

Hvad er forskellen på præference-baseret og statistisk diskrimination? Giv eksempler på begge former for diskrimination.

Indenfor økonomisk forskning om diskrimination skelnes, der grundlæggende mellem to former for diskrimination.

1. Præference-baseret diskrimination. Denne model blev oprindeligt introduceret i 1958 (Becker) og forklarer diskrimination ud fra en irrationel negativ præference overfor den diskriminerede gruppe. En arbejdsgiver, vil systematisk vælge at diskriminere denne gruppe, selvom det fører til lavere profit. Afsky overfor en gruppe personer blandt medarbejdere, kunder eller hos personen, der har til opgave at ansætte en ny medarbejder, er således årsagerne til diskrimination jf. Beckers model (1958).
2. En alternativ forklaring kan findes i den såkaldte statistiske diskriminationsmodeller (1972). Denne forklaring bunder i det faktum, at arbejdsgiveren har en begrænset viden om den enkelte ansøgers produktivitet og derfor bruger observerbare karakteristika, som f.eks. arbejdsgivers formodning om den gennemsnitlige produktivitet i den gruppe, som ansøgeren tilhører. Da, hvis etnicitet, for arbejdsgiveren, korrelerer med uønskede træk, bliver diskrimination til en optimeringsstrategi (Dahl og Krog, 2018). Arbejdsgiver diskriminerer altså her på baggrund af et ønske om højere profit.

Empirisk er det vanskeligt at skelne mellem de forskellige diskriminationsstyper, idet de ofte er forbundet og kan afløse hinanden (Dahl og Krog, 2018). Præference baseret diskrimination kan f.eks. forringe vilkårene for ansøgerne i denne gruppe og dermed skabe et 'grundlag' for statistisk diskrimination (Dahl og Krog, 2018).

Hvilke forklaringer kan der være på forskelle i diskrimination mellem mænd og kvinder?

En mulig forklaring på, hvorfor mænd i højere grad bliver diskrimineret end kvinder er den såkaldte 'social dominance teori', der beskriver, at konflikt mellem etniske grupper primært er drevet og rettet mod mænd (Sidanius og Pratto, 2001). Ifølge denne teori opfattes mænd i minoritetsgrupper som en større trussel, og er derfor i højere grad udsat for diskrimination, mens synet på kvinder i minoritetsgruppen er mere positivt, hvilket leder til mindre diskrimination rettet mod dem.

Selvom ovenstående entydigt er et udtryk for præference baseret diskrimination, er der også elementer, der kan resultere i statistisk diskrimination. F.eks. har mænd i minoritetsgrupper generelt lavere uddannelsesmæssig baggrund end kvinder og er overrepræsenteret i statistikker om kriminalitet, hvilket kan lede til statistisk diskrimination.

Hvad er grundidéen i "residual-metoden" til at analysere omfanget af diskrimination? Hvad er svagheden ved denne metode?

Grundideen i 'residual-metoden' er at sammenligne en given parameter (f.eks. indkomst) på tværs af grupper, samtidig med at korrigere for forskelle i andre relevante, målbare faktorer. Sammenligner man således indkomst blandt mænd og kvinder, vil man skulle korrigere for uddannelse, branche, antal års erfaring m.m..

Ved nu at vende blikket mod den *residuale* forskel mellem de to grupper, bliver resultatet en forskel, der ikke kan forklares ud fra de målbare forskelle man korrigerede for. Residual metoden giver således et estimat for effekten af f.eks. diskrimination, under forudsætning af, at der ikke er observerbar heterogenitet mellem de to grupper.

Man ved dog reelt set ikke, om forskellen skyldes diskrimination, eller systematiske uobserverbar heterogenitet. Der er således udfordringer forbundet med at påvise effekten af diskrimination i ikke eksperimentelle data vha. denne metode.

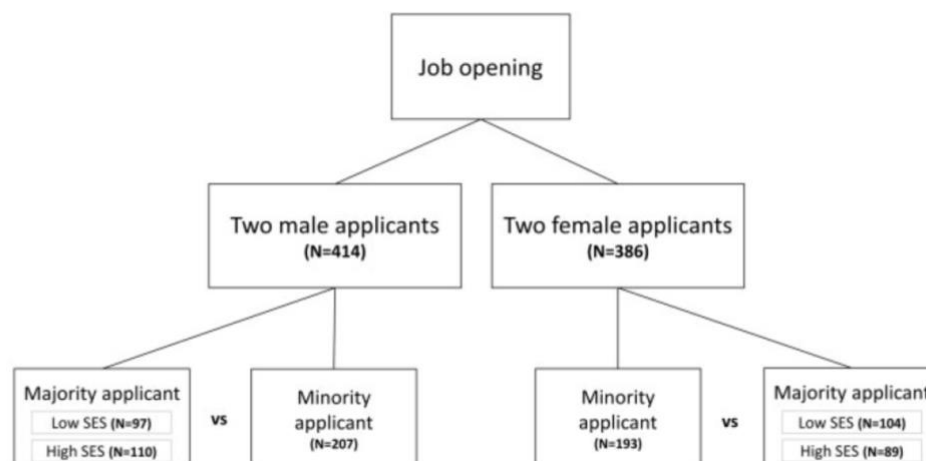
Hvad er den overordnede ide ved studiet og hvorfor er det vigtigt, at navnene på ansøgerne i Dahls og Krogs studie er udvalgt ved lodtrækning?

Den overordnede ide ved studiet er isolere effekten af diskrimination ved hjælp af et eksperiment, hvor der ikke er nogen uobserverbar heterogenitet mellem de to grupper. Det gøres ved at skabe et korrespondancestudie, hvor der sendes fiktive jobansøgninger ud til rigtige jobopslag og herefter registrere, hvor mange arbejdsgivere der, vender tilbage. Præmissen her er, at navnet signalerer ansøgerens køn og etnicitet, samtidig med, at navnene tildeles ved lodtrækning. Sammenligningen af *call-back* rate giver således et estimat af den kausale effekt, der netop er defineret som forskellen mellem det faktiske scenarie (f.eks. sandsynlighed for callback med et mellemøstligt navn) og det kontrafaktiske scenarie (sandsynlighed for callback med danskklingende navn og samme ansøgning).

I Dahl og Krogs studie trækkes navnet således tilfældigt fra en af følgende puljer:

1. Mest almindelige danskklingende drenge- og pigenavne (high SES) eller udvalgte danske drenge- og pigenavne med lav status (low SES)
2. Mest almindelige drenge- og pigenavne blandt minoriteter i Danmark

To ansøgninger sendes herefter ud med samme kønne (tilfældeligt udvalgt) og forskellig etnicitet (hvh. mellemøstlig (treatment) og dansk (kontrol)).



Den helt centrale antagelse her er, at forskelle i callback-rates udelukkende forklares ud fra det signal navnet giver om etnicitet. Udfordringen kan her være, at udenlandske navne kan opfattes som værende lavstatus i forhold til de oftest brugte danske navne. For at teste omfanget af dette, inkluderer Dahl og Krogs studie også danske lavstatus navne. Hvis arbejdsgivere således opfatter udenlandske navne som lavstatus må der, alt andet lige, være en mindre forskel i callback-rates mellem ansøgere med mellemøstligt navn og ansøgere med et lavstatus dansk navn, end mellem ansøgere med mellemøstligt navn og ansøgere med et dansk navn med høj status. Det viser sig, at dette ikke er tilfældet, hvorfor diskrimination på baggrund af SES ikke er den egentlige mekanisme, men det snarere er diskrimination på baggrund af etnicitet.

Hvad viser Dahl og Krogs artikel om andelen af positive svar for ansøgninger med hhv. danskklingende og mellemøstligt klingende navne? Hvordan skal dette resultat fortolkes?

Hovedresultaterne fra deres artikel er anført nedenfor:

Table 2. Callbacks across ethnicity and gender

	Males	Females	Total
Callback majority	36.2	30.6	33.5
Callback minority	19.3	24.9	22
Ratio	1.88	1.23	1.52
DIM	16.9***	5.7*	11.5***

Ratio: forholdet mellem callback majority og callback minority ($36.2/19.3 = 1.88$).

DIM (difference in means): Callback majority – callback minority.

Det kan ses, at danske mænd har 88% større sandsynlighed for *callback*, mens danske kvinder har en 23% større sandsynlighed. Samlet set er der således 52% større sandsynlighed for at modtage et *callback*, hvis

man ved ansøgningen har et danskklingende navn. Forskellen blandt mænd og kvinder er i den forbindelse bemærkelsesværdig.

Nedenstående viser desuden, at diskriminationen ikke sker på baggrund af SES, idet ratioen for callback er større (1.65), når den udenlandske ansøger 'parres' med en dansk ansøger med lav SES, end når den udenlandske ansøger 'parres' med en dansk ansøger med høj SES (1.42).

Table 5. Callbacks conditioned on SES of the majority applicant

	Competing pairs when majority candidate has a popular name	Competing pairs when majority candidate has a low-SES name
Majority	35.7	31.3
Minority	25.1	18.9
Difference in means	10.6*** (3.2)	12.4*** (3.3)
N	198	202
Difference in differences		−1.8 (4.8)

Hvilke begrænsninger er der ved studiet af Dahl og Krog, hvis vi primært interesserer os for etnisk diskrimination i, hvem der faktisk ender med at få et job (og ikke bare bliver inviteret til jobsamtale)?

Hvordan kunne man undersøge dette bredere spørgsmål?

Artiklen undersøger selv sagt kun diskrimination i processen op til at blive inviteret til jobsamtale og ikke alt det, der sker efterfølgende. Diskrimination kan således også forekomme i senere faser af forløbet f.eks. ved personlige møder, lønforhandlinger m.m. I praksis vil diskrimination i disse faser være markant sværere at undersøge pga. praktiske forhold og en større sandsynlighed for uobserverbar heterogenitet.

Litteratur

- Malte Dahl og Niels Krog, 2018: "Experimental Evidence of Discrimination in the Labour Market: Intersections between Ethnicity, Gender, and Socio-Economic Status", European Sociological Review, 2018, vol. 34, no. 4
- Yana Gallen, Rune Lesner og Rune Vejlin, 2019: "The labor market gender gap in Denmark: Sorting out the past 30 years", Labour Economics 56, s. 58-67 (link)
- Mario L. Small og Devah Pager: "Sociological Perspectives on Racial Discrimination", Journal of Economic Perspectives (link)
- Becker, G. S. (1958). The economics of discrimination. American Sociological Review, 23, 108.
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. American Economic Review, 62, 659–661. <https://doi.org/10.2307/1806107>
- Sidanius, J. and Pratto, F. (2001). Social Dominance: An Intergroup Theory of Social Hierarchy and Oppression. Cambridge University Press,