

sonalepolitik at indarbejde formuleringer om etnisk ligestilling.

Af øvrige initiativer kan nævnes, at Arbejdsministeriets departement i generelle stillingsopslag medtager en formulering om, at man ønsker at fremme etnisk ligestilling og derfor opfordrer både personer med dansk baggrund og personer med flygtninge- og indvandrerbaggrund til at søge. I Arbejdsmarkedsstyrelsens generelle stillingsopslag findes en lignende formulering, der understreger ønsket om at styrke styrelsens flerkulturelle kompetence. Samarbejdsudvalget har endvidere vedtaget, at der i forbindelse med udvælgelse af ansøgere skal udvises særlig opmærksomhed på ansøgere tilhørende etniske minoriteter, og såfremt sådanne ansøgers kvalifikationer vurderes at være relevante i forhold til en stilling, skal de indkaldes til samtale. I Arbejdstilsynet har man i forbindelse med ansættelse af elever været direkte op søgende i forhold til personer med anden etnisk baggrund end dansk..

Forskning

Arbejdsministeriet har blandt andet givet støtte til et forskningsprojekt på Aalborg Universitetscenter, det såkaldte INDEA-projekt (Indvandre og deres Efterkommere på det danske Arbejdsmarked). Den omfattende undersøgelse er netop blevet offentliggjort. Undersøgelsen har haft som hovedformål at give et større og mere differentieret kendskab til indvandrernes tilknytning til arbejdsmarkedet og at udvikle metoder til at analysere arbejdsmarkeds-tilknytningen.

Undersøgelsen fokuserer på de største indvandergrupper og viser, at der er så store forskelle mellem indvandrergruppernes erhvervsaktivitet, beskæftigelse og arbejdsløshed, at det er meningsløst at diskutere indvandrerne som en helhed. Indvandrene fra Danmarks nærmeste nabolande klarer sig generelt næsten som indfødte danskere, hvorimod de store ikke-vesteuropæiske indvandrergrupper i den undersøgte periode (1980 - 93) får en gradvis dårligere tilknytning til arbejdsmarkedet. Der er imidlertid også store forskelle mellem disse, og den største af alle indvandrergrupperne - indvandrene fra Tyrkiet - har den højeste erhvervsaktivitet, men samtidig den største arbejdsløshed og største risiko for marginalisering.

Undersøgelsen viser, at det i store træk er de samme baggrundsfaktorer og kvalifikationer,

der har betydning for marginalisering og integration i alle de store indvandrergrupper. Fx øger samliv med en dansk partner chancen for integration i næsten alle indvandrergrupper. Af andre resultater kan nævnes, at begrænset dansk erhvervs erfaring øger risikoen for marginalisering og mindsker chancerne for integration for alle indvandrergrupper; at en dansk erhvervsuddannelse øger chancen for stabilt arbejde for de fleste indvandrergrupper - dog ikke for indvandrene fra Tyrkiet og Pakistan - måske et tegn på, at uddannede herfra diskrimineres på arbejdsmarkedet; og endelig at kvindelige indvandrere har vanskeligere ved at få arbejde end mandlige.

Forskerne foreslår en flerstrengt strategi til at løse problemet med nogle indvandrergrupper svage arbejdsmarkedstilknytning, blandt andet en intensiv uddannelses- og efteruddannelsesindsats rettet mod at få indvandrene væk fra det ikke-faglærte arbejdsmarked; en ændret holdning hos arbejdsgiverne til at betragte indvandrernes udenlandske baggrund/dobbelt-sprogede opvækst som en ekstra kvalifikation; mere og længere erhvervs erfaring; flere rekrutteringskanaler og styrkelse af de sociale netværk.

KOORDINATION OG SAMARBEJDE PÅ TVÆRS AF MINISTERIER OG MED ANDRE AKTØRER

Den tværministerielle arbejdsgruppe om etnisk diskrimination på arbejdsmarkedet

Arbejdsministeriet har siden foråret 1995 haft en arbejdsgruppe med repræsentanter for Erhvervsministeriet, Finansministeriet, Indenrigsministeriet, Justitsministeriet, Socialministeriet, Undervisningsministeriet, Rådet for etniske minoriteter og Nævnet for Etnisk Ligestilling. Arbejdsgruppen fungerer som et forum for videns- og erfaringsudveksling og udgangspunkt for fælles initiativer.

ERFA-gruppe om etnisk personalepolitik

Med udgangspunkt i drøftelser i den tværministerielle arbejdsgruppe tog Arbejdsministeriet for et par år siden initiativ til en ERFA-gruppe med repræsentanter for de offentlige arbejdsgivere. Denne gruppe har drøftet initiativer til etnisk personalepolitik og udvekslet erfaringer. Gruppen har endvidere taget initiativ til et kursus om etnisk personalepolitik, som blev gen-