

OPLEVET DISKRIMINATION PÅ ARBEJDSMARKEDET

Der findes en myte om, at danskerne er særlig intolerante med en stærk tendens til diskrimination af indvandrere. En ny undersøgelse viser imidlertid, at der er et markant flertal i den danske befolkning, som afviser diskriminering over for etniske minoriteter på arbejdsmarkedet. Desuden indikerer en sammenligning med andre vesteuropæiske lande, at danskerne hører til de mest afvisende overfor en politik, der ved ansættelse diskriminerer på basis af, om man er indvandrer eller etnisk dansker. Ikke desto mindre oplever indvandrere diskrimination: omkring hver fjerde indvandrer fra ikke-vestlige lande har oplevet diskrimination på arbejdsmarkedet. Det er endvidere muligt, at man undervurderer bestemte typer af diskrimination, når den baseres på personlige holdninger og oplevelser, idet oplevet diskrimination ikke nødvendigvis fanger en diskriminerende effekt af en arbejdsmarkedsindretning, der holder lavt kvalificerede ude fra beskæftigelse, fordi de ikke har en tilstrækkelig høj produktivitet til at oppebære en mindsteløn. Sidstnævnte type af diskrimination har formentlig ingen baggrund i et ønske om etnisk diskriminering, og mindstelønnen rammer også svagt kvalificerede danskere, men det gør ikke problemet mindre relevant. Der er behov for stærkere fokus på effekten af denne type diskrimination, og hvorledes den kan reduceres.

Indledning

Skal man se omfanget af diskriminationen af etniske minoriteter i Danmark som et halvfyldt glas, et halvtomt, et tomt, eller et glas, der konstant flyder over med diskrimination og racisme? Siden 1990'erne – altså fra før VKO-flertallet blev etableret – har tendensen indenfor toneangivende kredse i såvel den akademiske verden som blandt semi-offentlige menneskerettighedsinstitutioner været, at se glasset som fyldt til kanten. I 2007 fastslog det danske Institut for Menneskerettigheder i samarbejde med bl.a. Migration Policy Group i Bruxelles, at Danmark var blandt de dårligste i Europa til integration på arbejdsmarkedet¹. Det skete med henvisning til objektive lovgivningsmæssige forhold samt til befolkningens holdning. Den Europæiske Kommission mod Racisme og Intolerance har bl.a. i 2001 og 2006 kritiseret den danske indvandringspolitik; senest bl.a. for en diskriminerende adgang til det sociale sikringsystem. I et akademisk bidrag vurderes der at være en udbredt anti-indvandrer og anti-muslimsk konsensus². Den negative vurdering af tolerancen i Danmark er ofte ledsaget af en præference for yderligere politisk detailstyring med det formål dels at modarbejde en markedsorienteret indvandrings- og arbejdsmarkedspolitik, dels at bearbejde befolkningens holdninger.

Ligesom flere af ovennævnte undersøgelser tager dette notat udgangspunkt i interviewundersøgelser. Undersøgelserne omfatter dels etniske danskere, der udtrykker holdninger til indvandrere på det danske arbejdsmarked, dels danske indvandreres oplevelser af den diskrimination, de møder i relation til det danske arbejdsmarked.³ Notatets formål er for det første at vurdere omfanget af en eventuel dansk præference for diskrimination. I den forbindelse undersøges etniske danskeres holdning til at få muslimske arbejdskolleger, ligesom det belyses, om den danske befolkning er mere eller mindre positiv overfor etnisk diskrimination sammenlignet med andre lande. For det andet har notatet til formål at undersøge danske indvandreres oplevelser af diskrimination i Danmark. Endelig har notatet, for det tredje, til formål at vurdere behov og muligheder for politik-initiativer, der kan imødegå

¹ Institut for menneskerettigheder (2008).

² Hussain (2000).

³ Notatet er det første i en række af diskriminations-notater. Efterfølgende notater vil se på bl.a. diskrimination i relation til uddannelse og hverdagens diskrimination.

diskrimination af nuværende og fremtidige ikke-vestlige indvandrere til Danmark. Notatet er disponeret således, at der først præsenteres en teoretisk ramme for at analysere diskrimination på arbejdsmarkedet, og herunder også ses på mulige økonomisk-politiske instrumenter til at nedbringe den. Dernæst præsenteres resultaterne af de gennemførte interviewundersøgelser.

Der kan være stor forskel på selvrapporterede holdninger og oplevelser på den ene side, og realiteterne på den anden. Man kan være selverklæret fordomsfri men i realiteten en særdeles bigot person. Og man kan bilde sig selv ind at være offer for etnisk diskrimination, men i realiteten mangle saglige arbejdsmarkedskvalifikationer, *eller* man kan, uden at vide det, være udsat for diskrimination, der er skjult i indviklede institutionelle forhold. Der er derfor grund til at repetere, at vi her tager udgangspunkt i selvrapporterede holdninger og oplevelser, og at sådanne indikatorer for virkeligheden ganske vist kan være de bedst mulige, men de er ikke perfekte.

Med dette forbehold in mente er notatets konklusion, for det første, at der blandt den danske befolkning er et markant flertal, der hører til den liberale del, når det gælder inkludering af etniske minoriteter. Sammenlignet med andre vesteuropæiske lande er ønsket om arbejdsmarkedsmæssig diskrimination af indvandrere relativt lille.

Det kan, for det andet, konkluderes, at omkring hver fjerde indvandrer fra et ikke-vestligt land anfører at have oplevet diskrimination på arbejdsmarkedet. Den diskrimination udgør et problem, men omfanget er ikke nødvendigvis alarmerende.

Desværre kan det, for det tredje, også konkluderes, at vi efter al sandsynlighed undervurderer omfanget af en bestemt type diskrimination, når vi baserer vurderingen på interviewundersøgelser. Det skyldes, at der på arbejdsmarkedet er strukturer, der holder lavt kvalificerede ude fra beskæftigelse, fordi de ikke har en tilstrækkelig høj produktivitet til at kunne oppebære en mindsteløn. Denne effekt – der rammer alle danskere, men hårdest blandt ikke-vestlige indvandrere – opfanges imidlertid kun indirekte, hvis overhovedet, af respondenternes svar vedrørende oplevet diskrimination.

Teori om diskrimination

I en rapport om diskrimination på det svenske arbejdsmarked sammenfattes den socialpsykologiske forsknings resultater vedrørende diskrimination med en henvisning til, at kategorisering af andre mennesker opfylder to grundlæggende behov: Dels fungerer den som en nødvendig proces for den menneskelige hjernes erkendelse af mængden af indtryk, dels fungerer den som en støtte til en positiv selvopfattelse. Forfatterne konkluderer: "Med hänvisning till forskningen om social kategorisering kan vi vara säkra på att det förekommer etniskt baserade fördomar, stereotypifieringar och diskriminerande handlingar i det svenska samhället också bland människor som uppfattar sig som fördomsfria. Den intressanta frågan i sammanhanget är i stället hur omfattande problemet är."⁴ Der er ingen grund til at antage, at det forholder sig anderledes i Danmark.

I tillæg til de socialpsykologiske forklaringer på diskrimination er det relevant at inddrage en fagøkonomisk indgangsvinkel, idet den forklarer, hvorledes udbredelsen af diskrimination hænger sammen med institutionelle forhold; dvs. forhold, der kan påvirkes af den økonomiske politik. Den økonomiske indgangsvinkel tager udgangspunkt i en eventuel tilbøjelighed til diskriminerende adfærd (f.eks. begrundet i ovennævnte psykologiske tilgang), og analyserer

⁴ Justitiedepartementet (2006).

dens effekter på eksempelvis minoriteters beskæftigelsesmuligheder. I fagøkonomiske termer taler man om en eventuel *præference for diskrimination*. Eksempelvis kan man tale om, at en racistisk⁵ "gammel-dansker" har en præference for diskrimination, hvis han ikke vil ansætte eller arbejde sammen med "ny-danskere", *fordi* de har en bestemt etnisk eller religiøs baggrund. Og omvendt, hvis en "ny-dansker" ikke vil ansætte eller arbejde sammen med "gammel-danskere", *fordi* de er danskere eller har en anden religiøs baggrund⁶.

Etnisk diskrimination kan således opstå som konsekvens af en personlig præference hos den diskriminerende part. Men derudover kan etnisk diskrimination også opstå som en bivirkning forårsaget af, dels den måde vi indsamler og bruger information på, dels konkurrencebegrænsende forhold på arbejdsmarkedet. Der kan fokuseres på fire typer diskrimination:

1. Mulig arbejdsgiverdiskrimination med baggrund i en personlig præference.
2. Mulig medarbejderdiskrimination med baggrund i personlige præferencer.
3. Mulig institutionel diskrimination (statistisk diskrimination) fra arbejdsgiverside.
4. Mulig institutionel diskrimination fra stærke lønmodtagere.

Tabel 1 og 2 sammenfatter en økonomisk tilgang til ovennævnte typer af diskrimination. Tabel 1 vedrører diskrimination med baggrund i personlige præferencer hos dels arbejdsgiver, dels medarbejdere⁷.

Konklusionen for eventuel arbejdsgiver-diskrimination af etniske minoriteter er, at et konkurrenceudsat marked er kendetegnet ved hensigtsmæssige incitamenter. Udgangspunktet er en tænkt situation, hvor en minoritetsgruppe antages at have samme produktivitet som majoritetsbefolkningen, men pga. racisme oplever minoritetsgruppen i første omgang en lavere efterspørgsel og en lavere løn. Det vil ikke-racistiske arbejdsgivere imidlertid udnytte ved at ansætte personer fra minoritetsgruppen, og deres løn stiger derefter til majoritetsbefolkningens niveau. Er der produktivitetsskelle mellem majoritetsbefolkningen og indvandrergruppen, vil det naturligvis afspejle sig i lønforskelle, men for så vidt angår racistiske arbejdsgivere er der en tendens til, at de presses ud af markedet. En måde at fremme denne tendens består i at eliminere konkurrencebegrænsende regulering i økonomien.

Denne tendens til at markedet straffer racistiske virksomheder udelukker ikke, at politiske indgreb, som eksempelvis anti-diskriminations lovgivning eller positiv særbehandling, *kan* bidrage yderligere til at bekæmpe etnisk diskrimination. Der er imidlertid forbundet en række risici med indgreb, der sigter på positiv særbehandling. For det første er positiv særbehandling per definition selv diskriminerende, så hvis målsætningen er *ingen diskrimination* er instrumentet ikke anvendeligt. Det er da også karakteristisk, at fortalere for positiv særbehandling generelt annoncerer dem som midlertidige "nødløsninger". For det andet kan krav som eksempelvis lige løn uanset produktivitet virke mod hensigten, idet de giver virksomhederne incitament til at fravælge personerne med et dyrt forhold mellem løn og produktivitet. For det tredje kan kvoteansatte komme ud for at deres kolleger møder dem med skepsis og forstærke en "os og dem"-opfattelse. Eksempelvis virker brugen af såkaldte

⁵ Brugen af betegnelserne "racisme" og "racist" har undergået en forandring de senere år, og refererer ikke nødvendigvis til en tro på eksistensen af racer, men bruges bredt om hhv. en opfattelse og en adfærd, der retfærdiggør og praktiserer negativ diskrimination på baggrund af eksempelvis etnicitet eller religion. Der sker dermed en uheldig (men formentlig ikke helt utilsigtet) blanding af stærkt værdiladede begreber med forsøg på saglig analyse. Den nye brug er imidlertid så veletableret, at vi har valgt også at bruge den her i notatet.

⁶ I Rezaei (2004) vises det, at der også blandt indvandrejede virksomheder findes en præference for egen etnicitet.

⁷ En tredje mulighed består i forbruger-diskrimination, som eksempelvis en "gammel-dansker," der beder om en "hvid" taxa, eller en "ny-dansker," som ikke vil betjenes af en kvindelig dansk læge. Problemet er ikke medtaget her, idet det formentlig er af meget beskeden størrelse.

løntilskudsjob som særbehandling, men den positive gennemslagskraft har tilsyneladende været begrænset. Overordnet set er der derfor grund til at overveje, om man ikke opnår de bedste resultater ved at modarbejde den tilstedeværende og indbyggede diskrimination (se nedenfor vedrørende institutionelle forhold) snarere end at forsøge at bekæmpe diskrimination med mere diskrimination. Endelig må man vurdere sådanne ordninger i relation til den ønskede indvandringspolitik, hvor man må afgøre med sig selv, om man ønsker at tiltrække kvalificeret arbejdskraft eller arbejdskraft, der kvalificerer sig til positiv særbehandling.⁸

For diskrimination fra medarbejderside kan der under bestemte antagelser mangle et incitament til at "straffe" racistiske medarbejdere økonomisk, og man kan uden tvivl finde eksempler på danske virksomheder, hvor racismen udgør en barriere for "ny-danskere". Det vil især være tilfældet, hvis der er en kompakt majoritet af racister, der direkte eller indirekte gør det dyrt for arbejdsgiveren at ansætte minoriteter. Men det er også muligt, at det kun er en mindre del af "gammel-danskere," der har en præference for at diskriminere "ny-danskere", mens det store flertal ikke ønsker at diskriminere. Det er denne mulighed vi undersøger i den empiriske del af notatet.

Tabel 2 vedrører etnisk diskrimination med baggrund i to institutionelle forhold. I disse tilfælde skyldes diskriminationen ikke diskriminerende arbejdsgivere eller medarbejdere, der har en præference for diskrimination. Diskriminationen opstår i stedet som en utilsigtet konsekvens af dels arbejdsgivernes økonomisering med informationsindhentning, når de skal bedømme en jobansøger, dels de stærke lønmodtageres tilskyndelse til at holde konkurrenter ude fra arbejdsmarkedet.

Problemet i forbindelse med arbejdsgiverne skyldes, at det er omkostningsfuldt for dem at foretage individuelle vurderinger af ansøgerne, og der kan derfor være incitament til at benytte skønnede gruppekaraktistika – et tilfælde der omtales som "statistisk diskrimination". En måde at adressere det problem består i at sikre let tilgængelige saglige informationer om kandidaternes evner. Det kan eksempelvis ske i form af individuelt informative karakterer fra uddannelsen. Det kan være sværere at sikre den for voksne indvandrere med kort eller ingen uddannelse, hvor erhvervs erfaringen fra oprindelseslandet kan være mere relevant, men her vil opnåelsen af dansk erhvervs erfaring være et første skridt.

Problemet i forbindelse med konkurrerende lønmodtagere er, at der er incitament til at danne en koalition, der holder personer med beskedne formelle kvalifikationer ude af den organiserede del af det danske arbejdsmarked. Det kan ske gennem en mindsteløn, der er højere, end hvad arbejdsgiverne skønner de svagest kvalificeredes produktivitet til at være. Konsekvensen er ingen eller ringe beskæftigelsesmuligheder. Denne konsekvens rammer ikke-vestlige indvandrere i uforholdsmæssig høj grad.

For at belyse tilfælde 1) og 3) har vi undersøgt "ny-danskeres" oplevelse af diskrimination, ligesom vi har undersøgt den forventede diskrimination. Oplevet diskrimination er ikke nødvendigvis ensbetydende med reel diskrimination – især er der en fare for, at arbejdsgivernes fokus på ansøgernes produktivitet mistolkes som etnisk diskrimination – men den oplevede diskrimination kan give en indikation af problemets omfang. Vi kan dog ikke sige noget om, hvorvidt en eventuel oplevet diskrimination er af type 1) eller 3).

⁸ I Sowell (2004) præsenteres en udførlig empirisk undersøgelse af brugen af positiv særbehandling. I bogen påpeger han, at minoriteter har opnået fremskridt af egen kraft, når der ikke var institutionelle og lovgivningsbarrierer, der bremsede dem. Han beklager endvidere, at en sådan politik med vægt på fri konkurrence på markedsvilkår ofte afvises som "gøren ingenting", mens det reelt er disse rammer, der har banet vej for minoriteters økonomisk fremskridt.

For at belyse tilfælde 2) har vi undersøgt "gammel-danskeres" mulige præference for diskrimination af indvandrere fra muslimske lande. Vi har endvidere undersøgt, om danskerne, i sammenligning med befolkningerne i andre EU-lande, afslører en større eller mindre tendens til at ville diskriminere imod indvandrere med anden etnisk baggrund end dansk.

Vi har ikke belyst tilfælde 4). Det skyldes ikke, at den ikke er vigtig. Tværtimod må man formode, at den udgør en vigtig årsag til diskrimination af såvel "ny-" som "gammel-danskere" uden stærke formelle kvalifikationer, men den lader sig ikke belyse gennem interviewundersøgelser. Den fungerer i det skjulte, og savner i ekstrem grad belysning, og det kan udgøre en selvstændig økonomisk-politisk anbefaling, at der gennemføres et udredningsarbejde med henblik på at skønne omkostningerne ved denne diskrimination, og præcisere, hvad der kan gøres ved den.

Tabel 1. Diskrimination med baggrund i en personlig præference/racisme – effekt i markedet – og politikmuligheder.

Diskrimination i form af ...	Antagelser og effekt.	Institutionelle forhold og økonomisk politik
<p>Arbejdsgiver er racist (dvs. har præference for diskrimination)</p>	<p>Antagelser:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) En række arbejdsgivere har et ønske at undgå "ny-danskere." ii) Andre arbejdsgivere har ikke den samme præference for racisme. iii) "Ny-danskere" har samme produktivitet som "gammel-danskere". iv) Arbejdsmarkedet er karakteriseret ved fri konkurrence og ingen diskriminationslove. <p>Umiddelbart er efterspørgslen efter "ny-danskere" lavere end efter "gammel-danskere" og de opnår lavere lønninger i forhold til "gammel-danskere." Derefter vil der imidlertid ske det, at ikke-racistiske arbejdsgivere begynder at ansætte "ny-danskere", fordi de får en lige så dygtig arbejdskraft til en lavere løn. Efterspørgslen efter "ny-danskere" stiger og det samme gør deres lønniveau. Tilstedeværelsen af profit-fokuserede arbejdsgivere presser racistiske arbejdsgivere ud af markedet, og "ny-danskere", med samme produktivitet som "gammel-danskere", opnår samme løn for samme arbejde som "gammel-danskere".</p>	<p>Jo mere konkurrenceudsat virksomhederne er, desto mere omkostningsfuldt er det at være en racistisk arbejdsgiver.</p> <p>* Graden af konkurrenceudsættelse kan påvirkes af den økonomiske politik.</p> <p>* Anti-diskriminations-lovgivning er en mulighed</p>
<p>Medarbejder er racist (har præference for diskrimination)</p>	<p>Antagelser:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) Alle "gammel-danskere" har en præference for diskriminering af "ny-danskere." ii) Arbejdsgivere har ingen racistiske tendenser. iii) "Ny-danskere" og "gammel-danskere" er lige produktive. iv) Arbejdsmarkedet er karakteriseret ved fri konkurrence og ingen diskriminationslove. <p>Arbejdsgivere, som vil have "gammel-danskere" til at arbejde samme med "ny-danskere", er nødt til at betale "gammel-danskere" en kompensation i form af en højere løn. Det reducerer efterspørgslen efter "ny-danskeres" arbejdskraft. En mulig reaktion blandt arbejdsgivere (herunder "ny-danske" arbejdstagere med mod på at starte egen virksomhed) er at organisere sig med segregerede arbejdspladser. Det eliminerer ikke racismen, men der opnås lige lønninger. Dette forudsætter dog, at der er nok "ny-danskere" til at oprette nye selvstændige arbejdsenheder, hvilket kan være muligt i sektorer med små virksomheder (eg. detailhandel, restauration, håndværkere mm), mens det ikke er tilfældet i sektorer med stordriftsfordele og få virksomheder. Mere realistisk end antagelse i) er imidlertid i.b): at en betydelig andel af "gammel-danskere" ikke har noget imod at arbejde sammen med "ny-danskere". Er der nok ikke-racistiske "ny-danskere" til at erstatte racistiske "gammel-danskere" har arbejdsgiveren incitament til at ansætte ikke-racistiske "gammel-" og "ny-danskere." Dermed presses racistiske medarbejdere ud af virksomhederne med mindre de ændrer attitude.</p>	<p>Jo flere ikke-racistiske medarbejdere der er, desto større chance for, at arbejdsgiver har incitament til at fravælge tilbageværende racister.</p> <p>Det er dog vanskeligt at påvirke dette politisk.</p> <p>* Anti-diskriminations-lovgivning er en mulighed.</p> <p>* Pålæg om positiv diskrimination er en mulighed, men har utilsigtede negative effekter.</p>

Tabel 2. Diskrimination på baggrund af institutionelle forhold – effekt – og hvad kan man med fordel gøre.

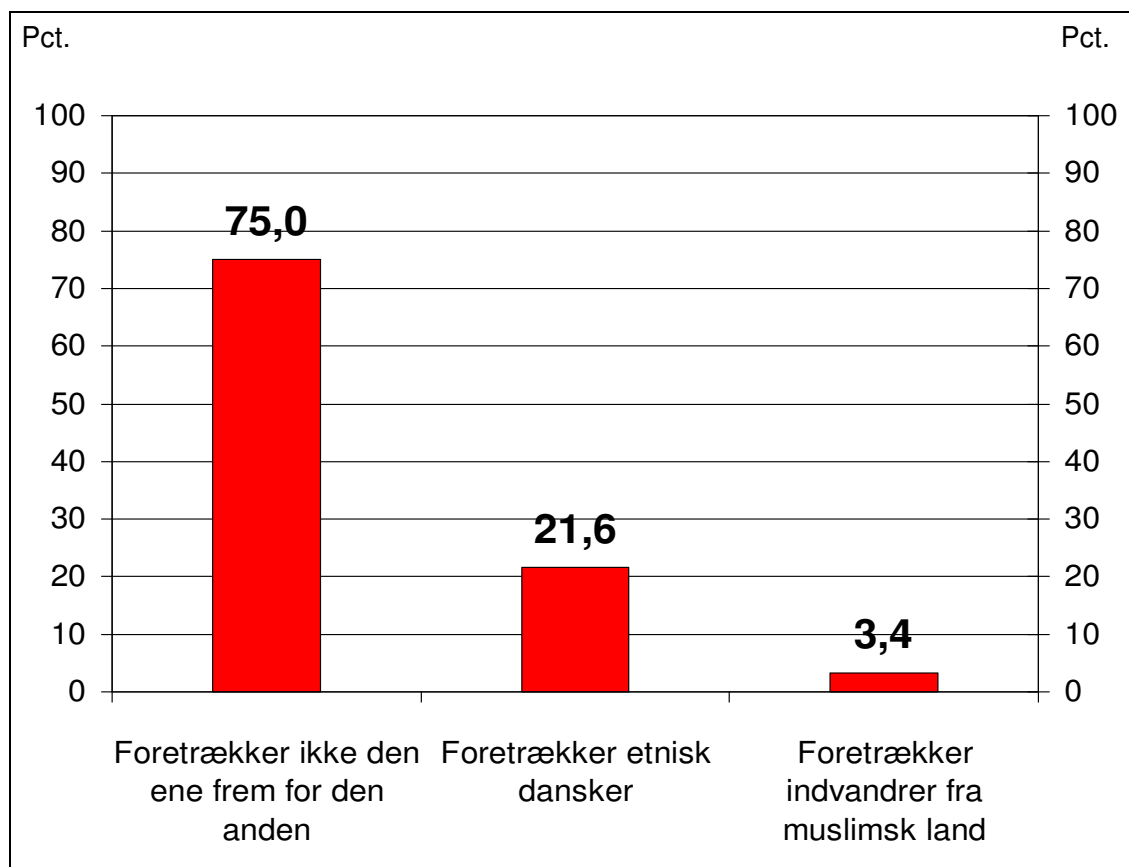
Diskrimination i form af ...	Antagelser og effekt.	Institutionelle forhold og økonomisk politik
<p>Diskrimination på grund af ufuldstændig information. Statistisk diskrimination gennem brug af stereotyper.</p>	<p>Det er omkostningsfuldt for arbejdsgiveren at vurdere en ansøgers kvaliteter. Virksomhederne økonomiserer derfor med indsamlingen af information, og bruger i nogle tilfælde gennemsnitlige gruppekaraktistika. Det kan eksempelvis være tilfældet, hvis en arbejdsgiver vurderer en "ny-danskers" dansk kundskaber på baggrund af vedkommendes gruppebaggrund gennem ansøgerens navn. Dette er et tilfælde på såkaldt statistisk diskrimination og er den økonomiske baggrund for stereotypificering. Negativ stereotypificering er ubehagelig når man er udsat for den, men den er motiveret i en økonomisering og ikke i en personlig præference for diskrimination. Det gør den ikke moralsk acceptabel eller uacceptabel, men det er ikke kun arbejdsgivere, der praktiserer den – alle mennesker gør i en eller anden grad brug af den.</p> <p>I modsætning til præference-baseret diskrimination kan statistisk diskrimination fortsætte på konkurrenceudsatte markeder. Den fortsætter så længe den kan betale sig. I nogle tilfælde vil/kan ofre for negativ stereotypificering forsøge at kompensere for den negative forventning ved at sende andre signaler. For en jobansøger kan det eksempelvis ske ved at præstere ekstra godt i skolen for dermed at kunne fremvise et højt karaktergennemsnit <i>eller</i> at henvise til en bestemt erhvervs erfaring. For potentielle ofre for negativ statistisk diskrimination er det derfor vigtigt at opnå og kunne dokumentere gode uddannelsesresultater.</p>	<p>* Informative karakterer fra uddannelse</p>
<p>Diskrimination på grund af et ekskluderende arbejdsmarked.</p>	<p>De stærke på arbejdsmarkedet har et incitament til at holde konkurrencen nede på arbejdsmarkedet. Det kan gøres gennem krav om en høj mindsteløn og uddannelseskrav. Dermed får svagt kvalificerede svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet. Denne type diskrimination er ikke rettet mod etniske minoriteter, men hvis etniske minoriteter er kendetegnet svage formelle kvalifikationer, så rammes de uforholdsmæssigt hårdt.</p>	<p>* Arbejdsmarkedsreformer</p>

Den danske befolknings holdning til indvandring og indvandrere sammenlignet med udlandet.

Formålet med dette kapitel er at undersøge, om der er i Danmark er en udbredt præference for diskrimination sammenlignet med udlandet. For at måle præferencen for diskrimination har CEPOS bedt Catinét gennemføre en interviewundersøgelse med henblik på at kortlægge etniske danskeres holdning til at arbejde sammen med en indvandrer af muslimsk baggrund. Formålet er at afsløre en eventuel tendens til diskrimination hos etniske danskere.

Spørgsmålet lød: "Jeg vil bede dig forestille dig, at du er på en arbejdsplads, og der skal ansættes en ny kollega. Der er to ansøgere, som begge er lige kvalificerede. Hvilken person ville du umiddelbart foretrække?" Svarmulighederne var: i) Person A, der er dansker; ii) Person B, der er indvandrer fra et muslimsk land; iii) Jeg foretrækker ikke den ene frem for den anden, eller iv) Ved ikke. For at afdække en eventuel tendens til diskrimination spørges der til et tilfælde, hvor personerne fagligt set er lige kvalificerede, hvilket eksplicit oplyses. Besvarelsen fremgår af figur 1.

Figur 1. Spørgsmål: "Jeg vil bede dig forestille dig, at du er på en arbejdsplads, og der skal ansættes en ny kollega. Der er to ansøgere, som begge er lige kvalificerede. Hvilken person ville du umiddelbart foretrække?"

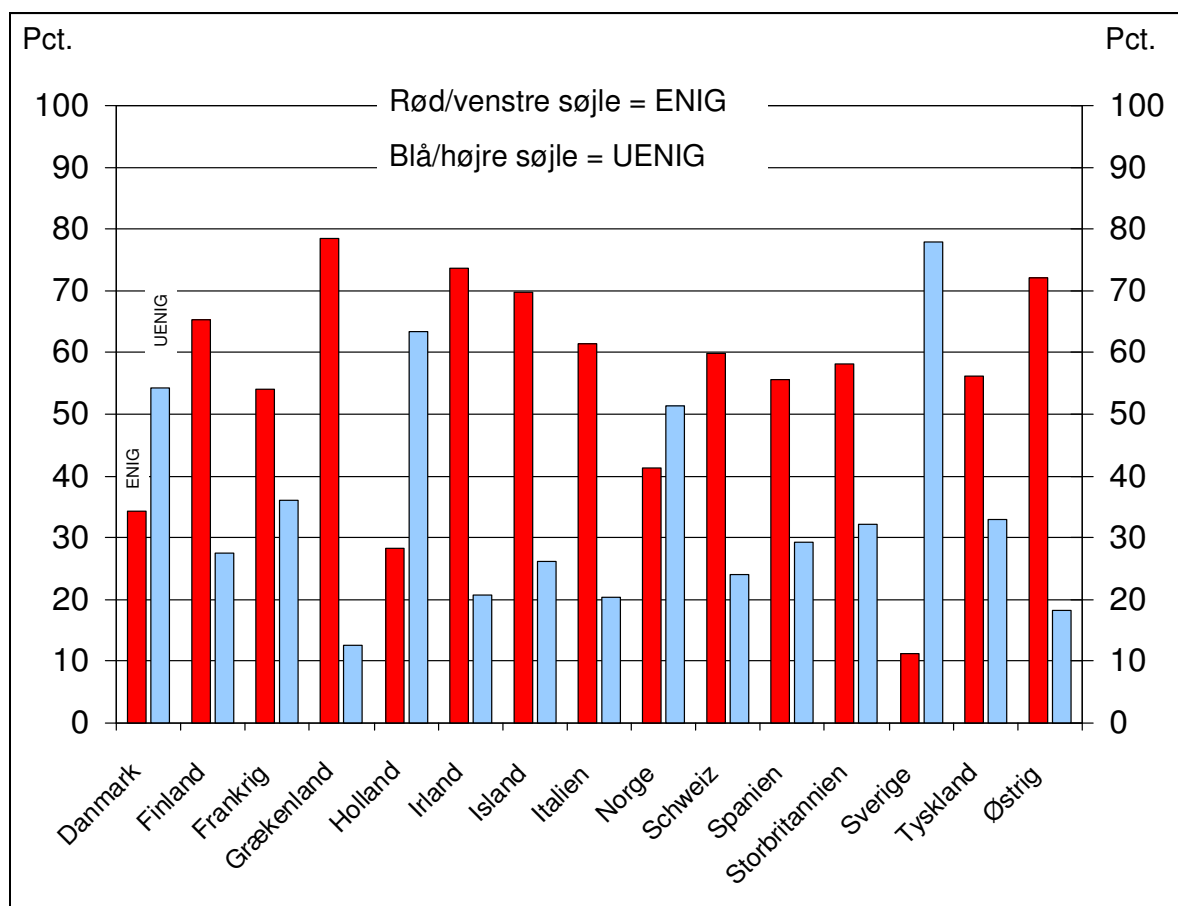


Kilde: Catinét spørgsmål for CEPOS. Anm. Undersøgelse omfatter 839 respondenter og er gennemført juni 2008. Her er ved-ikke udeladt (48).

Det viser sig, at 75 pct. – eller 3 ud af 4 – vælger den ikke-diskriminerende valgmulighed. Der er 3,4 pct., der foretrækker en indvandrers med muslimsk baggrund, mens 21,6 pct. foretrækker en etnisk dansker som kollega. Det store flertal i befolkningen ser således ud til at fokusere på saglige kvalifikationer, når de skal tage imod en ny kollega.

Ovennævnte undersøgelse er kun udført for danske respondenter, og vi kan derfor ikke sige noget om, hvorvidt den tilsyneladende udbredte åbenhed er stor eller lille i forhold til udlandet. For at belyse dét har vi i stedet set på tal for, hvor diskriminerende en ansættelsespolitik danskerne foretrækker sammenlignet med befolkningerne i andre EU-lande samt Norge og Schweiz. Det fremgår for Danmark at ca. 34 pct. foretrækker en diskriminerende mens ca. 54 pct. afviser den. Præferencen for diskrimination er større i Danmark end i Sverige og Holland, men lavere end i de øvrige lande.

Figur 2. Spørgsmål: "Er du enig eller uenig med følgende udtalelse: Når der er mangel på job bør arbejdsgivere foretrække danskere frem for indvandrere?"



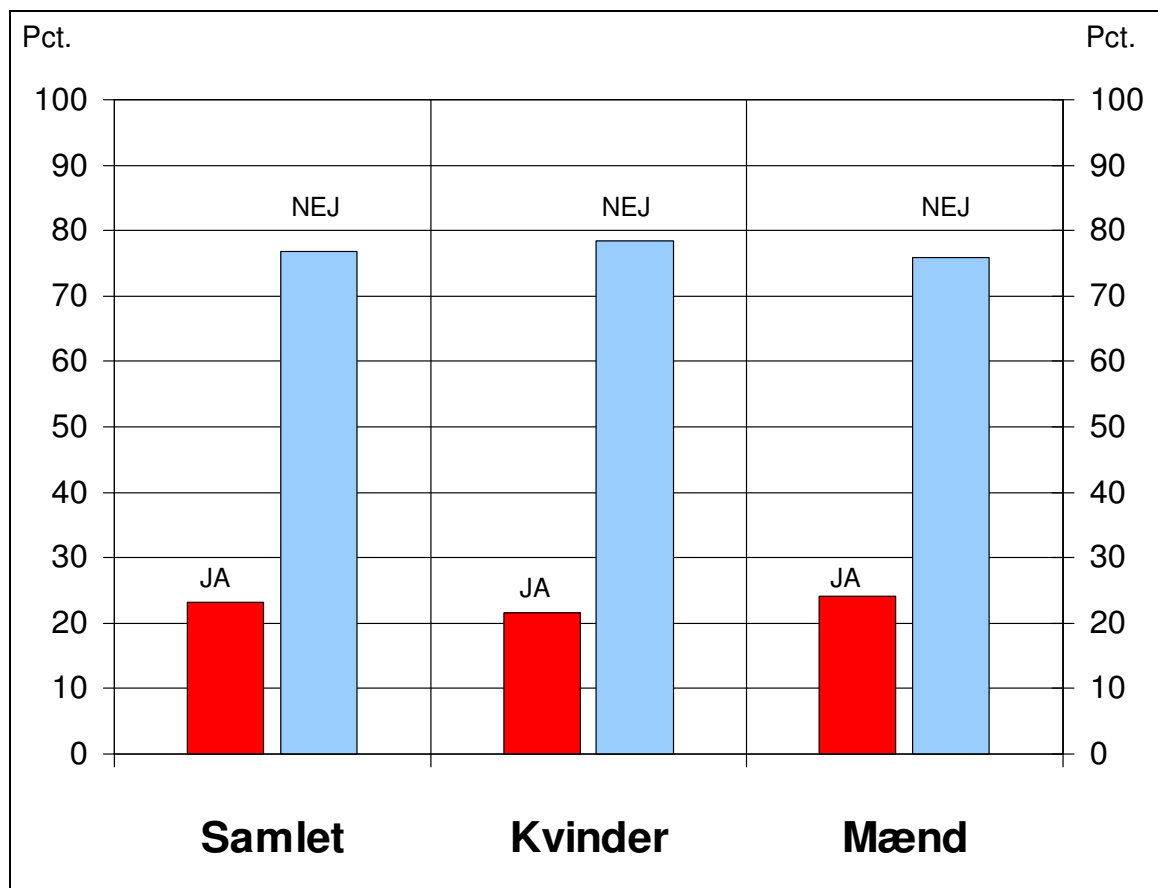
Kilde: ASEP/JDA Databank. Anm. "Ingen af delene" er udeladt i figuren. Anm. Data fra 1999.

Indvandreres oplevede diskrimination

For at få et indtryk af dette problems omfang har Cepas gennemført en interview-undersøgelse med et større antal indvandrere og efterkommere med ikke-vestlig baggrund. Det stillede spørgsmål var, om man nogensinde har været udsat for diskrimination i forbindelse med et job som man har søgt.

Det viser sig, at ca. 23 pct. oplever at have været udsat for etnisk diskrimination, mens ca. 77 pct. ikke mener at have været udsat for diskrimination. Andelen som har oplevet diskrimination er lidt højere blandt mænd end blandt kvinder. Der kan både samlet og for begge køn konstateres et markant flertal, som ikke oplever at have været udsat for etnisk diskrimination. Som nævnt ovenfor kan diskriminationen dog ske skjult bl.a. i forbindelse med overenskomsternes krav om mindstelønninger, og derfor reelt omfatte flere end de, der vurderer at have været udsat for den.

Figur 3. Spørgsmål: "Har du nogensinde i forbindelse med et job, som du har søgt i Danmark, været udsat for diskrimination pga. din etniske baggrund?"



Kilde: Interviewundersøgelse udført af Danmarks Statistik for CEPOS efteråret 2007. Anm. Besvarelse er fra population på 590 indvandrere eller efterkommere fra 8 primært ikke-vestlige lande (Eks-Jugoslavien, Iran, Irak, Marokko, Pakistan, Palæstina, Somalia, Tyrkiet). Spørgsmålet er stillet til beskæftigede og ledige over 25 år. Manglende svar (4) er udeladt.

Konklusion

Blandt den danske befolkning er der et markant flertal, der afviser en diskriminerende politik overfor etniske minoriteter på arbejdsmarkedet. Sammenlignet med andre vesteuropæiske er danskerne relativt afvisende overfor en diskriminerende politik.

Ikke desto mindre oplever indvandrere diskrimination. Omkring hver fjerde indvandrere fra et ikke-vestligt land har oplevet diskrimination på arbejdsmarkedet. Den diskrimination udgør et problem, men omfanget er ikke nødvendigvis alarmerende.

Det er dog sandsynligt, at vi undervurderer omfanget af diskrimination, når vi baserer vurderingen på interviewundersøgelser. Det skyldes, at interviewundersøgelser om oplevet diskrimination ikke fanger en diskriminerende effekt af arbejdsmarkedsstrukturer, der holder lavt kvalificerede ude fra beskæftigelse, fordi de ikke har en produktivitet, der gør, at de kan oppebære en mindsteløn.

Referencer

Catinét (2004): "Integrationsstatus 1. halvår 2004", Danmark.

Institut for menneskerettigheder (2008): "IMR: Dårlig integration betyder manglende arbejdskraft", Danmark.

Justitiedepartementet (2006): "Inför arbetsförmedlaren är vi alla lika? Om etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden - Rapport från Integrationspolitiska maktudredningens forskningsprogram", Sverige.

Rezaei, S. (2004): "Det duale arbejdsmarked i et velfærdsstatsligt perspektiv - et studie af dilemmaet mellem uformel økonomisk praksis og indvandreres socio-økonomiske integration - Delrapport 2: Survey: datagrundlag, analyser og resultater", Danmark.

Sowell, T. (2004): "Affirmative Action Around the World - An Empirical Study", USA.