

Anders Ejrnæs

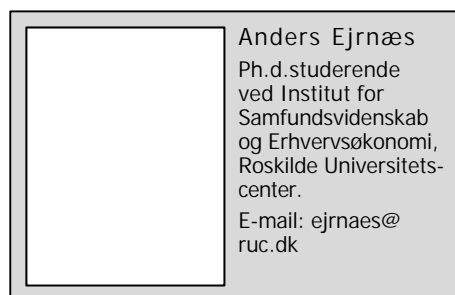
Fleksibilitet og etnisk segregering

En analyse af sammenhængen
mellem virksomhedsfleksibilitet
og etnisk rummelighed

Denne artikel belyser den etniske segregering på arbejdsmarkedet. Der argumenteres for, at den etniske segregeringsproces er mere kompleks, end det fremstilles i de gængse arbejdsmarkedsteorier. Undersøgelsen viser, at fleksibilitet mht. produktion og arbejdsorganisation fører til et opdelt arbejdsmarked, hvor indvandrere er centreret i standardproducerende og stærkt konkurrenceudsatte virksomheder, der ikke kan tilbyde tryghed i ansættelsen. På grund af manglende muligheder for opkvalificering i denne type virksomheder fastholdes indvandrerne i en marginal position på arbejdsmarkedet.

Flere undersøgelser peger på, at indvandreres tilknytning til arbejdsmarkedet er blevet forværret de seneste 20-30 år i Danmark, på trods af en svag stigning i beskæftigelsen de seneste 10 år. Den danske forskning har primært forklaret den svage tilknytning til arbejdsmarkedet med indvandrernes lavere uddannelse og manglende sprogkundskaber (Tranæs & Zimmermann 2004). Derimod er der meget lidt dansk forskning, der har belyst, hvordan de strukturelle faktorer på arbejdsmarkedets efterspørgselsside påvirker etniske minoriteters position på arbejdsmarkedet og den etniske opdeling på arbejdsmarkedet. Inden for den generelle arbejdsmarkedsforskning er der dog i stigende grad blevet sat fokus på de hastige strukturelle forandringer, der er sket på arbejdsmarkedet og i arbejdsorganisationerne. Den stigende globale konkurrence, indførelsen af ny teknologi og ændrede forbrugsmønstre har gjort det nødvendigt for virksomhederne at kunne omstille sig hurtigt til de hastige ændringer i efterspørgslen. Standardiseret produktion er blevet afløst af mere kundetilpasset produktion, som leveres, når kunden ønsker det. Ændringerne mod mere fleksibel produktion har øget kravene til virksomhederne om at gøre arbejdsstyrken mere fleksibel (Boje & Grönlund 2003). Spørgsmålet er imidlertid, hvordan disse strukturelle ændringer på arbejdsmarkedet påvirker den etniske opdeling på arbejdsmarkedet. Formålet med denne artikel er at belyse, hvordan forhold ved arbejdsmarkedets efterspørgselsside påvirker den etniske segregering på arbejdsmarkedet. Artiklen vil empirisk belyse produktionens og arbejdsorganisationens indflydelse på integrationen af indvandrere i virksomhederne og den etniske opdeling mellem forskellige typer virksomheder. Det centrale for analysen er at belyse, hvorvidt den øgede fleksibilitet mht. til produktion, arbejdsorganisation og personaleanvendelse påvirker indvandreres integration på arbejdsmarkedet. Spørgsmålet er, om virksomhedernes indførelse af fleksible arbejdsformer skaber en øget etnisk opdeling på arbejdsmarkedet, hvor indvandrere bliver koncentreret i numerisk fleksible virksomheder.

I debatten om indvandrernes integration på arbejdsmarkedet er det ofte blevet påpeget, at den manglende fleksibilitet på arbejdsmarkedet er en af hovedårsagerne til indvandrernes marginale position på arbejdsmarkedet. Flexibilitet bliver set som et middel til at tilpasse arbejdsmarkedet til en mere heterogen arbejdsstyrke mht. kvalifikationer og livsstil. Hvorvidt øget virksomhedsfleksibilitet gavner indvandrernes position på arbejdsmarkedet er imidlertid tvetydigt. På den ene side kan man argumentere for, at en øget fleksibilitet i arbejdsorganisationerne giver virksomhederne mulighed for individuelt at tilpasse arbejdsopgaverne og jobkontrakterne til en mere mangfoldig og heterogen arbejdsstyrke mht. etnicitet og køn. På den anden side kan man argumentere for, at den kvalitative ændring i arbejdsorganisationen mod mere teamwork, jobrotation og efteruddannelse stiller større krav til medarbejdernes kommunikative og kulturelle kompetencer, hvilket kan hæmme indvandrernes integration på arbejdsmarkedet (Rosholm 2000). Andre vil hævde, at en øget fleksibilitet kan bidrage til en opdeling af arbejdskraften i to adskilte segmenter, en kerne- og en periferigruppe.



Kernegruppen vil bestå af fuldtidsbeskæftigede mænd med langvarige ansættelser og adgang til efteruddannelse, mens periferigruppen derimod vil bestå af løst ansatte etniske minoriteter og kvinder, der varetager mere rutineprægede arbejdsopgaver (Schierup og Poulson 1994, Augustson 1996). Ifølge denne tilgang skærpes den etniske segregering som følge af en øget fleksibilitet, idet kravene om kommunikative og sociale kompetencer øges i kernegruppen, hvilket favoriserer den indfødte del af befolkningen. I denne artikel vil der blive argumenteret for, at denne segregeringsproces er langt mere kompleks, end de gængse teorier kan forklare.

Fra segmentering til fleksibilitet

I den klassiske segmenteringsteori bliver arbejdsmarkedet opdelt i to adskilte segmenter: et primært segment bestående af virksomheder med ansatte i stabile, godt betalte job med mulighed for fremme og et sekundært segment bestående af virksomheder med ansatte i ustabile, dårligt betalte job eller "dead end job". Mobiliteten mellem de to segmenter er stærkt begrænset.

Opdelingen af arbejdskraften er ifølge teorien om det duale arbejdsmarked identisk med opdelingen i den industrielle struktur i en sektor med store kapital- og teknologi-intensive firmaer, der producerer på et stabilt marked, og i en sektor med små lavteknologiske, arbejdsintensive firmaer, der producerer på et mere uforudsigeligt, konkurrenceudsat marked (Doeringer & Piore 1971). Ifølge teorien om det duale arbejdsmarked vil etniske minoriteter og kvinder gruppere sig i det sekundære segment, dvs. små arbejdskraft-intensive virksomheder med et lavt teknologiniveau og i underbrancher som f.eks. handel, hotel og restauration. Forekomsten af statistisk diskrimination udgør en central forklaring i den duale arbejdsmarkedsteori på, at etniske minoriteter og kvinders beskæftigelsesmuligheder begrænses til det sekundære arbejdsmarked. Statistisk diskrimination tager udgangspunkt i, at bestemte lønmodtagergrupper frasorteres, fordi de statistisk set har ry for at være mere ustabile og mere lavproduktive (Boje og Toft 1989). Flere undersøgelser har imidlertid vist, at den duale arbejdsmarkedsteori ikke direkte kan overføres på danske arbejdsforhold, da det danske arbejdsmarked adskiller sig meget fra det amerikanske arbejdsmarked mht. erhvervsstruktur, arbejdsstyrkens sammensætning og de institutionelle forhold (se Boje og Toft

1989, Boje 1985). Paralleliseringen mellem en dual økonomisk struktur og et dualt arbejdsmarked er derfor alt for simpel i forhold til det danske arbejdsmarked.

I 80'erne ændrede de økonomiske betingelser sig, arbejdsmarkedet blev mere uforudsigeligt, og arbejdsorganisationerne blev mere komplekse og dynamiske, end hvad der kunne beskrives gennem segmenteringsteoriene (Rosenberg 1989). I Piore og Sabels (1984) banebrydende teori om fleksibel specialisering beskrives, hvordan et mere uforudsigeligt varemærket har betydet, at kombinationen af fordristisk masseproduktion og snævert specialiserede arbejdere er blevet afløst af korte serier af kundetilpassede produkter og mere bredt kvalificerede arbejdere (Piore og Sabel 1984). Ifølge Piore og Sabel vil globaliseringen og den teknologiske udvikling medføre, at det monotone dequalificerede arbejde vil forsvinde. Flere forskere har peget på, at omstillingen fra standardiseret samlebåndproduktion til nye fleksible produktionssystemer har ramt de etniske minoriteter særligt hårdt. Nye arbejdsorganisationer med fokus på teamwork, kvalitetscirkler og jobrotation har øget kravene til medarbejdernes sproglige og sociale kompetencer, hvilket vil favorisere den indfødte del af befolkningen (se Broomé 1998). Der har således været en udbredt opfattelse af, at ændringerne i produktionskonceptet har betydet en øget marginalisering af indvanderne og en segregering, hvor de etniske minoriteter grupperer sig i traditionelle, standardproducerende virksomheder uden muligheder for mobilitet.

Mens Piore og Sabel først og fremmest fokuserer på den positive tendens til, at medarbejderne får mere varieret arbejde og mere selvbestemmelse, har andre teoretikere i højere grad fokuseret på at udviklingen går mod en større differentiering på arbejdsmarkedet. Ud fra det perspektiv skaber fleksibilitet på arbejdsmarkedet en øget polarisering, idet arbejdsgiverne forsøger at fastholde de mest værdifulde medarbejdere via uddannelses- og karrieremuligheder, hvorimod medarbejdere i bunden af jobhierarkiet fastholdes i midlertidige stillinger, hvor arbejdsgiverne let kan skille sig af med dem (Carnoy, Castells og Benner 1997, Castells 2000).

Atkinson (1987) er en af de teoretikere, der mest entydigt taler om en todeling af arbejdskraften. I forhold til teorien om fleksibel specialisering tager Atkinsons tese om den fleksible virksomhed ikke udgangspunkt i en opdeling af arbejdsstyrken på baggrund af produktionskonceptet, men derimod på baggrund af virksomhedernes personale-/fleksibilitetsstrategier i forhold til at tilpasse sig omgivelserne. Atkinson ser ikke virksomheden som en homogen enhed, men derimod som internt opdelt. Der skelnes mellem to former for fleksibilitet: numerisk fleksibilitet og funktionel fleksibilitet. Numerisk fleksibilitet er virksomhedernes evne til at tilpasse antallet af arbejdere, og hvor meget de arbejder, til ændringerne i virksomhedens situation ved f.eks. at ansætte personer i midlertidige stillinger, freelance og overarbejde. Funktionel fleksibilitet tager udgangspunkt i virksomhedernes evne til at reorganisere jobbene, så de ansatte kan bruge deres kvalifikationer på forskellige arbejdsopgaver. Jobrotation, øget auto-

nomi og selvstændigt ansvar bliver ofte set som indikatorer på en høj grad af funktionel fleksibilitet. Udgangspunktet for Atkinsons teori er, at virksomhedernes parallelle brug af de to fleksibilitetsstrategier skaber en opdeling af arbejdskraften i to adskilte segmenter: en kerne- og en periferigruppe, der er reguleret af to vidt forskellige arbejdsforhold. Kernegruppen består af de permanent ansatte, der får tilbudt efteruddannelse, karrieremuligheder og ansættelsestryghed, men som til gengæld forventes at være funktionelt fleksible, hvilket indebærer, at de skal bryde med traditionelle faggrænser og være villige til at tage nye opgaver og blive omskølet. Periferigruppen består derimod af en billig arbejdskraft, der er relativ nem at skille sig af med, og som ofte er ansat i deltids- eller midlertidige ansættelser, og som ikke har adgang til de virksomhedsinterne arbejdsmarkeder (Atkinson 1987).

Som det fremgår af ovenstående, er der en række konkurrerende forklaringer på marginaliseringen af etniske minoriteter og den etniske opdeling på arbejdsmarkedet. De forskellige teorier har dog det tilfælles, at de alle bygger på en dual opdeling, hvor virksomhederne/arbejdskraften bliver opdelt i en primær/sekundær sektor, masseproduktion/fleksibel produktion og kerne-/periferigruppe. Udgangspunktet for denne artikel er, at denne simple duale opdeling ikke alene kan forklare den etniske segmenteringsproces. Den etniske opdeling på det danske arbejdsmarked er langt mere kompleks.

Til at forklare kompleksiteten i den etniske segregering på arbejdsmarkedet har jeg opstillet tre hypoteser:

1) Den første hypotese tager udgangspunkt i, at den etniske opdeling på arbejdsmarkedet korresponderer med dualopdeling i en primær og en sekundær sektor. De etniske minoriteter vil ifølge denne hypotese være koncentreret i virksomheder i den sekundære sektor, der producerer på et uforudsigeligt, konkurrenceudsat marked.

2) I den anden hypotese er det virksomhedernes produktionskoncept, der er den afgørende faktor for den etniske opdeling på arbejdsmarkedet. De etniske minoriteter vil være overrepræsenterede i de traditionelle standardproducerende virksomheder og underrepræsenterede i virksomheder, der er fleksible i forhold til at producere kundetilpassede produkter.

3) Den tredje og sidste hypotese tager udgangspunkt i, at det er virksomhedernes personaleanvendelse, der er bestemmende for den etniske opdeling på arbejdsmarkedet. Virksomheder, der tilpasser sig til ændringer i efterspørgslen gennem kvantitativ (numerisk og arbejdstids-) fleksibilitet, vil ifølge denne hypotese have en langt større koncentration af etniske minoriteter end kvalitativt (funktionelt) fleksible virksomheder.

Tabel 1. 3 teorier med tilhørende hypoteser og operationalisering

Teoretisk udgangspunkt	Hypoteser om konsekvenserne for indvandrernes integration	Forklarende variabel	Kategorier
Den duale arbejdsmarkeds-teori: Arbejdsmarkeds-opdeling i en primær og en sekundær sektor.	Indvandrere grupperer sig i den sekundære sektor, dvs. i konkurrenceudsatte, konjunkturfølsomme virksomheder.	Efterspørgsel: virksomhedens aktivitetsniveau/ efterspørgslen er afhængig af virksomhedens produkter/ydelser som følge af sæsonudsving, økonomiske konjunkturer e.l.?	1. Primær sektor. 2. Sekundær sektor.
Opdeling i traditionelle standardproducerende virksomheder og virksomheder, der producerer kundetilpassede produkter.	Indvandrere er koncentreret i virksomheder, der producerer standardprodukter.	Produktionens karakter: Spørgsmålet om virksomheden/arbejdspladsen overvejende leverer standardprodukter, eller produkter, der i hvert enkelt tilfælde tilpasses til konkrete kunders individuelle ønsker?	1. Standardprodukter. 2. Standardprodukter der tilpasses. 3. Produkter der individuelt tilpasses til kundens ønsker.
Den fleksible virksomhed: Virksomhedernes anvendelse af forskellige former for fleksibilitet skaber en intern opdeling af arbejdsstyrken.	Indvandrerne er koncentreret i kvantitativt fleksible virksomheder.	Fleksibilitetsindeks.	1. Kvantitativ fleksibilitet 2. Middel. 3. Kvalitativ fleksibilitet.

Tidligere forskning

Det har været yderst sparsomt med dansk forskning, der belyser, hvilke konsekvenser forskellige former for fleksibilitet har for indvandrernes position på arbejdsmarkedet. Forskning vedrørende indvandrernes integration på arbejds-

kedet har været opdelt i to lejr. Den ene lejr forklarer indvandrernes marginale position på arbejdsmarkedet ud fra en human kapital tilgang med fokus på de udbudsrelaterede barrierer, såsom manglende uddannelse, sproglige og sociale kompetencer (se Tranæs & Zimmermann 2004, Dahl 1998). Den anden lejr fokuserer derimod mere på de efterspørgselsrelaterede og strukturelle barrierer såsom forskellige former for diskrimination (Schierup og Poulsen 1994).

I Danmark har den toneangivende retning dog først og fremmest taget et udbudsrelateret perspektiv. Dahl (1998) har undersøgt indvandrernes tilknytning til arbejdsmarkedet mellem 1980 og 1993. Resultaterne viser, at arbejdstagere fra Pakistan og Tyrkiet har oplevet en stigende marginalisering, og at deres andel af kernearbejdskraften er faldende. Derudover konkluderes det, at både human kapital faktorer som dansk uddannelse og dansk erhvervs erfaring og adgangen til sociale netværk i kraft af en dansk partner har stor betydning for indvandreres arbejdsmarkedstilknytning (Dahl 1998). I en undersøgelse fra Rockwoolfonden "Migrant, work and welfare states" lægges der vægt på, at indvandrernes højere arbejdsløshed og placering i bunden af jobhierarkiet primært skyldes indvandreres lavere uddannelse og manglende sprogkunderskaber, mens diskrimination spiller en mindre rolle (Tranæs & Zimmermann 2004).

Indvandrernes marginale position på arbejdsmarkedet er således hidtil først og fremmest blevet undersøgt ud fra en human kapital tilgang, hvor indvandrernes ringe deltagelse på arbejdsmarkedet er forklaret ud fra deres manglende uddannelse og sproglige kvalifikationer. Det har derimod været sparsomt med forskning, der belyser, hvordan øget fleksibilitet i arbejdsorganisationerne har påvirket indvandrernes integration på arbejdsmarkedet. Rosholm har givet et bud på indvandrernes vanskeligheder på arbejdsmarkedet, der i højere grad inddrager de mere efterspørgselsrelaterede faktorer. I en komparativ undersøgelse af beskæftigelsesudviklingen for indvandrere i henholdsvis Sverige og Danmark præsenteres en hypotese om, at ændringerne mod mere fleksible arbejdsorganisationer har øget indvandrernes vanskeligheder med at blive integreret på arbejdsmarkedet. Ifølge Rosholm (2000) har tidligere tiders traditionelle industriarbejde ikke krævet de samme sproglige og kommunikative kompetencer, da arbejdet var relativt monotont og isoleret. Dagens mere fleksible arbejdsorganisationer med fokus på jobrotation, teamwork og kvalitetscirkler har derimod øget kravene til arbejdernes sproglige og kommunikative kompetencer, hvilket favoriserer de indfødte danskere. Hypotesen blev testet ved at sammenligne udviklingen i forskellige indvandrergrupperes arbejdsmarkedsintegration i henholdsvis Sverige og Danmark, der har gennemløbet de samme strukturelle ændringer samtidig med, at de har vidt forskellige konjunkturforløb. Hvis udviklingen i indvandrernes arbejdsmarkedsintegration var ens i de to lande, kunne man konkludere, at det var sandsynligt, at de strukturelle ændringer havde øget indvandrernes vanskeligheder med at blive integreret. Resultaterne af undersøgelsen indebar en bekræftelse af hypotesen.

Undersøgelsen kan imidlertid ikke belyse, hvordan ændringerne i arbejdsor-

ganisationerne påvirker indvandrernes vanskeligheder. I undersøgelsen differentieres der ikke mellem forskellige former for virksomhedsfleksibilitet. Rosholm sætter lighedstegn mellem ændringer i arbejdsorganisationerne og øget funktionel fleksibilitet. Flere teoretikere (Atkinson 1987) har påpeget, at ændringerne i arbejdsorganisering (fleksibiliseringen) fører til en løbende segmenteringsproces, der både indebærer en opgradering og en nedgradering af arbejdsstyrken. Virksomhedernes fleksibilitetsstrategier kan således have forskellige konsekvenser for forskellige grupper på arbejdsmarkedet. En mere nuanceret analyse af konsekvenserne af nye, mere fleksible arbejdsorganisationer for indvandreres integration finder man i Augustsons caseundersøgelse af bilfabrikken Volvo. Augustson viser, at ændringerne i arbejdsorganisationerne i Volvo har betydet, at arbejderne faglige kvalifikationer i højere grad komplementerer hinanden gennem arbejde i selvstyrende grupper. Disse ændringer medfører et øget krav til de ansatte om at tilpasse sig til sociale og kulturelle normer, der gælder inden for de selvstyrende arbejdsgrupper. Dette forhold bidrager til at skabe et paradoks, idet den funktionelle heterogenitet i arbejdsopgaverne (funktionel fleksibilitet) skaber tættere bånd mellem mennesker og opmuntrer til kulturel og social homogenitet (Augustson 1996, Augustson 2002).

Disse processer fører til, at der opstår en etnisk arbejdsdeling, hvor indvandrerne bliver fastholdt i de kvalificerende, monotone arbejdsfunktioner, mens den svenske arbejdskraft bliver placeret i jobfunktioner, der fremmer karriere- og udviklingsmuligheder.

Data og metode

Mit empiriske materiale er baseret på en stor SFI spørgeskemaundersøgelse af et stratificeret udvalg af danske virksomheder¹. Til undersøgelsen blev der i 2002 udtrukket 3200 virksomheder fra Danmarks statistik. Af de udtrukne virksomheder blev der lavet interview med 2495, hvilket giver en svarprocent på 78% (Holt 2003). Virksomhederne, der er udtrukket, tæller både offentlige, private og selvejende institutioner. Stikprøven er stratificeret ud fra, om de er offentlige, private eller selvejende, og om de er store eller små.

Da projektet kun vedrører private virksomheder, vil de følgende analyser være forbeholdt de virksomheder, der angiver, at de er private. I den statistiske analyse af fleksibilitetsindvirkning på andelen af etniske minoriteter er det kun virksomheder, der har svaret, at de har en svingende efterspørgsel efter varer og ydelser, der er medtaget. Dette skyldes, at spørgeskemaet er konstrueret således, at det kun er de virksomheder, der angiver, at de har en svingende efterspørgsel efter varer og ydelser, der kan svare på de spørgsmål, der vedrører fleksibilitet i arbejdsorganisationen. Datasættet er også reduceret således, at det kun er virksomheder, der har over 20 medarbejdere ansat, der er medtaget. Argumentet for ikke at medtage de små virksomheder er, at hovedparten af indvandrerne er ansat i mellemstore og større virksomheder.²

Tabel 2. Antal virksomheder, der indgår i henholdsvis SFI's undersøgelse og i min analyse

	N
Samtlige Virksomheder i SFI's undersøgelse	2495
Private virksomheder	1363
Private virksomheder med over 20 ansatte, der indgår i min analyse	876
Private virksomheder med over 20 ansatte, der har en svingende efterspørgsel, og som udgør det primære materiale i min analyse	538

For at undersøge, hvordan henholdsvis kvantitative og kvalitative fleksibilitetsstrategier indvirker på andelen af indvandrere, har jeg konstrueret et samlet indeks. I det ene yderpunkt af indekset grupperes de virksomheder, der overvejende satser på kvantitative fleksibilitetsstrategier, dvs. virksomheder der tilpasser antallet af arbejdere, og hvor meget de arbejder, til ændringerne i virksomhedens situation. Den kvantitative fleksibilitet dækker både over numerisk fleksibilitet og arbejdstidsfleksibilitet. Den numeriske fleksibilitet bliver afdækket gennem spørgsmål om anvendelse af afskedigelser, mens arbejdstidsfleksibilitet bliver afdækket gennem spørgsmålet om nedsættelse af arbejdstiden i stille perioder. I det andet yderpunkt grupperes virksomheder, der overvejende anvender kvalitative fleksibilitetsstrategier (funktionel fleksibilitet). Funktionel fleksibilitet tager udgangspunkt i virksomhedernes evne til at reorganisere jobbene, så de ansatte kan bruge deres kvalifikationer på forskellige arbejdsopgaver. Jobrotation bliver ofte set som indikator på en høj grad af funktionel fleksibilitet. I datasættet fra Socialforskningsinstituttet mangler der spørgsmål, der vedrører virksomhedernes anvendelse af jobrotation. Til gengæld er der spørgsmål, der både vedrører, om de ansatte udfører andre opgaver i stille perioder, og om virksomheden tilbyder efteruddannelse i stille perioder.

Fleksibilitetsindekset er konstrueret på baggrund af de fire nedenstående spørgsmål, der står med kursiv i skemaet.

Tabel 3. Indeks for måling af forskellige typer fleksibilitet

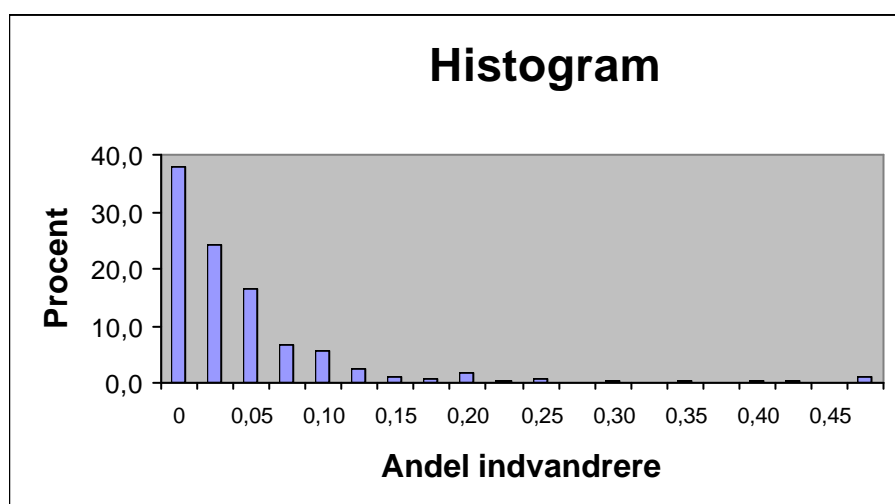
Kvantitativ fleksibilitet	Kvalitativ fleksibilitet
Numerisk fleksibilitet <ul style="list-style-type: none"> • <i>Afskedigelser</i> 	Funktionel fleksibilitet <ul style="list-style-type: none"> • <i>Efteruddannelse</i>
Arbejdstidsfleksibilitet <ul style="list-style-type: none"> • <i>Nedsættelse af arbejdstiden eller arbejdsdeling</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Udførelse af andre opgaver</i>

Det er dog værd at bemærke, at de virksomheder, der indgår i dette indeks, alle har angivet, at de har en svingende efterspørgsel efter varer eller ydelser. Indekset måler således, hvordan virksomhederne prioriterer mellem kvantitative og kvalitative fleksibilitetsstrategier ved svingende efterspørgsel.

De fire spørgsmål har fire svarkategorier: i høj grad, nogen grad, mindre grad og slet ikke. Svarene fra spørgsmålene giver point fra 1 til 4, hvor „i høj grad“ giver 1 point, mens „slet ikke“ giver 4 point. Jeg har valgt at vende spørgsmålene om brugen af afskedigelse og nedsættelse af arbejdstiden om, således at de trækker i modsat retning af spørgsmålene om, hvorvidt medarbejderne udfører andre opgaver eller tager efteruddannelse. Herefter har jeg lagt pointene fra hvert spørgsmål sammen til et indeks, der varierer mellem 4 og 16 point. Jeg har opdelt virksomheden i tre grupper. Virksomheder, der har en score fra 4 til 8 point, satser overvejende på kvalitativ fleksibilitet. Mens virksomheder, der har en score varierende fra 9 til 11, hverken satser på kvalitativ eller kvantitativ fleksibilitet. Virksomheder, der har en score varierende mellem 12 og 16, er derimod overvejende kvantitativt fleksible.

I analyserne anvender jeg en logistisk regressionsmodel og en variansanalyse. Der udføres en serie på 4 logistiske regressionsanalyser, der tester hvilke faktorer, der har betydning for at have en andel indvandrere på over 0,5%, 10%, 15%.³ Det fremgår af det nedenstående histogram, at fordelingen af andelen af etniske minoriteter er kraftig højre skæv, dvs. der er flest observationer omkring 0, Figur 1. Den lineare regressionsmodels forudsætning om, at den afhængige variabel er normalfordelt, er således ikke opfyldt. Forudsætningen om konstante varianser er heller ikke opfyldt, idet jeg har testet for heteroskedasticitet for de centrale variable.

Figur 1. Histogram over andelen af Indvandrere



Det centrale argument for at udføre en række logistiske regressionsanalyser frem for en samlet linear regressionsanalyse på andelen af medarbejdere med indvandrerbaggrund, er, at det giver et mere nuanceret billede af, hvorledes en række faktorer påvirker andelen af medarbejdere med en anden etnisk herkomst. Der kan være forskel på, hvilke faktorer der har indflydelse på, om virksomheden overhovedet ansætter etniske minoriteter, og hvilke faktorer der har indflydelse på, om man har en andel medarbejdere med anden etnisk herkomst, der overstiger 15%. Denne kompleksitet i variationen af andelen af indvandrere vil ikke kunne blive belyst gennem en linear regressionsmodel. Derudover tager modellen hensyn til alle de ekstreme observationer (observationer over 15%), der har en stor indflydelse på etniske minoriteters samlede situation på arbejdsmarkedet.

Variansanalysen anvendes efterfølgende til at analysere, hvordan kombinationen af forskellige variable påvirker de gennemsnitlige andele af indvandrere. Hvis forudsætningen om varianshomogenitet ikke er til stede, anvendes Welch test, der tager hensyn til data med forskellige varianser. For at teste, om forudsætningen om varianshomogenitet er til stede, udføres for hver variansanalyse Levenes test for varianshomogenitet.

Produktions- og personalefleksibilitets indvirkning på koncentrationen af indvandrere

I det følgende afsnit vil jeg beskrive, hvordan forskellige forhold ved produktionen påvirker virksomhedernes integration af etniske minoriteter. Flere teoretikere har påpeget, at ændringerne på arbejdsmarkedet skyldes 1) forskydninger i erhvervsstrukturen som følge af internationalisering og globalisering, 2) ændring i produktionskonceptet fra standardproduktion til kundetilpasset produktion samt 3) indførelsen af ny teknologi (Castells 2000, Piore og Sabel 1984).

Ændringerne på produktionssiden har ifølge teorien om det fleksible arbejdsmarked ændret arbejdsorganiseringen og personaleanvendelsen således, at virksomhederne i højere grad kan respondere på den øgede konkurrence og de øgede krav til kundetilpassede produkter leveret til tiden. I det følgende afsnit vil der være en analyse af, hvordan ændringerne i både produktionssiden og personalsiden påvirker koncentrationen af indvandrere i virksomhederne.

For at få et overblik over, hvordan de forskellige fleksibilitetsstrategier virker på andelen af indvandrere i virksomhederne, har jeg opstillet en tabel over fordelingen af fleksibilitetsstrategier i virksomheder med over 15% ansatte med indvandrerbaggrund.

Det fremgår af tabel 4, at andelen af virksomheder med over 15% indvandrere er signifikant større blandt virksomheder, der anvender kvantitative fleksibilitetsstrategier.

For at få et samlet billede af sammenhængen mellem koncentrationen af indvandrere og forskellige forhold ved produktionen og personalefleksibiliteten gennemføres en række logistiske regressionsanalyser. Logistisk regression er en

Tabel 4. Sammenhæng mellem forskellige typer fleksibilitet og høj koncentration af indvandrere

	Over 15 pct. indvandrere	Uvægtet pct. grundlag
Kvalitativ fleksibilitet	3 %	159
Middel	6%	271
Kvantitativ fleksibilitet	15 %	82
Alle	6 %	512

Signifikanssandsynlighed $\chi^2=0,0008$. Missing values 26.

anvendelig metode, når den afhængige variabel er en binær variabel.⁴ Den afhængige variabel, der angiver andelen af indvandrere, er blevet omkodet til fire dummyvariable, der udtrykker, hvorvidt virksomheden har en andel indvandrere, der er henholdsvis over 0, 5%, 10% eller 15%. I tabellen angives både parameterestimatet, standardfejlen (SE) og odds ratios. Odds ratios angiver sand-

Tabel 5. Sandsynligheden for at en virksomhed har en andel indvandrere, der er over henholdsvis 0%, 5%, 10% og 15% i forhold til forskellige referencekategorier⁵

	Over 0% indvandrere		Over 5% indvandrere		Over 10% indvandrere		Over 15% indvandrere	
	Parameter (S.E.)	Odds Ratio	Parameter (S.E.)	Odds Ratio	Parameter (S.E.)	Odds Ratio	Parameter (S.E.)	Odds Ratio
Størrelse								
20-49 ansatte	-2,46 *** (0,25)	0,086***	-0,91** (0,28)	0,40**	-0,22 (0,36)	0,80	0,23 (0,45)	1,25
50-99 ansatte	-1,35*** (0,25)	0,26***	-0,38 (0,27)	0,68	-0,12 (0,38)	0,89	0,14 (0,49)	1,15
Ref: over 100 ansatte								
Fleksibilitet								
Kvantitativ fleksibilitet	-0,15 (0,32)	0,86	0,29 (0,32)	1,33	0,93* (0,42)	2,53*	2,16*** (0,62)	8,65***
Middel	0,03 (0,23)	1,03	-0,13 (0,24)	0,88	0,14 (0,36)	1,15	0,79 (0,57)	2,2
Ref: Kvalitativ fleksibilitet								
Produktionsform								
Standardproduktion	0,34 (0,26)	1,41	0,70** (0,26)	2,02**	0,97** (0,36)	2,65**	1,04* (0,46)	2,82*
Tilpasset standardproduktion	-0,01 (0,13)	0,99	0,14 (0,13)	1,15	0,06 (0,2)	1,06	-0,12 (0,27)	0,89
Ref: Kundetilpasset produktion								
Branche								
Industri og bygge/anlæg	0,18 (0,21)	1,20	0,06 (0,22)	1,07	0,13 (0,31)	1,15	-0,41 (0,40)	0,66
Ref: Service								
Teknologi								
Højteknologiske virksomheder	0,06 (0,31)	1,06	-0,31 (0,31)	0,74	-0,30 (0,41)	0,74	-0,03 (0,55)	0,97
Middelteknologiske virksomheder	-0,36 (0,33)	0,70	0,39 (0,32)	0,68	-0,43 (0,44)	0,65	-0,62 (0,61)	0,54
Ref: lavteknologiske virksomheder								

Signifikanssandsynlighed χ^2 * $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,001$. N=512 missing values 26

synligheden for, at en virksomhed har en andel indvandrere på over henholdsvis 0, 5%, 10% eller 15% i forhold til referencegruppen, Tabel 5.

Tabellen viser, at både de mindre og de mellemstore virksomheder har signifikant mindre sandsynlighed for at ansætte en eller flere indvandrere end referencegruppen (virksomheder med over 100 ansatte). Mindre virksomheder har således en mindre sandsynlighed for at have indvandrere ansat.

I kolonnen over sandsynligheden for, at virksomheden har en andel indvandrere, der overstiger 5%, viser tabellen, at små virksomheder også har mindre sandsynlighed for at have over 5% indvandrere ansat. Derudover fremgår det af tabellen, at sandsynligheden for at have en andel af indvandrere på over 5% er dobbelt så stor (odds ratio=2,02) for virksomheder, der leverer standardvarer/ydelser, end for virksomheder, der leverer kundetilpassede produkter/ydelser.

I de to sidste kolonner, der angiver sandsynligheden for, at virksomheden har en andel indvandrere, der overstiger henholdsvis 10% og 15%, ændrer billedet sig. Sammenhængen mellem andelen af indvandrere og størrelse bliver insignifikant. Derimod viser den tredje kolonne, at sandsynligheden for at have en andel indvandrere på over 10% er 2,53 (odds ratio) gange større for kvantitativt fleksible virksomheder end for kvalitativt fleksible virksomheder (referencegruppen). Denne sammenhæng bliver endnu mere udtalt i den fjerde kolonne, hvor sandsynligheden for at have en andel indvandrere på over 15% er 8,65 gange større for kvantitativt fleksible virksomheder i forhold til kvalitativt fleksible virksomheder (referencegruppen).

Derudover fremgår det, at virksomheder, der producerer standardprodukter, også har en signifikant større sandsynlighed for både at have en andel indvandrere, der er større end både 10% og 15% i forhold til virksomheder, der producerer kundetilpassede produkter. Der er således en tendens til, at virksomhedens størrelse har betydning for, både om virksomheden har mere end 0 indvandrere, og om virksomheden har mere end 5% indvandrere. Hvis koncentrationen af indvandrere derimod er større end 10%, er det afgørende derimod både fleksibiliteten i personaleanvendelsen og i produktionskonceptet. Der er således en klar tendens til, at virksomheder, der har en høj koncentration af indvandrere, i overvejende grad producerer standardprodukter og anvender kvantitative fleksibilitetsstrategier. Derudover viser tabellen, at sandsynligheden for, at virksomhederne har en andel på over 10%, ikke er afhængig af virksomhedens størrelse. Lidt overraskende har virksomhedens teknologiniveau og erhverv (service/industri) ikke nogen betydning for koncentrationen af indvandrere.

Sammenhængen mellem industriel struktur, produktionskoncept, fleksibilitet og koncentration af indvandrere

Først vil jeg belyse sammenhængen mellem virksomhedens efterspørgselsforhold, produktionskoncept og andelen af indvandrere. I den klassiske duale arbejdsmarkedsteori blev arbejdsmarkedet opdelt i en primær sektor med stabil produktion og stabile efterspørgselsforhold og en sekundær sektor med svingende produk-

tion og ustabile efterspørgselsforhold. Ifølge Ben Fine (1995) blev denne todeling videreført i teorien om fleksibel specialisering.

Udgangspunktet for min analyse er, at der ikke er den samme snævre forbindelse mellem efterspørgselsforhold og produktionskoncept. Virksomheder kan således godt producere standardprodukter, samtidig med at de har ustabile afsætningsbetingelser, og de kan godt producere kundetilpassede produkter, samtidig med at der er stabile afsætningsforhold.

I nedenstående tabeller fremgår det, at der ingen sammenhæng er mellem virksomhedernes produktionskoncept og gennemsnitlige andel indvandrere for virksomheder, der producerer på et stabilt marked.

For den gruppe virksomheder, der producerer på et ustabil marked med svingende efterspørgsel, er der derimod en klar etnisk opdeling mellem virksomheder, der producerer standardprodukter, og virksomheder, der producerer kundetilpassede produkter. Den gennemsnitlige andel af indvandrere er langt større for virksomheder, der producerer standardvarer. Der er derimod ikke noget, der tyder på, at efterspørgselsforholdene korresponderer med produktionskonceptet, idet der både er virksomheder, der producerer standardprodukter og virksomheder, der producerer kundetilpassede produkter i den primære og den sekundære sektor. Der er således noget, der peger i retning af, at de ustabile mar-

Tabel 6a. Sammenhæng mellem produktionskoncept og gennemsnitlig andel indvandrere for virksomheder, der producerer på et stabilt marked

Virksomheder, der producerer på et stabilt marked	N	Gns. andel indvandrere i pct.	Std. dev.
Standardproduktion	87	3,4	4,8
Tilpasset standardproduktion	120	3,4	5,9
Kundetilpasset produktion /vdelser	106	3,0	5,1

N=313. Ikke signifikant efter Welch's Anova test.

Tabel 6b. Sammenhæng mellem produktionskoncept og gennemsnitlig andel indvandrere for virksomheder, der producerer på et ustabil marked

Virksomheder, der producerer på et ustabil marked	N	Gns. andel indvandrere i pct.	Std. dev.
Standardproduktion	152	6,2	12,1
Tilpasset standardproduktion	157	3,3	5,7
Kundetilpasset produktion /vdelser	203	3,1	5,8

N=512. Signifikant efter Welch's Anova test F=4,26 P=0,015

kedsforhold bidrager til en forstærket differentiering mellem danskere og etniske minoriteter, hvor de etniske minoriteter er koncentreret i standardproducerende virksomheder med svingende afsætningsbetingelser.

I de næste tabeller specificeres sammenhængen mellem fleksibilitet og andelen af indvandrere ved at kontrollere sammenhængen for produktionskoncept. Tabellerne viser, at fleksibilitetsvariablen indvirker stærkest på virksomheder, der producerer standardiserede produkter, sammenlignet med virksomheder, der producerer kundetilpassede produkter. Forskellen mellem middelværdierne for andelen af indvandrere er således langt større for gruppen, der producerer standardprodukter, end for virksomheder, der producerer kundetilpassede produkter.

Af nedenstående tabeller fremgår det, at virksomheder, der både producerer standardvarer eller ydelser og samtidig anvender kvantitativt fleksible personalestrategier, har en langt højere gennemsnitlig koncentration af indvandrere.

Det er kombinationen af standardproduktion og kvantitativ fleksibilitet, der fører til en større andel af indvandrere i virksomhederne. Ovenstående analyser har vist, at der ikke er en enkelt af de tre teorier, der alene kan forklare den etniske

Tabel 7a. Sammenhæng mellem type fleksibilitet og gennemsnitlig andel indvandrere for virksomheder, der leverer kundetilpassede varer/ydelser

Kundetilpasset produktion	N	Gns. andel indvandrere i pct.	Std. dev.
Kvalitativ fleksibilitet	57	2,9	5,7
Middel	114	2,7	4,0
Kvantitativ fleksibilitet	32	4,9	10,0

Ikke signifikant Welch's Anova test

Tabel 7b. Sammenhæng mellem type fleksibilitet og gennemsnitlig andel indvandrere for virksomheder, der leverer tilpassede standardvarer/ydelser

Standardprodukter der tilpasses	N	Gns. andel indvandrere i pct.	Std
Kvalitativ fleksibilitet	55	3,7	6,8
Middel	71	2,9	3,9
Kvantitativ fleksibilitet	31	3,7	6,8

Ikke signifikant Welch's Anova test

Tabel 7c. Sammenhæng mellem type fleksibilitet og gennemsnitlig andel indvandrere for virksomheder, der leverer standardprodukter

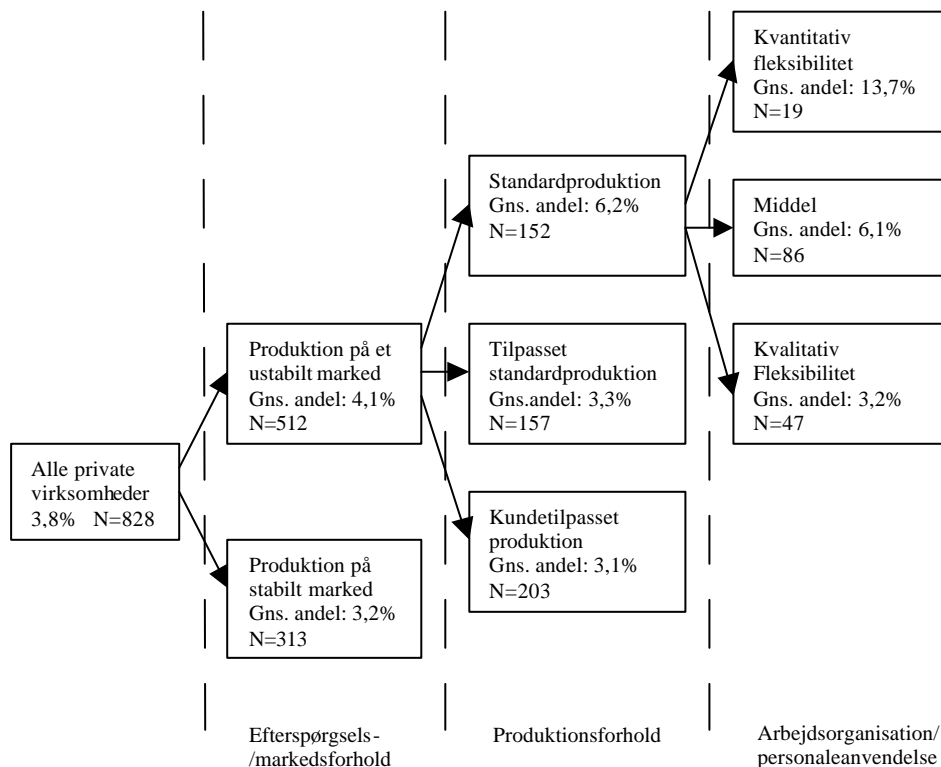
Standard produktion	N	Gns. andel indvandrere i pct.	Std. dev.
Kvalitativ fleksibilitet	47	3,2	3,4
Middel	86	6,1	12,1
Kvantitativ fleksibilitet	19	13,7	20,6

Signifikant efter Welch's Anova test F=4,32 P=0,0197

segregering på arbejdsmarkedet. De tre teorier kan dog sammen forklare, hvordan henholdsvis efterspørgselsforhold, produktionskoncept og personaleanvendelse bidrager til en løbende uddifferentieringsproces på arbejdsmarkedet mellem danskere og etniske minoriteter. Det overraskende ved denne analyse er, at der ikke er nogen indbyrdes sammenhæng mellem markedsforhold, produktionskoncept og personaleanvendelse/fleksibilitetsstrategi, mens variablene tilsammen har stor indflydelse på den etniske segregering. Piores tese om, at ustabile markedsforhold vil bidrage til mere fleksibel produktion og højere grad af funktionel fleksibilitet, kan ikke genfindes i dette datasæt. Der er heller ingen sammenhæng mellem produktion af standardvarer og det at producere på et stabilt marked eller den gængse sammenhæng mellem standardproduktion og en kvantitativ fleksibilitet. Derimod ser man en klar tendens til, at markedsforhold, produktionskoncept og fleksibilitetsstrategier indvirker signifikant på den etniske segregering på arbejdsmarkedet. For hvert led i "produktionskæden" forstærkes den etniske segregering.

Af nedenstående model fremgår det, at etniske minoriteter grupperer sig i virksomheder, der producerer under ustabile markedsforhold, og som produce-

Figur 2. Model over signifikante sammenhænge mellem på den ene side efterspørgselsforhold, produktionskoncept og organisationsfleksibilitet og på den anden side den gennemsnitlige andel indvandrere.



rer standardvarer, samtidig med at de tilpasser sig til svingninger i produktion og afsætningsbetingelser gennem en kvantitativ fleksibel arbejdsstyrke.

Konsekvensen af, at indvandrere grupperer sig i denne type af virksomheder, kan være en fastlåst af indvandrernes arbejdskraft i arbejdsforhold, der er præget af skiftende arbejdstider, rutinepræget arbejde og usikre ansættelser, hvor der ingen muligheder er for efteruddannelse, herunder sprogundervisning. De etniske minoriteter står over for en tredobbelt marginaliseringsrisiko. For det første arbejder de i virksomheder, der er stærkt konkurrenceudsatte. For det andet arbejder de i standardproducerende virksomheder, der mangler den fleksibilitet i produktionen, der skal til for at kunne tilpasse sig svingninger i efterspørgslen, hvilket betyder større risiko for, at virksomhederne lukker. For det tredje arbejder de i virksomheder med usikre ansættelser og manglende muligheder for opkvalificering, hvilket medfører at deres employability bliver mindre, dvs. deres muligheder for at blive genansat i andre virksomheder.

Konklusion

Resultaterne af denne analyse viser, at der ikke er nogen enkelt variabel, der kan forklare variationen i andelen af indvandrere. Den etniske segregering opstår derimod på baggrund af et mere komplekst samspil mellem henholdsvis industriel struktur, produktionsforhold og den måde, virksomhederne udviser fleksibilitet på.

1) Størrelsesforhold har først og fremmest indflydelse på, om man overhovedet ansætter indvandrere i virksomheden. Store virksomheder har større sandsynlighed for overhovedet at have indvandrere ansat og for at have en koncentration af indvandrere, der overstiger 5%. Adgangen til virksomheden er således i høj grad bestemt af virksomhedernes størrelsesforhold. En høj koncentration, dvs. over 10% eller 15% indvandrere, er derimod i langt højere grad bestemt af karakteren af produktionen og virksomhedens personalestrategier. Både virksomheder, der producerer standardprodukter, og virksomheder, der anvender kvantitativt fleksible personalestrategier, har en langt større sandsynlighed for at have en andel indvandrere over 10% og 15%.

2) Analysen viser, at sammenhængen mellem produktionskoncept og andel indvandrere er forskellig for virksomheder i den sekundære sektor og for virksomheder i den primære sektor. For virksomheder, der producerer på et stabilt marked, er der ingen sammenhæng mellem koncentrationen af indvandrere, og i hvor høj grad virksomheden producerer standardvarer eller kundetilpassede varer. Derimod er der en klar tendens til, at standardproducerende virksomheder, der producerer på et mere uforudsigeligt marked, har en højere koncentration af indvandrere. Sammenhængen mellem virksomhedsfleksibilitet og andel indvandrere kontrolleret for produktionskoncept er heller ikke homogen. Der er en klar sammenhæng mellem en høj koncentration af indvandrere og kvantitativ fleksibilitet for den gruppe af virksomheder, der producerer standardvarer, mens der for de andre grupper ikke er nogle entydige sammenhænge.

Resultaterne viser, at det er kombinationen af at anvende kvantitativt fleksible personalestrategier og at producere standardprodukter/ydelser, der øger sandsynligheden for at have en høj koncentration af indvandrere.

Resultaterne af undersøgelsen tegner et billede af, at øget fleksibilitet mht. produktion og personaleanvendelse kan skabe en øget etnisk opdeling af arbejdskraften, hvor etniske minoriteter i stigende grad vil gruppere sig i kvantitativt fleksible virksomheder, som producerer standardvarer. Der er således ikke noget, der tyder på, at øget fleksibilitet i virksomhederne skaber en øget accept af mangfoldighed på arbejdsmarkedet. Derimod er der meget, der peger i retning af, at den øgede virksomhedsfleksibilitet skaber en differentiering mellem indvandrere og danskere, hvor indvandrerne koncentrerer sig i virksomheder, der ikke tilbyder de samme efteruddannelsesmuligheder og udviklingsmuligheder. De empiriske analyser, der er præsenteret i denne artikel, kan således til en vis grad bekræfte Augustsons tese om, at den funktionelle heterogenitet i arbejdet skaber en etnisk homogenitet på arbejdspladserne. Den kvalitative variation i både produktionen og arbejdets karakter har således en negativ indflydelse på integrationen af etniske minoriteter i virksomhederne, mens standardisering af produktionen og kvantitative ændringer i arbejdets omfang har en positiv indvirkning på indvandreres integration på arbejdsmarkedet. Problemet består i, at de etniske minoriteter er koncentreret i de kvantitativt fleksible virksomheder og derfor risikerer at blive fastholdt i usikre lavtlønsjob i mere rutineprægede jobfunktioner. Den manglende integration i de mere funktionelt fleksible virksomheder betyder, at indvandrere mister adgangen til efteruddannelse og de mere virksomhedsinterne netværk, der kan bidrage til en øget social mobilitet i opadgående retning. Koncentrationen af etniske minoriteter i denne type virksomheder kan forklare, hvorfor etniske minoriteters beskæftigelse er mere følsom over for konjunktursvingninger end den indfødte del af befolkningen (se Tranæs & Zimmermann 2004). For at kunne sige noget mere præcist om, hvilke konsekvenser det vil have for indvandreres muligheder og position på arbejdsmarkedet, mangler der studier af, hvilke konsekvenser de forskellige fleksibilitetsstrategier har for den interne opdeling af arbejdskraften inden for virksomhederne.

Noter

1. SFI har givet tilladelse til at brugedata sættet. Alle analyser og konklusioner er dog mine egne og ikke SFI's. En nærmere beskrivelse af data kan findes i (Holt 2003).
2. Den gennemsnitlige andel af indvandrere i virksomheder, der har under 20 medarbejdere, er på 1,5%.
3. Den afhængige variabel består af fire dummyvariable. Den første dummyvariabel har værdien 1, hvis virksomheden har ansat medarbejdere med indvandrerbaggrund, ellers er værdien 0. Den anden dummyvariabel har værdien 1, hvis virksomheden har ansat over 5 % indvandrere, ellers er værdien 0. Den tredje dummyvariabel har værdien 1, hvis virksomheden har ansat over 10 % indvandrere, ellers er værdien 0. Den sidste dummyvariabel har værdien 1, hvis virksomheden har ansat over 15 % indvandrere, ellers er værdien 0.
4. Der er også udført en linear regression på andelen af medarbejdere med anden etnisk

herkomst. Konklusionerne er stort set de samme, da både produktionskonceptet og fleksibilitetsvariablen er signifikante.

5. De logistiske regressionsanalyser er også blevet udført, hvor andelen af ufaglærte er indsat som kontrolvariabel. Sammenhænge ændrer sig ikke, men bliver mindre signifikante, hvilket indikerer, at noget af den fundne sammenhæng mellem andelen af medarbejdere med anden etnisk herkomst og produktionsformen skyldes at personer med anden etnisk herkomst i gennemsnit har mindre uddannelse end etniske danskere.

Litteratur

- Atkinson, J. 1987: "Flexibility or fragmentation? The United Kingdom in the eighties". I: *Labour and the societies*, vol. 12, No 1, 87-105.
- Augustson, G. 1996: *Etniske relationer i arbejdslivet. Teknik, organisationsorganisation og etnisk diskriminering i svensk bilindustri*. Sociologiska institutionen, Umeå universitet.
- Augustson, G. 2002: *Grupper i individen och individen i gruppen. En sociologisk analyse av teoretiska och empiriska grunder för implementeringen av kulturell mångfald på svensk arbetsmarknad*. Sundsvall: Institutionen för samhällsvetenskap, Mitthögskolan.
- Boje, T.P. 1985: *Segmentering og Beskæftigelse – en analyse af strukturer og processer på det danske arbejdsmarked*. Arbejdsrapport nr. 5/85: Institut for samfundsøkonomi og planlægning. Roskilde universitetscenter.
- Boje, T.P. & Grönlund, A. 2003: "Flexibility and employment insecurity". I: Boje, T.P. & Furåker, B. (eds.): *Post-industrial labour markets: profiles of North America and Scandinavia*. London: Routledge.
- Boje, T.P. & Toft, C. 1989: *Arbejdsmarkeder og segmenteringsteorier – en introduktion til nyere segmenteringsteorier*. Institut for grænseforskning.
- Broomé, P. & Bäklund, A. 1998: *S-märkt. Företagets etniska vägval*. Stockholm: SNS-Förlag.
- Carnoy, M., Castells, M. & Benner, C. 1997: "Labour Markets and employment practices in the age of flexibility: A case study of Silicon Valley". I: *International labour Review*, vol. 136, 27-48.
- Castells, M. 2000: *The Information Age: Economy, Society and Culture. Volume 1: The Rise of the Network Society*. London and Oxford: Blackwell Publishers.
- Dahl, J. E., Emerek, R. & Jakobsen, V. 1998. *Indvandrere & arbejdsmarkedet: INDEA-projektet /Aalborg: Institut for Samfundsudvikling og Planlægning, Aalborg Universitet*.
- Doeringer, P & Piore, M. 1971: *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington: MA: Lexington Books.
- Fine, B. 1995: "Flexible Production and Flexible Theory: the Case of South Africa". I: *Geoforum*, Vol. 26, no 2, 107-19.
- Holt, H., Jørgensen, M. S., Jensen S., Boll J. & Pedersen J. G. 2003: *Virksomhedernes sociale engagement, årbog 2003*. København: SFI 00:3.
- Piore, M. J. & Sabel, C. F. 1984: *The second industrial Divide*. Cambridge: MA: MIT Press.
- Rosenberg, S. 1989: "From segmentation to flexibility". I: *Labour and Society*, vol. 14, no 4. 363-407.
- Rosholm, M., Husted, L. & Scott, K. 2000: *The Times They Are A-Changing: Organizational Change and Immigrant Employment Opportunities in Scandinavia*. CLS Working Paper 00-07, 20
- Schierup, C.U. & Poulson, S. 1994. *Arbetets etniska delning*. Stockholm: Carlssons.
- Tranæs, T. & Zimmermann, K. (eds.) 2004: *Migrants, Work, and the Welfare State*. Rockwool-fonden, Odense.