

STEINAR HOLDEN
Økonomisk institutt, Universitetet i Oslo

ÅSA ROSÉN
SOFI, Stockholm Universitet



Diskriminering og selvoppfyllende forventninger

I nesten alle land er det store forskjeller mellom ulike grupper i arbeidsmarkedet, og mange studier finner at forskjellene er større enn det som kan forklares med objektive kriterier. Feks. finner OECD (2008) at annen generasjons innvandrere gjerne har 15–20 prosent lavere sysselsettingsrater enn resten av befolkningen, og at bare omtrent halvparten kan forklares med forskjeller i utdanningsnivå. Tilsvarende viser en rekke studier der «falske» jobbsøknader sendes til ulike arbeidsgivere, at et utenlandsk navn på ellers identiske søknader kan redusere sannsynligheten for å bli innkalt til intervju med 40–50 prosent. Slike forskjeller kan skyldes diskriminering, og det finnes en omfattende litteratur om ulike forklaringer på slik diskriminering.

I en viktig del av litteraturen, som gjerne assosieres med Becker (1957), er diskriminering en følge av preferanser eller fordommer rettet mot enkelte grupper i samfunnet. Men selv om det åpenbart finnes slik diskriminering,

har mange økonomer argumentert for at betydningen av den vil begrenses, fordi diskrimineringen vil være ulønnsom for dem som diskriminerer. Hvis mange arbeidsgivere ikke vil ansette innvandrere, vil innvandrere måtte akseptere lavere lønninger. Det vil gjøre det mer lønnsomt å ansette dem for andre arbeidsgivere som ikke diskriminerer, noe som vil motvirke effekten av diskrimineringen.

I vår artikkel argumenterer vi for at det er en viktig mekanisme i motsatt retning, som innebærer at arbeidstakere som blir diskriminert, kan bli mindre attraktive på arbeidsmarkedet. På grunn av usikkerhet i ansettelsesprosesser og endringer i kvalifikasjonskravene i mange jobber, vil det til stadighet være arbeidstakere som ikke passer i jobben sin. En slik situasjon er uheldig for begge parter. Arbeidsgiver taper på at arbeidstakeren ikke passer inn, og derfor er lite produktiv, mens arbeidstaker taper på at lav produktivitet gir dårlige muligheter til lønnsøkning og

karriereutvikling i jobben. Samtidig er det også en viktig forskjell: arbeidstaker vil alltid kunne velge å slutte, men for bedriften vil stillingsvern og hensyn til bedriftens rykte som god arbeidsgiver kunne gjøre det vanskelig eller kostbart å si opp arbeidstakeren. For arbeidsgiver vil den beste løsningen derfor være at arbeidstaker selv finner en ny jobb, og sier opp frivillig. Men hvis arbeidstakeren kommer fra en gruppe som diskrimineres, vil det kunne være vanskelig å finne en ny jobb. Arbeidstakere fra grupper som diskrimineres vil dermed kunne bli lenger i jobber der de er lite produktive fordi de ikke passer inn. Arbeidstakere fra diskriminerte grupper vil derfor kunne bli mindre attraktive på arbeidsmarkedet, nettopp fordi de er vanskeligere å «bli kvitt» dersom de skulle være uegnet for jobben sin.

Vi studerer denne mekanismen i en teoretisk søkemodell med to typer arbeidere, grønne og røde. De to gruppene er identiske bortsett fra fargen.

Når en ledig arbeider søker på en ledig jobb, får arbeidsgiver et signal om sannsynligheten for at arbeideren passer inn, dvs. har høy produktivitet i denne jobben. Arbeidsgiver velger om arbeideren skal ansettes basert på dette signalet, samt arbeiderens farge. Vi viser at det finnes en diskriminerende likevekt, der grønne arbeidere ansettes uansett hva signalet er, mens røde arbeidere bare ansettes ved et godt signal. Årsaken er en selvoppfyllende mekanisme: siden grønne arbeidere ansettes selv med et dårlig signal, får de raskt en ny jobb dersom de er i en jobb der de ikke passer. Dermed er det liten risiko for arbeidsgiver ved å ansette en grønn arbeider med et dårlig signal. Røde arbeidere, derimot, har vanskelig for å få ny jobb, og kan dermed bli lenge i en jobb der de ikke passer inn. Dermed vil arbeidsgivere bare ansette røde arbeidere hvis signalet er godt.

Vår modell er et eksempel på en teori med såkalte «selvoppfyllende stereotyper», der to befolkningsgrupper som i utgangspunktet er like, blir forskjellige fordi de behandles ulikt. Forskjellen mellom gruppen er derfor et resultat av den ulike behandlingen. I teorien kunne det også vært de grønne som ble diskriminert, og ikke de røde. Teorier basert på selvoppfyllende stereotyper, som vår, er derfor et alternativ til forklaringer av

diskriminering basert på preferanser og fordommer.¹

Men samtidig viser vår modell hvordan diskriminering basert på preferanser og fordommer kan forsterkes ved økonomiske mekanismer. Dersom noen arbeidsgivere diskriminerer røde arbeidere på grunn av fordommer, vil det bli vanskeligere for røde arbeidere å finne en ny jobb dersom de ikke passer i sin eksisterende jobb. Dermed blir røde arbeidere mindre attraktive for andre arbeidsgivere. Hvis tilstrekkelig mange arbeidsgivere har diskriminerende preferanser, vil også arbeidsgivere som ikke har diskriminerende preferanser, likevel opptre diskriminerende ved å favorisere de grønne arbeiderne. Fordommer og diskriminering hos noen arbeidsgivere vil derfor kunne føre til at rent profittmaksimerende arbeidsgivere også diskriminerer. Slik diskriminering kan vedvare selv om preferansene endres slik at ingen arbeidsgivere lenger har fordommer mot de røde arbeiderne. Hvis økonomien er i en likevekt der røde arbeidere diskrimineres, vil den kunne forbli i den diskriminerende likevekten.

¹ En beslektet forklaring på diskriminering er såkalt statistisk diskriminering, der arbeidsgiver behandler enkeltindivider fra en gruppe basert på gruppens gjennomsnitt, f.eks. foretrekker en mannlig jobbsøker fremfor en kvinnelig fordi kvinner i gjennomsnitt har høyere sykefravær.

Selv om vår modell er rent teoretisk, er den konsistent med funn fra mange empiriske studier. Feks. er innvandrere i omtrent alle OECD-land mye oftere ansatt i midlertidige jobber enn resten av befolkningen, noe som er konsistent med at arbeidsgivere er forsiktige med å ansette innvandrere direkte i faste stillinger med oppsigelsesvern. Den samme mekanismen kan også være relevant for eldre arbeidstakere. I alle OECD-land faller sannsynligheten for å finne ny jobb for eldre arbeidstakere. Selv om det trolig er mange årsaker til dette, vil mindre mulighet til å finne ny jobb i seg selv kunne gjøre eldre arbeidstakere mindre attraktive på arbeidsmarkedet, fordi en feilaktig ansettelse kan bli mer langvarig og dermed mer kostbar for arbeidsgiver.

BASERT PÅ

Holden, S. og Å. Rosén (2014) Discrimination and employment protection. Kommer i *Journal of the European Economic Association*

ANDRE REFERANSER

Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. University of Chicago Press.

OECD (2008). *Employment Outlook*.