

Nikolaj Malchow-Møller, Jakob Roland Munch og Jan Rose Skaksen

Indvandringen til Danmark – har det kostet danskere deres arbejde?

Den relativt store indvandring til Danmark gennem de sidste 20 år rejser spørgsmålet om, hvorvidt indvandringen påvirker danskernes beskæftigelse? I denne artikel analyserer vi, hvordan indvandrerens uddannelses- og beskæftigelsesmønstre adskiller sig fra danskernes. Desuden undersøger vi, hvorvidt ansættelse af indvandrere i en konkret jobfunktion i

en virksomhed fører til, at der er danskere inden for den samme jobfunktion, der forlader virksomheden. Resultaterne tyder ikke på, at indvandringen presser lavtuddannede danskere ud af deres job, selvom især de lavtuddannede indvandrere fra mindre udviklede lande koncentrerer inden for relativt få jobfunktioner.

Søkelys på Norden

Under denne overskriften ber vi arbeidsmarkedsforskere fra de andre nordiske landene om å oppsummere et forskningsfelt i sitt eget land.



Der har i de seneste par årtier været en forholdsvis stor indvandring til Danmark. I midten af 1980'erne udgjorde indvandrere ca. 2,5 % af befolkningen, og dette tal er i dag vokset til ca. 6 %. I denne artikel ser vi på, hvad der er sket med indfødte danskernes job, når indvandrerne er kommet i arbejde.

Der er i litteraturen mange forsøg på at estimere, hvordan indvandring påvirker indfødte personers beskæftigelse; se fx Borjas, Freeman og Katz (1997) og Card (2001). Selvom der er forskelle på de resultater, der findes i de forskellige studier, synes den overordnede konklusion at være, at indvandring har forholdsvis beskedne konsekvenser for indfødte personers beskæftigelse.¹

Spørgsmålet er dog, om resultaterne fra disse studier reelt undervurderer de beskæftigelsesmæssige omkostninger af indvandring? Selvom man ikke kan påvise, at der er større grupper, der har oplevet nedgang i deres gennemsnitlige beskæftigelse, er det stadig muligt, at beskæftigede i de virksomheder, der ansætter indvandrere, bliver presset væk fra deres job. Derved kan de have omkost-

ninger ved at finde et nyt arbejde. En del af disse omkostninger kan være, at de i en vis periode er arbejdsløse, men der kan naturligvis også være andre omkostninger ved at søge og skifte arbejde.

I denne artikel vil vi for det første se på, i hvor høj grad indvandrere opnår samme typer af job som danskerne. Hvis dette ikke er tilfældet, kan det enten betyde, at indvandrere påtager sig arbejde som danskerne ikke kan eller ønsker at påtage sig, eller det kan betyde, at indvandrere har dårligere kvalifikationer end danskerne og derfor reelt har færre valgmuligheder. Hvis det sidste er tilfældet kunne det indebære, at indvandring især går ud over de dårligst kvalificerede danskere, der ligesom indvandrere har færre valgmuligheder end den gennemsnitlige dansker.

Det andet vi vil se på i denne artikel er, hvorvidt ansættelse af indvandrere fører til, at virksomheder afskediger danskere.² Ved hjælp af en varighedsmodel bliver det således analyseret, hvorvidt ansættelse af indvandrere i en konkret jobfunktion i en virksomhed fører til, at der er danskere inden for den samme jobfunktion, der forlader virksomheden.

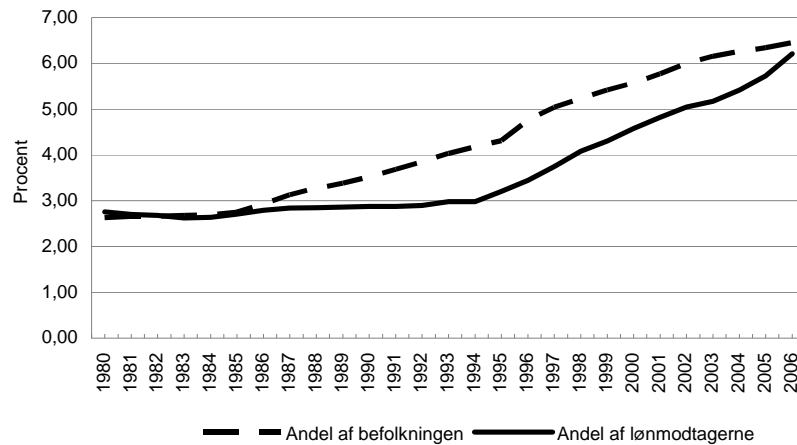
Artiklen er bygget op på følgende måde. I næste afsnit vil det blive analyseret, hvorvidt indvandrere har samme typer job som danskerne, mens det i afsnittet derefter vil blive analyseret, hvorvidt ansættelse af indvandrere fører til, at danskere må forlade virksomheden. Det sidste afsnit indeholder nogle konkluderende bemærkninger.

Indvandrere i Danmark – oprindelse og beskæftigelse

De følgende analyser er foretaget på basis af den såkaldte IDA-database fra Danmarks Statistik, der bygger på danske registerdata. I databasen er der årlige observationer af en lang række karakteristika, herunder løn og beskæftigelse, for alle personer med bopæl i Danmark. Disse personer er endvidere koblet til arbejdssteder (establishments).

Indvandrere vil i det følgende være defineret som "personer født udenfor Danmark af ikke-danske forældre, dvs. forældre der ikke har dansk statsborgerskab eller selv er født udenfor Danmark". Det betyder, at alle der er født i Danmark betragtes som indfødte danskere, uanset forældrenes status. Med denne definition illustreres det i Figur 1, hvordan udviklingen har været i indvandrernes andel af befolkningen samt deres andel af lønmodtagerne.

Figur 1. Indvandrernes andel af befolkningen og af lønmodtagerne



Note: Tallene for indvandrernes andel af befolkningen stammer fra Statistikbanken i Danmarks Statistik, www.dst.dk, mens tallene for deres andel af lønmodtagerne (i befolkningen over 15 år) er beregnet ved hjælp af IDA databasen i Danmarks Statistik.

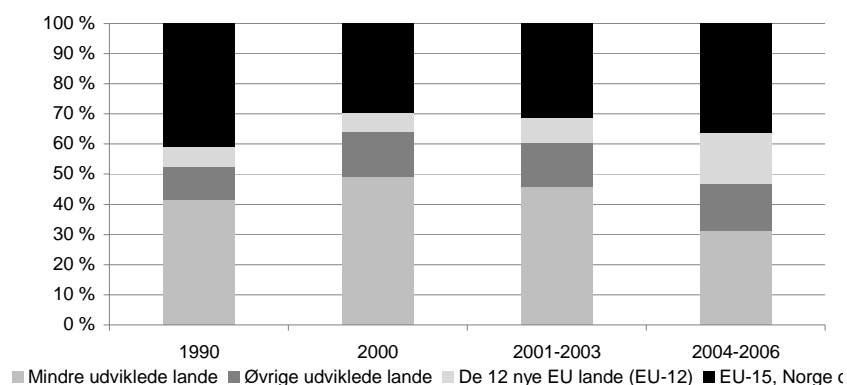
Af figuren fremgår det, at der har været en jævn stigning i indvandrernes andel af befolkningen siden sidste halvdel af 1980'erne. Det er dog interessant at bemærke, at indvandrernes andel af lønmodtagerne var stort set konstant indtil midten af 1990'erne. Det afspejler, at mange af de indvandrere, der kom til Danmark fra midten af 1980'erne til midten af 1990'erne ikke umiddelbart kom i arbejde. Dette ændrer sig fra midten af 1990'erne og fremefter, hvilket i øvrigt er sammenfaldende med, at den generelle ledighed i Danmark begynder at falde.

Figur 2 viser, hvordan indvandrerne fordeler sig på oprindelseslande, hvor oprindelseslandet er bestemt ud fra forældrenes fødeland (eller statsborgerskab), når denne information er tilgængelig. Dvs. en person født af norske forældre i Indien betragtes som norsk. Der skelnes i det følgende mellem fire grupper af oprindelseslande for indvandrere:

- i) De gamle EU-lande – også kaldet EU-15 – samt Norge og Island
- ii) De 12 nye EU-lande optaget siden 1. maj 2004.³
- iii) Alle øvrige udviklede lande ifølge FNs definition.⁴
- iv) Alle øvrige lande, primært mindre udviklede lande.

Bemærk, at de to første søjler i figur 2 viser fordelingen af de indvandrere, der var i Danmark i henholdsvis 1990 og 2000, mens de to sidste søjler viser fordelingen af de indvandrere, der er kommet til Danmark efterfølgende.

Figur 2. Fordelingen af indvandrere på oprindelseslande i 1990 (bestand), 2000 (bestand), 2001-2003 (tilgang) of 2004-2006 (tilgang)



Noter: De to første søjler viser fordelingen af indvandrere i Danmark på 18 år eller derover i henholdsvis 1990 og 2000. De to sidste søjler viser fordelingen af de indvandrere, der er kommet hertil i perioden 2001-3 og 2004-6. I begge tilfælde er kun medtaget personer på 18 år eller derover i henholdsvis 2003 og 2006.

Af figuren fremgår det, at mens der op gennem 1990'erne har været en kraftig stigning i andelen af indvandrere fra mindre udviklede lande, så er der i de senere år (især 2004-6) kommet relativt færre indvandrere fra mindre udviklede lande og relativt flere fra EU-15, Norge og Island samt fra de nye østeuropæiske EU-lande.

Et første skridt i retning af at vurdere, i hvor høj grad indvandrere og danskere konkurrerer om de samme job, opnås ved at sammenligne indvandrernes og danskernes uddannelsesniveau. I Tabel 1 er det således vist, hvordan indvandrerne og danskerne fordeler sig på tre uddannelsesniveauer: ufaglærte, faglærte (vocational education) og personer med videregående uddannelse (tertiary education).

Af tabellen fremgår det, at de klart lavest uddannede indvandrere kommer fra mindre udviklede lande, hvor 60 % er ufaglærte i 2005 og kun 19 % har en videregående uddannelse. De bedst uddannede er indvandrerne fra EU-15, Norge og Island, hvor kun 35 % er ufaglærte i 2005, mens 38 % har en videregående uddannelse. Denne andel er i øvrigt større end blandt danskerne. Bemærk også, at andelen med en videregående uddannelse er faldet siden 1995 blandt indvandrerne i de sidste tre grupper, mens den er steget klart blandt danskerne.

Det næste vi vil se på er, i hvor høj grad danskere og indvandrere er ansat i de samme jobfunktioner på arbejdsmarkedet. Vi vil her udnytte, at lønmodtageres job i Danmark er klassificeret efter den såkaldte DISCO nomenklatur, der er den danske version af International Labour Office og EU's officielle nomenklatur for arbejdsfunktioner: ISCO-88 (International Standard Classification of Occupations). Anvendelsen af denne gør det muligt at sammenligne lønmodtagere med samme arbejdsfunktion – uanset deres formelle titel og uddannelsesniveau.⁵

Tabel 1. Lønmodtagernes fordeling på uddannelsesniveauer i Danmark (procent)

	1995			2005		
	Ufaglært	Faglært	Vid. Udd	Ufaglært	Faglært	Vid. Udd
Danskere	36,40	40,00	23,50	31,70	37,50	30,80
Alle indvandrere	41,90	29,10	30,00	48,40	25,30	26,40
EU-15, Norge og Island	30,80	33,50	35,70	35,00	27,00	38,00
De 12 nye EU lande	29,40	34,00	36,60	35,70	30,80	33,50
Øvrige udviklede lande	40,10	30,30	30,00	43,70	31,50	24,80
Mindre udviklede lande	57,70	21,40	21,90	60,00	21,10	18,90

Note: Tabellen er baseret på alle lønmodtagere over 14 år med gyldig DISCO kode. Personer med uoplyst uddannelse er medtaget som ufaglærte.

Tabel 2. Lønmodtagernes beskæftigelsespredning (Simpson-indeks)

	1995	2005
Danskere	0,028	0,028
Alle indvandrere	0,032	0,053
EU-15, Norge og Island	0,027	0,027
De 12 nye EU lande	0,038	0,049
Øvrige udviklede lande	0,035	0,050
Mindre udviklede lande	0,051	0,092

Note: Tabellen er baseret på alle lønmodtagere over 14 år med gyldig DISCO kode. Se tekst for yderligere forklaring.

Vi vil se på to mål for, i hvor høj grad danskere og indvandrere varetager de samme jobfunktioner på arbejdsmarkedet. Det første er et mål for spredningen, og vi vil her anvende det såkaldte "Simpson's Diversity Index".⁶ Dette mål udtrykker, i hvor høj grad individerne er fordelt ligeligt ud over de forskellige jobfunktioner. I vores beregninger anvendes der 111 forskellige jobfunktioner. Hvis individerne er fordelt ligeligt ud på de 111 funktioner, vil indekset antage værdien 1/111. Hvis omvendt alle individer er ansat i samme jobfunktion vil indekset antage værdien 1.

I tabel 2 er Simpson-indekset beregnet for indfødte danskere og for de forskellige indvandrergrupper. Det mest interessante er, hvorvidt indekset for indvandrerne afviger fra indekset for de indfødte danskere. Det fremgår, at for indvandrerne fra EU-15, Norge og Island antager indekset stort set samme værdi som for danskernes vedkommende. Til gengæld er indekset meget højere for indvandrerne fra mindre udviklede lande – og denne tendens er blevet forstærket de sidste 10 år.

Tabel 3. Korrelationer mellem indfødtes og indvandreres beskæftigelsesandele

	1995	2005
Alle indvandrere	0,81	0,67
EU-15, Norge og Island	0,91	0,91
De 12 nye EU lande	0,78	0,74
Øvrige udviklede lande	0,68	0,63
Mindre udviklede lande	0,63	0,53

Note: Tabellen er baseret på alle lønmodtagere over 14 år med gyldig DISCO kode. Se tekst for yderligere forklaring.

For de to sidste indvandrergrupper (EU-12 og mere udviklede lande) ligger indekset over niveauet for indfødte danskere men under niveauet for indvandrere fra mindre udviklede lande.

Tallene viser altså, at indvandrerne fra EU-15, Norge og Island er spredt ud i forskellige jobfunktioner på stort set samme måde som danskerne. De andre indvandrergrupper er derimod mere koncentreret i bestemte jobtyper, og det gælder således især indvandrerne fra mindre udviklede lande. En mulig forklaring på dette er, at det lavere uddannelsesniveau gør, at indvandrerne fra mindre udviklede lande ikke har så mange valgmuligheder med hensyn til typer af job. Det er derfor også interessant at se på, hvilke jobtyper indvandrerne fra mindre udviklede lande især er koncentreret i. Her fremgår det, at ca. 25 % af disse indvandrere er ansat til "rengøring og køkkenhjælpsarbejde", mens omkring halvt så mange er ansat til "omsorgs- og plejearbejde".

For yderligere at belyse, hvor indvandrerne er ansat i forhold til danskerne, kan vi beregne korrelationen mellem den andel af danskerne, der arbejder i de forskellige jobfunktioner, og den andel af indvandrerne, der gør det. Disse korrelationer udgør vores andet mål og er angivet i tabel 3. For indvandrerne fra EU-15, Island og Norge er denne korrelation over 0,9 – dvs. indvandrerne fra disse lande er beskæftiget med stort set det samme som danskerne. Dette er modsat indvandrerne fra mindre udviklede lande, hvor korrelationen er tæt på 0,5. Bemærk i øvrigt, at denne korrelation har været faldende siden 1995 for især indvandrere fra mindre udviklede lande.

Opsummerende viser ovenstående, at der er stor forskel på, hvorvidt indvandrere fra forskellige områder i verden bliver ansat i job, der svarer til den "gennemsnitlige" danskers. For så vidt angår indvandrerne fra EU-15, Island og Norge, så bliver de ansat i stort set de samme jobfunktioner som danskerne. Dette gælder derimod ikke for indvandrere fra mindre udviklede lande, og der er også langt mindre variation i de jobfunktioner, de bliver ansat i. Disse indvandrere er også langt dårligere uddannet end danskerne.

Når indvandrere fra mindre udviklede lande koncentrerer inden for visse typer af job, kunne det skyldes, at danskerne ikke ønsker at tage disse job. Hvis dette er tilfældet, kan det i højere grad være de mere veluddannede indvandrere fra fx EU-15, Norge og Island, der presser danskerne væk fra deres job, end indvandrerne fra de mindre udviklede lande. Omvendt kunne det også være tilfældet, at ind-

vandrerne fra mindre udviklede lande konkurrerer med de dårligst kvalificerede danskere om de forholdsvis få typer af job, som disse er i stand til at varetage. I dette tilfælde vil det især værre indvandrere fra mindre udviklede lande, der presser danskerne væk fra deres job. Hvorvidt det ene eller det andet er tilfældet, vil blive undersøgt i det følgende afsnit.

Mister danskerne deres job, når der ansættes indvandrere?

I det følgende ser vi på om ansættelse af indvandrere har beskæftigelsesmæssige konsekvenser for danskere ansat i den samme jobfunktion på det samme arbejdssted. Dette gøres ved at analysere, hvorvidt ansættelse af indvandrere fører til, at danskerne forlader arbejdsstedet – enten ved afskedigelse eller som følge af, at de selv opsiges deres stilling.

De fleste, der forlader en virksomhed af den ene eller anden årsag, vil før eller siden få et andet arbejde. Når det i det følgende angives, at en mulig konsekvens af at ansætte indvandrere er, at danskere bliver arbejdsløse, vil der derfor i alt overvejende grad være tale om midlertidig arbejdsløshed. For mange vil et sådant jobskifte dog være forbundet med omkostninger. Det kan være tab af indkomst ved midlertidig arbejdsløshed, nedgang i løn i det nye arbejde, eller brug af tid og andre omkostninger på at søge et nyt arbejde eller skifte bopæl.

I det følgende ses der udelukkende på de beskæftigelsesmæssige konsekvenser for de danskere, der er ansat i de samme jobfunktioner, som indvandrerne ansættes i. Det må på forhånd forventes, at det er for disse danskere, at det er mest sandsynligt, at ansættelse af indvandrere har negative beskæftigelsesmæssige konsekvenser. Ligesom i foregående afsnit følger inddelingen af job i forskellige arbejdsfunktioner den såkaldte DISCO nomenklatur. I nedenstående analyse skelnes der dog kun imellem 27 forskellige typer af job. Detaljerne bag analysen kan i øvrigt findes i Malchow-Møller, Munch og Skaksen (2008).

Der er mindst tre mulige sammenhænge mellem en virksomheds ansættelse af indvandrere, og i hvor høj grad danskere mister deres arbejde:

1. Aktiv udskiftning: Danskere afskediges (eller rejser) som følge af, at der ansættes indvandrere.
2. Passiv udskiftning: Indvandrere ansættes som følge af, at danskere forlader virksomheden.
3. Ingen udskiftning: Virksomheden ansætter og afskediger løbende både indvandrere og danskere.

Aktiv udskiftning må formodes at give anledning til de største omkostninger for danskerne. I dette tilfælde vil ansatte danskere miste deres arbejde som en direkte konsekvens af, at virksomheden ansætter indvandrere.

Passiv udskiftning kan forekomme, hvis virksomheden finder, at indvandrere er billigere end danskere, men at forskellen er for lille til at investere i aktiv udskiftning. Ansættelse af nye medarbejdere er således forbundet med omkostninger

ved at finde disse medarbejdere, og der vil som regel også være forskellige oplæringsomkostninger, som kan gøre, at aktiv udskiftning ikke er rentabel. Men når danskere forlader virksomheden, og disse omkostninger til at ansætte nye medarbejdere under alle omstændigheder skal afholdes, kan det sagtens være billigere at ansætte indvandrere. En anden og beslægtet mulighed er, at virksomheden har svært ved at skaffe kvalificeret dansk arbejdskraft, når der er danske medarbejdere, der forlader virksomheden. Den kan så i stedet vælge at ansætte indvandrere.

Ved aktiv udskiftning er det således ansættelsen af indvandrere, der forårsager, at danskere forlader virksomheden, mens det ved passiv udskiftning er danskerne exit, der bevirker en ansættelse af indvandrere i stedet.

Passiv udskiftning giver således ikke umiddelbart anledning til omkostninger for de danskere, der i forvejen er ansat i virksomheden. Der kan naturligvis være andre danskere, der er på udkig efter et nyt job, som påvirkes negativt af, at virksomheden vælger at ansætte indvandrere. I det følgende er der dog udelukkende fokus på omkostningerne for de personer, der er ansat i de virksomheder, der ansætter indvandrere.

Hvis virksomheden betragter danskere og indvandrere som stort set ens arbejdskraft med hensyn til kvalifikationer og løn, vil der ikke være nogen egentlig sammenhæng mellem ansættelse af indvandrere, og hvorvidt danskere forlader virksomheden. Der vil dog formodentlig stadig være en statistisk observeret sammenhæng. En virksomhed i vækst vil således ansætte nye medarbejdere, og nogle af disse vil med stor sandsynlighed være indvandrere. Samtidig vil det formodentlig være tilfældet, at de danskere der i forvejen er ansat i virksomheden i mindre grad forlader virksomheden i perioder, hvor den er i vækst. Dette tages der højde for i den statistiske analyse.

I det følgende betragter vi to forskellige mål for, i hvor høj grad en dansker mister sit job:

- i) sandsynligheden for at han/hun i løbet af året bliver arbejdsløs.
- ii) sandsynligheden for at han/hun i løbet af året flytter til et andet job.

Ved hjælp af en varighedsanalyse beregnes det, hvorvidt disse sandsynligheder påvirkes af, at virksomheden ansætter indvandrere i den samme jobtype, som danskeren er ansat i. Man kan naturligvis forestille sig, at ansættelse af indvandrere først flere år senere får konsekvenser for danskerens beskæftigelse. I analysen ses der dog udelukkende på de kortsigtede konsekvenser, det vil sige betydningen af en stigning i antallet af indvandrere i den konkrete jobtype (i forhold til det totale antal ansatte i denne jobtype) henholdsvis *samme år* og *året før*. Det vil sige, vi betragter i alt fire effekter – to for hver sandsynlighed.

Analysens primære formål er at undersøge, om der kan findes tegn på, at der foregår aktiv udskiftning. Den primære indikator for aktiv udskiftning er, hvis *sandsynligheden for arbejdsløshed* påvirkes positivt af, at der ansættes indvandrere i samme jobtype på arbejdsstedet enten det *samme år* eller *året før*, eftersom det i

begge tilfælde vil være tegn på, at danskere ufrivilligt har forladt deres job i forbindelse med (eller efter), at der er blevet ansat indvandrere.

En positiv sammenhæng mellem *sandsynligheden for at skifte job* og ansættelsen af indvandrere i det *samme år* er derimod ikke noget bevis på aktiv udskiftning. Dette kan lige så vel repræsentere passiv udskiftning, dvs. at en dansker frivilligt skifter til (et bedre) job og efterfølgende erstattes af en indvandrer.

Men hvis en ansættelse af indvandrere *året før* øger *sandsynligheden for at skifte job* i år, så kan det tages som tegn på aktiv udskiftning, idet en ansættelse af indvandrere da giver anledning til en efterfølgende fortrængning af danskere.

Når det estimeres, hvilken betydning ansættelse af indvandrere har for sandsynlighederne for, at danskerne flytter til et andet job eller bliver arbejdsløse, så kontrolleres der naturligvis for mange andre forhold, der kan tænkes at påvirke disse sandsynligheder. Det drejer sig om personlige karakteristika som alder, køn, ægtestand, uddannelse, bopæl og erhvervs erfaring, samt arbejdssteds-karakteristika som antal ansatte, den givne jobtype, andelen af ansatte med forskellige uddannelser samt andelen af ansatte der er henholdsvis indvandrere, kvinder og over 40 år.⁸

Af analysen i det foregående afsnit fremgik det, at der er stor forskel på, hvordan indvandrere fra forskellige dele af verden fordeler sig over uddannelsesniveauer. Langt de fleste af indvandrerne fra mindre udviklede lande er således ufaglærte, og der er langt mindre variation i, hvilke typer af job de ansættes i end fx indvandrere fra EU-15, Norge og Island. Det undersøges derfor, hvordan ansættelse af indvandrere påvirker henholdsvis ufaglærte danskere, faglærte danskere og danskere med en videregående uddannelse. For at have tilstrækkelig mange indvandrere, der ansættes i de forskellige jobtyper, skelnes der dog ikke mellem indvandrere fra forskellige dele af verden.

Resultaterne af varighedsanalysen er gengivet i tabel 4. I de to første søjler er der ikke kontrolleret for væksten i virksomhederne. I dette tilfælde kan et fald i sandsynligheden for arbejdsløshed eller jobskifte i forbindelse med, at virksomheden ansætter indvandrere, skyldes, at virksomheder i vækst ansætter nye medarbejdere, hvoraf nogle er indvandrere, mens de samtidig øger deres bestræbelser på at fastholde de (danske) medarbejdere, de allerede har. Det betyder, at de estimerede sammenhænge i de første to søjler til en vis grad kan afspejle mere generelle effekter af voksende (og skrumpende) virksomheder. For at fjerne den del af den statistiske sammenhæng, der skyldes en underliggende vækst, kontrolleres der i søjle 3 og 4 for væksten i beskæftigelsen på arbejdsstedet som helhed.

Tabel 4. Effekter på danskeres beskæftigelse ved ansættelse af indvandrere på samme arbejdssted inden for samme jobtype - opdelt efter uddannelsesniveau af danskerne

	(1)		(2)		(3)		(4)	
	Sandsynlighed for:		Sandsynlighed for:		Sandsynlighed for:		Sandsynlighed for:	
	Arbejdsløshed	Jobskifte	Arbejdsløshed	Jobskifte	Arbejdsløshed	Jobskifte	Arbejdsløshed	Jobskifte
<i>Ufaglærte danskere:</i>								
Nye indvandrere i år	-	-	-	-	-	-	(+)	(+)
Nye indvandrere året før	-	(-)	-	(-)	-	(-)	(-)	(-)
<i>Faglærte danskere:</i>								
Nye indvandrere i år	-	-	(-)	(-)	(-)	(-)	(+)	(+)
Nye indvandrere året før	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(+)	(+)
<i>Danskere med videregående uddannelse:</i>								
Nye indvandrere i år	-	(+)	(-)	(-)	(-)	(-)	(+)	(+)
Nye indvandrere året før	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
<i>Kontrolleret for:</i>								
Jobvækst i år	Nej				Ja			
Antal observationer	118.842				118.842			

Noter: Resultaterne stammer fra Malchow-Møller, Munch og Skaksen (2008) og er baseret på estimationer af en varighedsmodel på data fra IDA databasen for 1993-2004. "+" og "-" angiver om den estimerede effekt af en variabel er henholdsvis positiv eller negativ. En parentes angiver, at variabelen er insignifikant.

Hvis man alternativt benyttede væksten inden for de enkelte jobtyper på arbejdsstedet, ville man få en mekanisk (negativ) sammenhæng mellem væksten i beskæftigelsen og sandsynligheden for, at danskerne forlader virksomheden.⁹

Det fremgår af tabellen, at der ikke er en tendens til, at danskere bliver arbejdsløse, når virksomhederne ansætter indvandrere. Der er i det mindste ingen signifikant positive effekter i søjlerne for arbejdsløshed, hvorimod der er flere signifikant negative effekter. I denne forbindelse er det tilsyneladende ligegyldigt, om der kontrolleres for jobvækst eller ej.

Når der ses på sandsynligheden for jobskifte, er der en vis forskel på effekterne på de forskellige grupper af danskere. For så vidt angår de ufaglærte danskere, er der ikke tegn på at ansættelse af indvandrere fører til, at de skifter job. I søjle 4 er der estimeret en positiv effekt for de ufaglærte, men denne er ikke signifikant. For danskere med en videregående uddannelse, ser billedet noget anderledes ud. Af søjle 2 og 4 fremgår det således, at ansættelse af indvandrere øger sandsynligheden for at de flytter til en anden virksomhed det efterfølgende år. Dette kunne tyde på en vis aktiv udskiftning af højtuddannede danskere med indvandrere. Den kvantitative størrelse af denne effekt er dog meget begrænset: Ansættelse af

én ekstra indvandrer i en jobtype med oprindeligt 10 ansatte vil således kun øge sandsynligheden for et jobskifte blandt danskerne med en videregående uddannelse med 0,8 %, dvs. fra fx 10 % til 10,08 %. Dette er en meget beskedent effekt. Af denne grund – og fordi der stadig ikke er tegn på, at arbejdsløshedsrisikoen stiger, når der ansættes indvandrere – må der under alle omstændigheder være tale om meget begrænsede tilpasningsomkostninger for de berørte danskere.

Endelig viser resultaterne, at sandsynligheden for at danske faglærte skifter job i det år, der ansættes indvandrere, vokser, når der kontrolleres for jobvækst. Dette behøver som nævnt ovenfor ikke at skyldes aktiv udskiftning, og der er ikke en signifikant positiv effekt af at ansætte indvandrere året før.

Konklusion

Artiklens første del viste, at der er stor forskel på indvandrernes uddannelses- og beskæftigelsesmønstre afhængigt af hvor i verden, de kommer fra. Indvandrere fra EU-15, Norge og Island er således bedre uddannet end danskerne og bliver ansat i stort set de samme typer af job, hvorimod indvandrere fra mindre udviklede lande er markant dårligere uddannet end danskerne, og samtidig er de koncentreret inden for langt færre jobfunktioner. Dette kan eventuelt betyde, at lavtuddannede danskere udsættes for en mere intens konkurrence om jobbene end andre danskere som følge af indvandringen.

I den anden del af artiklen blev det derfor undersøgt, hvorvidt forskellige grupper af danskere har øget sandsynlighed for at miste deres job, når der ansættes indvandrere i samme jobfunktion på arbejdsstedet. Analysen viste imidlertid, at dette ikke er tilfældet for de ufaglærte danskere. Til gengæld er der en lille forhøjet sandsynlighed for, at danskere med en videregående uddannelse forlader en virksomhed efter, at denne har ansat indvandrere. Dette kan afspejle, at disse danskere til en vis grad "fortrænges" af indvandrere. Effekten er dog kvantitativt meget beskedent.

Sammenholdes resultaterne fra artiklens to dele er der således intet der tyder på, at indvandringen presser lavtuddannede danskere ud af deres job, selvom de lavtuddannede indvandrere fra mindre udviklede lande koncentrerer inden for relativt få jobfunktioner. Resultaterne tyder snarere på, at indvandrerne besætter de job, som danskere ikke er villige til at tage.

Noter

1. I Longhi, Nijkamp og Poot (2006) er der en oversigt over studier, der ser på beskæftigelseseffekter.
2. Denne del af analysen vil trække på resultater fra Malchow-Møller, Munch og Skaksen (2008). Resultaterne af analysen er også gengivet i en bog af Malchow-Møller, Munch og Skaksen (2009), der analyserer omfang og økonomiske konsekvenser af indvandringen til Danmark i de seneste årtier.
3. 1. maj 2004 blev følgende 10 lande optaget i EU: Cypern, Estland, Letland, Litauen, Malta, Polen, Slovakiet, Slovenien, Tjekkiet og Ungarn. 1. januar 2007 blev Bulgarien og Rumænien optaget.

4. FN's definition kan findes på <http://esa.un.org/unpp/definition.html>. Den fjerde gruppe ovenfor inkluderer også indvandrere med ukendt oprindelsesland, eftersom det er usandsynligt, at disse indvandrere tilhører en af de første tre grupper.
5. Ulempen ved anvendelsen af DISCO er, at det ikke er alle lønmodtagere, der har fået tildelt en DISCO kode. Fx har en række mindre arbejdspladser ikke indberetningspligt. DISCO oplysninger er således kun tilgængelige for mellem 2/3 og 3/4 af lønmodtagerne hvert år. For at øge sammenligneligheden er alle analyser i dette afsnit derfor baseret på individer, hvor DISCO information er tilgængelig.
6. Indekset beregnes som $D = \sum_{i=1}^n p_i^2$, hvor n er antallet af DISCO-koder, og pi er andelen af individer i DISCO-kode i.
7. Dette afsnit bygger på analyser i Malchow-Møller, Munch og Skaksen (2008), der også er gengivet i Malchow-Møller, Munch og Skaksen (2009).
8. Det er muligt, at der også er uobserverede individuelle karakteristika, der påvirker sandsynlighederne. I Malchow-Møller, Munch og Skaksen (2008) er der derfor også lavet analyser, hvor der er taget højde for dette. Resultaterne af disse analyser præsenteres dog ikke her, da det viser sig ikke at have nogen væsentlig betydning.
9. Estimaterne i søjle 3 og 4 vil dog stadig per konstruktion tendere til at vise, at ansættelse af indvandrere giver anledning til, at danskere forlader virksomheden. Det skyldes, at når der kontrolleres for vækst i beskæftigelsen i indeværende periode, så svarer det til, at der ses på konsekvenserne af at ansætte indvandrere, hvis beskæftigelsen i virksomheden holdes konstant. Med en konstant beskæftigelse vil ansættelse af nye medarbejdere betyde, at andre må forlade virksomheden. Det er dog ikke sikkert, at de, der forlader virksomheden, er inden for de jobtyper, hvor der ansættes nye indvandrere.

Referanser

- Borjas, G.J., R. Freeman og L. Katz (1997), "How Much Do Immigration and Trade Affect Labor Market Outcomes?", *Brookings Papers on Economic Activity*, 1: 1-90.
- Card, D. (2001), "Immigrant Inflows, Native Outflows, and the Local Labor Market Impacts of Higher Immigration", *Journal of Labor Economics*, 19: 22-63.
- Longhi, S., P. Nijkamp og J. Poot (2006), "The Impact of Immigration on the Employment of Natives in Regional Labour Markets: A Meta-Analysis", IZA Discussion Paper No. 2044, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Malchow-Møller, N., J.R. Munch og J.R. Skaksen (2008), "Do Immigrants take the Jobs of Native Workers?" CEPR arbejdspapir.
- Malchow-Møller, N., J.R. Munch og J.R. Skaksen (2009), *Det danske arbejdsmarked og EU-udvidelsen mod øst*, Gyldendal.
- Malchow-Møller, N. og M. Svarer (2005), "Wage-Labour Activities by Agricultural Households in Nicaragua", *Journal of Development Studies*, 41: 1221-1246.