5,7 procent af virksomheder ejet i Danmark af selvstændige, der er statsborgere fra lande uden for EU, flere end 10

¹² Følgende tal inkluderer medarbejdende ægtefæller.

ansatte, mens tilsvarende tal for virksomheder ejet af danske statsborgere, der er selvstændige, er 12,2 procent (OECD/EU, 2018, s. 237).¹³

Brancheforskellen mellem selvstændige majoritetsetniske personer og indvandrere hænger formodentligt sammen med, at der kræves mindre startkapital for at drive virksomhed for eksempel inden for butiks- og restaurationsbranchen, og at der kan trækkes på erfaringer og viden blandt andre selvstændige indvandrere inden for disse brancher (Bonke & Schultz-Nielsen, 2013, s. 65). Igen synes netværk at være en af de afgørende faktorer.

Bonke og Schultz-Nielsen (2013) påpeger, at selv om mange indvandrere vælger at blive selvstændige, kan motivet ikke være at opnå den store økonomiske gevinst: indkomsten for selvstændige ikke-vestlige indvandrere er væsentlig lavere end for de majoritetsetniske selvstændige, og også lavere end for ikke-vestlige lønmodtagere. For ikke-vestlige kvindelige indvandrere og efterkommere var der i 2011 tale om en forskel i årlig bruttoindkomst på 125.000 kr. i lønmodtagernes favør, og for majoritetsetniske kvinders vedkommende er tilsvarende forskel 17.000 kr. På grund af løngabets størrelse, afviser Bonke og Schultz-Nielsen påstanden om, at skattesnydalene ligger til grund for denne forskel (fænomenet er ikke ukendt inden for hotel- og restaurationsbranchen), og peger i andre retninger; forskellen kan forklares ved ikke-vestlige indvandreres lavere uddannelsesniveau og valg af brancher, deres ønske om at arbejde som selvstændige pga. friheden ved denne type arbejde, og barriererne på arbejdsmarkedet, der forhindrer indvandrere med udenlandsk uddannelse at arbejde inden for deres felt – eller finde et job i det hele taget (Bonke & Schultz-Nielsen, 2013, s. 67-8).

¹³ Tallene omfatter 15-64-årige, eksklusiv landbrugssektoren.

6

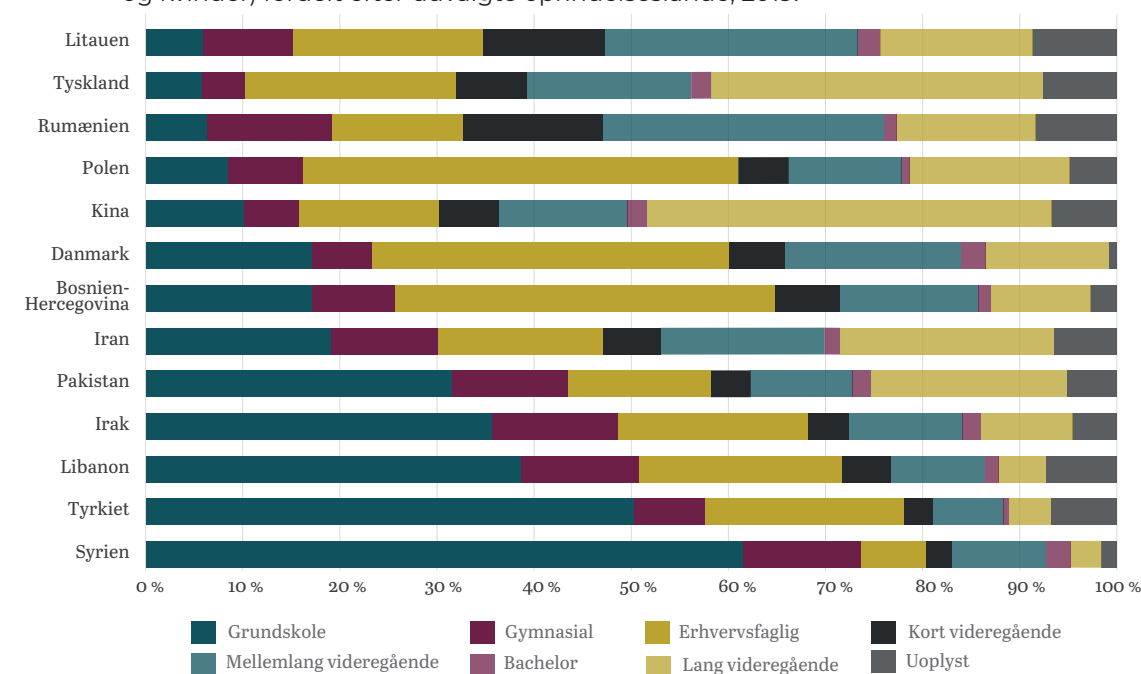
6. UDDANNELSE

Uddannelse er en af de vigtigste faktorer i forhold til mulighederne for at komme i beskæftigelse. Niveaue for uddannelsen, og her især om den er erhvervskompetencegivende, har stor indflydelse på indvandrerne beskæftigelseschancer. Der er en tydelig sammenhæng mellem uddannelsesniveau og opholdsgrundlag. Det er også vigtigt om uddannelsen er taget i Danmark eller den er medbragt. Dansk uddannelse giver alt andet lige betydeligt større muligheder for beskæftigelse.

6.1. UDDANNELSESNIVEAU

Ifølge tal fra Danmarks Statistik er 40 procent af mandlige ikke-vestlige indvandrere og 39 procent af kvindelige ikke-vestlige indvandrere i aldersgruppen 25-64 år uden en erhvervskompetencegivende uddannelse (det vil sige, at de har grundskolen eller gymnasial uddannelse som højeste fuldførte uddannelse). Dette er markant højere end tilsvarende andele af majoritetsetniske mænd og kvinder – hhv. 25 og 21 procent. Samtidig er der en stor andel af ikke-vestlige indvandrere med lang videregående uddannelse. Andelen af mandlige ikke-vestlige indvandrere (16 procent) er større end majoritetsetniske mænd (12 procent), og andelen af ikke-vestlige kvindelige indvandrere med lang videregående uddannelser ligger på præcis det samme niveau – 13 procent – som majoritetsetniske kvinder (Danmarks Statistik, 2019, s. 60).

Figur 14. **Højeste fuldførte uddannelse blandt 25-64-årige indvandrere** (mænd og kvinder) fordelt efter udvalgte oprindelseslande, 2019.



Kilde: Bearbejdet efter Indvandrere i Danmark 2019, af Danmarks Statistik, 2019, Figur 3.1, s. 61. <https://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/Get-PubFile.aspx?id=29446&sid=indv2019>

Som det ses i figuren ovenfor, der viser højeste fuldførte uddannelse for de 25-64-årige fra udvalgte oprindelseslande¹⁴, er der meget store forskelle hvad angår uddannelsesniveau.

Indvandrere fra Bosnien-Hercegovina har en uddannelsesmæssig sammensætning, der ligger meget tæt på den majoritetsetniske gruppe. Blandt indvandrere fra Syrien, Tyrkiet, Libanon og Irak er det omkring 50 procent eller flere, der ikke har en erhvervskompetencegivende uddannelse.

For alle de viste ikke-vestlige oprindelseslande, på nær Bosnien-Hercegovina, er andelen med erhvervsfaglig uddannelse betydeligt lavere end for den majoritetsetniske gruppe. Den er især lav for syriske indvandrere (kun 6 procent), men dette skal ses i lyset af, at de fleste er flygtninge med forholdsvis kort ophold i Danmark (Danmarks Statistik, 2019, s. 61). Andelen med lang videregående uddannelse er særlig stor for indvandrere fra Kina, Iran og Pakistan – faktisk er den væsentligt større end for den majoritetsetniske befolkning. Det hænger naturligvis sammen med, at der fra disse lande er mange, der indvandrer med erhverv som opholdsgrundlag.

6.2. UDDANNELSE OG OPHOLDSGRUNDLAG

Indvandrernes uddannelsesniveau varierer, ikke overraskende, meget efter opholdsgrundlag og oprindelsesland. Som beskrevet tidligere, er der en stor andel flygtninge og familiesammenførte blandt ikke-vestlige indvandrere. Hele 50 procent af flygtninge i aldersgruppen 25-64 år har grundskolen som højeste fuldførte uddannelse, og blandt familiesammenførte er andelen 30 procent (Danmarks Statistik, 2019, s. 62), mens andelen af den majoritetsetniske gruppe med grundskolen som højeste uddannelse ligger på 17 procent (Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/HFUDD10, egne beregninger). Andelen af flygtninge og familiesammenførte med erhvervsfaglig uddannelse er hhv. 15 og 22 procent; andelen med kort og mellemlang videregående uddannelser (inkl. bachelor) er hhv. 15 og 23 procent; og andelen med lang videregående uddannelse er hhv. 6 og 9 procent (Danmarks Statistik, 2019, s. 62).

I en analyse af indvandreres uddannelse viser Schultz-Nielsen og Skaksen (2017) også, at der er stor forskel i uddannelsesniveau i forhold til opholdsgrund. I modsætning til uddannelsesfordeling blandt flygtninge, har over halvdelen (53 procent)

af personer med erhverv som opholdsgrundlag en lang videregående uddannelse, og kun en lille procentdel (6 procent) har grundskolen som højeste fuldførte uddannelse (Schultz-Nielsen & Skaksen, 2017, s. 21).

Tabel 1. **Højeste fuldførte uddannelse blandt 25-64-årige indvandrere**, fordelt på opholdsgrundlag, 20 juni 2016. Procent.

	Asyl	Erhverv	EU/EØS	Familie-sammenføring	Studie	Øvrige
Antal observationer	38.296	26.992	96.811	60.608	30.040	2.641
Grundskole	53	6	6	34	7	27
Gymnasial uddannelse	10	4	8	12	6	10
Erhvervsfaglig udd.	14	13	21	21	10	19
Kort videregående udd.	3	3	8	5	7	4
Ml. videregående udd.	10	18	20	14	30	18
Lang videregående udd.	5	53	31	8	31	16
Uoplyst	4	3	7	5	9	7
I alt	99	100	101	99	100	101

Note: I opgørelsen indgår også imputerede værdier. Kategorien 'grundskole' inkluderer en mindre andel indvandrere, som ikke har en fuldført uddannelse. Personer med 'uoplyst' uddannelse omfatter ikke personer indvandret efter 2004. Tallene summer ikke til 100 som følge af afrunding.

Kilde: Bearbejdet efter Indvandreres Uddannelse, af Schultz-Nielsen, M. L. & Skaksen, J. R., 2017, ROCKWOOL Fondens Forskningsenhed, Arbejdsrapport nr. 48, Tabel 7, s. 20. https://www.rockwoolfonden.dk/app/uploads/2017/06/Arbejdsnotat-48_VERSION_5korrig.pdf

Analysen viser også store forskelle i uddannelsesniveau blandt familiesammenførte, afhængigt af om man er familiesammenført til flygtning, indvandrer eller en dansk statsborger.

Familiesammenførte til flygtninge har den største andel med grundskole som højest fuldførte uddannelse (47 procent) efterfulgt af familiesammenførte til andre indvandrere (38 procent) og familiesammenførte til danske statsborgere (22 procent) – som er næsten på samme niveau som for den majoritetsetniske gruppe (19 procent). Mønstret for de erhvervsfaglige og videregående uddannelser understøtter billedet: Andelen med lang videregående uddannelse er 12 procent blandt familiesammenførte til danske statsborgere, 6 procent blandt familiesammenførte til indvandrere og 4 procent blandt familiesammenførte til flygtninge; for mellemlang videregående uddannelse er tallene hhv. 20, 12, og 11 procent; og for de erhvervsfaglige uddannelser er det hhv. 24, 21 og 17 procent (Schultz-Nielsen & Skaksen, 2017, s. 22-3).

¹⁴ Dette afsnit indeholder ikke information om alle de 20 største ikke-vestlige indvandringslande, idet information om uddannelsesniveauer efter oprindelsesland ikke er tilgængelig via Statistikbanken.

6.3. DANSK ELLER MEDBRAGT UDDANNELSE

Endvidere viser Schultz-Nielsen og Skaksens (2017) analyse, at en tredjedel af 25-64-årige ikke-vestlige kvinder og mænd har taget en uddannelse i Danmark. Der ses en kønsforskel i erhvervlsen af de forskellige uddannelsesniveauer; især inden for de erhvervsfaglige og mellemlange uddannelser er andelen af ikke-vestlige kvinder, der tager en dansk uddannelse, større end andelen af ikke-vestlige mænd.

Tabel 2. **Indvandreres højeste fuldførte uddannelse (25-64-årige) afhængigt af, om de har taget deres uddannelse i Danmark**, 30 juni 2016. Procent.

	Mænd				Kvinder			
	Vestlige		Ikke-vestlige		Vestlige		Ikke-vestlige	
Dansk uddannelse?	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja
Antal observationer	67.128	17.290	79.967	40.217	48.242	25.509	84.783	43.017
Grundskole	7	7	34	31	7	5	39	17
Gymnasial uddannelse	9	4	10	7	10	3	11	6
Erhvervsfaglig udd.	28	20	16	24	18	21	13	36
Kort videregående udd.	9	8	5	6	7	6	4	5
Ml. videregående udd.	17	24	10	15	21	33	14	22
Lang videregående udd.	23	36	17	15	27	32	11	14
Uoplyst	8		8		11		8	
I alt	101	99	100	98	101	100	100	100

Note: I opgørelsen indgår også imputerede værdier. Kategorien 'grundskole' inkluderer en mindre andel indvandrere, som ikke har en fuldført uddannelse. Personer med 'uoplyst' uddannelse omfatter ikke personer indvandret efter 2004. Tallene summer ikke til 100 som følge af afrunding.

Kilde: Bearbejdet efter Indvandreres Uddannelse, af Schultz-Nielsen, M. L. & Skaksen, J. R., 2017, ROCKWOOL Fondens Forskningsenhed, Arbejdsrapir nr. 48, Tabel 6, s.19. https://www.rockwoolfonden.dk/app/uploads/2017/06/Arbejdsnotat-48_VERS2_5korrr.pdf

Blandt kvinderne har 36 procent en dansk og 13 procent en udenlandsk erhvervsfaglig uddannelse (tilsvarende tal for mændene er 24 og 16 procent), og 22 procent har en dansk og 14 procent en udenlandsk mellemlang uddannelse (for mændene er det 15 og 10 procent). Til gengæld har dobbelt så mange ikke-vestlige mænd (31 procent) en dansk grundskole som højest fuldførte uddannelse mod kun 17 procent af kvinderne (procentdelen af mænd og kvinder med udenlandsk grundskole er hhv. 34 og 39 procent) (Schultz-Nielsen & Skaksen, 2017, s. 19).

Mens de ikke-vestlige kvinder med medbragt uddannelse i gennemsnit har boet i Danmark i 14 år, har de, som har taget en dansk uddannelse, boet i landet i 20 år – en forskel, der ifølge Schultz-Nielsen og Skaksen (2017) hænger sammen med, at mange ikke-vestlige indvandrere, der kommer til Danmark som børn, i særdeles-

hed piger, erhverver sig mere uddannelse end de, der ankommer som voksne. Andelen af ikke-vestlige kvinder, der tager erhvervskompetencegivende uddannelser i Danmark, er betydeligt større end andelen af ikke-vestlige mænd (Schultz-Nielsen & Skaksen, 2017, s. 19).

Arendts (2018) analyse af ikke-vestlige flygtninge og familiesammenførtes uddannelse, viser generelt, at der er en lav uddannelsesfrekvens men også, at der er kønsmæssige forskelle. Blandt flygtninge og familiesammenførte til flygtninge har mændene mere medbragt uddannelse end kvinderne, men blandt familiesammenførte til andre end flygtninge er det kvinderne, der har en højere uddannelsesfrekvens.

Tabel 3. **Højeste fuldførte medbragte erhvervskompetencegivende uddannelse blandt mandlige og kvindelige flygtninge (inkl. familiesammenførte til flygtninge) og familiesammenførte til andre**, 1997-2016. Procent.

	Flygtninge		Familiesammenførte til andre end flygtninge	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Erhvervsfaglig	13	9	14	13
Kort videregående	4	2	3	3
Ml. videregående	5	5	5	8
Lang videregående	5	2	3	5
Samlet, medbragt uddannelse	27	18	23	28
Ingen	41	45	37	37
Uoplyst	33	37	40	35
Observationer	9.572	10.339	7.172	13.821

Note: Medbragt uddannelse er det højeste registrerede niveau over hele perioden 1997-2016. Gruppen "Flygtninge" indeholder familiesammenførte til flygtninge.

Kilde: Bearbejdet efter Sammenhængen mellem beskæftigelse og uddannelse for ikke-vestlige flygtninge og familiesammenførte, af Arendt, J. N., 2018, ROCKWOOL Fondens Forskningsenhed, Arbejdsrapir nr. 54, Tabel 5, s. 22. <https://www.rockwoolfonden.dk/app/uploads/2018/06/Arbejdsrapir-54-Sammenhængen-mellem-beskaeftigelse-oguddannelse.pdf>

Det skal noteres, at størstedelen af de, som har uoplyst uddannelse, formodes at være uden uddannelse baseret på deres beskæftigelsestype og lønniveau.

Når man ser på, hvor mange der tager en dansk erhvervskompetencegivende uddannelse, er antallet generelt meget lavt, men der er betydeligt flere kvinder end mænd, der uddanner sig i Danmark. Inden for alle grupper er det primært de erhvervsfaglige uddannelser, der vælges. Kønsforskellen er størst blandt familie-sammenførte til andre end flygtninge.

Tabel 4. **Højeste fuldførte danske erhvervskompetencegivende uddannelse blandt mandlige og kvindelige flygtninge (inkl. familiesammenførte til flygtninge) og familiesammenførte til andre**, 1997-2016. Procent.

	Flygtninge		Familiesammenførte til andre end flygtninge	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Erhvervsfaglig	7	12	6	18
Kort videregående	2	1	1	2
Ml. videregående	2	3	2	4
Lang videregående	1	1	2	2
Samlet, uddannelse fra DK	12	18	12	26
Ingen	87	81	88	73

Note: Uddannelse fra Danmark er registreret i perioden 1997-2016.

Kilde: Bearbejdet efter Sammenhængen mellem beskæftigelse og uddannelse for ikke-vestlige flygtninge og familiesammenførte, af Arendt, J. N., 2018, ROCKWOOL Fondens Forskningsenhed, Arbejdsrapir nr. 54, Tabel 6, s. 23. <https://www.rockwoolfonden.dk/app/uploads/2018/06/Arbejdsrapir-54-Sammenhængen-mellem-beskæftigelse-oguddannelse.pdf>

Tabellen ovenfor viser, at hhv. 18 og 12 procent af kvindelige og mandlige flygtninge, og hhv. 26 og 12 procent af kvinder og mænd familiesammenførte til andre end flygtninge tager en dansk erhvervskompetencegivende uddannelse. Personer med medbragt uddannelse uddanner sig oftere i Danmark – andelen er 50 procent højere end blandt de, der ikke har en uddannelse fra hjemlandet – og over halvdelen af dem tager en erhvervsfaglig uddannelse.

Tabel 5. **Andel med dansk erhvervskompetencegivende uddannelse** (procent), opdelt på medbragt uddannelsesniveau.

Medbragt uddannelse:	Flygtninge		Familiesammenførte til andre end flygtninge	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Ingen	11	16	11	24
Erhvervsfaglig	14	28	16	39
Kort videregående	15	38	23	41
Ml. videregående	19	34	27	39
Lang videregående	15	22	15	26
Uoplyst	10	13	8	19

Note: Danske erhvervskompetencegivende uddannelser er erhvervsfaglige, samt kort, mellemlang og lange videregående uddannelser.

Kilde: Bearbejdet efter Sammenhængen mellem beskæftigelse og uddannelse for ikke-vestlige flygtninge og familiesammenførte, Arendt, J. N., 2018, ROCKWOOL Fondens Forskningsenhed, Arbejdsrapir nr. 54, Tabel 7, s. 23. <https://www.rockwoolfonden.dk/app/uploads/2018/06/Arbejdsrapir-54-Sammenhængen-mellem-beskæftigelse-oguddannelse.pdf>

Her ses en stor forskel mellem mænd og kvinder. Kvinder med medbragt uddannelse er meget mere tilbøjelige til at tage en dansk erhvervskompetencegivende uddannelse. Blandt flygtninge og familiesammenførte tager 1 ud af 3 kvinder mod 1 ud af 5 mænd en erhvervskompetencegivende uddannelse, og de, der ikke har medbragt uddannelse, får det største afkast (Arendt, 2018, s. 23).¹⁵

6.4. UDDANNELSE OG BESKÆFTIGELSE

Beskæftigelsesfrekvensen varierer meget i forhold til, hvor indvandrerne har gennemført deres uddannelse.¹⁶ Arendt (2018) har undersøgt den langsigtede sammenhæng mellem flygtninge og familiesammenførtes uddannelse og beskæftigelse i Danmark. Analysen fokuserer på afkastet af hhv. medbragt uddannelse og uddannelse taget i Danmark, som et mål for i hvor høj grad uddannelse giver en bedre

¹⁵ Beskæftigelsestab under uddannelsen gør, at en supplerende uddannelse fra Danmark ikke synes at løfte afkastet af medbragt uddannelse. Dette betyder dog ikke, at en målrettet opkvalificering af medbragt uddannelse ikke kan give en større gevinst (Arendt, 2018, s. 8).

¹⁶ Mens al uddannelse taget i Danmark registreres gennem cpr-systemet, er oplysninger om indvandrernes medbragte uddannelser selvrapporterede. Der mangler derfor en del information om ikke-vestlige indvandreres uddannelsesbaggrund (Danmarks Statistik, 2019, s. 59). <https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/statistikdokumentation/hoejest-fuldfoert-uddannelse/statistisk-behandling>

tilknytning til arbejdsmarkedet. Afkastet forstås som forskel i arbejdsmarkedstil-knytning (i form af beskæftigelse og løn) mellem personer uden uddannelse og per-soner med medbragt eller dansk uddannelse.¹⁷ Analysen konkluderer, at der gene-relt er positivt afkast for medbragt uddannelse. Flygtninge og familiesammenførte fra MENAP-lande (Mellemøsten, Nordafrika, Afghanistan og Pakistan), Rusland og Eks-Jugoslavien får den højeste gevinst af medbragt uddannelse (Arendt, 2018, s. 6). Kvindelige flygtninge med lang videregående uddannelser er den gruppe, der får højest beskæftigelsesafkast, med en beskæftigelse, der er 21 procentpoint højere end den for flygtningekvinder uden medbragt uddannelse (Arendt, 2018, s. 28). En anden analyse, som tester betydningen af medbragt uddannelse blandt indvandre-re fra Tyrkiet, Iran og Pakistan, konkluderer, at mens medbragt uddannelse har en positiv effekt på beskæftigelse, skyldes dette hovedsagligt, at indvandrere med medbragt uddannelse er mere tilbøjelige til at uddanne sig i Danmark (Arendt, Nielsen & Jakobsen, 2016).

Tabel 6. **Beskæftigelsesfrekvenser for 25-64-årige kvinder efter herkomst og højeste fuldførte uddannelse**, 2018. Procent.

	<i>Indvandrere</i>				<i>Personer med dansk oprindelse</i>
	Dansk uddannelse		Udenlandsk uddannelse		
	Vestlige lande	Ikke-vestlige lande	Vestlige lande	Ikke-vestlige lande	
Grundskole	45	41	61	37	51
Gymnasial	60	52	65	41	72
Erhvervsfaglig	80	77	68	49	81
Kort videregående	72	74	68	51	87
Mellemlang videregående	79	79	70	52	87
Bachelor	61	62	76	64	73
Lang videregående	76	77	75	56	90

Note: Uddannelsesniveaet for personer med dansk oprindelse er opgjort efter uddannelser taget i Danmark.

Kilde: Bearbejdet efter Indvandrere I Danmark 2019, af Danmarks Statistik, 2019, Tabel 3.4, s. 64. <https://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/GetPubFile.aspx?id=29446&sid=indv2019>

¹⁷ Analysen korrigerer for en række faktorer såsom alder ved ankomst, antal børn og antal år i Danmark, men mange andre faktorer kan spille ind, som ikke kontrolleres for (Arendt, 2018).

Som det ses i tabellen ovenfor, stiger kvindernes beskæftigelse med uddannelses-niveau, både for medbragt og dansk uddannelse (undtagelsen er bacheloruddan-nelsen), men stigningen er langt større for kvinder med en dansk uddannelse. Be-skæftigelsesfrekvensen blandt kvindelige ikke-vestlige indvandrere med medbragt uddannelse er betragteligt lavere end for kvinder med en dansk uddannelse. Dette gælder alle uddannelsesniveauer bortset bachelor. For erhvervsfaglige uddannel-ser ligger forskellen mellem en dansk og udenlandsk uddannelse på hele 28 pro-centpoint, og for kort, mellemlang og lang videregående uddannelser, på hhv. 23, 27 og 21 procentpoint. Forskellen mellem dansk og medbragt uddannelse er en del mindre for ikke-vestlige kvindelige indvandrere med grundskolen (4 procentpoint) og gymnasial uddannelse (11 procentpoint).

Der kan være flere mulige forklaringer på den store forskel i beskæftigelsesfre-kvensen afhængigt af, om uddannelsen er medbragt eller taget i Danmark, ud over dens sammenhæng med opholdsgrundlag, opholdstiden og uddannelsestypen. Det kan for eksempel være, at den udenlandske uddannelse ikke umiddelbart kan overføres til det danske arbejdsmarked, at uddannelsen har en lavere kvalitet, er mindre brugbar, eller videnskæssigt forældet på grund af den tid, personen har været på flugt og i asylsystemet, at jobsøgeren mangler andre kompetencer (faglige, sproglige eller sociale), at jobsøgeren mangler viden om det danske arbejdsmar-ked og står uden et fagligt netværk, at arbejdsgiveren mangler kendskab til den udenlandske kvalifikation, eller at arbejdsgiveren diskriminerer (Arendt, 2018, s. 12). Der er bred enighed blandt forskere om den meget store betydning af faglige netværk for at få fodfæste på det danske arbejdsmarked. Det er klart, at indvan-drere med en dansk uddannelse har både større netværk og bedre kendskab til det danske arbejdsmarked end nyankomne indvandrere med medbragt uddannelse. Endvidere giver en dansk uddannelse en indikation af, at indvandrere har gode sproglige kompetencer.

Arendt, Nielsen og Jakobsens (2016) analyse, der fokuserer på indvandrergrupper fra Tyrkiet, Pakistan og Iran, viser, at danske sprogkompetencer har meget stor betydning for beskæftigelsesmuligheder, men at gode sprogkundskaber ikke synes at forøge effekten af medbragt uddannelse i sig selv (der er ganske vist en positiv sammenhæng, men den er ikke statistisk signifikant). Endvidere viser analysen, at det samme er gældende for engelske sprogkompetencer.

Som ses i tabellen ovenfor, er beskæftigelsesgraden for kvindelige indvandrere med dansk uddannelse stadig væsentligt lavere end for de majoritetsetniske kvin-der. Ikke-vestlige kvinder med grundskolen som højest fuldførte uddannelse har en beskæftigelsesfrekvens på 41 procent (10 procentpoint lavere end majoritetset-niske kvinder), og for kvinder med gymnasial uddannelse er forskellen på hele 20 procentpoint. Den samme tendens ses i relation til de videregående uddannelser: ikke-vestlige kvindelige indvandrere med kort, mellemlang eller lang videregående uddannelser har beskæftigelsesfrekvenser på hhv. 74, 79 og 77 procent, mens tilsva-

rende tal for de majoritetsetniske kvinder er hhv. 87, 87 og 90 procent. Inden for de erhvervsfaglige uddannelser er forskellen ikke så stor: 77 procent for ikke-vestlige kvinder mod 81 procent for majoritetsetniske kvinder.

Selv om beskæftigelsen for både mandlige og kvindelige ikke-vestlige indvandrere er markant højere med en dansk grundskole eller gymnasial uddannelse, sammenlignet med udenlandsk uddannelse på samme niveau, er gabet stadigvæk stort mellem kønnene. Beskæftigelsesfrekvensen for mænd med grundskole og gymnasial uddannelse som højest uddannelse er hhv. 15 og 11 procentpoint højere. Gabet formindskes dog med de erhvervskompetencegivende uddannelser til mellem 3 og 5 procentpoint (Danmarks Statistik, 2019, s. 64).

Ifølge Arendt (2018, s. 7) giver dansk uddannelse en stigning i beskæftigelsesgraden på mellem 11 og 39 procentpoint (først 2-8 år efter påbegyndt uddannelse). De, som her udenlandsk erhvervsfaglig uddannelse, får den største gevinst af at tage en uddannelse i Danmark, mens de med lang videregående uddannelse får den laveste. Men der er en stor kønsforskel: mens kvinderne opnår et positivt beskæftigelsesafkast ved alle uddannelsesniveauer (erhvervsfaglig uddannelse giver det største med næsten 40 procentpoint for kvindelige flygtninge), får mændene kun et større afkast ved erhvervsfaglig uddannelse. Dette kan muligvis forklares ved, at mænd og kvinder tager uddannelser rettet mod forskellige brancher, og at de kvinder, der vælger at uddanne sig i Danmark, er særligt interesseret i at komme i beskæftigelse (Arendt, s. 33-35).



7. OVERKVALIFICEREDE PÅ ARBEJDSMARKEDET

I EU-medlemslandene er andelen af beskæftigede, der er overkvalificerede¹⁸ til deres job, meget høj blandt indvandrere. Især personer fra lande uden for EU – og i særdeleshed dem med medbragt uddannelse – er nødt til at acceptere jobs, de er overkvalificerede til. Tal fra OECD fra 2017 viser, at omkring en tredjedel af højtuddannede indvandrere i EU (personer med videregående uddannelse), i aldersgruppen 15-64 år, var overkvalificerede, sammenlignet med en femtedel af de indfødte: blandt indfødte var 21 procent overkvalificerede, mens tallene for indvandrere fra EU-lande og lande uden for EU var hhv. 31 procent og 35 procent. Blandt personer fra lande uden for EU med medbragt uddannelse var 46 procent overkvalificerede, mens niveauet for de, som gennemførte en uddannelse i modtagerlandet, var betydeligt lavere, på 27 procent (OECD/EU, 2018, s. 279).

Samme tendens ses i de skandinaviske lande, dog er forskellen mindre mellem indfødte og indvandrere fra EU-lande (undtagen i Norge), og samtidig markant større mellem indfødte og indvandrere fra lande uden for EU. I Danmark i 2017 var 11 procent af højtuddannede indfødte (personer med videregående uddannelse) overkvalificerede (ingen forskel mellem mænd og kvinder), mens tilsvarende tal for indvandrere fra EU-lande og fra lande uden for EU var hhv. 24 procent og 33 procent. Der er en meget stor forskel i forhold til, hvor indvandrere har gennemført deres uddannelse. Indvandrere fra lande uden for EU med en dansk uddannelse var i gennemsnit 22 procent overkvalificerede og derfor på niveau med personer fra EU-lande, hvorimod hele 46 procent af de med en medbragt uddannelse var overkvalificerede til deres job (OECD/EU, 2018, s. 279).

Over en 10-årig periode i Danmark, fra 2006-07 til 2017, er forskellen mellem indvandrere og indfødte steget. Andelen af indfødte kvinder, som er overkvalificerede, er uændret, og andelen af mændene er formindsket med 2 procentpoint. Til sammenligning er andelen af overkvalificerede indvandrere steget med 3 procentpoint for mænd og 4 procentpoint for kvinder (OECD/EU, 2018, s. 280). Subjektive selvrapporterede målinger foretaget i Danmark viser også, at det oftest er indvandrere, som føler, at deres færdigheder ikke bliver brugt i deres jobs og, at de ikke har brug for mere træning (OECD, 2018, s. 150-153; Jakobsen, 2013).

¹⁸ OECD definerer 'overkvalificerede' personer som de, der er højtuddannede (International Standard Classification of Educations (ISCED) 5-8) og beskæftiget i lavt- eller mellemkvalificerede jobs (ISCO 4-9). Ifølge Danmarks Statistik dækker ISCED 5-8 de danske videregående uddannelser (Danmarks Statistik, 2020, s. 6). Det skal bemærkes, at der er forskel mellem at formelt set være overkvalificerede eller overuddannede i et job og at være i et job, som ikke matcher ens færdighedsniveauer. Man kan sagtens udføre et job, hvor den første er gældende, men ikke den anden.

Som nævnt tidligere, er ikke-vestlige indvandrere i Danmark stærkt overrepræsenterede i lavt kvalificerede jobs. Hvor man har gennemført sin uddannelse, har stor betydning. Tal fra 2015 viser, at mens 9,4 procent af de indfødte, der var i beskæftigelse, arbejdede i lavt kvalificerede jobs, så var det næsten det dobbelte (16 procent) for indvandrere med en dansk uddannelse, og for indvandrere med en medbragt uddannelse var andelen næsten tre gange så stor (24,3 procent) (OECD, 2018, s. 146).

Ovenstående tal fra OECD/EU (2018) stammer fra EU's Labour Force Survey (Arbejdskraftundersøgelsen (AKU)). Schultz-Nielsens nye undersøgelse (2020), der er baseret på registerdata fra Danmarks Statistik, viser de samme tendenser, men med højere niveauer: i 2017 var andelen af overuddannede indfødte mænd 26 procent og andelen af kvinder 21 procent. For indvandrere med en dansk uddannelse var tilsvarende tal 32 procent for mændene og 26 for kvinderne, og for indvandrere med medbragt uddannelse var det 44 procent af mændene og 43 procent af kvinderne, der var overuddannede. Undersøgelsen viser, at der er store forskelle i overuddannelsesfrekvens afhængig af opholdsgrund. Det er især personer fra de nye EU-lande, der er overuddannede, efterfulgt af personer med arbejde og studie som opholdsgrund. Familiesammenførte har en betydelig lavere frekvens, og flygtninge har den laveste frekvens på niveau med indfødte. Dette skyldes dog, at mange i denne gruppe har et lavt uddannelsesniveau og derfor ikke kan være overuddannede (Schultz-Nielsen, 2020, s. 25-26).

At en meget stor andel af ikke-vestlige indvandrere arbejder i jobfunktioner, der ikke kræver færdigheder på deres uddannelsesniveau, bekræftes af flere studier (for eksempel Nielsen, 2007; Kleif et. al., 2012; Jakobsen, 2013; Gorinas & Jakobsen, 2015; Schultz-Nielsen & Skaksen, 2017). Schultz-Nielsen og Skaksens (2017) analyse viser, at det er mændene, der oftest er overkvalificerede i deres jobs. Det gælder alle uddannelsesniveauer og både for uddannelse erhvervet i Danmark og i udlandet: andelen i aldersgruppen 25-64 år med lang, mellemlang og kort videregående dansk uddannelse er hhv. 51, 38 og 67 procent – mod hele 80, 83 og 93 procent med udenlandsk uddannelse – og for de med dansk erhvervsfaglig uddannelse er det 18 procent mod 42 procent med udenlandsk uddannelse. Men effekten af, hvor uddannelsen er erhvervet, er størst blandt de ikke-vestlige kvinder: andelen med lang, mellemlang og kort videregående dansk uddannelse, der er overkvalificerede i deres job, er hhv. 44, 25, og 53 procent, og andelen med erhvervsfaglig uddannelse er 15 procent. Tilsvarende tal for andelen med udenlandsk videregående uddannelser er hhv. 73, 80 og 86 procent, samt 61 procent for de med udenlandsk erhvervsuddannelse (Schultz-Nielsen & Skaksen, 2017, s. 35).

Denne uddannelsesfordeling blandt overkvalificerede bekræftes af Kleif et. al. (2012). Deres undersøgelse i Københavns Kommune viser, at især ikke-vestlige indvandrere med en udenlandsk kort videregående uddannelse var overuddannede. Omkring en tredjedel arbejdede i et job, som ingen uddannelse kræver, sammenlig-

net med en femtedel af ikke-vestlige indvandrere med en dansk kort videregående uddannelse og kun 3 procent af majoritetsetniske personer med samme uddannelse (Kleif et. al., 2012, s. 14). I forhold til stillingshierarkiet er forekomsten af overuddannede stor i stillinger på mellemste niveau, da forholdsvis mange ikke-vestlige indvandrere med udenlandsk lang videregående uddannelse besætter disse jobs (Gorinas & Jakobsen, 2015, s. 68). Indvandrere i Danmark med udenlandsk uddannelse har en betydelig større sandsynlighed for at være beskæftigede i jobs med lav socioøkonomisk status,¹⁹ og dette gælder også, når man tager højde for faktorer såsom sprog, regnefærdigheder, læse- og skrivefærdigheder, alder, køn, civilstand, antal børn, uddannelse, mm. (OECD, 2018, s. 162). Som en forsker formulerer det, “Foreign qualifications do not seem to be valued very highly by Danish employers” (Nielsen, 2007, s. 24).

Schultz-Nielsen og Skaksen (2017) viser i deres analyse, at 62 procent af ikke-vestlige kvinder i aldersgruppen 25-64 år, med en medbragt erhvervskompetencegivende uddannelse arbejder i jobs som slet ikke kræver erhvervskompetencegivende uddannelse (dvs. i ufaglærte jobs), mens det for ikke-vestlige mænds vedkommende er 44 procent. Der er stor forskel, afhængig af om uddannelsen er medbragt fra udlandet eller dansk, og den er størst for kvinderne: for eksempel arbejder 26 procent af kvinderne med medbragt og 5 procent med dansk lang videregående uddannelse i ufaglærte jobs (for mænd er tallene hhv. 29 og 10 procent). For kvinder med medbragt mellemlang, kort og erhvervsfaglig uddannelse er det hhv. 53, 60 og 61 procent, og med tilsvarende dansk uddannelse hhv. 7, 14 og 15 procent, mens det for mænd er 40, 48 og 42 procent med medbragt mellemlang, kort og erhvervsfaglige uddannelse og 12, 19 og 18 med dansk uddannelse (Schultz-Nielsen & Skaksen, 2017, s. 36).

En række studier peger på, at flygtninge oftere er overkvalificerede i deres jobs end andre indvandrere, og at denne gruppe især har haft problemer med at få deres kvalifikationer anerkendt i EU-landene (Dumont et. al., 2016; Diaz Ramirez et. al., 2018). Mange flygtninge kan for eksempel ikke fremskaffe dokumentation for deres kvalifikationer. EU-medlemslande blev i 2017 opfordret til at indføre mere fleksible procedurer for at afhjælpe dette.²⁰ Mens manglende anerkendelse af udenlandsk uddannelse kan være en stor barriere for ikke-vestlige indvandrere for at komme ind på det danske arbejdsmarked og at videreuddanne sig, er officielle vurderinger af uddannelse ikke garant for, at man får et job, som matcher ens kvalifikationer og færdigheder. Som nævnt ovenfor, konkluderer Schultz-Nielsen (2020), at i Danmark er overkvalifikation mindre udbredt blandt flygtninge og familiesammenfør-

¹⁹ På ISEI-skalaen (International Socio-Economic Index of occupational status), et indeks over jobstatus baseret på uddannelses- og indkomstniveau, er der tydelig forskel mellem disse befolkningsgrupper i Danmark: blandt beskæftigede personer i aldersgruppen 16-65 år, havde de indfødte en gennemsnitlige ISEI-score på 49 sammenlignet med 43 for indvandrere med dansk uddannelse og 27 for indvandrere med udenlandsk uddannelse (OECD 2018, s. 147).

²⁰ Lissabonskonventions-komiteen, 2017.

te til flygtninge, end det er for personer fra de nye EU-lande. Det forklares med, at mange flygtninge ikke har en erhvervskompetencegivende uddannelse. Det skal dog også tages med i billedet at beskæftigelsesfrekvensen blandt flygtninge, og især kvindelige flygtninge er meget lav.

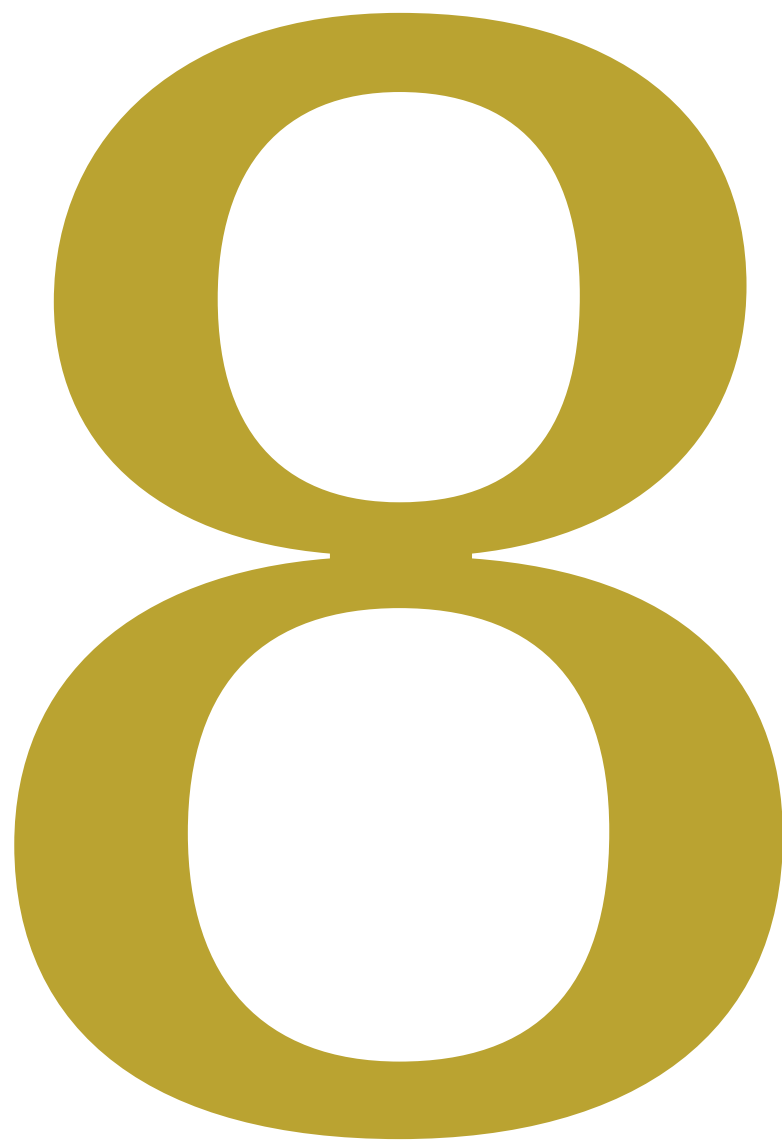
Kleif et. al. (2012) viser i deres undersøgelse af overkvalificerede ikke-vestlige indvandrere i Københavns Kommune, at matchet mellem uddannelse var bedst i de brancher, hvor der kræves autorisation for at blive ansat, for eksempel på hospitaler. Derimod synes den frivillige og generelle vurdering af udenlandsk uddannelse ikke at have nogen effekt på forekomsten af overuddannede. Blandt personer som havde fået dansk autorisation, for eksempel inden for det sundhedsfaglige område, var forekomsten af overkvalificerede forholdsvis lav: cirka en tredjedel af de ikke-vestlige indvandrere med udenlandske uddannelse (Kleif et.al., 2012, s. 18, 36). Det skal dog bemærkes, at hvert år opnår ganske få personer fra lande uden for EU dansk autorisation. I 2017 fik kun 15 procent af ansøgere en positiv afgørelse, og 51 procent fik betingede (det vil sige, man for eksempel skal bestå ekstra fag eller prøveansættes) og 33 procent negative afgørelser (Styrelsen for Forskning og Uddannelse, 2019, s. 35).

OECD-rapporten *Skills on the Move: Migrants in the Survey of Adult Skills* (2018) fastslår, at i nogle lande må andre faktorer, udover manglende anerkendelse af uddannelse og arbejds erfaring fra hjemlandet, spille en stor rolle – såsom netværk eller diskrimination – da forskellen mellem overkvalificerede højtuddannede migranter fra EU-lande og indfødte også er meget stor. Dette gælder blandt andet i Danmark, hvor dobbelt så mange EU-migranter som indfødte er overkvalificerede til deres job. Dette til trods for, at der er EU-regelsæt om anerkendelse af kvalifikationer på tværs af medlemslandene (OECD, 2018, s. 148). Sproglige kompetencer, arbejds erfaring og videreuddannelse i modtagerlandet er tydeligvis nogle af de vigtigste faktorer, men andre forhold såsom uddannelsens fagområde, opholdsgrundlag, opholdstiden, alder, helbred, familiesammenhæng og jobsøgningsstrategier, er vigtige, og der kan også forekomme diskrimination. Derudover er der en række personlige karakteristika, såsom samarbejdsevne, motivation, kreativitet og fleksibilitet, der skal tages højde for (se for eksempel Nielsen, 2007, s. 15).

Forskning viser, at migranternes sandsynlighed for at være overuddannede i Danmark påvirkes meget af, i hvilken grad de har oparbejdet erfaringer på det danske arbejdsmarked, og hvor gode deres sproglige kompetencer er (Nielsen, 2007; Gorinas & Jakobsen, 2015; Kleif et.al., 2012; Schultz-Nielsen & Skaksen, 2017). Arbejdsløshed medfører, at færdigheder bliver forældede og ikke bliver opdateret. Lange ventetider på afklaring af asylsag kan derfor også have store konsekvenser. Nielsens (2007) undersøgelse om overuddannelse blandt mandlige ikke-vestlige indvandrere viser, at arbejdstilknytning er helt afgørende i forhold til overuddannelsesproblematikken. Personer, der siden indvandringstidspunktet ikke har været tilknyttet til arbejdsmarkedet, har en større sandsynlighed for at være overuddan-

nede. I øvrigt giver dansk arbejds erfaring et markant større afkast for indvandrere med dansk uddannelse end for de med udenlandsk uddannelse. Nielsen forklarer, at dette er tegn på, at indvandrere med udenlandsk uddannelse har meget sværere ved at forbedre deres chancer for at få et godt jobmatch – også gennem erhvervs erfaring. I forhold til indkomst er overuddannede indvandrere med dansk uddannelse lidt dårligere stillede end overuddannede majoritetsetniske personer, men til sammenligning får overuddannede indvandrere med udenlandske uddannelse et betydeligt lavere afkast af deres uddannelse målt pr. ekstra år (Nielsen, 2007).

Kleif et. al. (2012) fremhæver blandt andet øvrige tendenser: Mens dansk arbejds erfaring øger sandsynligheden for et godt jobmatch, har arbejds erfaring fra hjemlandet mindre betydning. En tredjedel af overuddannede angav, at de har utilstrækkelige dansk kundskaber, mens de matchede angav, at deres dansk kundskaber er gode, og/eller de bruger engelsk på jobbet. Andelen af overuddannede er højest inden for rengørings-, restaurations- og transportbrancherne og daginstitutioner. Job-uddannelse match er bedst i hospitaler og grundskole. Overuddannede er oftest ansat i små virksomheder med under 10 medarbejdere, mens de, der er ansat i store og internationale virksomheder, typisk er godt matchede. Cirka tre fjerdedele med udenlandsk humanistisk, samfunds faglig eller pædagogisk uddannelse er overuddannede, og det samme gælder over halvdelen med udenlandsk teknisk/naturfaglig uddannelse. Hyppigheden af overuddannede med dansk uddannelse mindskes med opholdstiden, mens situationen er det modsatte for de med medbragt uddannelse, formodentlig fordi de ikke har opnået tilstrækkelig arbejds erfaring i Danmark. Det, at flere mænd end kvinder er overkvalificerede, især blandt de med dansk uddannelse, kan muligvis forklares ved, at mange kvinder forlader arbejdsmarkedet på grund af familief forhold. Med hensyn til jobsøgning havde overuddannede i højere grad søgt stillinger i det offentlige og i virksomheder ejet af personer, der tilhørte etniske minoritetsgrupper. Matchede havde oftere fået deres job via stillingsopslag (50 procent) sammenlignet med overuddannede (28 procent), og mere end en tredjedel af overuddannede havde fået deres job gennem personlige netværk.



8. ARBEJDSMOTIVE-REDE INDVANDRERE

I alle EU-lande er andelen af de økonomiske inaktive indvandrere, der ønsker at arbejde, større end andelen af de økonomiske inaktive indfødte, der ønsker at arbejde: hhv. 1 ud af 4 og 1 ud af 6 personer (OECD/EU, 2018, s. 65). I Danmark viser forskning, at ikke-vestlige indvandrere og efterkommere er meget motiverede for at arbejde, hvilket ikke harmonerer med forestillingen om ikke-vestlige indvandreres ‘velfærdturisme’ eller ‘velfærdsafhængighed’ eller ideen om, at ikke-vestlige kvindelige indvandrere enten ikke vil arbejde eller ikke får lov til det af deres mænd.

I Udlændinge- og Integrationsministeriets *Medborgerskabsundersøgelsen 2019* svarede 89 procent af indvandrere, 85 procent af efterkommere og 78 procent af den majoritetsetniske gruppe, at det var “meget vigtigt” eller “vigtigt”, at ens ægtefælle har et arbejde. Men på spørgsmålet, “Hvis der ikke er jobs til alle, har mænd mere ret til arbejde end kvinder?” svarede 29 procent af indvandrere, at de var “helt enig” eller “delvis enig”, mod 11 procent af efterkommere og 3 procent af den majoritetsetniske gruppe (2019c, s. 15-16). Goul Andersen (2008) anvender, som han selv påpeger, en mindre hypotetisk formulering i sin undersøgelse blandt ni minoritetsgrupper,²¹ der viser, at kun 14 procent mod 10 procent af den majoritetsetniske gruppe var “helt” eller “delvist enige” i, at “Kvinder med børn burde ikke arbejde, men blive hjemme og passe børnene”. Han konkluderer, “I den forstand er der ikke megen rendyrket ‘husmodermentalitet’ at finde blandt indvandrerne” (2008, s. 77-78).

En undersøgelse fra Als Research fra 2019 viser, at både mænd og kvinders arbejdsmotivation er meget høj blandt etniske minoriteter i Danmark: “På tværs af køn og etnisk oprindelse mener et stort flertal på 94%, at det er enten ‘meget vigtigt’ eller ‘vigtigt’ at have et arbejde, så de kan forsørge sig selv. Andelen, som synes, at det er ‘meget vigtigt’, er størst blandt de minoritetsetniske mænd (85%) efterfulgt af de minoritetsetniske kvinder (82%), de majoritetsetniske kvinder (80%) og de majoritetsetniske mænd (75%)” (Følner et. al., 2019, s. 28).²² Derudover viser undersøgelsen, at især indvandrere har overvejende negative holdninger til modtagelsen af velfærdsydelse. Selv om der er et mindretal – 16 procent mænd og 10 procent

²¹ Indvandrere og efterkommere med oprindelsesland i Eksjugoslavien, Tyrkiet, Iran, Irak, Libanon/statsløse palæstinensere, Pakistan, Somalia, Sri Lanka og Vietnam (s. 71). Analysen skelner mellem forældregeneration (indvandrere) over 35 år, og efterkommere mellem 15-24 år.

²² Note om terminologi: Undersøgelsen foretaget af Følner et. al. (2019) inkluderer vestlige indvandrere i den majoritetsetniske gruppe. I denne rapport skelnes mellem majoritetsetniske personer og vestlige indvandrere, da deres forudsætninger for at komme i beskæftigelse er meget forskellige.

kvinder – som forfatterne betegner som “helt eller delvist patriarkalske” (s. 55),²³ har størstedelen af de minoritetsetniske kvinder og mænd “overvejende ligestillingsorienterede holdninger”: 48 procent af mænd og 54 procent af kvinder mod 58 procent af majoritetsetniske mænd og 71 procent af majoritetsetniske kvinder giver konsekvent udtryk for ligestillingsorienterede holdninger²⁴ (Følner et. al., 2019, s. 21-22).

På linje med europæiske studier viser Følner et. al. (2019, s. 35), at indvandrere er mere tilbøjelige til at tilslutte sig patriarkalske holdninger end efterkommerne. Dette gælder i særdeleshed personer, der migrerer fra lande med meget ulige kønskulturer.²⁵ Undersøgelsen konkluderer dog, at den store andel af ikke-vestlige indvandrere – og især kvinder – uden beskæftigelse hverken kan forklares ved traditionelle kønsrolleopfattelser i forhold til arbejdsfordeling mellem kønnene eller nedprioritering af arbejde, men må skyldes andre faktorer såsom kvalifikationer, sproglige kompetencer, manglende netværk, familiemønstre eller diskrimination (Følner et. al., 2019, s. 128).

Dette er helt i tråd med den konklusion, Goul Andersen (2008) kom frem til i sin analyse, om at indvandrere og efterkommere overordnet set ligner den majoritetsetniske gruppe i at være både stærkt arbejds- og uddannelsesorienterede. Over 90 procent i begge grupper synes for eksempel, at man har en samfundspligt til at arbejde. Sammenlignet med majoritetsetniske personer er indvandrere mere tilbøjelige til at synes, at “det er ydmygende at modtage penge, hvis man ikke har ar-

bejdet for dem”,²⁶ og indvandrere scorer højere på alle indikatorer for villighed til at arbejde meget, arbejde hårdt og/eller arbejde på bekostning af andre sider af tilværelsen, såsom familie og fritid. Størstedelen anser også arbejde som en værdi i sig selv og ikke bare et middel til at tjene penge. Ifølge Goul Andersen har indvandrere og efterkommere “en temmelig ‘dansk’ arbejdsorientering”, især når man sammenligner den med holdningsmønstre i andre europæiske lande (2008, s. 75-81).

Goul Andersens (2008) analyse viser, at der er store variationer i holdninger til kvindernes deltagelse på arbejdsmarkedet mellem de etniske grupper, for eksempel er et negativt syn mere udbredt blandt pakistanerne og somalierne: men også blandt disse grupper, hvor kvinder har meget lav beskæftigelse, er flertallet afvisende over for ideen om, at kvinder bør blive hjemme og passe børnene. Sammenlignet med majoritetsetniske kvinder er kvindelige indvandrere langt mere tilbøjelige til at synes, at “det er ydmygende at modtage penge, hvis man ikke har arbejdet for dem”, at “man keder sig, når man ikke har et arbejde”, og at “arbejde kommer først, også selvom det betyder mindre fritid”. Endvidere værdsætter indvandrere de ‘traditionelle’ lønarbejderværdier højere end den majoritetsetniske gruppe (høj løn, tryghed i ansættelsen, forfremmelsesmuligheder, anseelse og erhvervsprestige (akademiske jobs har høj prestige, og faglærte jobs har lav prestige)). Goul Andersen påpeger, at fordi denne tendens ses på tværs af alle minoritetsgrupper, er det ikke kulturelt betinget, men synes snarere at være knyttet til status som indvandrere. Indvandrerne er generelt mere interesseret i at have et “nemt, ikke krævende arbejde” end majoritetsetniske personer, men der er forskel mellem grupperne: det er eftertragtet af cirka en ud af fem tyrkere og somaliere, men af mindre end en ud af ti iranerne og vietnameserne (Goul Andersen, 2008, s. 79-88).

Der er variation i holdningerne til, hvordan kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet bør være, når de har børn. Deding og Jakobsens (2006) undersøgelse af arbejds- og familieliv blandt tyrkere, iranere og pakistanere viser for eksempel, at næsten alle kvinder i disse grupper synes, at kvinder uden børn bør arbejde fuldtid (hhv. 87, 90 og 81 procent, mod 84 procent blandt majoritetsetniske kvinder). Når det gælder børn i alderen 1-2 år, synes størstedelen, at kvinder bør arbejde deltid (hhv. 52, 70 og 61 mod 56 procent blandt majoritetsetniske kvinder). Samtidigt synes 23 procent af tyrkiske og pakistanske kvinder, men kun hhv. 9 og 8 procent af iranske og majoritetsetniske kvinder, at kvinder slet ikke bør arbejde, når de har børn i den alder. Det er således, når der er helt små børn i familien, at der er mest tilslutning til, at kvinder ikke skal arbejde. Andelen, der synes, at kvinder bør arbejde fuldtid, er hhv. 25 procent, 22 procent og 20 procent, blandt majoritetsetniske, tyrkiske, og iranske kvinder – den laveste andel, på 11 procent, ses blandt pakistanske kvinder. Andelen, der synes, at kvinder bør arbejde, stiger med børnenes alder. Allerede ved 3-5 års-alderen, er det kun en lille minoritet inden for alle fire etniske grupper i undersøgelsen, der mener, at kvinder ikke skal arbejde. Når det gælder børn i alderen

²³ Andelen af de majoritetsetniske mænd og kvinder, der betegnes som “helt eller delvist patriarkalske”, udgør hhv. 4 procent og 1 procent. Forfatterne baserer deres ‘patriarkalske’ holdningsprofil på følgende sæt udsagn: 1) “Manden bør have det sidste ord, når det gælder beslutninger i hjemmet”, 2) “Det bør især være manden, der er ansvarlig for at administrere familiens økonomi”, 3) “Det bør være mandens rolle at være familiens beskytter”, 4) “Hvis nogen fornærmer en mand, bør han forsvare sit omdømme med magt om nødvendigt”, 5) “En mand skal være fysisk stærk” (Følner et. al., 2019, s. 55).

²⁴ Følner et al. baserer deres ‘ligestillingsorienterede’ holdningsprofil på følgende sæt udsagn: “At mænd bør have lige så meget ansvar for huslige pligter som kvinder; at mænd kan tage sig lige så godt af børn som kvinder; at kvinder kan være lige så gode ledere som mænd; at kvindelige familieforsørgere er lige så acceptable som mandlige; samt at det er vigtigt, at mænd tager barsel og forældreorlov” (Følner et. al., 2019, s. 22).

²⁵ Selv om mange ikke-vestlige migranter i Danmark kommer fra en række lande i Mellemøsten, Nordafrika og Sydøstasien, som tilhører det såkaldte ‘patriarkalske bælte’, er disse holdninger mindre udbredte blandt migranter end blandt den gennemsnitlige befolkning i oprindelseslandet (Følner et. al., 2019). Følner et. al. peger på, at samme tendens ses blandt migranter i de øvrige europæiske lande. Dette kan forklares enten ved, at indvandrere tilpasser sig ligestillingsværdier over tid og/eller, at personer, der migrerer til de europæiske lande, i forvejen er mere ligestillingsorienterede. Röder og Mühlau (2014) finder for eksempel, at indvandrere (og især kvinder) tilpasser sig modtagelseslandets kønsligestillingsholdninger med opholdstiden. Andre studier viser derimod, at der ikke er en signifikant sammenhæng med holdninger om kvinders betalte arbejde og længden af opholdstiden: Breidal og Larsen (2016) viser for eksempel, at migranter har meget fleksible holdninger om kvinders betalte arbejde, og at de meget hurtigt efter ankomst adopterer modtagelseslandets normer. Pessin og Arpino (2018) finder, at alder på migrationstidspunktet og tidlig socialisering som barn – enten i oprindelsesland eller modtagelsesland – synes at være de mest afgørende faktorer (andre faktorer inkluderer blandt andet køn, alder, uddannelsesniveau, og om indvandrerne stammer fra by- eller landområder). De finder også en positiv sammenhæng mellem modtagelseslandets holdning til ligestilling og kønsligestillingsholdninger blandt indvandrere. Flere undersøgelser af akkulturation og økonomisk inklusion i de europæiske lande viser en korrelation mellem accept af majoritetsetniske normer (blandt andet i forhold til kønsroller) og højere beskæftigelse blandt indvandrere, mens tilhørsforhold til minoritetsetnisk gruppe synes at være mindre vigtigt. For eksempel Nekby og Rödin (2010) og Gorinas (2014) nedtoner effekten af etnisk identitet i den svenske og danske kontekst, mens Bisin et. al. (2011) i deres europæiske studier finder, at et stærkt tilhørsforhold til etniske traditioner i oprindelseslandet og en høj grad af religiøsitet hæmmer indvandrere på arbejdsmarkedet.

²⁶ Denne holdning bekræftes af Deding & Jakobsens (2006) undersøgelse blandt indvandrere fra Tyrkiet, Pakistan og Iran.

3-5 år og i skolealderen, er der flere, der synes, at kvinder bør arbejde fuldtid. Endvidere viser undersøgelsen, at der ikke er store kønsforskelle blandt disse grupper og at mænd har tendens til at synes, at kvinderne bør arbejde mere, end kvinderne selv synes (Deding & Jakobsen, 2006, s. 53-57).

Hvor tæt indvandrernes holdninger ligger op ad de majoritetsetniske normer – uanset om dette er et resultat af kulturel tilpasning eller ej (se fodnote 25) – synes at være vigtigt i forhold til deres beskæftigelseschancer. Gorinas (2014) har undersøgt sammenhængen i Danmark mellem etnisk identitet, minoriteternes accept af majoritetsetniske værdier og indvandrernes beskæftigelse. Undersøgelsen viser, at der er en sammenhæng (dog understreger han, at den ikke nødvendigvis er kausal) mellem beskæftigelsesfrekvens og accept af majoritetsetniske normer, især for kvindelige indvandrere. Samtidig finder han, at etnisk identifikation (graden af tilhørsforhold til en etnisk gruppe) ikke hænger systematisk sammen med beskæftigelseschancer inden for denne gruppe. Derfor understreger han, at der ikke er belæg for, at assimilation til den majoritetsetniske kultur er afgørende for beskæftigelsesmuligheder. Resultaterne peger mere i retning af at øge kontakt mellem kulturer gennem for eksempel netværk og uddannelsesmuligheder. Dette resultat fremgår også af Constant, Gautallini og Zimmermanns (2006) tyske undersøgelse, der viser, at kvinder, der har et stærkt tilhørsforhold til såvel egen kultur som den majoritetsetniske kultur, klarer sig bedst på arbejdsmarkedet. Også bedre end de kvindelige indvandrere, der kan beskrives som assimilerede, altså som har en stærk tilknytning til modtagelseslandets men ikke til oprindelseslandets kultur.



9. FAMILIEMØNSTRE OG BØRN

Forskning viser, at holdninger blandt ikke-vestlige indvandrere til kønsroller i hjemmet ikke er så ligestillingsorienterede, som de er i relation til betalt arbejde, og dette har stor betydning for kvindernes tilknytning til arbejdsmarkedet. I Udlændinge- og Integrationsministeriets (UIM) Medborgerskabsundersøgelsen 2019 svarede 35 procent af ikke-vestlige indvandrere mod 10 procent af den majoritetsetniske gruppe, at de var ”helt enig” eller ”delvis enig” med udsagnet, ”Manden er familiens naturlige overhoved” (2019c, s. 17). Derudover er et mindretal af minoritetsetniske mænd og kvinder (hhv. 9 og 8 procent) ”overvejende uenig” eller ”helt uenig” i, at ”det er lige så acceptabelt, hvis det er en kvinde, der forsøger familien, som hvis det er en mand” (Følner et. al., 2019, s. 129). Overordnet set er kvindelige ikke-vestlige indvandrere mere tilbøjelige end mandlige ikke-vestlige indvandrere til at give udtryk for ligestillingsorienterede holdninger i forhold til arbejdsdeling i familien, men slet ikke i samme grad som majoritetsetniske kvinder.

Følner et. al. (2019) viser i deres undersøgelse, at mens langt størstedelen af minoritetsetniske mænd og kvinder er ligestillingsorienterede i forhold til kønsroller i familien, er der et mindretal, som tilslutter sig overvejende patriarkalske holdninger. Hhv. 11 og 10 procent af minoritetsetniske mænd og kvinder erklærer sig ”helt” eller ”overvejende uenige” i, at mænd bør have lige så meget ansvar for huslige pligter som kvinder, mens størstedelen, hhv. 74 og 79 procent, er ”helt” eller ”overvejende enige” i udsagnet. Til sammenligning er dette gældende for hhv. 79 og 87 procent af de majoritetsetniske mænd og kvinder. I forhold til børneopdragelse er gabet større: hhv. 24 og 21 procent af minoritetsetniske mænd og kvinder er enige i, at det især bør være kvindens ansvar, sammenlignet med hhv. 5 og 2 procent af majoritetsetniske mænd og kvinder. Mandlige og kvindelige indvandrere er mere tilbøjelige til at tilslutte sig ikke-ligestillingsorienterede holdninger end efterkommere (Følner, et. al., 2019, s. 83-91).

Endvidere viser undersøgelsen, at omkring tre ud af fire minoritetsetniske mænd og kvinder – næsten på samme niveau som personer med dansk oprindelse – mener, at det er ”vigtigt” eller ”meget vigtigt”, at mænd tager barsel og forældreorlov. Men som forfatterne påpeger, udmønter dette sig ikke i en mere ligelig fordeling af barselsorlov (Følner et. al., 2019, s. 92-93). Tal fra Danmarks Statistik fra 2018 viser, at i barnets første leveår tog fædrene i Danmark kun i gennemsnit 26,8 barselsdagpengedage sammenlignet med mødres 218,8 dage (Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/BARSEL04).

Andelen, som ønsker at opretholde de traditionelle kønsroller, hvor manden er familieforsørger, og kvinden tager sig af børneopdragelsen og husligt arbejde, vari-

erer meget blandt indvandrergrupper fra forskellige oprindelseslande, og der er en tydelig sammenhæng mellem udbredelsen af patriarkalske holdninger og graden af religiøsitet (UIM 2019d; Følner, et. al., 2019, s. 34-5). Men man skal være forsigtig med at tilskrive alt for meget til religiøsitet – et dominerende tema i den offentlige integrationsdebat, der er præget af stereotype forestillinger om ‘muslimsk kultur’. Deding og Jakobsens (2008) undersøgelse blandt indvandrere fra Tyrkiet, Pakistan og Iran, viser, at graden af religiøsitet ikke synes at have nogen direkte påvirkning på kvindernes beskæftigelsesfrekvens. Derimod har holdninger til kønsroller (som kan være knyttet til religiøse overbevisninger) stor betydning på kvindernes beskæftigelsesfrekvens, uanset etnisk herkomst. Det påvirker også danske kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet. Men da flere kvindelige indvandrere end danske kvinder, tilslutter sig traditionelle kønsroller har dette en større negativ effekt på deres beskæftigelsesfrekvens. Den negative effekt øges med tilstedeværelsen af børn, og kvindelige indvandrere får i gennemsnit flere børn end danske kvinder (Deding & Jakobsen 2008, s. 26, 30). Endvidere får mange kvindelige flygtninge børn i de første år efter deres ankomst til modtagerlandet. Dette forklares ikke kun på grund af alderen ved indvandringstidspunkt, men også ved at man endelig har nået et sikkert sted (Leibig & Tronstad, 2018).

Tal fra Danmarks Statistik viser, at i perioden 2014-2018 var den samlede fertilitet for majoritetsetniske kvinder 1.757, mens den for ikke-vestlige indvandrere var 2.002, og for vestlige indvandrere 1.415. Der er dog store forskelle i forhold til oprindelsesland. Kvinder fra Syrien havde den højeste samlede fertilitet på 3.962, efterfulgt af kvinder Pakistan med 3.128 og Somalia med 2.908. Kvinder fra Afghanistan, Tyrkiet og Irak havde en samlet fertilitet på hhv. 2.252, 2.110 og 2.001 (Danmarks Statistik, 2019, s. 28-29). Et ud af tre ikke-vestlige indvandrerpar har tre eller flere børn, og en ud af fem enlige ikke-vestlige indvandrere har tre eller flere børn. (Danmarks Statistik, 2019, s. 35).

Tilstedeværelsen af børn har, ikke overraskende, stor påvirkning på beskæftigelsesfrekvens. Deding og Jakobsens (2006, s. 34) undersøgelse viser for eksempel et tydeligt mønster blandt indvandrere fra Tyrkiet, Pakistan og Iran: mændene har betydeligt højere beskæftigelse og længere arbejdstid, ofte mere end 37 timer og på skæve tidspunkter, mens kvinderne – undtagen iranske kvinder – har lavere beskæftigelse og arbejder mindre, oftest deltid (og ikke så ofte på skæve tidspunkter). Men beskæftigelsesfrekvens afhænger ikke kun af forældreskab. Antal børn, børnenes alder samt ægtefællens beskæftigelsesstatus har også stor betydning.

Hvis ægtefællen selv er indvandrer, betyder det, at man har dårligere beskæftigelseschancer. Bonke og Schultz-Nielsens (2013) undersøgelse blandt indvandrere fra Tyrkiet, Pakistan, Eksjugoslavien, Irak og Libanon viser, at hvem man er gift med har stor betydning for arbejdsmarkedstilknytning og også for indkomsten. Blandt disse grupper er cirka tre ud af fire gift med en person fra samme oprindelsesland. Det gælder både for mænd og kvinder, at de, som er gift med danske statsborgere,

har højest beskæftigelsesfrekvens og indkomst, efterfulgt af de, som er gift med herboende indvandrere eller efterkommere, mens partyper bestående af to indvandrere har den laveste beskæftigelse og indkomst (Bonke & Schultz-Nielsen, 2013, s. 35, 107). Undersøgelsen viser endvidere, at i gennemsnit gifter kvindelige indvandrere sig tidligere end majoritetsetniske kvinder (hhv. 22 år og 28 år), og får første barn tidligere (hhv. 23 år og 27 år). Især kvinderne fra Libanon og Tyrkiet er yngre, når de gifter sig og får første barn (Bonke & Schultz-Nielsen, 2013, s. 34-36).

Det er klart, at familiemønstre, antallet af børn, og vanskeligheder med at balancere familie- og arbejdsliv påvirker kvindelige indvandreres arbejdsmarkedstilknytning. Tid væk fra arbejdsmarkedet er bekosteligt for kvinder, både i forhold til beskæftigelsesmuligheder og indkomst. Forskning viser, at i det hele taget er kvinders beskæftigelse negativt påvirket af at have mindre børn i familien (fra 0 til 2 år), og at kvinder, der er flygtninge og familiesammenførte, har en lavere tilknytning til arbejdsmarkedet og en lavere indkomst end majoritetsetniske kvinder, især når de har flere end to børn (Schultz-Nielsen, 2017, s. 74). Ikke-vestlige kvinders beskæftigelsesfrekvens falder med 6 procentpoint, når de har mindre børn, mens den for mændene stiger med 6 procentpoint. Hvert barn i familien mindsker kvinders beskæftigelse med 2,5 procentpoint, mens mændenes beskæftigelse forøges med 0,4 procentpoint (Schultz-Nielsen, 2016, s. 41).

Dette bekræftes af flere undersøgelser. For eksempel viser Deding og Jakobsens (2008, s. 21-22) undersøgelse, at det at have børn udgør en meget større barriere på arbejdsmarkedet for kvindelige indvandrere end for majoritetsetniske kvinder, og formindsker deres beskæftigelseschancer betydelig. Deres model estimerer en negativ effekt på hhv. 31 procent mod 10 procent. Bonke & Schultz-Nielsens (2013) undersøgelse viser også, at tilstedeværelsen af et barn i alderen 0-2 år har en negativ indflydelse på beskæftigelseschancer på -5 procentpoint for majoritetsetniske kvinder og næsten det dobbelte for indvandrekvinder, -9 procentpoint. Undersøgelsen viser endvidere, at i modsætning til majoritetsetniske kvinder, giver det samlede antal af børn i alderen 0-17 år en klar negativ effekt på kvindelige indvandreres beskæftigelse på over 4 procentpoint. Forfatterne fastslår, at dette må forklares ved de traditionelle livsmønstre, da det ikke kan siges at hænge sammen med barsel (Bonke & Schultz-Nielsen, 2013, s. 99). I denne sammenhæng er det interessant, at parforhold og børn har en negativ effekt på ikke-vestlige kvindelige indvandreres placering i stillingshierarkiet, og samtidig øger deres sandsynlighed for at være beskæftiget inden for den offentlige sektor. For majoritetsetniske mænd har parforhold og børn til gengæld en positiv effekt på deres placering i stillingshierarkiet (Jakobsen, 2008).

Tilrettelæggelsen af familielivet er også påvirket af skæve arbejdstider. Bonke og Schultz-Nielsens (2013) undersøgelse viser, at kvindelige indvandrere ikke arbejder oftere på skæve tidspunkter end majoritetsetniske kvinder, men det gør til gengæld deres mænd: andelen af mandlige indvandrere med aften, nat- og weekendar-

bejde er betydelig højere end blandt majoritetsetniske mænd. Endvidere er der er variationer blandt indvandrergrupper i forhold til omfang og fordeling af husarbejde. Deding og Jakobsens (2006) undersøgelse blandt personer fra Tyrkiet, Pakistan og Iran, viser for eksempel, at blandt iranske familier, som typisk har færre børn end majoritetsetniske familier, er den kønstraditionelle deling af husarbejde mindre udbredt. Traditionelle holdninger til husarbejde er mere udbredt blandt pakistanske og tyrkiske familier, hvor en stor andel har mindst tre børn. Børnene i disse familier er typisk ældre end majoritetsetniske børn, når de første gang bliver passet uden for hjemmet (Deding & Jakobsen, 2006, s. 25). Forskning viser også, at fordi indvandrerpar typisk har et mindre netværk af familie og venner, er deres muligheder for børnepasning ringere end majoritetsetniske forældres. Flygtninge har ofte ingen slægtninge i landet. (Dahl & Jakobsen, 2005; Larsen, 2013; Deding & Jakobsen, 2006). Endelig kan manglende netværk i forbindelse med børns og andre familiemedlemmers sygdom også ligge bag kvinders fravær fra danskundervisning (Husted et. al., 2010).



10. SOCIAL KONTROL

Der har været meget fokus i de senere år på social kontrol blandt indvandrere og efterkommere, specielt blandt unge kvinder med etniske minoritetsbaggrund.²⁷ Dette forstås som begrænsninger i frihed og selvbestemmelse for eksempel i forhold til valg af kæreste eller ægtefælle, venner, uddannelse, fritidsaktiviteter, påklædning, eller i forbindelse med seksuel orientering, med karakter af pres, restriktioner, overvågning, isolation, trusler, tvang, og/eller fysisk og psykisk vold udøvet af familie og omgangskreds. Social kontrol ses ofte i forbindelse med æresrelaterede konflikter, og blandt grupper med traditionelle og/eller religiøse kønskonservative og seksualmoraliske normer. Dog skal det bemærkes, at det ikke er noget, der kun finder sted i relation til en bestemt religion eller etnisk gruppe (Københavns Kommune, 2017). En rapport fra Institut for Menneskerettigheder viser, at fra 2012-2016 var andelen af 18-29-årige ikke-vestlige indvandrere og efterkommere, der fik begrænset deres frihed med hensyn valg af kæreste eller ægtefælle hhv. 37 og 27 procent blandt religiøse kvinder og mænd, mod hhv. 17 procent og 12 procent blandt ikke-religiøse kvinder og mænd (Slot, 2017, s. 22).

Følner og Kristensens (2020) undersøgelse blandt jobcentermedarbejdere i Københavns Kommune viser, at social kontrol kan være en barriere for kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet. Omfanget af social kontrol kan ikke måles præcist, men sagsbehandlerne i jobcentre oplever, at det udgør et problem i forhold til kvindernes beskæftigelse. Undersøgelsen viser, at det især er to grupper kvinder, der bliver udsat for social kontrol i relation til beskæftigelse: nytilkomne ægtefælleforsørgede familiesammenførte kvinder, der lever relativt isoleret og har dårlige danskundskaber og langtidsledige over 30 år, typisk familiesammenførte i arrangerede ægteskaber, som har levet i Danmark i mange år. Endvidere er der tale om, at social kontrol for nogle kvinder bliver en langvarig "indgroet barriere", idet de bevæger sig over tid fra første til anden gruppering (Følner & Kristensen, 2020, s. 51). Kvinderne kommer fra lande i Mellemøsten og Nordafrika, men eksempler på kinesiske kvinder og roma kvinder udsat for social kontrol nævnes også i undersøgelsen. Typisk er det ægtellefællen eller andre familiemedlemmer og bekendte, som presser kvinden til ikke at stå til rådighed for arbejdsmarkedet. Forfatterne peger på, at motivet for eksempel kan være, at kvinden ikke skal være på arbejdspladser, hvor der er tæt kontakt med kollegaer af det modsatte køn, eller på grund af forventninger om, at kvinden skal være hjemmegående.

Undersøgelsen viser, at cirka en tredjedel af jobcentermedarbejdere angiver, at de har haft kontakt til ledige kvinder med etnisk minoritetsbaggrund, "som har givet

²⁷ Der findes flere betegnelser af dette fænomen, for eksempel 'ekstrem social kontrol' (Institut for Menneskerettigheder), 'negativ social kontrol' (Ligestillingsministeriet) og 'social kontrol' (Københavns Kommune), og det engelske 'coercive control' (tvingende kontrol), der, som Dansk Flygtningehjælp påpeger "betoner det tvangsmæssige aspekt" (se Dansk Flygtningehjælp, 2020).

udtryk for, at de oplever et pres fra deres familie eller omgangskreds i forhold til ikke at stå til rådighed for arbejdsmarkedet”. Inden for det seneste år er dette sket “kun sjældent” (32 procent), “af og til” (46 procent), “ofte” (12 procent), “meget ofte” (2 procent), eller “kun tidligere, men ikke inden for det seneste år” (8 procent). Lidt over halvdelen har haft kontakt til kvinder, hvor de har “fornemmet” et sådant pres “selvom hun ikke direkte fortæller om det”, og inden for det seneste år er dette sket “kun sjældent” (41 procent), “af og til” (41 procent), “ofte” (8 procent), “meget ofte” (3 procent), eller “kun tidligere, men ikke inden for det seneste år” (7 procent). Endvidere angiver næsten hver femte medarbejder, at de har haft kontakt til kvinder, “som har afbrudt deres ansættelse eller praktikforløb før tid på grund af pres fra deres familie eller omgangskreds”. Inden for det seneste år er dette sket “kun sjældent” (29 procent), “af og til” (44 procent), “ofte” (9 procent), “meget ofte” (1 procent), eller “kun tidligere, men ikke inden for det seneste år” (15 procent) (Følner & Kristensen, 2020, s. 43-47).

Forfatterne konkluderer, at der er “forholdsvis langt mellem åbenlyst ‘synlige’ sager af denne karakter”, og at “jobcentermedarbejderne ofte kan have svært ved at vurdere, hvornår de afbrudte forløb rent faktisk hænger sammen med et pres på kvinden fra familien eller omgangskredsens side” (Følner & Kristensen, 2020, s. 47). Det er meget svært at opnå sikker viden om, hvor udbredt social kontrol er i forhold til kvindelige indvandreres beskæftigelse og, hvor stor en barriere det kan være.



11. HELBRED

Ifølge en nyere rapport fra Statens Institut for Folkesundhed (SIF), er der en højere forekomst af sygdomme, herunder langvarige og kroniske sygdomme og dårligere mental sundhed, blandt ikke-vestlige indvandrere og efterkommere end hos majoritetsbefolkningen. Endvidere er der en række uformelle barrierer i ikke-vestlige indvandreres møde med sundhedsvæsenet, på grund af for eksempel manglende sproglige kompetencer, dårlig kommunikation med sundhedspersonale og uvidenhed om systemet, samt nogle kulturelle og sociale forskelle, der kan have negativ påvirkning på deres sundhed som for eksempel sundhedsforståelse og -adfærd. (Jeppesen et. al., 2019). Forekomsten af dårlig fysisk og mentalt helbred er også højere blandt kvinder i alle aldersgrupper, og blandt personer med lavere uddannelsesniveauer (Christensen et. al., 2012).

Sammenlignet med majoritetsetniske personer, ryger indvandrere mere og udøver mindre fysisk aktivitet, men har lavere alkoholforbrug og sundere kostvaner. Dog er der variationer i forhold til migrationstype, oprindelsesland, køn, alder, uddannelse, sociale netværk, boligforhold og andre socioøkonomiske og kulturelle faktorer (Frederiksen & Nørredam, 2013; Singhammer, 2008). Overordnet set har ikke-vestlige indvandrere en højere forekomst af diabetes, infektionssygdomme, smerter og psykiske sygdomme, end der ses i den majoritetsetniske gruppe, men en lavere forekomst af visse kræfttyper, og en relativ lavere dødelighed. Dette sagt, er nyankomne indvandrere typisk relativt unge og sunde – den såkaldte *healthy immigrant effect* – men helbredet forringes over tiden på grund af belastningen fra tidligere og fortsat eksponering for risikofaktorer (Frederiksen & Nørredam, 2013; European Commission, 2018b).

Indvandrere har dårligere selvrapporteret helbred end majoritetsetniske personer. Tal fra OECD fra 2016 viser, at i Danmark er andelen af indvandrere fra lande uden for EU, der rapporterer godt helbred 58 procent mod 68 procent blandt de indfødte (OECD/EU, 2018, s. 249). SIFs 'Den Nationale Sundhedsprofil 2010' viser, at andelen af personer med ikke-vestlig baggrund med selv vurderet dårligt fysisk helbred er 15,6 procent mod 9,7 procent af majoritetsetniske personer, og andelen med selv vurderet dårligt mentalt helbred er hhv. 20,4 procent mod 9,3 procent (Christensen et. al., 2012, s. 47, 49). Singhammers (2008) undersøgelse blandt indvandrere fra 7 oprindelseslande viser, at 22-48 procent vurderer, at deres fysiske helbred er dårligt sammenlignet med 10 procent af den majoritetsetniske gruppe. Andelen blandt kvindelige indvandrere var: Irak og Libanon/Palæstina (51 procent), Eksjugoslavien (44 procent), Pakistan (41 procent), Tyrkiet (39 procent), Iran (31 procent) og Somalia (20 procent), sammenlignet med majoritetsetniske kvinder (11 procent). Kvindelige indvandrere har også dårligere psykisk helbred. På en skala fra 0 til 100 er den gennemsnitlige score for majoritetsetniske kvinder 72, mens den for ikke-vestlige

kvindelige indvandrere er betydeligt lavere: Pakistan (41), Irak (47), Libanon/Palæstina (49), Eksjugoslavien (55), Iran og Somalia (56) og Tyrkiet (59) (Singhammer, 2008, s. 28, 49). Frederiksen og Nørredam (2013, s. 41) peger på en “gensidig påvirkning” mellem selv vurderet helbred på den ene hånd og socioøkonomiske faktorer som beskæftigelse og indkomst på den anden.

Jakobsen og Larsen (2010) har undersøgt, hvilken effekt helbred har på ikke-vestlige indvandreres og majoritetsetniske personers beskæftigelse. Deres forventning var, at effekten af dårligt helbred ville være større for de ikke-vestlige indvandrere end for den majoritetsetniske gruppe af tre forskellige grunde: indplaceringen på arbejdsmarkedet, diskrimination og forskel i kønsrolleopfattelse. Resultaterne viser, at som forventet er der en negativ beskæftigelseseffekt af dårligt helbred for begge grupper. Den største forskel var mellem ikke-vestlige mandlige indvandrere i forhold til majoritetsetniske mænd. Jakobsen og Larsen konkluderer, at differencen mellem ikke-vestlige og majoritetsetniske mænd ikke kan tilskrives forskellige stillingsniveauer, men at den mest sandsynlige forklaring er diskrimination. Selv om der overordnet set ikke ses en stor forskel mellem ikke-vestlige og majoritetsetniske kvinder, er der meget store forskelle, når man ser på de enkelte niveauer i stillingshierarkiet. For ikke-vestlige kvinder i alle stillingsniveauer (især jobs, der kræver høje og mellemhøje kvalifikationer) er effekten af dårligt helbred på beskæftigelse meget større end for majoritetsetniske kvinder.

Mange flygtninge har nedsat arbejds- og indlæringssevne på grund af traume-relaterede psykiske lidelser. Det anslås, at mellem 30 og 50 procent af flygtninge i Danmark har traumesymptomer (Rigsrevisionen/Statsrevisorerne, 2018). En lægeundersøgelse foretaget af Amnesty International i 2007 blandt 142 nyankomne asylansøgere i Center Sandholm viste, at 45 procent havde været udsat for tortur, 59 procent for krig, 68 procent for forfølgelse og 44 procent for fængsling/tilbageholdelse (Amnesty Internationals Danske Lægegruppe & Dansk Røde Kors 2008, s. 12). Kvindelige flygtninge har en særlig høj risiko for at udvikle psykiske sygdomme på grund af traumatiske oplevelser både i hjemlandet og på flugtruter, hvor mere end fire ud af ti er udsat for overgreb, seksuel udnyttelse og trafficking (Mixed Migration Centre, 2018, s. 48).²⁸ Det er også påvist, at de lange ventetider på asyl i Danmark øger frekvensen af psykiatriske diagnoser blandt flygtninge (Hvidtfeldt et. al., 2020). Et andet studie har vist, at for hvert års ekstra ventetid er der et fald på cirka 3 procentpoint i beskæftigelsesfrekvensen. Men eftersom det blot var 28 procent af flygtninge i dette studie, der var i beskæftigelse, så svarer det reelt til over 10 procent færre i beskæftigelse (Hvidtfeldt et. al., 2018). Ifølge en beretning fra Rigsrevisionen er der omfattende mangel på diagnoseoplysninger i kommunerne, der står for beskæftigelsesindsatsen, og mange flygtninge får først traumebehandling efter 10-15 år (Rigsrevisionen/Statsrevisorerne, 2018, s. 1).

Forskning viser, at flygtninges mentale sundhed påvirkes negativt ved manglende beskæftigelse og positivt med beskæftigelse (Stendal & Iversen, s. 9). En rapport fra Dansk Flygtningehjælp nuancerer billedet: det er ikke kun arbejdsløshed, der påvirker flygtninges psykiske helbred negativt. Oplevelsen af statustab ved for eksempel manglende anerkendelse af uddannelse, at være overuddannet til sit job, afhængighed af velfærdsydelse, klientgørelse, sprogvanskeligheder, oplevet diskrimination, manglende socialt netværk, og tilpasning til nye kulturelle normer og kønsroller i modtagelseslandet, kan ligeledes være belastende faktorer (Dansk Flygtningehjælp, 2016, s. 4).

²⁸ I en interviewundersøgelse foretaget af Mixed Migration Centre rapporterede 465 ud af 1.062 personer, at de havde oplevet overgreb på migrationsruter, og 240 var udsat for flere hændelser (2018, s. 48).



12. DANSKKUNDSKABER

En af de største barrierer for ikke-vestlige kvindelige indvandrere og flygtninge på det danske arbejdsmarked er manglende sproglige kompetencer. Danskundervisning, sammen med et antal beskæftigelsesrettede programmer, er en del af det såkaldte 'Selvforsørgelses- og hjemrejseprogrammet og introduktionsprogram' (det tidligere integrationsprogram).²⁹ Sprogkurserne er obligatoriske for flygtninge og familiesammenførte til flygtninge og varer i op til 5 år (ingen deltagerbetaling). For udlændinge i arbejde, studerende og andre er det ikke obligatorisk og varer op til 3,5 år inden for en 5-årig periode (med betaling). Fraværsprocenten i 2019 var 32,8 for kvinder og 40,2 for mænd (UIM, 2020a, s. 25, 5). Prøver i danskkundskaber på de forskellige niveauer er adgangsgivende for en række uddannelser og kræves som dokumentation ved permanent opholdstilladelse og indfødsretsansøgning.

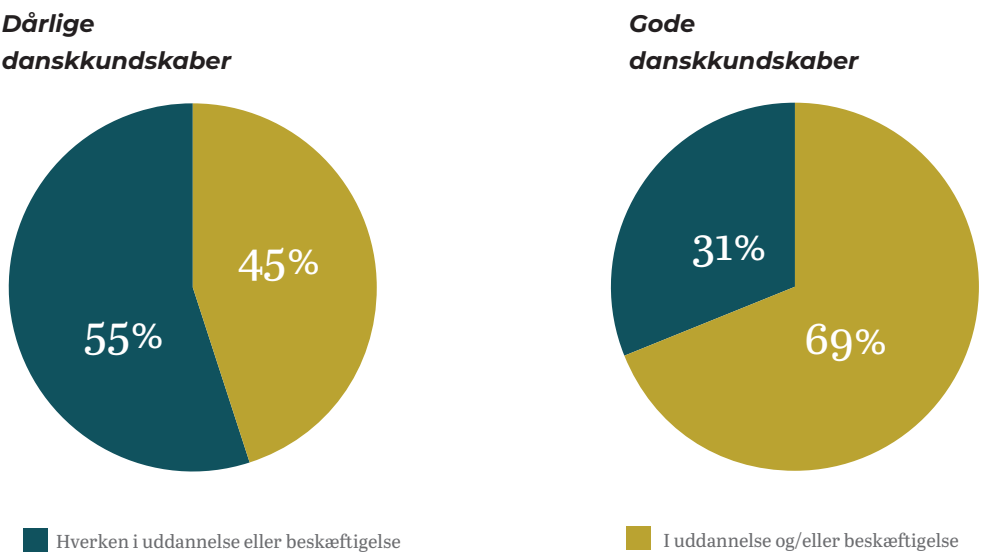
OECD-rapporten *Skills on the Move* (2018) viser, at manglende sprogkundskaber medfører en stor kløft mellem indvandreres og indfødtes basale færdigheder inden for læsning, skrivning og regning (*literacy* og *numeracy*). I Danmark er det tre gange så sandsynligt for voksne indvandrere som indfødte at tilhøre gruppen med de laveste læse- og skrivefærdigheder (OECD, 2018, s. 35, se også Jakobsen, 2013). Ifølge OECD-rapporten korrelerer uddannelsesniveaue med færdighederne. For eksempel vil analfabeter have det meget sværere, mens de højt uddannede vil have bedre forudsætninger og en bedre forståelse for, hvordan man lærer et sprog. Men dette er ikke nødvendigvis den absolut afgørende faktor. Flere faktorer såsom opholdstid, alder ved indvandringstidspunkt (12-år anses som 'grænsen', hvorefter det bliver sværere at tilegne sig et nyt sprog), hvilket modersmål man taler (jo fjernere fra det nye sprog, jo mere besværligt det bliver), hvilket miljø man bor i og om man er gift med en, der taler modtagelseslandets sprog, kan have betydning for, hvor hurtigt man tilegner sig det nye sprog og på hvilket niveau. Ens forventning om at blive i modtagelseslandet og få et arbejde har også stor betydning for, hvor meget man investerer i at lære et nyt sprog (OECD, 2018).

Leibig og Tronstads undersøgelse (2018), som bruger data fra Skandinavien og en række EU-lande, viser at kvindelige flygtninge typisk har dårligere sprogfærdigheder end mandlige i de første år efter indvandring, og at forskellen aldrig bliver helt udlignet. Overordnet set har kvindelige flygtninge med gode sprogfærdigheder (på mellemste eller højeste niveau) en beskæftigelsesfrekvens, som er 40 procentpoint højere end kvinder, som har ingen eller dårlige sprogfærdigheder. En del af denne forskel skyldes socio-demografiske faktorer, men selv når der tages højde for disse, er beskæftigelsesfrekvensen stadig cirka 20 procentpoint højere for de, der har

²⁹ Førstedelen af den nye titel, 'Selvforsørgelses- og hjemrejseprogrammet' henviser til flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, og 'introduktionsprogram' henviser til andre familiesammenførte (UIM, 2020b).

gode sprogkompetencer (Leibig & Tronstad, 2018, s. 9). Data fra Medborgerskabsundersøgelsen viser samme tendens blandt indvandrere i Danmark (se Figur 15).

Figur 15: **Ikke-vestlige indvandrere i aldersgruppen 18-64, der hverken er i uddannelse eller beskæftigelse**, fordelt på kvaliteten af deres danskkundskaber, procent



Note 1: Figuren er baseret på 3.214 besvarelser fra ikke-vestlige indvandrere (sammenlagt for 2012, 2013, 2014, 2016).
2: Målet for danskkundskaber er blevet dannet ved hjælp af et indeks bestående af i alt 3 spørgsmål fra Medborgerskabsundersøgelsen om, hvorvidt svarpersonen oplever problemer med at forstå, tale og læse dansk i forskellige sammenhænge i hverdagen. Besvarelsene "ved ikke" og "ønsker ikke at svare" til de 3 spørgsmål indgår ikke i analysen.
3: Informationer om svarpersonen er i arbejde og/eller uddannelse er baseret på registerdata.

Kilde: Bearbejdet efter "Gode danskkundskaber er afgørende for ikke-vestlige indvandreres tilknytning til arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet", Udlændinge- og Integrationsministeriet, 2017, 9. maj, Nyhedsbrev: Integration i Tal, nr. 5. Figur 1. Hentet 27. maj 2020 fra <https://uim.dk/nyheder/integration-i-tal/integration-i-tal-nr-5-9-maj-2017/gode-danskkundskaber-er-afgorende-for-ikke-vestlige-indvandreres-tilknytning-til-arbejdsmarkedet-og-uddannelsessystemet>.

Gode danskkundskaber øger sandsynligheden for at være i arbejde eller under uddannelse. Endvidere har de en specielt positiv indflydelse på ikke-vestlige kvindelige indvandreres tilknytning til arbejdsmarkedet eller uddannelsessystemet (UIM, 2017). En stor andel af ikke-vestlige indvandrere oplever dog ikke, at deres danskkundskaber udgør en barriere for at passe et arbejde. Ifølge Medborgerskabsundersøgelsen var andelen af ikke-vestlige indvandrere, der "slet ikke eller i mindre grad oplever problemer med deres danskkundskaber", 56 procent i 2018. På spørgsmålet, "I hvilken grad oplever du at have problemer med at varetage et arbejde på grund af sprogbarrierer?" svarede 6 procent af indvandrerne, som havde boet i landet i flere end tre år, "i høj grad", 14 procent "i nogen grad", 19 procent "i mindre grad" og 55 procent "slet ikke" (UIM, 2018b, s. 16).

Dahl og Jakobsen (2005) henviser til tidligere forskning i Danmark, som viser, at ikke-vestlige kvinder har dårligere danskkundskaber end ikke-vestlige mænd, og dette gælder især de, der er ankommet til landet efter 13-års alderen. De giver tre forklaringer på, hvorfor kvinderne har ringere danskkundskaber end mændene: graviditet, barsel, og omsorgsrollen i familien, gør, at deltagelsen i sprogkurser sættes på pause, mænd er oftere i beskæftigelse som gør, at de anvender sproget mere end kvinderne, og kvinder har dårligere sociale netværk med majoritetsetniske personer og færre udadvendte aktiviteter (herunder deltagelse i foreninger) end mændene (Dahl & Jakobsen, 2005; se også Bonke & Schultz-Nielsen, 2013).

Psykisk helbred er også en afgørende faktor. Migrationsstress og traumerelaterede lidelser kan have stor indflydelse på indvandreres forudsætninger for at lære dansk. Forskning viser, at flygtninge med traumerelaterede psykiske lidelser har nedsat indlæringssevne og hukommelse, og dette gør, at det er endnu sværere for dem at lære dansk (Dansk Flygtningehjælp, 2015). En undersøgelse foretaget af Dumont et. al. (2016) på baggrund af europæiske surveydata viser, at der er et stort gab mellem flygtninge og indvandrere fra lande uden for EU i forhold til sprogtilknytning. Færre end halvdelen af flygtninge rapporterer, at deres sprogkundskaber er på højt niveau mod to tredjedele af andre indvandrere. Endvidere er betydningen af gode sprogkundskaber især stor for flygtninge: hvis de beherskede sproget lige så godt som de indfødte, vil deres beskæftigelsesfrekvens være 10 procentpoint højere (Dumont et. al., 2016, s. 25).

Husted et. al. (2010) har gennemført en undersøgelse blandt kvinder på sprogcentrene, som viser, at kvinderne er overrepræsenterede på de kurser, der henvender sig til de mest udfordrede. De har typisk lavere uddannelsesniveauer og har været i Danmark i længere tid end mændene, før de påbegynder kurserne. De er oftere uden beskæftigelse og har mindre arbejds erfaring. Især kvinder over 35-40 år med ingen eller kort skolegang, og som er enlige eller gift med en ikke-vestlig indvandrer, har mere fravær og falder oftere fra. For nogle kvinder kan det være svært at balancere studierne, når man samtidigt har et arbejde. Beskæftigelse, barsel og sygdom (inkl. børns og andre familiemedlemmers sygdom) er de største hindringer for løbende deltagelse i undervisningen. Dog er kvinderne meget motiverede for at lære dansk og beretter blandt andet om, at de ønsker at kunne begå sig i hverdags-situationer (for eksempel lægebesøg og forældremøder), at forbedre deres beskæftigelses- og uddannelsesmuligheder, og at der kræves bestået sprogtest for at opnå permanent opholdstilladelse (Husted et. al., 2010, s. 7-8).

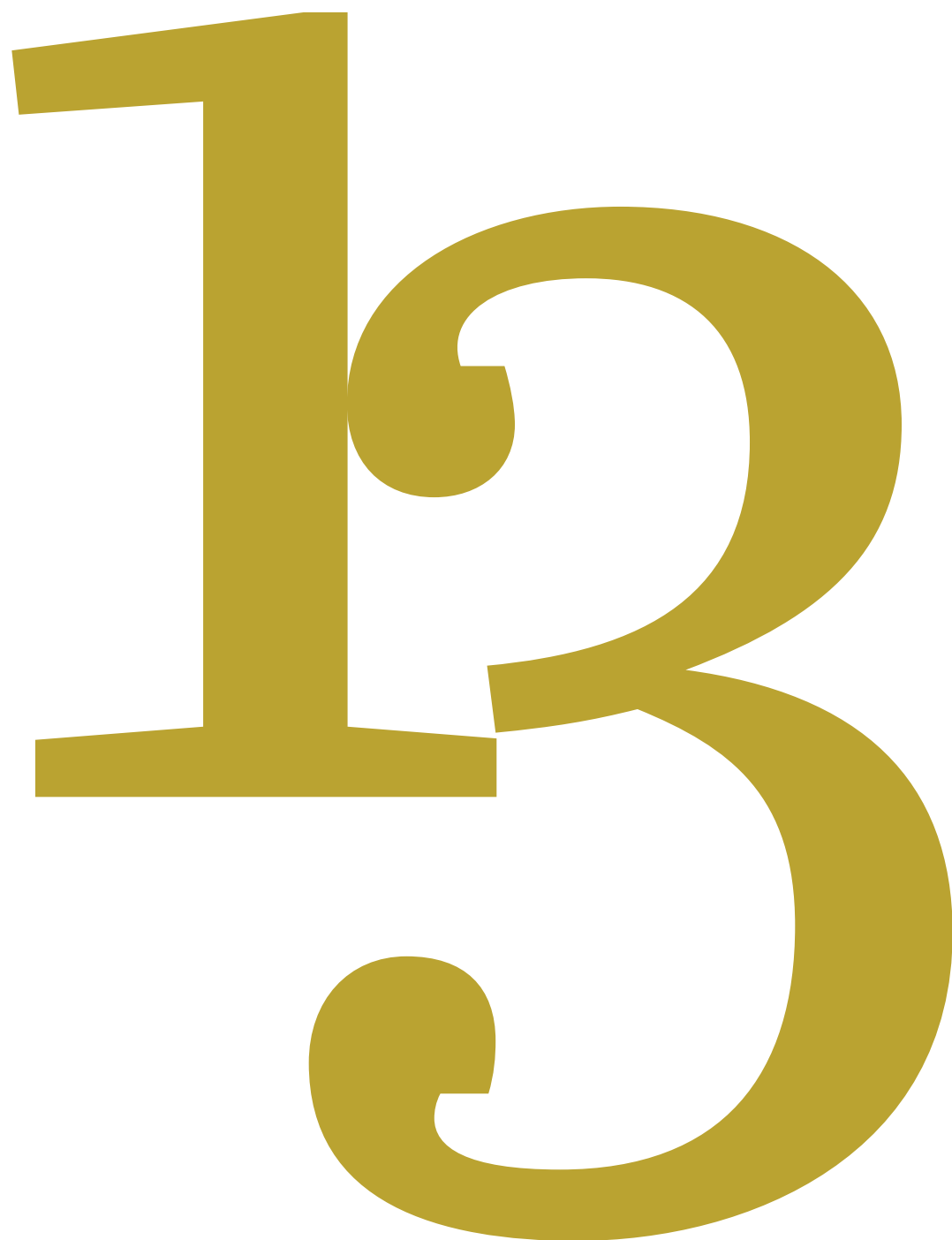
Flere danske undersøgelser viser, at gode danskkundskaber forøger indvandreres og flygtninges beskæftigelseschancer, hvilke arbejdstyper de udfører (for eksempel om man udfører læse- og skriveopgaver), deres placering i stillingshierarkiet, deres løn og karrieremuligheder (se Constant & Schultz-Nielsen, 2004; Nielsen et. al., 2001; Kleif, et. al., 2012; Bonke & Schultz-Nielsen 2013; Jakobsen, 2013; Gorinas & Jakobsen, 2015). Endvidere kan dårlige danskkundskaber føre til en mangel på selv-

tillid, som kan have stor negativ betydning for jobansøgning og for indvandrernes beskæftigelsesmuligheder i det hele taget (Dahl & Jakobsen, 2005, s. 57).

Brugen af dansk i hverdagslivet har stor betydning. Forskning viser, at indvandrere, der oftere møder dansktalende personer og/eller taler dansk hjemme, har bedre sprogkundskaber. Beskæftigelse og uddannelse i Danmark giver også bedre dansk-kundskaber, såfremt man bruger sproget på arbejde/uddannelsesinstitutionen og taler dansk med kollegaer/medstuderende. Ligeledes kan et mere krævende arbejde forbedre indvandreres basale færdigheder. Jakobsen (2013) fastslår, at “sammenhængen mellem færdigheder og anvendelsen af færdigheder kan dels forklares med, at indvandrere får mindre krævende job på grund af deres færre færdigheder, dels forklares med, at indvandrerne i mindre grad end personer med dansk oprindelse opbygger og vedligeholder de basale færdigheder igennem deres job, fordi de bruger denne type færdigheder sjældnere” (s. 319).

En undersøgelse foretaget af Dansk Flygtningehjælp (2017) om danskkundskabers betydning for flygtninges beskæftigelse viser, at set fra et arbejdsgiverperspektiv har danskkundskaber og personlige kompetencer større betydning for ansættelse end faglige kompetencer. Det er især forståelse af instruktioner og deltagelse i det sociale fælleskab på arbejdspladsen, der betragtes som det vigtige. En rapport fra SFI³⁰ bekræfter dette fokus fra arbejdsgiverens side på sociale relationer og tilliden mellem medarbejdere, og påpeger, at cirka en fjerdedel er negative over for at ansætte en person med manglende danskkundskaber (Thuesen, 2016). Dahl og Jakobsen (2005) understreger dog på baggrund af en norsk undersøgelse, at en henvisning til manglende sprogfærdigheder i nogle tilfælde kan være en undskyldning snarere end den reelle årsag til ikke at ansætte folk, der tilhører en etnisk minoritet.

³⁰ Nu VIVE.



13. NETVÆRK

Netværk er en af de vigtigste faktorer, når det gælder kvindelige indvandrere og flygtninges beskæftigelse. Manglende sociale og faglige netværk udgør et stort problem både for kvinder, der søger arbejde, og for kvinder, der er i beskæftigelse og gerne vil fremme deres karriere. Det handler ikke kun om at have venner og personlige kontakter men også om at være med i et professionelt netværk, hvor man kan få viden om de forskellige strukturer og normer, der gælder inden for en bestemt branche, og hvor man kan trække på seneste nyt og andres kendskab til jobmuligheder inden for branchen. I forhold til de overuddannede er det for eksempel vigtigt, at netværket kan hjælpe med at give adgang til stillinger, som matcher ens uddannelsesniveau og, som beskrevet i de forrige afsnit, er dette især vigtigt, hvis man har medbragt uddannelse (Kleif. et. al., 2012, s. 83).

Når indvandrere ankommer til Danmark, mangler de ofte de store, udvidede netværk, som indfødte personer typisk har gavn af. Især flygtninge mangler netværk, da de oftest hverken har nære slægtninge eller bekendte, når de ankommer til landet. Indvandrere, der er familiesammenførte til majoritetsetniske personer vil med større sandsynlighed kunne benytte sig af et større netværk blandt den majoritetsetniske gruppe. Det kan være meget svært og tage meget lang tid at opbygge et netværk, når man ikke i forvejen har nogle kontakter, og når man ikke kan tale sproget eller har det store kendskab til kulturen.

Befolkningssammensætning i det område, hvor man bor, har også betydning for muligheder for at opbygge netværk blandt landsmænd, andre indvandrere, og personer der tilhører den majoritetsetniske gruppe. Damm (2014) konkluderer på baggrund af et studie af ikke-vestlige mandlige flygtninge, der kom til Danmark i årene 1986-1998, at det at bo i socialt udsatte boligområder ikke har negativ indflydelse på de ikke-vestlige flygtninges chancer på arbejdsmarkedet. Derimod viser hendes analyse, at netværk blandt personer fra samme oprindelsesland og andre indvandrere har en positiv effekt på beskæftigelseschancer og på indkomst. Det er kvaliteten (medlemmernes stillings- og uddannelsesniveau og beskæftigelsesfrekvens) frem for størrelsen af netværket, der er afgørende. Damm konkluderer også på baggrund af analyserne, at netværkene er etnisk stratificerede, altså at man typisk får jobmulighederne via sine landsmænd.

Forskning i de europæiske lande viser, at især kvindelige flygtninge mangler netværk sammenlignet med mandlige, og at de især mangler netværk blandt den majoritetsetniske befolkning (Leibig & Tronstad, 2018). Det er dels, fordi de ofte er uden beskæftigelse, og dels formodentlig fordi de ikke har så mange udadvendte aktiviteter som mændene, for eksempel deltagelse i foreninger (Dahl & Jakobsen, 2005; Bonke & Schultz-Nielsen, 2013). For nogle kvindelige indvandrere gælder det, at jobsøgning stort set kun foregår gennem mandens netværk, og når dette sker

under et kontrollerende forhold, kan det begrænse kvindens jobmuligheder og fastholde hende i uvidenhed om det danske arbejdsmarked (LG Insight, 2005).

Forskning viser, at netværk blandt den majoritetsetniske befolkning har særlig stor betydning for arbejdsmarkedstilknytning. For eksempel fastslår Udlændinge- og Integrationsministeriet, at “Uddannelsesniveaue og en vennekreds, der ikke alene består af personer med indvandrerbaggrund (socialt netværk), er (...) to faktorer, som har en positiv effekt på nydanskernes tilknytning til arbejdsmarkedet eller uddannelsessystemet” (UIM, 2017).

Tabel 7: Hvordan får ikke-vestlige indvandrere deres første job i Danmark?

	Andel	
Svarede på annonce (fx i avis, på internettet eller via et opslag)	8%	(+/- 2%)
Annoncerede selv (fx i avis, på internettet eller via et opslag)	5%	(+/- 2%)
Gennem kommunen, a-kassen, Jobcentret eller arbejdsformidlingen	8%	(+/- 2%)
Blev kontaktet af en arbejdsgiver	5%	(+/- 2%)
Kontaktede selv en arbejdsgiver uopfordret (fx ringet til dem, sendt en ansøgning eller mødt op)	17%	(+/- 3%)
Vikarbureau eller lignende	4%	(+/- 2%)
Via praktikplads eller lignende	8%	(+/- 2%)
Via et rekrutteringsbureau	2%	(+/- 1%)
Gennem familie, venner, bekendte, med dansk etnisk baggrund	17%	(+/- 3%)
Gennem familie, venner, bekendte med anden etnisk baggrund	17%	(+/- 3%)
Ved ikke	5%	(+/- 2%)
Ønsker ikke at svare	3%	(+/- 1%)
I alt	100%	

Note: Opgørelsen er på baggrund af svar fra 723 indvandrere, som mindst var fyldt 15 år på indvandringstidspunktet. Tabellen opdeler ikke på respondentens alder ved første job, som BIP gør, da der er spurgt retrospektivt. I parentes fremgår 95%-konfidensintervallet.

Kilde: Bearbejdet efter Medborgerskabsundersøgelsen 2018: Nydanskernes beskæftigelsesindikatorer – hvad kendetegner nydanskernes oplevelse af egne evner, jobmuligheder og jobsøgning, og hvor kunne der være forbedringspotentialer?, af Udlændinge- og Integrationsministeriet, 2018, Tabel 3, s. 7. <https://integrationsbarometer.dk/tal-og-analyser/filer-tal-og-analyser/arkiv/beskaeftigelsesanalysen.pdf>

Ifølge Medborgerskabsundersøgelsen 2018 får mange ikke-vestlige indvandrere og flygtninge – i alt 34 procent – deres første job i Danmark gennem personligt netværk, 17 procent ved uopfordret kontakt til en arbejdsgiver, og kun 8 procent ved at svare på en jobannonce og 8 procent gennem jobcentrene (se Tabel 7) (UIM, 2018a). Endvidere havde 11 procent fået deres første job i Danmark, inden de kom til landet (UIM, 2018b).

Som det ses i Tabel 7, forøges indvandreres beskæftigelsesmuligheder betydeligt, hvis de også har netværksrelationer blandt personer, der tilhører den majoritetsetniske gruppe og ikke kun blandt indvandrere fra eget oprindelsesland eller andre minoritetsetniske grupper. Disse to forskellige typer sociale netværk etablerer, ifølge Putnam (2000), bånd og relationer (social kapital) mellem hhv. lignende grupper – *bonding* – og på tværs af forskellige grupper – *bridging*. *Bonding* beskriver de stærke bånd etableret for eksempel blandt familie, venner, naboer og i organisationer inden for egen etniske gruppe, socialklasse eller religion. *Bridging* beskriver de svage bånd og relationer, der etableres for eksempel med løsere bekendtskaber fra andre kredse og blandt personer uden for ens egen etniske gruppe, socialklasse eller religion. *Bonding* er indadvendt, mens *bridging* er udadvendt. Hvilken type netværk, man kan trække på, har stor betydning for, hvilke typer jobs og hvilken viden man kan få adgang til. Som Putnam beskriver det, er *bonding* “good for ‘getting by’”, mens *bridging* er “crucial for ‘getting ahead’” (Putnam, 2000, s. 22-23).³¹

Mange indvandrere i Danmark får deres jobs gennem kontakter fra egen etnisk gruppe, som det også fremgår af Damms analyse. Det er ikke kun jobsøgere, der benytter sig af netværk. Arbejdsgivere rekrutterer ofte gennem deres ansattes netværk, da det er gratis og anses som mindre ‘risikofyldt’. Selvstændigt erhvervsdrivende ansætter for eksempel ofte personer fra eget oprindelsesland eller etniske gruppe. Dette er selvfølgelig en oplagt mulighed for nyankomne indvandrere, som ikke har gode dansk kundskaber men taler samme sprog som arbejdsgiveren. Men denne type netværk er forholdsvis begrænsede og kan resultere i delarbejdsmarkeder, hvor der er en overrepræsentation af ikke-vestlige indvandrere inden for bestemte brancher og virksomhedstyper, og ofte i ufaglærte stillinger (Dahl & Jakobsen, 2005; Gorinas & Jakobsen, 2015; Ejrnæs, 2007). Ifølge Ejrnæs (2007) betyder dette en øgning af segregeringen på arbejdsmarkedet. Indvandrere kan således blive “fastlåst” i bestemte brancher, i bunden af stillingshierarkiet med mindre tryghed i ansættelsen og med ringere muligheder for efteruddannelse og karrierefremme. Dette tyder på, at hvis der udelukkende trækkes på minoritetsetniske netværk, kan netværket dermed blive en barriere for social mobilitet snarere end en ressource.

³¹ Putnam krediterer Xavier de Souza Briggs for udtrykkene *getting by* og *getting ahead*.

Ifølge Bredgaard og Thomsen (2018) udgør mangel på information i rekrutteringsprocessen et af de største problemer i matching mellem udbuds- og efterspørgsels-siden på arbejdsmarkedet: “Refugees lack information about the new host labor market and lack relevant personal contacts to get access to the informal recruitment channels of employers. Employers, on the other hand, lack information about the productivity, qualifications, and competencies of refugees making them reluctant to take ‘risky’ recruitment decisions. The employment services may provide this type of information and establish contacts between refugees and employers, but the majority of employers prefer to recruit through informal and nonpublic channels.” (s. 21)

Vigtigheden af et bredt og udstrakt professionelt netværk blandt den majoritetsetniske befolkning for kvindelige indvandrere og flygtninges beskæftigelse understreges af eksperterne. På denne baggrund ser forskere fra internationale organisationer som for eksempel OECD store muligheder for netværks-skabende initiativer som KVINFOs mentornetværk for at støtte kvindelige indvandrere og flygtninge i at komme i beskæftigelse: “One of the largest mentorship programmes in the OECD – the *Kvinfo* [network] in Denmark – is specifically targeted at refugee women ... Such programs need to be more widely used, as they are a particularly cost-effective means of integration which have the additional benefit of involving the host society.” (Leibig & Tronstad, 2018, s. 32)



14. DISKRIMINATION

Diskrimination foregår på mange forskellige måder: den kan enten være bevidst eller ubevidst, og direkte eller indirekte (for eksempel formelle, unødvendige krav om påklædning eller rekruttering gennem lukkede kanaler). Inden for økonomisk teori skelnes der mellem præferencediskrimination (Becker, 1957) og statistisk diskrimination (Phelps, 1972; Arrow, 1973). Statistisk diskrimination forekommer for eksempel, når arbejdsgiveren på basis af utilstrækkelig viden og stereotype forestillinger har en forventning om, at ansøgeren vil være mindre produktiv på grund af sit etniske tilhørsforhold, og præferencediskrimination (*taste-based discrimination*) forekommer, når arbejdsgiveren lader sine egne fordomme mod bestemte grupper sætte betingelser for ansættelse. Men disse sontringer kan være problematiske,³² og det reelle omfang af diskrimination er meget svært at måle. I det hele taget mangler der forskning i diskrimination i Danmark og på det danske arbejdsmarked (se Jensen, et. al., 2012).

En anden form for diskrimination forekommer, når der er en forventning om eller accept af, at virksomhedens kunder eller andre ansatte selv har fordomme, og ansøgninger fra indvandrere og etniske minoriteter bliver sorteret fra af hensyn til disse. Ifølge Wrench (2015), kaldes dette for 'societal' (samfundsmæssig) diskrimination. Som eksempel referer han til et dansk felteksperiment hvor en TV-journalist som angav at være entreprenør, der ville ansætte nye medarbejdere, ringede til 24 jobcentre og efterspurgte "Danish nationals". Selv om det er ulovligt, var der kun et jobcenter, der nægtede at imødekomme hans ønske (s. 5). Wrench understreger, at et af problemerne med at gøre opmærksom på diskrimination på arbejdsmarkedet er, at generelt tror arbejdsgivere fejlagtigt, at diskrimination altid er en form for bestemt og bevidst modvilje rettet mod en person, og at de ikke anser sig selv som racister (s. 1-2).

Medborgerskabsundersøgelsen 2018 stillede en række spørgsmål om ligebehandling til ikke-vestlige indvandrere med mindst tre års opholdstid i Danmark og til efterkommere. På spørgsmålet, "Har du inden for det seneste år oplevet, at du pga. din etniske baggrund har fået afslag på en ansøgning for eksempel om job, banklån, bolig eller mobilabonnement?" svarede 19 procent af indvandrere "ja". Endvidere havde 24 procent inden for det seneste år "oplevet at få dårlig service eller betjening" på grund af etnisk baggrund. 28 procent svarede, at de "er blevet udsat for fornærmende ord eller nedværdigende vittigheder", 13 procent "er blevet nægtet adgang til steder, hvor andre gerne måtte komme ind" og 7 procent "er blevet spyt-

³² Dette er ikke kun, fordi de ikke altid kan skelnes: Ejrnæs (2008) argumenterer for fordelene ved at bruge et netværksperspektiv sammen med et strukturelt arbejdsmarkedsperspektiv, da etniske minoriteter bliver anset som aktører både inden for og uden for arbejdsmarkedet: "Dermed undgås både human kapital-tilgangens tendens til at fremstille etniske minoriteter som ukvalificerede og diskriminations-tilgangens tendens til at gøre etniske minoriteter til passive ofre." (s. 22)

tet på, skubbet til eller slået”. I alle kategorier svarer efterkommere, at de oplever denne adfærd oftere end indvandrere (UIM, 2018b, s. 15).

Undersøgelsen foretaget af Følner et. al. (2019) giver et bredere perspektiv, og viser, at mens kønsforskellen for oplevet diskrimination ikke er særlig stor mellem ikke-vestlige mænd og kvinder (indvandrere og efterkommere), er der en markant forskel mellem minoritets- og majoritetsetniske grupper og også mellem kønnene i den majoritetsetniske gruppe.

Tabel 8: Har du inden for det sidste år følt dig diskrimineret på grund af dit køn, din alder, religion, dit udseende, din etniske oprindelse eller andet?

	Mænd med ikke-vestlig baggrund	Kvinder med ikke-vestlig baggrund	Mænd med dansk eller vestlig baggrund	Kvinder med dansk eller vestlig baggrund	Total
	Pct. (n=2324)	Pct. (n=563)	Pct. (n=991)	Pct. (n=545)	Pct. (n=4423)
Ja	37	38	10	18	16
Nej	51	48	86	79	79
Ved ikke	8	9	2	3	3
Ønsker ikke at svare	4	5	1	1	1
Total	100	100	100	100	100

P-værdi = 0,000

Kilde: Bearbejdet efter Maskulinitetsopfattelser og holdninger til ligestilling – særligt blandt minoritetsetniske mænd, af Følner, B., Johansen, S. A., Turner, S. & Hansen, G. E., 2019, Als Research, Tabel 7.1.2, s.111. https://www.alsresearch.dk/uploads/Publikationer/Rapport_maskulinitetsopfattelser_Als%20Research.pdf.

Dahl og Jakobsen (2005) viser på baggrund af skandinavisk forskning, at minoritetsetniske mænd oplever mere diskrimination på arbejdsmarkedet end minoritetsetniske kvinder (dette kan dog også være, fordi kvinderne er underrepræsenteret på arbejdsmarkedet), og at nogle brancher og erhverv synes at være mere præget af diskrimination end andre. Dette påvirker muligheder for praktikpladser og færdiggørelse af uddannelse såvel som senere beskæftigelse. Endvidere peger de på, at der er forskelle i, hvilke typer fordomme og stereotype forestillinger de udsættes for. For mændene er de største temaer kriminalitet og undertrykkende holdninger til kvinder, mens for kvinderne tiltrækker det muslimske tørklæde en stor del af fordommens fokus (Dahl & Jakobsen, 2005).

Ifølge EU’s Minorities and Discrimination Survey (EU-MIDIS II), der bygger på data fra 2016,³³ er der forskel i oplevet diskrimination mellem de forskellige grupper af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere i Danmark. 42 procent af de kvindelige indvandrere og efterkommere fra landene syd for Sahara (langt de fleste i denne gruppe kommer fra Somalia) mod 30 procent af mændene angav, at de havde været udsat for diskrimination i løbet af de sidste 5 år i forbindelse med jobsøgning (EU

FRA, 2019, s. 33-34). Undersøgelsen viser også, at kvinder er mere tilbøjelige til at klage over diskrimination end mænd: blandt de personer, der havde oplevet diskrimination i Danmark, var der flere kvindelige indvandrere og efterkommere (21 procent) end mandlige (15 procent), der anmeldte eller klagede over det (EU FRA, 2019, s. 34).

I de seneste par år har flere korrespondancestudier i Danmark sat fokus på diskrimination af indvandrere og efterkommere på arbejdsmarkedet (Dahl, 2019; Dahl & Krog, 2018; Villadsen & Wulff, 2018. Se også Zaken et. al., 2020). Dahls (2019) studie om forskelsbehandling af kvinder på det danske arbejdsmarked, viste på basis af et felteksperiment med 1.350 fiktive jobansøgninger, at kvinder med mellemøstligt klingende navne skulle sende 18 procent flere ansøgninger for at blive indkaldt til samme antal samtaler som majoritetsetniske kvinder, og at minoritetsetniske kvinder med tørklæde (et foto var vedlagt CV) skulle sende 60 procent flere ansøgninger (s. 139-140). Frasorteringen foregik, selv om der var information i CV’et der modsagde de gængse stereotype forestillinger, og det foregik på tværs af alle brancher og – overraskende nok – i både den offentlige og private sektor. I den offentlige sektor var forskellene for kvinder uden og med tørklæde hhv. -9,2 og -11,2 procentpoint sammenlignet med majoritetsetniske kvinder. I den private var forskellen for kvinder uden tørklæde mindre, på -1,4 procentpoint, men for kvinder med tørklæde var forskellen på -11 procentpoint (s. 144). Dette bekræftes af Villadsen & Wulff (2018), som viser i deres studie, at forestillingen om den offentlige sektor som en mere inklusiv arbejdsgiver i Danmark er en myte.

³³ Den del af undersøgelsen, der er foretaget i Danmark, omfatter kun indvandrere og efterkommere fra Sub Sahara (primært Somalia) og fra Tyrkiet. Andelen blandt de tyrkiske indvandrere og efterkommere, der oplever diskrimination, er ifølge undersøgelsen betydeligt lavere, men tallene er til gengæld meget usikre pga. en meget lille stikprøve.



15. SAMMENFATNING: BARRIERER OG RESSOURCER

Med denne rapport er der forsøgt at tegne et billede af en række mønstre, der gør sig gældende i forhold til ikke-vestlige kvindelige indvandrere og flygtninges deltagelse på det danske arbejdsmarked. Barriererne for kvindernes inklusion, som både er individuelle og strukturelle, er flere og betydeligt større end for andre befolkningsgrupper. Kvinder med flygtningebaggrund er de mest sårbare blandt de kvindelige indvandrere og kan betragtes som “tredobbelt udfordret” (Leibig & Tronstad, 2018) på det danske arbejdsmarked, i den forstand, at de oplever de samlede barrierer fra det at være indvandrere, flygtninge og kvinder. Men de udgør et stort potentiale, der risikerer at gå tabt.

De kvindelige ikke-vestlige indvandrere i Danmark udgør en meget heterogen gruppe. De kommer fra over 150 lande (de største oprindelseslande er Tyrkiet, Syrien, Thailand, Irak og Filippinerne) og indvandrer til Danmark som asylansøgere, familiesammenførte eller for at arbejde eller studere. Der er en meget stor sammenhæng mellem oprindelsesland og opholdsgrundlag. Indvandrere fra nogle lande har næsten udelukkende asyl og familiesammenføring til flygtninge som opholdsgrundlag (det gælder blandt andet Syrien og Bosnien-Hercegovina), mens indvandringen fra andre lande er begrundet i uddannelsesophold (for eksempel Ukraine og Filippinerne) eller erhverv (for eksempel Indien). Over de senere år har der været en stigende indvandring med uddannelse og erhverv som opholdsgrund.

Generelt har indvandrere meget sværere ved at komme i beskæftigelse end den majoritetsetniske gruppe, og det gælder især ikke-vestlige indvandrere. De ikke-vestlige kvinders beskæftigelse ligger også lavere end mænds, og de har således den laveste beskæftigelsesfrekvens af alle. Der er en meget stor forskel mellem mænds og kvinders beskæftigelsesfrekvens i forhold til, hvilket oprindelsesland de kommer fra. Dette gælder primært de lande hvorfra der kommer mange asylansøgere, men også lande hvorfra der er mange med erhverv som opholdsgrundlag. Formodentlig er en del af kvinderne fra disse lande medrejsende ægtefæller.

Kvindernes opholdsgrund har stor betydning for, hvor længe de bliver i Danmark og hvordan deres situation er på arbejdsmarkedet. En stor andel af kvinder med uddannelse eller erhverv som opholdsgrundlag udvandrer igen efter en kortere periodes ophold. Anderledes ser det ud, hvis man har familiesammenføring og især asyl som opholdsgrundlag. Disse grupper skal først efter indvandring forsøge at etablere sig på arbejdsmarkedet. De, der er familiesammenført, og især de, der er familiesammenført til en dansk statsborger, har en fordel, fordi de lettere vil kunne

finde støtte i det danske samfund. Er man derimod indvandret med asyl eller familiesammenført til en flygtning, er der langt flere barrierer.

Beskæftigelsesfrekvensen for ikke-vestlige kvinder ligger meget lavt. En stor andel af ikke-vestlige kvinder er på kontanthjælp eller førtidspension, men der er også mange, der er under uddannelse. Andelen på førtidspension er markant højere end blandt vestlige indvandrere og den majoritetsetniske gruppe allerede fra omkring 40-års alderen. Mange af de ikke-vestlige kvinder, som er flygtninge eller familiesammenførte til flygtning, er selv efter mange års ophold i Danmark uden beskæftigelse. Der er store forskelle i beskæftigelsesfrekvensen i forhold til opholdsgrundlag og oprindelsesland, men selv om beskæftigelsesfrekvensen for ikke-vestlige indvandrere stiger med det antal år, de har opholdt sig i landet, er det på et meget lavere niveau end for vestlige indvandrere, og endnu lavere for ikke-vestlige kvinder sammenlignet med ikke-vestlige mænd. Danmark har i sammenligning med en række andre lande ikke været så god til at skaffe beskæftigelse til kvinder fra de ikke-vestlige lande og især ikke til flygtningekvinder.

Uddannelsesniveau og uddannelsestyper har stor betydning for indvandrernes beskæftigelseschancer. Der er meget store forskelle i ikke-vestlige indvandreres uddannelsesniveau afhængig af opholdsgrundlag og oprindelsesland. Sammenlignet med majoritetsetniske personer, er der en stor andel af de ikke-vestlige indvandrere, som er uden en erhvervskompetencegivende uddannelse. Samtidig er der en stor andel med lang videregående uddannelse. For de ikke-vestlige kvinders vedkommende er der næsten dobbelt så mange sammenlignet med majoritetsetniske kvinder, som er uden en erhvervskompetencegivende uddannelse, mens andelen med en lang videregående uddannelse er på samme niveau. Over halvdelen af ikke-vestlige indvandrere med erhverv som opholdsgrundlag har en lang videregående uddannelse. Det er især flygtninge, som har et lavt uddannelsesniveau, cirka halvdelen har grundskolen som højeste fuldførte uddannelse. Der ses også forskelle i uddannelsesniveau blandt familiesammenførte, afhængig af om man er familiesammenført til flygtning, indvandrer eller dansk statsborger.

Mange ikke-vestlige indvandrere – cirka en tredjedel – vælger at tage en uddannelse i Danmark. Indvandrere med medbragt uddannelse er mere tilbøjelige til at uddanne sig i Danmark end personer uden medbragt uddannelse. Sammenlignet med ikke-vestlige mænd er andelen af ikke-vestlige kvinder, der tager en dansk erhvervskompetencegivende uddannelse, betydeligt større. De vælger oftest de erhvervsfaglige eller mellemlange uddannelser. Forskning viser, at kvinder, der tager en dansk erhvervsfaglig uddannelse, også er den gruppe, der får det største afkast i forhold til beskæftigelse og løn. Derfor giver det mening for ikke-vestlige indvandrere at tage en ny uddannelse i Danmark. Men, som Arendt, Nielsen og Jakobsen (2016) påpeger, er det både bekosteligt for det danske samfund og et stort spild af indvandrernes færdigheder, at deres medbragte uddannelse ikke bruges, og denne situation bør studeres nærmere.

Beskæftigelsesfrekvensen blandt ikke-vestlige kvindelige indvandrere og flygtninge varierer meget i forhold til, om uddannelsen er medbragt eller dansk. Forskning viser, at kvindernes beskæftigelseschancer generelt stiger med højere uddannelsesniveauer, men at stigningen er betydelig større for de, der har en dansk uddannelse. Ikke-vestlige kvindelige indvandrere med udenlandske uddannelser har en meget lavere beskæftigelsesfrekvens. Der kan være flere faktorer bag denne forskel: for eksempel at arbejdsgiverne har bedre kendskab til danske uddannelser og manglende kendskab til udenlandske uddannelser, at udenlandske uddannelser ikke direkte kan overføres til det danske arbejdsmarked, at de har en lavere kvalitet eller er blevet forældede. Sammenlignet med nyankomne indvandrere har kvinder med en dansk uddannelse formodentligt også et bedre netværk, kendskab til det danske arbejdsmarked og de har bevist deres gode danskkundskaber.

Opholdstid i Danmark og alder ved indvandringstidspunkt har stor betydning i forhold til muligheden for at tage en dansk uddannelse, at oparbejde erhvervs erfaring på det danske arbejdsmarked og ikke mindst at erhverve de nødvendige danskkundskaber. Forskning viser, at tilegnelsen af et nyt sprog afhænger af flere faktorer. Personer med højere uddannelsesniveau har bedre forudsætninger end de, der har lav eller ingen uddannelse, hvilket modersmål man taler, har betydning, samt hvor tit man bruger sproget i hverdagen, og hvilke forventninger man har til et nyt liv i modtagelseslandet. Endvidere er tilegnelsen af et nyt sprog sværere efter 12-års alderen. Gode danskkundskaber giver højere beskæftigelse og flere uddannelsesmuligheder. Trods en høj motivation for at lære dansk, halter ikke-vestlige kvinders sprogfærdigheder efter mændenes. Forskningen viser, at dette skyldes deres lavere uddannelsesniveau, manglende sociale netværk blandt dansktalende personer og færre udadvendte aktiviteter, samt en række forhindringer for løbende deltagelse i sprogundervisningen, for eksempel arbejde, barsel, familieliv og sygdom. Dårligt psykisk helbred gør det endnu sværere at lære dansk, især for mange kvindelige flygtninge. Dette sagt, har en stor andel af ikke-vestlige indvandrere gode danskkundskaber og oplever ikke, at sproget udgør en barriere for at passe et arbejde.

En række studier gennemført i Danmark viser, at ikke-vestlige kvindelige indvandrere gerne vil have et arbejde eller ønsker at tage en uddannelse. Der er også en høj grad af ligestillingsorienterede holdninger blandt de ikke-vestlige indvandrere. Selvom der er store variationer mellem de forskellige etniske grupper, så er der selv i de mindre ligestillingsorienterede grupper et stort flertal, der er afvisende over for, at kvinder skal blive hjemme og passe børnene. En større andel synes, at kvinder med små børn ikke bør arbejde fuld tid, men også her er det værd at bemærke, at holdningerne i den majoritetsetniske gruppe er på linje med holdningerne i en del af de ikke-vestlige minoritetsgrupper. Samlet peger disse studier på, at den lave beskæftigelsesfrekvens ikke kan forklares med henvisning til kulturelle forskelle, hvad angår mænd og kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet. Studierne modsiger derfor de stereotype forestillinger om, at kvindelige indvandrere helst vil

være husmødre og ikke ønsker betalt arbejde på grund af traditionel kønskultur og religion. Endvidere modsiger studierne idéen om, at der hersker en velfærdsafhængighedskultur blandt indvandrere, eftersom langt størstedelen synes, at det er ydmygende at modtage velfærdsydelse. Det er ikke mangel på arbejdsmotivation, der gør, at så mange indvandrere- og flygtningekvinder står uden arbejde.

Familiemønstre har ikke overraskende meget stor betydning for kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet. Børnepasning og barsel kan betyde lange pauser fra arbejdsmarkedet og gøre det svært at etablere sig. Ikke-vestlige kvinder gifter sig i gennemsnit tidligere og får børn i en yngre alder end majoritetsetniske kvinder, og kvinder fra nogle oprindelseslande får flere børn end majoritetsetniske kvinder, hvilket har negativ betydning for deres beskæftigelsesmuligheder. Hertil kommer, som flere undersøgelser viser, at ligestillingsorienterede holdninger i forhold til arbejdsdeling i hjemmet er mindre udbredte blandt ikke-vestlige indvandrere end i den majoritetsetniske gruppe. Det gælder for eksempel holdninger til, hvem der bestemmer i hjemmet, hvem der skal tage sig af børnene, og hvem der har ansvaret for husarbejdet. De traditionelle holdninger er mere udbredte blandt nogle grupper (for eksempel indvandrere fra Pakistan og Tyrkiet), mens der i andre grupper (for eksempel Iran) er mindre udbredelse af den kønstraditionelle arbejdsdeling. Det er dog kun et mindretal, som kan siges at tilslutte sig patriarkalske holdninger. Undersøgelser peger også på, at behovet for tilstedeværelse i hjemmet kan være større for nogle grupper, fordi de ikke har et netværk, der kan hjælpe med pasning af børn eller ved sygdom i familien. I nogle tilfælde kan social kontrol ligge bag, hvilke typer jobs kvinderne vælger og i det hele taget påvirke deres deltagelse på arbejdsmarkedet. Men som nævnt ovenfor er forestillinger om, at ikke-vestlige kvindelige indvandrere ikke ønsker at etablere sig på arbejdsmarkedet, forkerte.

Ikke-vestlige indvandrere – og især kvinder – har en højere forekomst af sygdom sammenlignet med majoritetsbefolkningen. Endvidere er effekten af dårligt helbred på beskæftigelsen større for ikke-vestlige kvinder end for majoritetsetniske kvinder. En gruppe, der har særlige helbredsmæssige problemer, er flygtninge. Kvinder, som har været udsat for traumatiske oplevelser i hjemlandet og på flugtruter, har en større risiko for at udvikle psykiske sygdomme. Hertil kommer, at lange ventetider på asyl³⁴ i sig selv bidrager til dårligt psykisk helbred. Mens dette gør det sværere at være i beskæftigelse og/eller uddannelse, viser forskningen, at netop beskæftigelse kan påvirke den mentale sundhed positivt.

De ikke-vestlige kvinder, der er i beskæftigelse, er ramt af både køns- og etnicitetsopdeling på det danske arbejdsmarked. De er stærkt overrepræsenterede i jobs i bunden af stillingshierarkiet, og de får lavere løn inden for alle uddannel-

sesniveauer sammenlignet med majoritetsetniske kvinder, især hvis de har en udenlandsk uddannelse frem for en dansk. Der er også en tendens til, at de får jobs i særlige brancher, herunder rengøring, hotel og restauration og inden for det sociale område. Koncentrationen af ikke-vestlige kvindelige indvandrere inden for bestemte brancher og jobtyper betyder, at de ofte arbejder på deltids- og korttidskontrakter og har en løsere tilknytning til arbejdsmarkedet og at de har ringere muligheder for mobilitet opad. Til gengæld arbejder de ikke så ofte på skæve arbejdstider som ikke-vestlige indvandrermand.

Der er en større andel af selvstændige blandt de ikke-vestlige indvandrere – kvinder såvel som mænd – end der er blandt vestlige indvandrere og den majoritetsetniske gruppe. Forskning viser, at selvstændige ikke-vestlige indvandrere oftest har en udenlandsk uddannelse, og at dette hænger sammen med, at det er sværere for indvandrere med medbragt uddannelse at få fodfæste på det danske arbejdsmarked. Der er også brancheforskel mellem de majoritetsetniske selvstændige og ikke-vestlige selvstændige, der oftere arbejder som ufaglærte. Endvidere er virksomheder ejet af ikke-vestlige selvstændige typisk af mindre størrelse og lønnen er forholdsvis lav.

Indvandrere er oftere overuddannede sammenlignet med indfødte personer i forhold til de job, de varetager på det danske arbejdsmarked. Dette gælder indvandrere fra EU-lande (især de nye EU-lande) såvel som indvandrere fra lande uden for EU. Mænd er oftere overuddannede til deres jobs end kvinder. Forskningen viser, at der er store forskelle afhængig af opholdsgrund, og også afhængig af om indvandrerne har gennemført deres uddannelse i Danmark eller i udlandet. Blandt de ikke-vestlige kvinder med videregående uddannelse, er de, der har medbragt uddannelse, i markant højere grad overkvalificerede til deres jobs end de, der har en dansk videregående uddannelse. Mange højt kvalificerede ikke-vestlige kvindelige indvandrere arbejder i jobs uden uddannelseskrav. Manglende anerkendelse af udenlandsk uddannelse kan være en stor barriere for ikke-vestlige indvandrere. Men en officiel anerkendelse af udenlandske uddannelse er ikke garant for, at man får et job, som matcher ens færdigheder. Indvandrerne sandsynlighed for at være overkvalificerede i deres job hænger også sammen med arbejds erfaring på det danske arbejdsmarked og deres sproglige kompetencer. At så mange indvandrere arbejder i jobs, som de er overuddannede til, er et stort spild af ressourcer.

Det er meget vigtigt at have et godt netværk, når man søger job i Danmark. Over en tredjedel af ikke-vestlige indvandrere og flygtninge får deres første job gennem personlige netværk. Men indvandrere står typisk uden de store sociale og faglige netværk, som indfødte personer nyder godt af, og dette gør, at vejen til beskæftigelse og til et godt jobmatch er meget længere. De netværk, som ikke-vestlige indvandrere normalt har adgang til, er inden for egne etniske grupper, og disse giver hovedsageligt adgang til bestemte brancher og jobtyper (oftest ufaglærte). Da arbejdsgivere rekrutterer gennem uformelle netværk, bliver den etniske opdeling på

³⁴ Pr. juli 2020, var den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for asylsager i Udlændingestyrelsen 120 dage. (Udlændingestyrelsen, 2020). Hvis ansøgningen skal behandles af Flygtningenævnet efter et afslag, kan ventetiden blive længere: den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for spontansager afgjort i 2019 var 367 dage, dog faldt behandlingstiden i løbet af året (Flygtningenævnet, 2020, s. 695).

arbejdsmarked forstørret. Forskning viser, at dette kan resultere i, at ikke-vestlige indvandrere bliver fastlåst i bestemte brancher og stillinger, og dermed begrænses i social mobilitet. Derfor er netværk blandt majoritetsetniske personer af særlig stor betydning for indvandreres muligheder og udvikling på arbejdsmarkedet.

At diskrimination mod ikke-vestlige indvandrere og flygtninge foregår på det danske arbejdsmarked, er underbygget af forskningen. Selvrapporterede målinger viser, at mange har oplevet diskrimination på arbejdsmarkedet og i hverdagen. Diskrimination er ikke altid direkte og bevidst men ofte indirekte og strukturel. Stereotype forestillinger ligger ofte bag diskrimineringen. For ikke-vestlige kvindelige indvandrere er det ofte det muslimske tørklæde, der er fokus på. En række korrespondancestudier foretaget i Danmark i de seneste par år, viser, at kvindelige jobansøgere med tørklæde oftere bliver frasortet i både den offentlige og den private sektor, mens kvinder uden tørklæde men med mellemøstligt klingende navn, har bedre jobchancer i den private sektor.

Det kan lykkes at opnå højere beskæftigelse og godt jobmatch for de ikke-vestlige kvinder i Danmark. Forskning viser, at gode dansk kundskaber, bedre uddannelse og arbejdserfaring, samt et godt socialt og fagligt netværk, især blandt den majoritetsetniske gruppe, er vejen til succes. Men samtidig er der behov for en større klarhed om udenlandske uddannelser og arbejdserfaring og opmærksomhed på diskrimination og stereotyp tænkning i forhold til indvandring, etnicitet og køn. En dybere forståelse for og fokus på de kønsmæssige aspekter af internationale migrationsprocesser er nødvendig, hvis de sociale uligheder, som opretholdes af de mange barrierer, skal mindskes. Dette gælder barrierer i form af manglende human kapital (uddannelse, arbejdserfaring, sprog, osv.) og social kapital (manglende netværk), samt strukturelle barrierer (diskrimination, det køns- og etnisk opdelte arbejdsmarked, kønsrollemønstre, osv.). Ingen af barriererne er ubrydelige eller uoverkommelige, men det vil kræve store indsatser og nytænkning at tackle alle disse problemstillinger.

LITTERATUR

Amnesty Internationals Danske Lægegruppe & Dansk Røde Kors (2008). *Asylansøgere i Danmark. En undersøgelse af nyankomne asylansøgers helbredstilstand og traumatiseringsgrad*. Amnesty International. https://www.rodekors.dk/sites/rodekors.dk/files/2018-03/4-AmnestyRK_rapport_asylhelbred_publicationer.pdf

Arendt, J. N. (2018). *Sammenhængen mellem beskæftigelse og uddannelse for ikke-vestlige flygtninge og familiesammenførte*. ROCKWOOL Fondens Forskningsenhed, Arbejds-papir nr. 54. <https://www.rockwoolfonden.dk/app/uploads/2018/06/Arbejds-papir-54-Sammenhængen-mellem-beskæftigelse-og-uddannelse.pdf>

Arendt, J. N., Nielsen, C. P. & Jakobsen, V. (2016). The Importance of Origin and Destination Country Skills for Labour Market Attachment of Immigrants from Pakistan, Iran and Turkey. *Nordic Journal of Migration Research*, 6(2), 72-80. <https://doi.org/10.1515/njmr-2016-0015>

Arrow, K. (1973). The Theory of Discrimination. I O. Ashenfelter & A. Rees (Red.), *Discrimination in Labor Markets* (s. 3-33). Princeton University Press.

Becker, G. S. (1957). *The Economics of Discrimination*. University of Chicago Press.

Bisin, A., Patacchini, E., Verdier, T. & Zenou, Y. (2011). Ethnic identity and labour market outcomes of immigrants in Europe. *Economic Policy*, 26(65), 57-92. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0327.2010.00258.x>

Bonke, J & Schultz-Nielsen, M. L. (2013). *Integration blandt ikke-vestlige indvandrere – Arbejde, familie, netværk og forbrug*. Rockwool Fondens Forskningsenhed og Syd-dansk Universitetsforlag. <https://www.rockwoolfonden.dk/app/uploads/2015/12/Integration-blandt-ikke-vestlige-indvandrere.pdf>

Bredgaard T. & Thomsen, T. L. (2018). Integration of Refugees on the Danish Labor Market. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 8(S4), 7-26. <https://doi.org/10.18291/njwls.v8iS4.111161>

Breidahl, K. N. & Larsen, C. A. (2016). The Myth of Unadaptable Gender Roles: Attitudes towards Women's Paid Work among Immigrants across 30 European countries, *Journal of European Social Policy*, 26(5), 387-401. <https://doi.org/10.1177/0958928716664292>

Christensen, A.I., Ekholm, O., Davidsen, M., & Juel, K. (2012). *Sundhed og sygelighed i Danmark 2010 & udviklingen siden 1987*. Statens Institut for Folkesundhed, Syddansk Universitet. https://www.sdu.dk/sif/-/media/images/sif/sidste_chance/sif/udgivelser/2012/sundhed_og_sygelighed_2010.pdf

Constant, A., Gataullina, L. & Zimmermann, K. (2006). *Gender, Ethnic Identity and Work*. (IZA Discussion Paper No. 2420). <http://ftp.iza.org/dp2420.pdf>

Constant, A. & Schultz-Nielsen, M. L. (2004). Labor Force Participation and Unemployment: Incentives and Preferences. I T. Tranæs & K. F. Zimmermann (Red.), *Migrants, Work and the Welfare State* (s. 147-186). University Press of Southern Denmark and The Rockwool Foundation Research Unit.

Dahl, K. M. & Jakobsen, V. (2005). *Køn, etnicitet og barrierer for integration. Fokus på uddannelse, arbejde og foreningsliv*. Socialforskningsinstituttet 05:01. <https://www.vive.dk/media/pure/4243/272584>

Dahl, M. (2019). *Detecting Discrimination: How Group-based Biases Shape Economic and Political Interactions: Five Empirical Contributions* [PhD Dissertation, Department of Political Science, University of Copenhagen] https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/dokumenter/malte_dahl_forskning.pdf

Dahl, M & Krog, N (2018). Experimental Evidence of Discrimination in the Labour Market: Intersections between Ethnicity, Gender, and Socio-Economic Status. *European Sociological Review*, 34(4), 402-417. <https://doi.org/10.1093/esr/jcy020>

Damm, A. P. (2014). Neighborhood quality and labor market outcomes: Evidence from quasi-random neighborhood assignment of immigrants. *Journal of Urban Economics* 79, 139-166. <https://doi.org/10.1016/j.jue.2013.08.004>

Dansk Flygtningehjælp (2015). *Betydningen af traumatisering for sproglindlæring hos flygtninge: En sammenfatning af videnskabelige fund om indlæringssevne, sprogundervisning og PTSD*. https://udsatteflygtninge.dk/docs/Undervisning%20af%20traumatiserede_notat.pdf

Dansk Flygtningehjælp (2016, 6. oktober). *Flygtninges mentale sundhed*. Notat udarbejdet af Center for Udsatte Flygtninge. <https://www.altomintegration.dk/media/1119/flygtninges-mentale-sundhed.pdf>

Dansk Flygtningehjælp (2017, 23. februar). *Undersøgelse af danskkundskabers betydning for flygtninges beskæftigelse*. <https://flygtning.dk/media/3245271/dfh-integration-undersogelse-af-sprog-og-beskaeftigelse.pdf>

Dansk Flygtningehjælp (2020). *Om kønsligestilling i arbejdet med integration af flygtninge*. (Center for Udsatte Flygtninge, Temanotat nr.1). https://www.altomintegration.dk/media/1290/temanotat_ligestilling_cuf_09012020.pdf

Danmarks Statistik. Statistikbanken. www.statistikbanken.dk

Danmarks Statistik (2019). *Indvandrere i Danmark 2019*. <https://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/GetPubFile.aspx?id=29446&sid=indv2019>

Danmarks Statistik (2020). *Uddannelsesstatistikens manual*. Hentet 12. juli 2020 fra <http://www.dst.dk/ext/uddannelse/Uddannelsesmanual>

Deding, M. & Jakobsen, V. (2006). *Indvandreres arbejdsliv og familieliv*. Socialforskningsinstituttet 06:31. https://pure.vive.dk/ws/files/256742/0631_Indvandreres_arbejdsliv_og_familieliv.pdf

Deding, M. & Jakobsen, V. (2008). *Employment among immigrant women and men in Denmark – The role of attitudes*. The Danish National Centre for Social Research, Working Paper 08: 2008. <https://www.vive.dk/media/pure/3917/271299>

Diaz Ramirez, M., Leibig, T., Thoreau, C., & Veneri, P. (2018). *The integration of migrants in OECD regions: A first assessment*. OECD Regional Development Working Papers No. 2018/01. <https://doi.org/10.1787/fb089d9a-en>

Dumont, J-C., Leibig, T., Peschner, J., Tanay, F. & Xenogiani, T. (2016). *How are refugees faring on the labour market in Europe? A first evaluation based on the 2014 EU Labour Force Survey ad hoc module*. European Commission/OECD, Working Paper 1/2016. <https://doi.org/10.2767/350756>

Ejrnæs, A. (2007). Arbejdsmarkedets etniske opdeling. *Samfundskøkonomen*, 2. https://www.djoef-forlag.dk/openaccess/samf/samfdocs/2007/2007_2/samf_2007_2_2.pdf

Ejrnæs, A. (2008). *Integration eller isolation? Etniske minoriteter på arbejdsmarkedet*. Nyt fra Samfundsvidenskaberne.

European Commission (2018a). *The gender pay gap in Denmark*. Hentet 8. februar 2020 fra https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/equalpayday_factsheets_2018_country_files_denmark_en.pdf

European Commission (2018b, 12. februar). *Migrant health across Europe: Little structural policies, many encouraging practices*. <https://ec.europa.eu/migrant-integration/feature/migrant-health-across-europe>

European Commission (2019). *Report on equality between women and men in the EU*. <https://doi.org/10.2838/395144>

European Union Agency for Fundamental Rights (2019). *Second European Union Minorities and Discrimination Survey. Migrant women – selected findings*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2811/416766>

Eurostat (2017). *Migrant integration: 2017 edition*. European Union. <https://doi.org/10.2785/295423>

Eurostat (2019a). *Migration and migrant population statistics*. Hentet 17. januar 2020 fra <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/1275.pdf>

Eurostat (2019b). *Asylum Statistics*. Hentet 17. januar 2020 fra https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Asylum_statistics#Age_and_gender_of_first-time_applicants

Eurostat (2019c). Gender pay gap statistics. Hentet 8. februar 2020 fra https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Possible_causes_of_the_unadjusted_gender_pay_gap

Eurostat (2020). *Involuntary part-time employment as percentage of the total part-time employment, by sex and age (%) (lfsa_eppgai)*. Datafil og metadata, hentet 23. juli 2020 fra <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Flygtningenævnet (2020). *Formandskabet, 28.beretning 2019*. <https://fln.dk/-/media/FLN/Publikationer-og-notater/Publikationer/Beretninger/317951-Beretning-2019.pdf?la=da&hash=70CDF7960FAE3CEB3E068AC2703EF2AFAE66F9E5>

Følner, B., Johansen, S. A., Turner, S. & Hansen, G. E. (2019). *Maskulinitetsopfattelser og holdninger til ligestilling – særligt blandt minoritetsetniske mænd*. Als Research. https://www.alsresearch.dk/uploads/Publikationer/Rapport_maskulinitetsopfattelser_Als%20Research.pdf

Følner, B. & Kristensen, A. T. B. (2020). *Social kontrol som barriere for etniske minoritetskvinders beskæftigelse i Københavns Kommune*. Als Research. https://www.alsresearch.dk/uploads/Publikationer/SK%20beskæftigelse_web_Als%20Research.pdf

Frederiksen, H. W. & Nørredam, M. (2013). *Sundhedsforhold hos nyankomne indvandrere*. Forskningscenter for Migration, Etnicitet og Sundhed, Københavns Universitet. <https://www.mm.dk/pdf/Sundhedsforhold-hos-nyankomne.pdf>

Goul Andersen, J. (2008). Orientering til uddannelse og arbejde blandt unge indvandrere og forældregenerationen. I T. Tranæs (Red.), *Indvandrerne og det danske uddannelsessystem* (s. 65-109). Gyldendal. <https://www.rockwoolfonden.dk/app/uploads/2015/12/Indvandrerne-og-det-danske-uddannelsessystem.pdf>

Gorinas, C (2014). Ethnic identity, majority norms, and the native-immigrant employment gap. *Journal of Population Economics*, 27(1), 255-250. <https://doi.org/10.1007/s00148-012-0463-3>

Gorinas, C. & Jakobsen, V. (2015). *Indvandreres og efterkommeres placering på det danske arbejdsmarked. Betydning af uddannelse og andre karakteristika*. SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 15:03. <https://www.vive.dk/media/pure/5245/277068>

Hernes, V., Arendt, J. N., Joona, P. A. & Tronstad, K. R. (2019). *Nordic integration and settlement policies for refugees: A comparative analysis of labour market integration outcomes*. TemaNord 2019: 529. Nordic Council of Ministers. <https://doi.org/10.6027/TN2019-529>

Husted, L., Bonfils, I. S., Lauritzen, H. B. & Nielsen, S. B. (2010). *Indvandrerkvinder i danskuddannelsen*. (AKF Working Paper). <https://www.vive.dk/media/pure/9902/2078687>

Hvidtfeldt, C., Petersen, J. H. & Norredam, M. (2020). Prolonged periods of waiting for an asylum decision and the risk of psychiatric diagnoses: a 22-year longitudinal cohort study from Denmark. *International Journal of Epidemiology*, 49(2), 400-409. <https://doi.org/10.1093/ije/dyz091>

Hvidtfeldt, C., Schultz-Nielsen, M. L., Tekin E., Fosgerau, M. (2018). An estimate of the effect of waiting time in the Danish asylum system on post-resettlement employment among refugees: Separating the pure delay effect from the effects of the conditions under which refugees are waiting. *PLoS ONE*, 13(11), Article e0206737. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0206737>

Jakobsen, V. (2008). Hvilke job har indvandrere? Betydningen af uddannelse, familie og opholdstid for jobtype. I R. Emerek & H. Holt (Red.), *Lige Muligheder – Frie Valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. (s. 189-220). SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 08:24. <https://www.vive.dk/media/pure/4009/271667>

Jakobsen, V. (2013). Færdigheder og beskæftigelse blandt indvandrere. I A. Rosdahl, T. Fridberg, V. Jakobsen & M. Jørgensen, *Færdigheder i læsning, regning og problemløsning med IT i Danmark* (s. 299-336). SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 13:28. https://www.oecd.org/skills/piaac/denmark_1328-danskernes-kompetencer.pdf

Jakobsen, V. & Larsen M. (2010). *Does the causal effect of health on employment differ for immigrants and natives?* SFI - The Danish National Centre for Social Research, Working Paper 01:2010. <https://www.vive.dk/media/pure/4244/272638>

Jensen, T. G., Weibel, K., Tørslev, M. K., Knudsen, L. L. & Jacobsen, S. J. (2012). *Måling af diskrimination på baggrund af etnisk oprindelse*. SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd 12:22. <https://www.vive.dk/media/pure/4716/274651>

Jeppesen, M. L., Abdullahi, F. & Ahlmark, N. (2019). *Sundhedsindsatser i danske kommuner målrettet etniske minoriteter. En kortlægning af sundhedsfremme- og forebyggelse*. Statens Institut for Folkesundhed, SDU. <https://www.sdu.dk/sif/-/media/images/sif/udgivelser/2019/sundhedsindsatser+i+danske+kommuner+maalrettet+etniske+minoriteter.pdf>

Joyce, P. (2018, 27. februar). Newcomers in the North: Labor Market Integration of Refugees in Northern Europe. *Migration Policy Institute*. <https://www.migrationpolicy.org/article/newcomers-north-labor-market-integration-refugees-northern-europe>

Kleif, H. B., Ladenburg, J., Mateu, N. C., & Nielsen, C. P. (2012). *Overuddannelse blandt etniske minoritetsborgere i Københavns Kommune: En kvantitativ og kvalitativ kortlægning*. KORA, Det Nationale Institut for Kommuners og Regioners Analyse og Forskning. <https://www.vive.dk/media/pure/9166/2050288>

Københavns Kommune (2017). *Anbefalinger fra ekspertgruppen til forebyggelse af social kontrol*. https://www.kk.dk/sites/default/files/uploaded-files/rapport_om_anbefalinger_fra_ekspertgruppe_til_forebyggelse_af_social_kontrol.pdf

Larsen, B. R. (2013). *Tid og forbrug i etniske minoritetsfamilier. En kvalitativ undersøgelse af hverdagslivet blandt familier i Danmark med pakistansk, tyrkisk, palæstinensisk og irakisk baggrund*. ROCKWOOL Fondens Forskningsenhed og Syddansk Universitetsforlag. <https://www.rockwoolfonden.dk/app/uploads/2015/12/Tid-og-forbrug-i-etniske-familier.pdf>

Larsen, C. (2002, november). *Uddannelse og dansk kundskaber. Nyt fra ROCKWOOL Fondens Forskningsenhed*. s.11-12. <https://www.rockwoolfonden.dk/app/uploads/2016/02/Nyhedsbrev-november-2002.pdf>

Leibig, T. & Tronstad, K. R. (2018). *Triple Disadvantage? A first overview of the integration of refugee women*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 216. <https://doi.org/10.1787/3f3a9612-en>

LG Insight (2005). *Interesser og holdninger til arbejde – Fokus på indvandrerkvinder og beskæftigelsesindsatsen*. <https://docplayer.dk/9281769-Interesser-og-holdninger-til-arbejde-fokus-paa-indvandrerkvinder-og-beskaeftigelsesindsatsen.html>

Mixed Migration Centre (2018). *Experiences of female refugees & migrants in origin, transit and destination countries. A comparative study of women on the move from Afghanistan, East and West Africa*. http://www.mixedmigration.org/wp-content/uploads/2018/09/050_experiences-of-female-refugees.pdf

Nekby, L. & Rödin, M. (2010). Acculturation identity and employment among second and middle generation immigrants. *Journal of Economic Psychology*, 31(1). <https://doi.org/10.1016/j.joep.2009.09.001>

Nielsen, C. P. (2007). *Immigrant Overeducation: Evidence from Denmark*. World Bank Policy Research Working Paper 4234. <https://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/1813-9450-4234>

Nielsen, H. S., Rosholm, M., Smith, N. & Husted L. (2001). *Qualifications, Discrimination, or Assimilation? An Extended Framework for Analysing Immigrant Wage Gaps*. IZA Discussion Paper No. 365. <ftp://ftp.iza.org/dps/dp365.pdf>

OECD (2018). *Skills on the Move: Migrants in the Survey of Adult Skills*. OECD Skills Studies. <https://doi.org/10.1787/9789264307353-en>

OECD/EU (2018). *Settling In 2018: Indicators of Immigrant Integration*. <https://doi.org/10.1787/9789264307216-en>

Pessin, L. & Arpino, B. (2018). Navigating between two cultures: Immigrants' gender attitudes toward working women. *Demographic Research*, 38(35), 967-1016. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2018.38.35>

Phelps, E. S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659-661. <https://www.jstor.org/stable/1806107>

Putnam, R.D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. Simon & Schuster.

Rigsrevisionen/Statsrevisorerne (2018). *Rigsrevisionens beretning afgivet til Folketinget med Statsrevisorernes bemærkninger. Forløbet for flygtninge med traumer*. Beretning nr. 6/2018. <https://www.rigsrevisionen.dk/media/2104998/sro618.pdf>

Röder A. & Mühlau, P. (2014). Are They Acculturating? Europe's Immigrants and Gender Egalitarianism. *Social Forces*, 92(3), 899-928. <https://doi.org/10.1093/sf/sot126>

Schultz-Nielsen, M. L. (2016). *Arbejdsmarkedstilknytningen for flygtninge og indvandrere – ankomsten til Danmark i perioden fra 1997 til 2011*. ROCKWOOL Fondens Forskningsenhed og Syddansk Universitetsforlag. <https://www.rockwoolfonden.dk/app/uploads/2016/05/Arbejdsmarkedstilknytningen-for-flygtninge-og-indvandrere.pdf>

Schultz-Nielsen, M. L. (2017). Labour market integration of refugees in Denmark. *Nordic Economic Policy Review. Labour Market Integration in the Nordic Countries*, Nordic Council of Ministers, TemaNord 2017:520, 55-89. <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1090694/FULLTEXT01.pdf>

Schultz-Nielsen, M. L. (2020). *Overeducation among immigrants depending on residence type*. The ROCKWOOL Foundation Research Unit, Study Paper No.149. https://www.rockwoolfonden.dk/app/uploads/2020/05/RF-Study-Paper-149_Overeducation-among-immigrants_June-2020.pdf

Schultz-Nielsen, M. L. & Skaksen, J. R. (2017). *Indvandreres Uddannelse*. ROCKWOOL Fondens Forskningsenhed, Arbejdspapir nr. 48. https://www.rockwoolfonden.dk/app/uploads/2017/06/Arbejdsnotat-48_VERS2_5korrr.pdf

Singhammer, J. (2008). *Etniske minoriteters sundhed*. Partnerskabet for undersøgelse af etniske minoriteters sundhed. https://viden.sl.dk/media/7077/etnisk-sundheds-profil_juni-2008.pdf

Skaksen, J. R. (2019). Udviklingen i de danske beskæftigelsesfrekvenser – sammensætnings effekter eller reelle ændringer? I J. R. Skaksen (Red.), *Hvordan udvikler beskæftigelsen sig i Danmark? En analyse af forskellige befolkningsgruppers deltagelse på arbejdsmarkedet*. (s. 45-61). ROCKWOOL Fondens Forskningsenhed og Syddansk

Universitetsforlag. <https://www.rockwoolfonden.dk/app/uploads/2019/06/RFF-Bog-Hvordan-udvikler-beskæftigelsen-sig-i-Danmark.pdf>

Slot, L. V. (2017). *Ekstrem Social Kontrol*. Institut for Menneskerettigheder. https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/ligebehandling_2017/social_kontrol_2017.pdf

Stendal, A. W. & Iversen, L. M. (2019). *Beskæftigelse og traumatiserede flygtninge: En undersøgelse af virkningsfulde beskæftigelsesindsatser for udsatte og traumatiserede flygtninge i de nordiske lande*. TemaNord 2019:520. Nordisk Ministerråd. <http://doi.org/10.6027/TN2019-520>

Styrelsen for Forskning og Uddannelse (2019, maj). *Beretning for 2018: Vurdering og anerkendelse af udenlandske uddannelseskvalifikationer m.v.* https://ufm.dk/uddannelse/anerkendelse-og-dokumentation/mere-om-anerkendelse/beretninger/beretning_for_2018_om_vurdering_og_anerkendelse_af_udenlandske_uddannelseskvalifikationer_a1b.pdf

Thuesen, F. (2016, december). *Sprogets betydning for indvandreres sociale integration på arbejdspladsen*. SFI Tema 02:2016. <https://www.vive.dk/media/pure/6654/653709>

Udlændingestyrelsen (2019, 30. april). *Landstallet for 2020*. nyidanmark. Hentet 3. februar 2020 fra <https://www.nyidanmark.dk/da/Nyheder/2019/04/Landstallet-for-2020>

Udlændingestyrelsen (2020, 15. juli). *Sagsbehandlingstider i Udlændingestyrelsen*. nyidanmark. Hentet 14. december 2020 fra https://www.nyidanmark.dk/da/Words%20and%20Concepts%20Front%20Page/US/Diverse%20US/Application_processing_times_at_the_Immigration_services

Udlændinge- og Integrationsministeriet (2017, 9. maj). Gode danskkundskaber er afgørende for ikke-vestlige indvandreres tilknytning til arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet. *Nyhedsbrev: Integration i Tal, nr. 5*. Hentet 27. maj 2020 fra <https://uim.dk/nyheder/integration-i-tal/integration-i-tal-nr-5-9-maj-2017/gode-danskkundskaber-er-afgorende-for-ikke-vestlige-indvandreres-tilknytning-til-arbejdsmarkedet-og-uddannelsessystemet>

Udlændinge- og Integrationsministeriet (2018a). *Medborgerskabsundersøgelsen 2018: Nydanskernes beskæftigelsesindikatorer – hvad kendetegner nydanskernes oplevelse af egne evner, jobmuligheder og jobsøgning, og hvor kunne der være forbedringspotentiale?* <https://integrationsbarometer.dk/tal-og-analyser/filer-tal-og-analyser/arkiv/beskaeftigelsesanalysen.pdf>

Udlændinge- og Integrationsministeriet (2018b). *Medborgerskab 2018. Baggrundstabeller fra Medborgerskabsundersøgelsen 2018*. https://integrationsbarometer.dk/tal-og-analyser/filer-tal-og-analyser/arkiv/Baggrundstabeller_medborger-skab_2018.pdf

Udlændinge- og Integrationsministeriet (2019a). *Integration: Status og Udvikling 2019. Fokus på ikke-vestlige lande*. <https://integrationsbarometer.dk/tal-og-analyser/filer-tal-og-analyser/integration-status-og-udvikling-filer/integration-status-og-udvikling-2019>

Udlændinge- og Integrationsministeriet (2019b). *International Migration – Denmark. Report to OECD, October 2019*. <https://integrationsbarometer.dk/tal-og-analyser/filer-tal-og-analyser/arkiv/SOPEMI2019.pdf>

Udlændinge- og Integrationsministeriet (2019c). *Medborgerskabsundersøgelsen 2019: Baggrundstabeller*. <https://integrationsbarometer.dk/tal-og-analyser/filer-tal-og-analyser/arkiv/BaggrundstabellerfraMedborgerskabsundersogelsen2019.pdf>

Udlændinge- og Integrationsministeriet (2019d). *Medborgerskab 2019. Notat nr.2: Religion og holdning til ligestilling og homoseksualitet blandt nydanskere og personer med dansk oprindelse*. <https://integrationsbarometer.dk/tal-og-analyser/filer-tal-og-analyser/arkiv/Notat2.Religionogligestilling.pdf>

Udlændinge- og Integrationsministeriet (2020a). *Aktiviteten hos udbydere af danskuddannelse for voksne udlændinge m.fl. i 2019. Årsrapport 2019*. <https://integrationsbarometer.dk/tal-og-analyser/filer-tal-og-analyser/danskuddannelserne-filer/Aktivitetenhosudbydereafdanskuddannelseforvoksneudlindingem.fl.2019.pdf>

Udlændinge- og Integrationsministeriet (2020b, 2. januar). *Selvforsørgelses- og hjemrejseprogrammet og introduktionsprogrammet*. Hentet 21. maj 2020 fra <https://uim.dk/arbejdsomrader/Integration/Selvforsorgelses-og-hjemrejseprogrammet-og-introduktionsprogrammet>

Villadsen, A. R. & Wulff, J. N. (2018). Is the Public Sector a Fairer Employer? Ethnic Employment Discrimination in the Public and Private Sectors. *Academy of Management Discoveries*, 4(4), 429-448. <https://doi.org/10.5465/amd.2016.0029>

Wrench, J. (2015). *Raising Awareness of the Problem of Discrimination against Migrants and Minorities in Employment*. Paper presented to Committee on the Elimination of Racial Discrimination, Geneva, 14 August 2015. <https://www.globalmigrationpolicy.org/articles/Events/WrenchGenevaAug2015.pdf>

Zaken, S., Maskell, A., Slot, L. V., Thomsen, T. B. (2020). *Kvinder med tørklæde: Ti kvinders erfaringer med arbejdsmarkedet*. Institut for Menneskerettigheder. https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/ligebehandling_2020/kvinder_med_toerklaede_-_ti_kvinders_erfaringer_med_arbejdsmarkedet.pdf

Alle diagrammer og data er gengivet med tilladelse.

Figur 9: Copyright 2017 ved Nordic Council of Ministers

Figur 10: Copyright 2019 ved Nordic Council of Ministers

Figur 11: Copyright 2018 ved OECD

Figur 14: Copyright 2019 ved Danmarks Statistik

Figur 15: Copyright 2017 ved Udlændinge- og Integrationsministeriet

Tabel 1: Copyright 2017 ved ROCKWOOL Fondens Forskningsenhed

Tabel 2: Copyright 2017 ved ROCKWOOL Fondens Forskningsenhed

Tabel 3: Copyright 2018 ved ROCKWOOL Fondens Forskningsenhed

Tabel 4: Copyright 2018 ved ROCKWOOL Fondens Forskningsenhed

Tabel 5: Copyright 2018 ved ROCKWOOL Fondens Forskningsenhed

Tabel 6: Copyright 2019 ved Danmarks Statistik

Tabel 7: Copyright 2018 ved Udlændinge- og Integrationsministeriet

Tabel 8: Copyright 2019 ved Als Research

KVINFO

Christians Brygge 3
1219 København K

kvinfo.dk

Tlf: 33 13 50 88
E-mail: kvinfo@kvinfo.dk