

Unge med anden etnisk baggrund oplever diskrimination

Praktikkonsulenterne på landets erhvervsskoler må ikke skele til elevernes etniske oprindelse, når de finder praktikpladser til dem. Men det opfordres de til i det daglige.

I jagten på praktikpladser møder de fleste konsulenter nemlig arbejdsgivere, som kræver, at praktikanterne har etnisk dansk baggrund.

Det viser en ny undersøgelse, hvor konsulenterne på landets erhvervsskoler er blevet spurgt om, hvilke krav de møder fra arbejdsgiverne, og hvordan de håndterer dem.

Ifølge undersøgelsen oplever otte ud af ti konsulenter – i større eller mindre omfang – at virksomheder lægger vægt på elevernes etniske baggrund, når de bliver kontaktet om praktikpladser.

”Det er de færreste konsulenter, der ofte bliver bedt om at diskriminere. Men bare de oplever det indimellem, er det et spørgsmål, de skal forholde sig til, og problemstillingen vil være aktuel for langt de fleste erhvervsskoleelever med anden etnisk baggrund,” siger Torben Tranæs, forskningschef i Rockwool Fondens Forskningsenhed, som står bag undersøgelsen.

Undersøgelsen *Praktikpladser og formidlingspraksis* er udarbejdet af ph.d.-stipendiat ved Institut for Menneskerettigheder Line Vikkelsø Slot, i samarbejde med Rockwool Fondens Forskningsenhed. Den er dækkende, da alle landets 249 konsulenter er blevet spurgt, og 83 pct. har svaret.

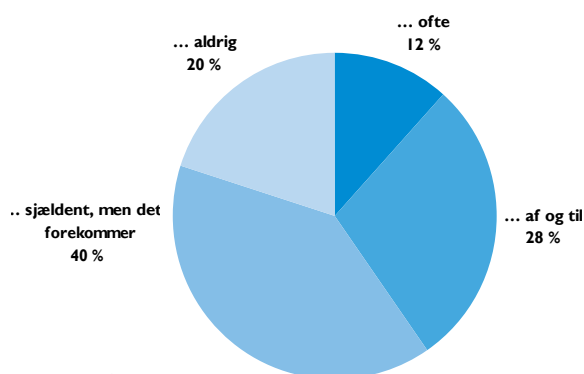
”Andelen af arbejdsgivere, der diskriminerer, kan vi ikke sige noget om ud fra denne undersøgelse. Det kan være nogle få, som meget konsekvent stiller krav til etnicitet, eller et mere generelt problem – vi ved det ikke. Men vi ved, at der er virksomheder, som beder skolerne sortere eleverne efter etnicitet, inden de tager dem til samtale. Og det må skolerne ikke gå med til. Det er ganske enkelt ulovligt,” siger Line Vikkelsø Slot.

Statistisk diskrimination

Virksomhedernes fokus på de unges etniske

FIGUR 1

Andel af praktikkonsulenter, der oplever, at virksomheder lægger vægt på etnisk oprindelse



Kilde: Praktikpladser og formidlingspraksis

oprindelse kan være udtryk for ren diskrimination, altså, at man simpelthen ikke vil have 'den slags' ind i sin virksomhed, uanset hvor dygtige de end måtte være.

Men forklaringen kan også være, at der er tale om en såkaldt *statistisk diskrimination* – der i øvrigt er lige så ulovlig som den rene diskrimination.

Man diskriminerer statistisk, hvis man har negative forventninger til nogen på forhånd, fordi de tilhører en bestemt gruppe. F.eks. hvis man som arbejdsgiver på forhånd afskriver kvinder, fordi man ved, at flere kvinder end mænd har højt fravær. Eller hvis man afskriver unge med anden etnisk herkomst, fordi en del af dem taler dårligt dansk.

”Meget tyder på, at det er den statistiske diskrimination, der gør sig gældende. Ifølge konsulenterne er langt den vigtigste grundelse fra virksomhedernes side nemlig, at de har erfaring for, at unge fra denne gruppe mangler sprogkundskaber. De bliver altså valgt fra, fordi 'den slags' ofte har et for dårligt dansk,” siger Torben Tranæs.

”For den enkelte unge, der bliver bedømt på sin etnicitet og ikke sine kvalifikationer er det ligegyldigt, om der er tale om den ene eller anden type diskrimination. Hvis man på forhånd bliver valgt fra, er man valgt fra.”

Torben Tranæs.

Praktikkonsulenter i svært dilemma

Når praktikvejledere møder en arbejdsgiver, der på forhånd siger 'nej' til unge med etnisk minoritetsbaggrund, så forsøger de at tale sig til rette med arbejdsgiveren. Vejlederne vil gå langt for at bevare de gode relationer til erhvervslivet. Og ikke mange vender ryggen til en arbejdsgiver, selvom der stilles ulovlige krav.

Det viser undersøgelsen *Praktikpladser og formidlingspraksis*, som ph.d.-stipendiat ved Institut for Menneskerettigheder Line Vikkelsø Slot har udarbejdet i samarbejde med Rockwool Fondens Forskningsenhed.

Vejledere på landets erhvervsskoler har svaret på, hvad de gør, når en arbejdsgiver kræver, at der kun bliver sendt etnisk danske kandidater ud til samtalen om praktikpladsen som for eksempel ekspedient, bager, murer eller automekaniker.

Undersøgelsen viser, at vejledere, der har brug for så mange praktikpladser som muligt, balancerer mellem det lovlige og det nødvendige. På den ene side skal de – altid – holde sig inden for lovens grænser. På den anden side lever de af at have gode relationer til flest mulige arbejdsgivere.

80 pct. af vejlederne bekræfter, at de går i dialog med arbejdsgivere, der stiller ulovlige krav. De foreslår virksomhederne at tænke i nye baner og prøve en etnisk elev alligevel.

Men samtidig erklærer 63 pct. af vej-

lederne sig enige i, at de forsøger at imødekomme virksomhederne ønske. Forklaringen er, at det er en del af vejlederens job at servicere virksomhederne. Kun 3 pct. af vejlederne afviser med det samme at samarbejde med virksomheder, der fastholder, at de ikke vil have en etnisk elev.

Den svære balance

Ifølge eget udsagn kender vejlederne godt reglerne, og langt de fleste – 77 pct. – mener da også, at der i Danmark er en klar politik på området.

Etnicitet må ikke anvendes som sorteringsfaktor. Derfor er det klart ulovligt, hvis konsulenten – fordi arbejdsgiveren har bedt ham om det – sorterer i praktikanterne, så arbejdsgiveren kun møder unge af dansk oprindelse.

Konsulenten skal se stort på et sådant ønske fra arbejdsgiveren. Han skal forklare, at det er ulovligt. Og han skal – hver gang, ligeegyldig om arbejdsgiveren ændrer opfattelse eller ej – sende de bedst kvalificerede elever til samtale. Uagtet, om en ung har den ene eller anden farve, tro eller etniske baggrund, skal vejlederen sende de kandidater, han mener, er de bedste og mest oplagte.

Det er naturligvis lovligt at stoppe ethvert samarbejde med arbejdsgivere, der kræver, at visse grupper bliver sorteret fra. Men det sker som nævnt kun i 3 pct. af tilfældene. Derimod undlader næsten halvdelen af vejlederne – 45 pct. – helt at gå ind i en diskussion med virksomheden. De har formentlig problemer nok med at finde praktikpladser i forvejen.

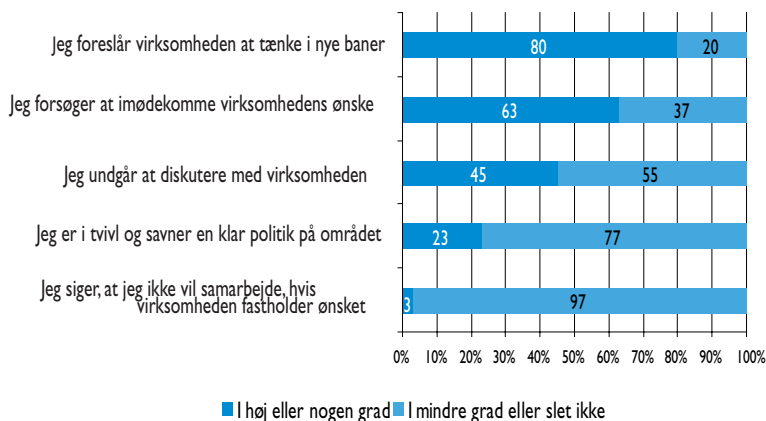
En vis forståelse

Blandt nogle konsulenter kan man spore en vis forståelse for, at arbejdsgivere lægger vægt på elevernes etniske baggrund.

I undersøgelsen er de blevet spurgt 'Er det o.k., hvis en virksomhed lægger vægt på etnisk baggrund eller religion/tro?' Det mest markante svar på det spørgsmål er: 'Ja, for de etniske elever mangler typisk danske sprogkundskaber.' Det synspunkt erklærer halvdelen – 49 pct. – sig overvejende eller helt enig i.

FIGUR 2

Praktikkonsulenters reaktion når de møder arbejdsgivere, der ikke vil have elever med anden etnisk baggrund eller anden religion



Kilde: *Praktikpladser og formidlingspraksis*

Samtidig mener godt en tredjedel af konsulenterne – 37 pct. – at en god grund til arbejdsgivernes skelen til etnicitet kan være, at netop minoriteterne typisk ikke kender omgangsformen på danske arbejdspladser.

Til gengæld er det kun få af konsulenterne, der mener, at forklaringen kan være, at virksomhederne tidligere har haft dårlige erfaringer med elever med etnisk minoritetsbaggrund. 87 pct. af konsulenterne mener ikke, at de generelt har dårlige erfaringer med at sende de etniske unge i praktik.

De har deltaget i undersøgelsen

249 såkaldte praktikkonsulenter har medvirket i den elektroniske survey.

Praktikkonsulenter arbejder på landets handelsskoler og tekniske skoler, og deres job er via kontakt med virksomheder at formidle lære- og praktikpladser til de studerende.

206 konsulenter har svaret – hvilket giver en svarprocent på 83.

Flere praktikpladser til unge med indvandrerbaggrund

Unge, som slet ikke får en praktikplads, er generelt blevet et mindre problem de senere år. Og selvom nogle arbejdsgivere ifølge praktikvejlederne diskriminerer unge med etnisk minoritetsbaggrund, så går det samtidigt bedre og bedre med at skaffe praktikpladser til netop denne gruppe unge på de erhvervsfaglige uddannelser.

Det viser en opgørelse fra Undervisningsministeriet. Ifølge opgørelsen er antallet af praktikanter med etnisk minoritetsbaggrund på bare fire år steget med mere end 50 pct. Som det fremgår af tabel 1, var der tilbage i 2003 godt 2.900, som havde en læreplads i almindelig praktik. Fire år senere var antallet steget til godt 4.600.

I samme periode har der været et stort fald i tilgangen til skolepraktik, både for elever med etnisk minoritetsbaggrund og etnisk dansk baggrund. Skolepraktik er for elever på de erhvervsfaglige uddannelser, der ikke har været i stand til at finde en læreplads hos en virksomhed – netop derfor gennemfører eleven sin praktik på skolen.

Når nogle virksomheder på forhånd afviser at ansætte unge med minoritetsbaggrund betyder det, at disse unge har dårligere muligheder – mindre at vælge imellem – end lige så dygtige unge med etnisk dansk baggrund. Og der er tale om diskrimination, hvad enten virksomhedernes fravalg betyder, at de unge med minori-

tetsbaggrund har mindre at vælge imellem end andre unge, eller om det betyder, at de slet ikke får en almindelig praktikplads og må nøjes med skolepraktik.

Muligheden for skolepraktik blev indsnævret fra 2005 efter aftale mellem regeringen, Dansk Folkeparti og Det Radikale Venstre. En aftale, der ville 'medføre en reduktion af tilgangen til skolepraktik således, at tilgangen reduceres til 1.200 elever årligt mod i dag ca. 5.000.' Aftalen indeholdt desuden en intention om at 'erstatte skolepraktikken.' Målet var at få flere til at tage praktik hos en virksomhed i stedet for på skolen.

Siden 2004 er antallet af skolepraktikpladser blevet reduceret, mens der er opstået mange flere almindelige lærepladser.

Tilbage i 2003 manglede der almindelige lærepladser, derfor var der mange elever, som måtte tage til takke med skolepraktik. Fire år senere i 2007 var der praktisk talt ikke længere noget praktikpladsproblem for de etnisk danske elever – 98 pct. havde en almindelig praktikplads. Situationen var også mærkbart bedre for elever med anden etnisk baggrund end dansk, men her var der stadig en relativ stor gruppe, som havde problemer, og som derfor måtte nøjes med skolepraktik. I 2007 havde 91 pct. af denne gruppe en almindelig læreplads mod 69 pct. i 2003. 9 pct. kom i skolepraktik.

Landets erhvervsskoler udbyder både erhvervsfaglige og gymnasiale uddannelser. De erhvervsfaglige uddannelser veksler mellem skole og praktik og er rettet mod bestemte job. Hvorimod de gymnasiale uddannelser – Højere Handelseksamen (HHX) og Højere Teknisk-eksamen (HTX) – forbereder de unge til at læse videre.

Praktikanter fordelt på etnisk oprindelse (2003-2007)

	Dec. 2003		Dec. 2004		Dec. 2005		Dec. 2006		Okt. 2007	
	Dansk op-rindelse	Anden etnisk opr.	Dansk op-rindelse	Anden etnisk opr.	Dansk op-rindelse	Anden etnisk opr.	Dansk op-rindelse	Anden etnisk opr.	Dansk op-rindelse	Anden etnisk opr.
Antal i alt	58.362	4.238	56.873	4.263	57.109	4.276	60.427	4.516	64.386	5.087
Antal med almindelig læreplads	51.942	2.927	51.186	2.974	53.682	3.308	58.614	3.883	63.098	4.614
Andel med almindelig læreplads	89 %	69 %	90 %	70 %	94 %	77 %	97 %	86 %	98 %	91 %
Andel i skolepraktik	11 %	31 %	10 %	30 %	6 %	23 %	3 %	14 %	2 %	9 %

Kilde: www.uddannelsesstatistik.dk samt egne beregninger

Færre fuldfører

Mens det således går bedre med at finde lærepladser til de unge fra de etniske minoriteter, så ser det – mildest talt – knap så godt ud med at fuldføre uddannelserne.

Som det fremgår af tabel 2, er der tilsyneladende et generelt problem med fuldførelsesprocenter på de erhvervsfaglige uddannelser. Mens to ud af tre fuldførte i 1996, så har det de seneste år kun været hver anden.

Og værre ser det ud, når man alene fo-

kuserer på de etniske minoriteter: Tilbage i 1996 fuldførte 45 pct. uddannelserne – i 2005 var andelen faldet til 39 pct. Der findes ikke nyere tal herfor. Den positive udvikling på praktikpladsområdet skal derfor ses i lyset af, at vi endnu ikke ved, om der bag denne udvikling ligger et yderligere fald i fuldførelsesprocenten. Hvis dette er tilfældet, så er udviklingen mindre imponerende, end den umiddelbart syner.

Fuldførelsesprocenter for alle erhvervsfaglige uddannelser (1996-2005)

Procent	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Alle	67	67	66	62	59	56	56	53	50	51
Danskere	68	69	68	64	60	58	58	55	52	53
Indv./efterkommere	45	47	46	46	42	42	43	40	39	39

Kilde: www.uddannelsesstatistik.dk

Rockwool Fondens Forskningsenhed. Nyhedsbrev (ISSN 1396-1217) er ikke op-havsretligt beskyttet og må frit citeres eller kopieres med fornøden kildeangivelse. Ansvarshavende redaktører: Forskningschef Torben Trancés og formidlingschef Bent Jensen.

Praktiske spørgsmål i forbindelse med nyhedsbrevet besvares af Mai-britt Sejberg på tlf. 39 17 38 32. Fax: 39 20 52 19. Adresse: Sejrgade 11, 2100 København Ø.

E-post: forskningsenheden@rff.dk. Hjemmeside: www.rff.dk.