

Teknisk note nr. 6

Teknisk note om dansk empiri ad diskrimination på arbejdsmarkedet i forbindelse med jobsøgning

Noten er udarbejdet i samarbejde mellem
Søren Pedersen og G. Viby Mogensen

Rockwool Fondens Forskningsenhed

København 2001

Teknisk note nr. 6

Søren Pedersen og G. Viby Mogensen

Teknisk note om dansk empiri ad diskrimination på arbejdsmarkedet i forbindelse med jobsøgning¹

1. Noter indeholder udover teksten her et skema med dokumentation for de konklusioner, som teksten indeholder.

I den sammenfattende bog fra august 2000 om projektet omkring indvandrernes levevilkår med særligt henblik på integrationen på arbejdsmarkedet (Gunnar Viby Mogensen og Poul Chr. Matthiessen. 2000. *Mislykket integration?* Spektrum. København), som bl.a. omfattede 3.615 interviews med indvandrere og efterkommere, hedder det i afsnittet om diskrimination mod de fremmede på arbejdsmarkedet (side 91ff), at en ideel kortlægning af diskriminationen burde omfatte nøje analyser af en lang række nyligt gennemførte jobbesættelser. Der burde så sættes fokus på, hvem der blandt de ikke-heldige ansøgere med hensyn til ansættelseskriterier kun adskilte sig netop på den etniske dimension.

I afsnittet om diskrimination belyses derpå - i mangel af sådanne ideelle analysemuligheder - resultaterne af projektets forsøg på i stedet at måle *den oplevede* diskrimination i forbindelse med jobsøgning. Det viste sig her, at 39% af de indvandrere og efterkommere, der havde søgt job inden for de sidste fem år, havde en oplevelse af at være blevet diskrimineret. Et stort set parallelt spørgsmål, stillet til en (noget mindre) stikprøve af danskere i år 2000, viste, at 20% her havde følt sig diskrimineret ved en jobsøgning inden for de sidste fem år på grund af f.eks. alder, køn, udseende, dialekt eller andet. Det konkluderedes (side 93), at der næppe er tvivl om, at oplevelsen af diskrimination forekommer *generelt* på det danske arbejdsmarked.

2. De analyser, hvori resultaterne omkring diskrimination indgik, viste, at det afgørende for, om en indvandrer var i beskæftigelse i periodens slutning, ifølge en samlet statistisk analyse især var, om man var mellem 25 og 49 år, havde gode danskkundskaber og var ved godt helbred. Men også oprindelseslandet, kontakten til danskerne, indvandringsåret og den religiøse baggrund spiller en vigtig rolle i modellen. Desuden gælder det for kvinderne, som i forvejen havde særlige problemer, at hjemmевærende børn under syv år mindsker sandsynligheden for at være i arbejde. For mændene blandt indvandrerne har manglende orientering via danske aviser derimod betydning for

¹ Denne tekniske note omhandler diskrimination i forbindelse med jobsøgning. Der er således ikke set på f.eks. løndiskrimination.

beskæftigelsen (det mindsker sandsynligheden for at være i beskæftigelse).

En supplerende analyse afdækker, inden for hvilke grupper der især synes at være mange indvandrere uden beskæftigelse. Det viser sig at være blandt de yngste og de ældste indvandrere, blandt personer med dårlige dansk-kundskaber, og personer uden kontakt til danskere, hvorimod langt færre er berørt af svagt helbred.

Når man udover de ovenfor nævnte faktorer også inddrager diskrimination og økonomiske incitamenter, modereres billedet kun svagt. Mændene har ganske vist også i en hel del tilfælde oplevet diskrimination som en hindring. Men i sammenligning med udbredelsen af de øvrige hindringer spiller diskrimination – og i øvrigt også økonomiske incitamenter – tilsyneladende en noget mindre rolle.

Det forhold, at diskriminationen spiller en relativt mindre rolle for integrationen på arbejdsmarkedet end andre faktorer, kunne rejse det spørgsmål, om forklaringen kan være, at projektet finder *lavere* andele med oplevet diskrimination end andre danske forskningsprojekter. En sådan forventning kunne f.eks. baseres på, at en hel del af de senere års fremstillinger af problemet i medierne kunne læses, som om diskrimination faktisk *var* en dominerende årsag. Parallelt hermed skriver f.eks. den (seriøse) publikation *Udlændinge 2000* fra Indenrigsministeriet (Juli 2000, København) i et afsnit (4.11) om diskriminering på arbejdsmarkedet, at "ifølge flere undersøgelser oplever udlændinge i Danmark selv, at de bliver diskrimineret på arbejdsmarkedet", og der citeres afslutningsvis fra et forskningsprojekt med formuleringen, at "de fleste etniske minoriteter oplever en betydelig diskrimination blandt andet i form af at blive frasortet på arbejdsmarkedet" (side 113).

I nærværende tekniske notes skemadel belyses det derfor, hvorledes resultatet på 39% med oplevet diskrimination i 1999 blandt projektets indvandrere og efterkommere (fra det tidligere Jugoslavien, fra Iran, Libanon, Pakistan, Polen, Somalia, Tyrkiet og fra Vietnam) fremstår i sammenligning med andre danske forskningsforsøg i de senere år på måling af diskrimination mod de fremmede på arbejdsmarkedet.

3. Konklusionen af gennemgangen i skemaet, som følger efter teksten her, er, at *samtlige andre kvantitative forskningsmæssige målinger* fra de senere år viser samme eller lavere niveau for den oplevede diskrimination for indvandrere i Danmark.

De datamæssigt solide undersøgelser af Kirsten Just Jeppesen (1989) og af Lise Togeby og Birgit Møller (1999), som omfatter nogle, om end ikke så mange, af de større etniske grupper som Enhedens projekt, viser således, hvis man tager resultaterne, som de er publiceret, tal på niveauet 12-30%.

Korrigerer man de resultater, som størrelsesmæssigt og metodemæssigt er tættest på Enhedens - Togeby og Møllers - efter de pågældende etniske

grupper vægt, bliver procenten 32 (mod altså 39 hos Enheden), og efter en yderligere korrektion for den forskellige brug af filtre i de to spørgeskemaer får man for de fire etniske grupper hos Togeby og Møller (bosniere, somaliere, libanesere og tyrkere) stort set de samme tal som i Enhedens analyse, jf skemaet efter teksten her.

Mehmet Necefs ligeledes solide analyse fra 1995 omfattende kun tyrkiske unge, giver, som Just Jeppesens, tal klart under, projektets niveau (hos Necef 42% for tyrkere i aldersgruppen 18-24 år, mod 51 % for den samme gruppe her i projektet).

Det kun delvist gennemførte forsøg i 1996 ved Jan Hjarnø og Torben Jensen på gennem en testsituation at måle, hvilken andel af visse stillingsbesættelser (bl.a. begrænset til nogle højtuddannede unge i Hovedstadsområdet), som er berørt af etnisk diskrimination, giver et resultat på niveauet 19-38%.

Inddrager man også *ikke-forskningsmæssige resultater*, peger en analyse fra PLS Consult fra 1995, for såvidt angår den del af problematikken, der vedrører praktikpladser til unge på, at af størrelsesordenen 15-20% af de beslutningstagende personer (25% i private virksomheder og 6% hos kommunerne) ville være tilbøjelige til her alt andet lige at foretrække en ansøger med et dansk- eller nordisk-klingende navn.

Også de øvrige resultater af ikke-forskningsmæssig karakter, incl. fra analysen i foråret 2000 gennemført af de højtuddannede organisationers fagblade, viser målinger, hvor andelen med rapporteret diskrimination udgør et synligt mindretal - men altså klart et mindretal - af de inddragne situationer.

4. Situationen er altså *samlet set* den, at projektets måling af diskrimination ligger på et niveau *på eller over* andre danske målinger - med navnlig stor overensstemmelse mellem på den ene side Enhedens og på den anden side Lise Togeby og Birgit Møllers næsten samtidige måling for fire af de otte etniske grupper i Enhedens stikprøve.

Det afgørende nye ved projektets hovedresultater er altså ikke selve *niveauet* for målingen, men derimod at man for første gang måler diskriminationens *relative forklaringsvægt over for andre faktorer* - som vejer relativt en hel del tungere end diskrimination.

2001-01-10
GVM/HLY

Bilagsdel til teknisk note nr.6:

Skematisk oversigt over danske målingsforsøg vedrørende diskrimination på arbejdsmarkedet i forbindelse med jobsøgning

| Spørgsmål | Population | Resultat | Kilde |
|--|---|--|---|
| <p>1. <i>Målinger af faktisk forekommet diskrimination</i></p> <p>1a. <i>Totale målinger på faktisk gennemførte job-besættelser foreligger ikke</i></p> <p>1b. <i>Måling på testvilkår af konkrete jobbesættelser</i></p> <p>- <i>Som andel af lønmodtagere: Foreligger ikke</i></p> <p>- <i>Som andel af udvalgte stillingsbesættelser:</i></p> | <p>•</p> <p>•</p> <p>Ca. 200 tilfælde af stillingsbesættelser (i 1996), næsten alle i København, og næsten alle kun blandt den delmængde af stillinger, der annonceres. Testpersonerne er relativt veluddannede, unge pakistanske og tyrkiske indvandrere ¹⁾</p> | <p>•</p> <p>•</p> <p><u>Andelen af arbejdsgivere</u>, som diskriminerer, anføres som 38%. Men i modstrid med Frank Bovenkerks teknik, som man ellers oplyser at følge, har indvandrerne altid søgt <u>først</u>. Ved <u>skiftevis</u> søgen ville, viser publikationen, procenten være 19.</p> | <p>•</p> <p>•</p> <p>Jan Hjarnø og Torben Jensen. 1997. <i>Diskrimineringen af unge med indvandrerbaggrund ved jobsøgning</i>. Esbjerg.</p> |
| <p>2. <i>Målinger af oplevet diskrimination blandt jobsøgende</i></p> <p>2a. <i>EksPLICIT udvælgelse af relevante (faktisk job-søgende) svarpersoner, med filter i skemaet</i></p> | | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| <p>(Efter filter om faktisk jobsøgning indenfor de sidste fem år:) Har De i løbet af de sidste fem år oplevet at få afslag på et job p.g.a. diskriminering?</p> | <p>Fra 1999-survey i alt 1.938 ikke-vestlige indvandrere og efterkommere, som har været mindst to år i landet, og som inden for de sidste fem år havde søgt job. Aldersgruppe: 16 til 70 år incl.</p> | <p>24% af disse <u>lønmodtagere</u> var sikre på, og yderligere 15% havde mistanke om, diskrimination. I alt er resultatet altså <u>39%</u>. Der er ringe variation med alderen – med svagt lavere oplevelse af diskrimination for midaldrende. Forskellene mellem de etniske grupper er meget betydelige – f.eks. fra 18% hos vietnamesere til 68% hos iranere.</p> | <p>G. Viby Mogensen og Poul Chr. Matthiessen. 2000. <i>Mislykket integration?</i> København, side 93f.</p> |
| <p>(Efter filter om faktisk jobsøgning indenfor de sidste fem år:) Har De i løbet af de sidste fem år oplevet at få afslag på et job p.g.a. diskrimination p.g.a. f.eks. alder, køn, uddannelse, udseende, dialekt eller andet?</p> | <p>Fra 2000-survey i alt 850 danskere (15-66 år), som inden for de sidste fem år havde søgt job.</p> | <p>I alt <u>20%</u> af disse <u>lønmodtagere</u> havde følt sig diskrimineret ved en jobsøgning p.g.a. f.eks. alder, køn, udseende, uddannelse, dialekt eller andet. Andelen stiger ganske kraftigt med alderen. De 20% fordelte sig med 12% på "helt sikker", og 8% på "mistanke om det".</p> | <p>G. Viby Mogensen og Poul Chr. Matthiessen. 2000. <i>Mislykket integration?</i> København, side 92f.</p> |
| <p><i>2b. Implicit/subjektiv udvælgelse af relevante svarpersoner (uden filter i skemaet)</i></p> | <p>2.generations-indvandrere fra Jugoslavien, Tyrkiet og Pakistan, i alderen 18-25 år, som har været mindst 10 år i landet, i alt 827 personer, målt i 1988. (Jobkravet er jo så at sige implicit indbygget i spørgsmålet).</p> | <p>Ifølge forfatteren (s. 161) har 12-14% ofte, eller af og til, haft denne oplevelse. Dette kan ifølge Birgit Møller (telefonisk 12.9. og 9.10. 2000) i datafilen fra DDA ses at modsvare 22-27% for de persongrupper, der svarede med andet end "ikke relevant". Korrektionen er altså for såvidt bygget på en subjektiv afgrænsning. Tallet må påregnes at ville være blevet lidt højere, hvis referenceperioden havde været længere end tre år, og hvis man som i Enhedens formulering fra 1999 havde spurgt bredt til diskriminering</p> | <p>Kirsten Just Jeppesen, 1989. <i>Unge indvandrere</i>, SFI rapport 89:6, 1989 (tabel 10.1, side 161), jf. også Lise Tøgeby og Birgit Møller. 1999. <i>Oplevet diskrimination</i>. København, tabel 5.10, side 60. (Just Jeppesens indvandrere er netop blevet geninterviewet, se Gabi Schmidt og Vibeke Jakobsen, bilag 3).</p> |

| | | | |
|---|---|--|---|
| <p>Hvor ofte har du selv i løbet af de sidste tre år oplevet: At du ikke fik et job, fordi du var indvandrer?</p> | <p>Unge tyrkere i DK (i alderen 18-24 år) 1994. (Jobkravet er jo også her så at sige implicit indbygget i spørgsmålet).</p> | <p>(incl. f.eks. med hensyn til alder og køn m.v.). Den i forhold til Enhedens analyse længere opholdstid (10 i stedet for to år) har – vurderet ud fra strukturen i Enhedens materialer – næppe påvirket resultaterne signifikant.</p> <p>Ofte, af og til, eller sjældent: <u>42%</u>. Det kan nævnes, at for tyrkere i alderen 18-24 år fandt Enheden i den ovenfor nævnte analyse i 1999, at 51% havde oplevet diskrimination ved jobsøgning. Ved en sammenligning af disse to tal bør der dog erindres de samme tre forbehold som ved omtalen af tallene fra Kirsten Just Jeppesen (om subjektiv afgrænsning, om referenceperiodens længde, og om at der fokuseres på ren etnisk diskrimination). Necefs tal bør også læses med det forbehold, at hans svarkategorier ifølge artiklen i <i>Økonomi og Politik</i> ikke omfatter kategorien "Irrelevant".</p> | <p>Mehmet Ümit Necef, 1999. "Selvoplevelse af diskrimination blandt tyrkiske unge" i <i>Økonomi og Politik</i> 1999:2, tabel 1, side 4. (<i>Ethnic Identity and Language Shift among young Turks in Denmark</i>. 1996).</p> |
| <p>Har du inden for de seneste fem år, alene fordi du tilhører en etnisk minoritet, oplevet ikke at få et job, som du havde tilstrækkelige kvalifikationer til?</p> | <p>1998-survey med 1132 svarpersoner (opnåelse 49%, 18-66 år). (Jobkravet er igen så at sige implicit indbygget i spørgsmålet). Der er tale om fire grupper, nemlig bosniere, somaliere, libanesere og palæstinensere (under eet) og tyrkere.</p> | <p><u>30%</u> havde følt sig diskrimineret ved jobsøgning (med landevægtning 32%). I øvrigt anfører forf., at hvor der kan sammenlignes (tyrkere 18-24 år), er der "næppe sket store ændringer" 1988-98. Birgit Møller bekræfter i telefonen 9.10.2000, at der ikke før spørgsmålet var filter. Det bør ved sammenligning med Enhedens tal (fra samme år, samme opholdstid, og samme interviewer-korps, samt jo med samme referen-</p> | <p>Lise Togeby og Birgit Møller. 1999. <i>Oplevet diskrimination</i>. København, tabel 5.10., side 60, ref. også bilag 4, side 124.</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | <p>ceperiode på fem år, erindres, at Togeby og Møller – ligesom Just Jeppesen og Necef – altså benytter subjektiv afgrænsning. Da resultaterne, som de angives hos forfatterne, ligger lidt under, men dog relativt tæt på Enhedens tal, kan der her være grund til at fremhæve det hovedproblem ved også disse forfatteres spørgeteknik (uden filter om faktisk jobsøgning), at det stillede spørgsmål kan siges at rumme to dimensioner: Har man søgt, og har man så følt sig diskrimineret? Svaret "nej" kan altså godt være "nej" til, om man faktisk har søgt job – d.v.s. reelt et svar om, at "spørgsmålet er irrelevant". Hvis man ud fra en formodning om, at sådanne filterfejl kan have spillet en rolle, beregner Togeby og Møllers "ja-svar" i forhold til <i>alle</i> (18-66 årige) i undersøgelsen, får man for de fire nævnte etniske grupper resp. procenterne 10, 22, 24 og 26%. Hvis man svarende hertil ser bort fra filteret i Enhedens analyse, bliver procenterne stort set de samme, nemlig henholdsvis 11, 21, 23 og 27%.</p> <p>Eftersom Togeby og Møllers mål kun indeholder den rent etniske diskrimination, ville helt ensartede formuleringer tilsyneladende have vist tal fra Togeby og Møller, som ville ligge svagt over Enhedens – med sløret fra det manglende filter hos Togeby og Møller som den sandsynlige forklaring på, hvad der måtte være af afvigelse.</p> | |
|--|--|--|--|

3. *Summarisk oversigt, i kronologisk rækkefølge, over visse forskningsrapporter med omtale – men ikke måling – af diskrimination.*

Ingrid Henriksen. 1985. *Indvandrerne levevilkår i Danmark* – SFI-publikation 142. København (En analyse af bl.a. beskæftigelsesforhold for fire store indvandrergrupper på registerdata for 1981 belyser ikke diskrimination, men omtaler dog variabelen i sammenfatningen. Det hedder nemlig side 17, at da den større ledighed faktisk ikke kan forklares fuldt ud ved de inddragne variable, "er det svært at se bort fra muligheden af en beskæftigelsesmæssig diskriminering af fremmede på det danske arbejdsmarked").

Mai Heide Ottosen. 1992. *Kan de få arbejde? De fremmede i Danmark 1*. Socialforskningsinstituttet. København. I analysen baseret på 14 interviews, hvoraf de seks var gruppeinterviews, med indvandrere og nøglepersoner i systemet, hedder det på den ene side – side 12 – at der, hvad angår negativ forskelsbehandling, ikke foreligger undersøgelser, der kan dokumentere omfanget eller hyppigheden. På den anden side oplyses det, at stort set "alle nøglepersoner, der i deres virke formidler job eller praktikpladser til indvandrere og flygtninge, kan konstatere, at hvis en virksomhed i en ansættelsessituation skal vælge mellem en dansker og en udlænding med samme kvalifikationer, vil det i langt de fleste tilfælde være danskeren, der foretrækkes" (side 62-63).

Carl Ulrik Schierup. 1993. *På kulturens slagmark. Mindretal og Størretal i Danmark*. Esbjerg, omtaler diskrimination på arbejdsmarkedet, men uden empiriske belæg. Bogen er tænkt som forskningsrapport, fra Sydjysk Universitetscenter, men har mere præg af at være et bredt anlagt debatskift.

Gitte Bentzon Tilia. 1996. *Tamiler i Vestjylland. Integrationsproces, arbejdsmarked og kommunale strategier*. Esbjerg. Som led i et forskningsprojekt ved Sydjysk Universitetscenter er der bearbejdet data for næsten alle (85 ud af 92) tamiler, som er ankommet efter 1984, og som nu bor i tre vestjyske kommuner. Der er suppleret med 17 samtaler med nøglepersoner på virksomheder, jobcentre og socialforvaltninger. Risikoen for diskrimination omtales, men søges ikke målt kvantitativt.

Michael Rosholm m.fl. 2000. *The Times They Are A-Changin'*. Working Paper 00-07 from the Centre for Labour Market and Social Research. Aarhus. (I beskrivelsen af problemformuleringen til dette økonomiske studie på registerbasis af arbejdsmarkedstilknytningen for omkring 2500 indvandrere fra hvert af landene Norge, Polen, Tyrkiet og Iran argumenteres det (side 8), at hvis perioden – som det søges sandsynliggjort – har været præget af stadigt højere krav til "sproglig og kulturel kapital" hos lønmodtagerne, vil der kunne forekomme diskrimination, nemlig i praksis ved selektion på ansøgernes oprindelseslande eller navne, som formodet tegn på dårligere sproglig og kulturel ballast. I denne forbindelse hedder det i en note, at "It is by now a stylized fact in the Nordic countries that employers select among job applicants by removing first all those with a "strange" – from a Nordic point of view – name. This has been documented through several "experiments" where immigrants "faking" a Danish name suddenly are invited for job interviews where they were previously rejected" (note 5, side 8). lagtagelsen strider selvsagt i vidt omfang mod, hvad der her ovenfor i skemaet er skrevet om Hjarnø og Jensen (1997).

Garbi Schmidt og Vibeke Jakobsen. 2000. *20 år i Danmark. En undersøgelse af nydanskernes situation og erfaringer*. Socialforskningsinstituttet. København. Rapporten er en opfølgning på Kirsten Just Jeppesens *Unge indvandrere* fra 1989, med 529 geninterviews suppleret med 164 nye og 15 kvalitative interviews. Ifølge den kvalitative analyse opleves der diskrimination på arbejdsmarkedet, men den nye kvantitative analyse måler i modsætning til Kirsten Just Jeppesens oprindelige analyse ikke den oplevede diskrimination (jf. s. 14, s. 96 og s. 100).

Jan Høgelund og Anette Kruhøffer. 2000. *Virksomheders sociale engagement*. Socialforskningsinstituttet. København. Rapporten stiller bl.a. spørgsmålet "Hvordan mener De, at indstillingen er på Deres arbejdsplads over for at ansætte personer med en fremmed kulturel baggrund?", hvoraf det oplyses, at 91 pct. af lønmodtagerne har en mening. 13 procentenheder oplyses at have en ret negativ eller meget negativ indstilling, mens i øvrigt 31 pct. er neutrale, og i alt 47 pct. mener, at indstillingen er ret positiv. Rapporten vælger i øvrigt meget overraskende, og uden

analytisk begrundelse, at samle svarkategorierne på en sådan måde, at man regner de neutrale svar sammen med de negative, nemlig i en kategori "ikke-positive". Rapporten omfatter interviews med 6.781 personer i alderen 15-66 og interviewene blev foretaget i 4. kvartal 1999.

For god ordens skyld skal det nævnes, at egentlig diskrimination ved jobbesættelse ikke behandles i Marianne Melchior. 1990. *Flygtninge i Danmark*. SFI-rapport 90:1. København (714 interviews med flygtninge fra resp. Iran, Polen og Vietnam). Hans Hummelgaard m.fl. refererer side 85 i *Etniske minoriteter, integration og mobilitet* (AKF, København, 1995) Marianne Melchior for en påpegnings af, at "det kan være vanskeligt at se bort fra, at der på arbejdsmarkedet er diskriminatoriske tendenser i forhold til flygtninge". Hos Marianne Melchior er der imidlertid kun en henvisning (side 82) til, at "sprogundervisning, supplerende kurser, omskoling etc. ikke er nok til at få i øvrigt kvalificerede flygtninge ind på det danske arbejdsmarked", samt en bred måling (side 145-147) af "fjendtlighed mod fremmede". Her refereres det, at andelen af svarpersoner fra Iran, Polen og Vietnam, som ofte havde oplevet fjendtlighed over for dem selv eller familien for kategorien "I skole eller på arbejde" var resp. 19, 3 og 8%.

4. Ikke-forskningsmæssige analyser fra de senere år med forsøg på måling af diskrimination. Summarisk oversigt i kronologisk rækkefølge.

Nævnet for etnisk ligestilling. *Praktikpladssituationen for etniske minoriteter*. Indenrigsministeriet. København.

Rapporten er udarbejdet af PLS Consult, og er baseret på telefoninterviews i 1995 med personer med ansættende kompetence i 1.052 virksomheder og offentlige institutioner m.v. Emnet er praktikpladspolitikken over for unge (15-35 år) fra minoriteter, defineret ved statsborgerskab fra et tredjeland.

Det fremgår, at de pågældende unges andel af praktikpladserne kun udgør ca. halvdelen af deres andel af befolkningen. Som mulige forklaringer nævnes bl.a., jf. kapitel 1, vanskeligheder med hensyn til faglige og sproglige kvalifikationer, et for ensidigt ansøgningsmønster (begrænset til refleksion på annoncerede stillinger) og generelle startvanskeligheder (udtrykt som en "isbrydereffekt": Har arbejdspladsen først prøvet en etnisk praktikant, er man fremover mere positiv).

Variablen "diskrimination" nævnes ikke, men i forbindelse med interessen for spørgsmålet om, hvorvidt ansøgere "passer ind i stillingen" eller ved måling af, "hvordan man begår sig på en dansk arbejdsplads", hedder det (side 8), at arbejdsgiverne har "en tendens til at anlægge en gruppebetragtning, således at der sluttes fra generelle problemer blandt de etniske minoriteter til den enkelte ansøger. Alene forventningen om, at der kan opstå problemer ved at ansætte en praktikant fra minoriteterne, får nogle arbejdsgivere, især i de private virksomheder, til at vælge denne risiko fra og f.eks. sortere "fremmede" navne fra i ansøgerbunken".

Der synes ikke at være talmæssig belæg andre steder i rapporten for denne mulige "tendens til gruppebetragtning". Derimod er man tæt på talmæssige oplysninger om en oplevelse af etnisk diskrimination på arbejdsgiverside, når 25% af de private virksomheder og 6% af de kommunale svarpersoner svarer ja til, at et dansk- eller nordisk-klingende navn øger en ansøgers chance for at komme til ansættelsessamtale i forbindelse med ansættelse i en praktikstilling.

Børsens Nyhedsmagasin 21. februar 2000/Instituttet for Opinionsanalyse. Telefoninterviews med 100 personalechefer fra private, og 100 fra offentlige virksomheder.

Der stilles i denne analyse med meget lille stikprøve spørgsmål i *nærheden af* diskrimination, men aldrig direkte – og spørgsmålene er i øvrigt brede holdningsspørgsmål, uden relation til konkrete jobbesættelser.

I tidsskriftet *Ingeniøren* fra 16. juni 2000 refereres en Vilstrup-analyse, ligeledes omfattende en relativt lille stikprøve af personalechefer, nemlig 151 fra offentlige virksomheder, og 152 fra private – eller altså i alt 303 personalechefer.

Et enkelt af de stillede spørgsmål kan siges at ligge *tæt på* vores interesse for diskrimination, nemlig spørgsmålet "I hvilken grad har De reservationer i forbindelse med at ansætte medarbejdere med anden etnisk baggrund?". Her svarer 73%, at de slet ikke har reservationer, og 14% at de kun har det "i ringe grad". I alt 87% mener altså at ansætte uden etniske reservationer. Procenten er 82 for de private virksomheder, og 91 for de offentlige.

Svaret på et særligt – men i øvrigt ellers helt enslydende – spørgsmål om ansættelse af *højt uddannede* medarbejdere "eksempelvis ingeniører eller magistre", giver stort set samme billede, nemlig en samlet afvisning fra 88% af svarpersonerne på, at man skulle være reserveret over for ansøgere med anden etnisk baggrund (83% hos de private personalechefer, og 93% hos de offentlige).

Vilstrup har desuden stillet spørgsmålet "Hvad mener De, er den eller de primære grunde til, at der er en forholdsvis høj ledighed blandt højt uddannede med anden etnisk baggrund?". Der kunne afgives flere svar, så %-tallene summerer op til mere end 100, nemlig:

| | |
|---|----------|
| - fordomme fra arbejdsgivers side | 27% |
| - hensyn til øvrige medarbejdere eller kunder | 11% |
| - sproglige problemer | 53% samt |
| - kulturelle problemer, og andet | 43% |

Summen af disse %-tal hos Vilstrup er 134. "Fordomme" fra arbejdsgivers, kollegers eller kunders side udgør 28% af *alle* svarmulighederne – nemlig 38/134.

Catinét. 1999. *Integration i praksis*. København, samt to rapporter fra 2000, nemlig *Integrationsstatus 1. kvartal 2000*, og *Integrationsstatus 2. kvartal 2000*. København.

De tre undersøgelser, der omfattede resp. 686, 1007, og 994 interviews, taler om diskrimination – desværre ud fra en spørgsmålsformulering om, hvorvidt "det at du kommer fra (OPRINDELSESLANDET), har det en positiv eller en negativ indflydelse i forhold til at få et arbejde?"

Denne formulering sammenblander nemlig naturligvis forhold, som f.eks. kulturelle traditioner fra hjemlandet, incl. mandens holdning til konens og børnenes deltagelse i det danske samfund m.v., med egentlig diskrimination fra arbejdsmarkedets side. Svarene er derfor uden relevans her i sammenhængen.

Derimod kan et enkelt spørgsmål, stillet til de arbejdsløse (ikke til de aktiverede, eller personer i støttet arbejde), og besvaret i 1999 af blot 124 personer, siges at kaste *noget* lys over vores problemstilling. På spørgsmålet "hvad mener du selv, er de væsentligste grunde til, at du ikke har et arbejde?", svarer 30 personer, eller 28% af dem med en mening om sagen, at "det er, fordi jeg er udlænding". Væsentligt flere – nemlig 48 svarpersoner – anfører sprogsværligheder, og 18 svarpersoner nævner helbredsproblemer.

lagttagelserne her om Catinét er uddybet i et mindre notat af Claus Larsen af den 5. september 2000.

Note:

1. Bovenkerks teknik må siges i vidt omfang at give den rene diskrimination på grund af etnicitet (renset for bl.a. sprogkunderskab m.v.).

Teknikken er jo en laboratorieteknik, og stærkt afhængig af miljøet, hvor en partsinteresse som Dokumentations- og rådgivningscentret om racediskrimination ikke burde være med i et "nært samarbejde" om den praktiske gennemførelse (side 7) – cfr. f.eks. betydningen af intervieweffekt fra de i alt kun 7 deltagende "laboranter", som alle er ret højtuddannede, i øvrigt.

Studiet måler kun diskrimination mod unge, pakistanske og tyrkiske indvandrere på det københavnske arbejdsmarked – og her primært kun den annoncerede søgeproces, som ifølge Peder J. Pedersen i 1996 stod for ca. en tredjedel af stillingsbesættelserne (Peder J. Pedersen, side 285 i Nina Smith (red.). 1998. *Arbejde, incitament og ledighed*. Aarhus).

Studiet måler, hvor stor en andel af arbejdsgiverne, som diskriminerer ved jobansættelse. Ved beregningerne side 18/19 forudsættes det, at minoriteten søger arbejde først hver gang. Dette er i strid med metodeoplægget fra Bovenkerk (se side 17). I praksis søger minoriteten også kun først ved de telefoniske opkald. Forudsætter man i stedet, at man havde skiftedes til at søge job først, bør procenten udregnes $(111-72,5)/201 = 19$ pct.

Som i anden dansk analysevirksomhed (f.eks. senest de højtuddannedes organisationer) fortolkes selve forekomsten af diskrimination som noget a la "megen diskrimination", jf. midt på side 7 "...undersøgelsen viser, at de unge med en udenlandsk oprindelse er udsat for diskriminering" – selvom studiet jo selv mener, at 62 pct. af virksomhederne ikke diskriminerer, og resultatet reelt altså nok tilmed burde være 81 pct.

De to Bovenkerk-kilder er: a) Frank Bovenkerk. 1992. *A Manual for International Comparative Research on Discrimination on the Grounds of "Race" and Ethnic Origin*. ILO. Geneve og b) Frank Bovenkerk et al. 1994. *Discrimination against Migrant Workers and Ethnic Minorities in Access to Employment in the Netherlands*. ILO. Geneve. I den senere publikation finder Bovenkerk bl.a. at marokkanske mænd diskrimineres i størrelsesordenen 36,6 pct. i jobsøgningssituationer i forhold til hollandske mænd.