

**EQUAL JOBS AND
EDUCATIONAL
OPPORTUNITIES!**

SOK-2008- F5. Diskriminering (Kapittel 4)

HVA ER DISKRIMINERING?

DISKRIMINERING:

MARKEDETS SUBJEKTIVE VURDERING AV ET INDIVIDS
ARBEIDSPRODUKTIVITET

≠

INDIVIDETS OBJEKTIVE ARBEIDSPRODUKTIVITET

Antidiskrimineringslovgiving (Norge)

- *Diskrimineringsloven* forbyr diskriminering på grunn av
 - etnisitet
 - nasjonal opprinnelse
 - avstamning
 - hudfarge
 - språk
 - religion
 - livssyn

– gjelder på alle områder i offentlig og privat sektor, slik som arbeidslivet, utdanning, helsevesen, utesteder osv.
- *Likestillingsloven* forbyr diskriminering på grunn av **kjønn**.
- Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven forbyr diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne.
- Det er også forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, alder mv. i arbeidsmiljøloven og boliglovene.

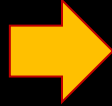
Årsaker til diskriminering fra et samfunnsøkonomisk perspektiv

På et perfekt marked med rasjonelle aktører burde det ikke finnes diskriminering.

For at diskriminering skal kunne eksistere må enten aktørene være irrasjonelle (f eks ha fordommer), eller markedet være ufullkommet (f eks markedsrett, ufullstendig informasjon)

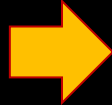
HVORFOR EKSISTERER DISKRIMINERING?

Fordommer



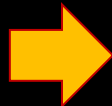
Vi (arbeidsgiver, kolleger, kunder) har (falske og negative) forestillinger om at det er forskjell mellom ulike grupper

Markedsmakt



Arbeidsgiver har markedsmakt over noen grupper

Ufullstendig og asymmetrisk informasjon



Arbeidsgiver har ufullstendig informasjon om den enkeltes produktivitet (statistisk diskriminering)

Teori - Fullkommen konkurranse:

Fordommer (taste-based discrimination)

Folk har fordommer (en «smak») som fører til at de opplever kostnader av å ansette, jobbe i lag med, eller kjøpe tjenester av personer i noen grupper, f.eks. grunnet kjønn, utseende, klasse, språk, etnisitet.

Arbeidsgivere



Kort sikt:

Lønnsgap og segregert arbeidsmarked

Lang sikt:

Diskriminerende bedrifter blir utkonkurrerte

Kolleger



Kort og lang sikt:

Ingen effekt på lønn
Segregert arbeidsmarked

Kunder



Kort og lang sikt:

Lønnsgap
Segregert arbeidsmarked

Teori - Fullkommen konkurranse:

Fordommer (taste-based discrimination)

Antakelser:

- Ingen markedsmakt (arbeidsgivere og arbeidstakere er pristakere)
 - Fullstendig informasjon om produktivitet
 - Homogen arbeidskraft (alle grupper har lik produktivitet)
 - To type arbeidskraft: m (menn, L_m) og f (kvinner, L_f)
 - Kvinnens arbeidstilbud = helt uelastisk
-
- Arbeidsgivere (bedrifter), kolleger, eller konsumenter har **fordommer** mot en eller **flere grupper** i samfunnet.
 - Fordommer gir opphav til en **subjektiv kostnad** av å ansette, jobbe med eller betjenes av en person i gruppen.

Teori - Fullkommen konkurranse:

Fordommer (taste-based discrimination)

Arbeidsgiverens profittfunksjon:

$$\pi = p \cdot q(L) - w_m \cdot L_m - w_f \cdot L_f$$

$$q(L) = F(L_m + L_f)$$

L_m og L_f er perfekte substitutter:

$$\frac{\partial q(L)}{\partial L_m} = \frac{\partial q(L)}{\partial L_f} = MP_L$$

Se video 5.1

Teori - Fullkommen konkurranse:

Fordommer (taste-based discrimination)

- Arbeidsgivere opplever en subjektiv kostnad av å betale lønn til kvinner.
- Kostnaden reduserer arbeidsgiveren sin nytte av profitten.

$$U = \pi - \omega \cdot w_f L_f$$

ω måler arbeidsgiveren sine fordommer: $0 < \omega \leq \omega^{max}$

Se video 5.1

Teori - Fullkommen konkurranse:

Fordommer (taste-based discrimination)

Arbeidsgiverens mål: Maksimere sin subjektive nytte av profitten

$$\max_{L_m, L_f} \pi - \omega \cdot w_f \cdot L_f$$

$$\max_{L_m, L_f} p \cdot F(L_m + L_f) - w_m \cdot L_m - (1 + \omega) \cdot w_f \cdot L_f$$

Teori - Fullkommen konkurranse:

Fordommer (taste-based discrimination)

Arbeidsgiverens mål: Maksimere sin subjektive nytte av profitten

$$\max_{L_m, L_f} p \cdot F(L_m + L_f) - w_m \cdot L_m - (1 + \omega) \cdot w_f \cdot L_f$$

Første ordningens vilkår:

$$p \cdot MP_L = (1 + \omega) \cdot w_f$$

$$p \cdot MP_L = w_m$$

Arbeidsgivere med fordommer ($\omega > 0$) opplever at kvinner er «dyrere» enn de egentlig er

Teori - Fullkommen konkurranse:

Fordommer (taste-based discrimination)

De to typene arbeidskraft er perfekte substitutter \rightarrow for å produsere et gitt volum spiller det ikke rolle om bedriften bruker menn eller kvinner

Hva skjer om...

- $(1 + \omega) \cdot w_f < w_m$?



Bedriften ansetter bare kvinner

- $(1 + \omega) \cdot w_f > w_m$?



Bedriften ansetter bare menn

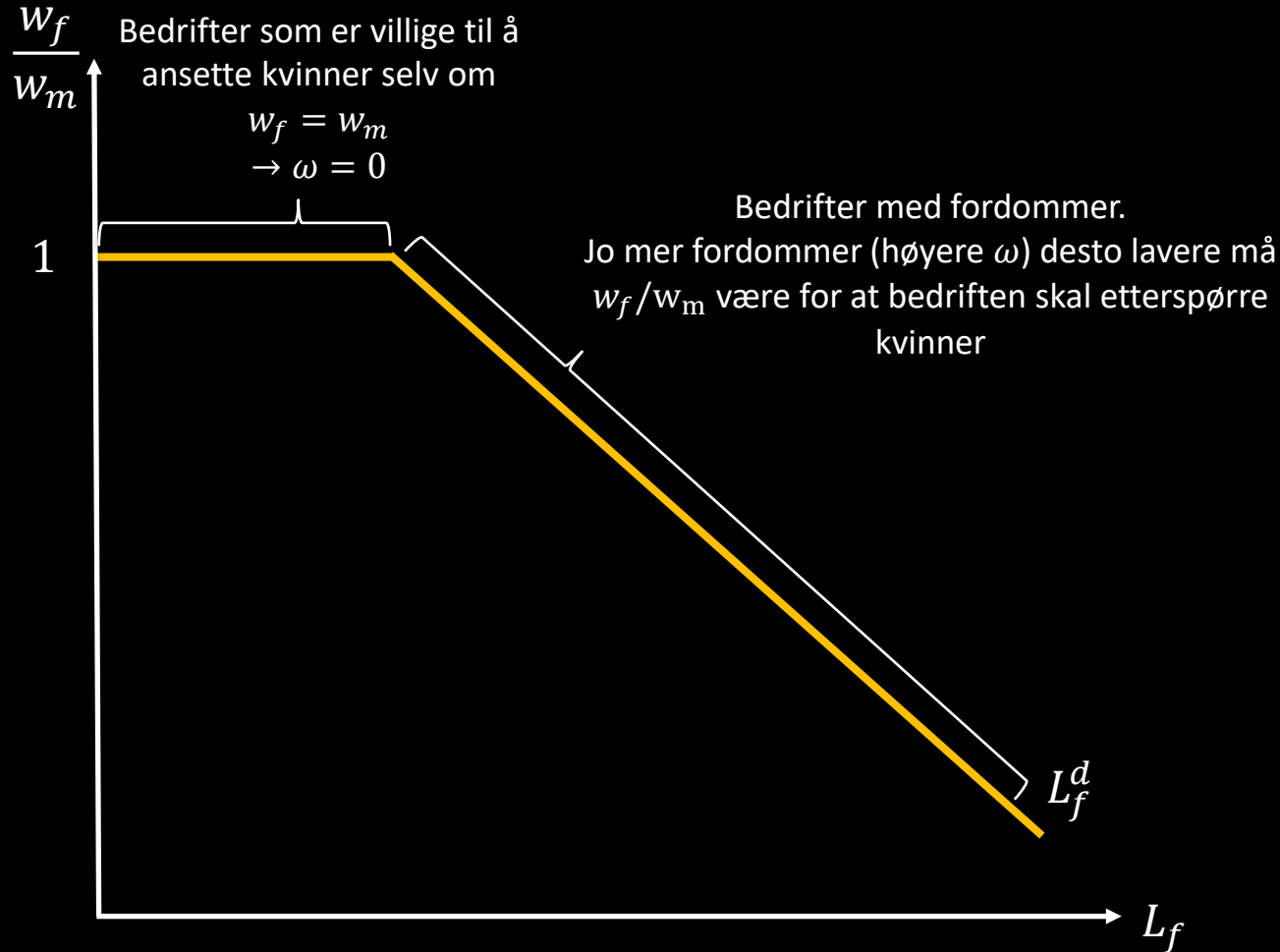
- $(1 + \omega) \cdot w_f = w_m$?

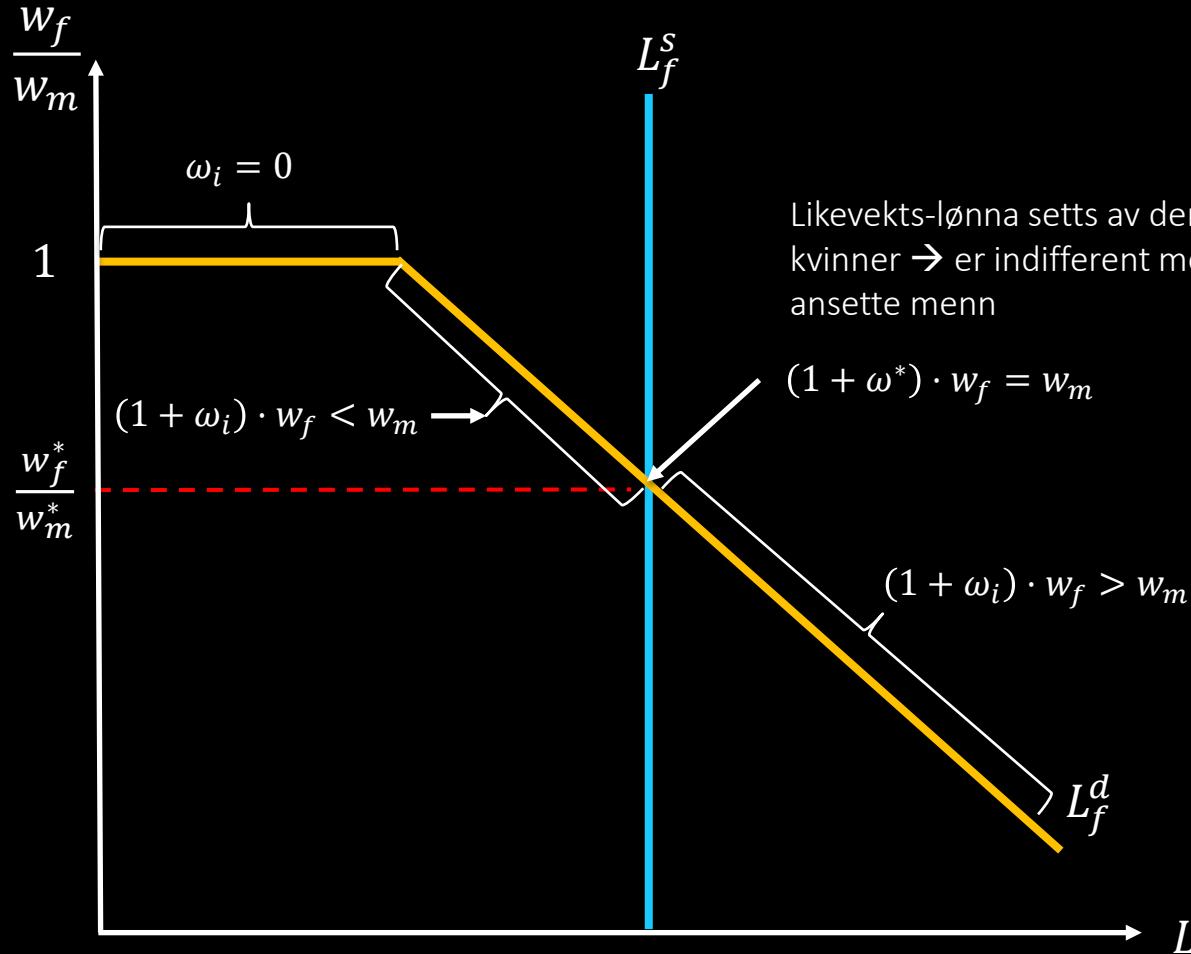


Bedriften er indifferent

Se video 5.1

Alle bedrifter leier kvinner til samme lønn. Lønna setts på markedet.



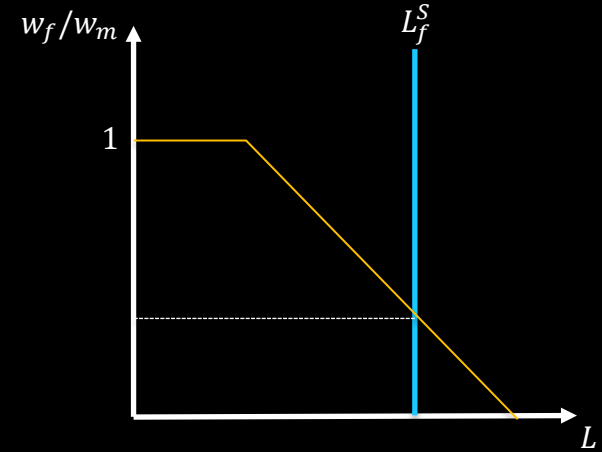
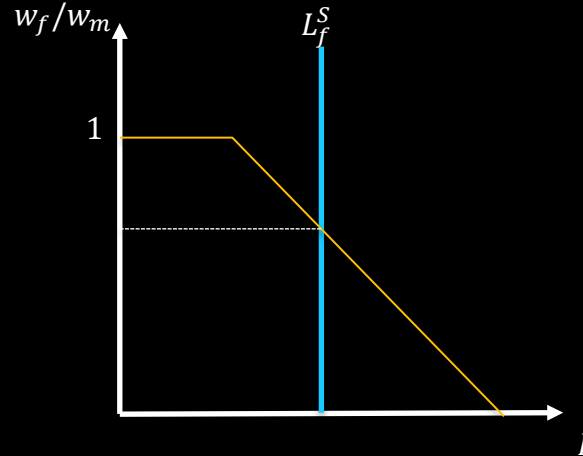
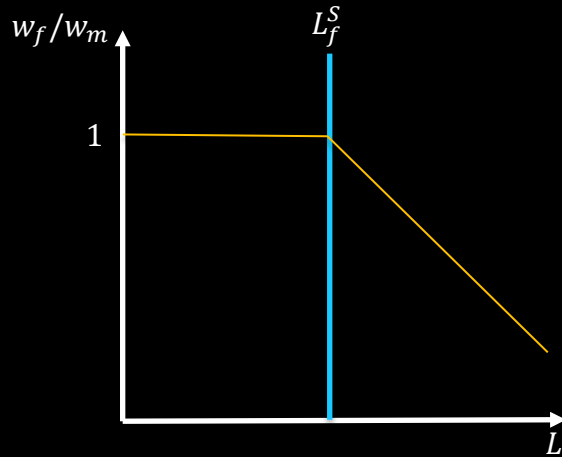


$\omega^* = \Omega =$ markedets
 diskrimineringskoeffisient

Teori - Fullkommen konkurranse:

Fordommer (taste-based discrimination)

PREDIKSJONER:



1 ➡ Jo fler arbeidsgivere som har fordommer, jo større lønnsgap.

2 ➡ Jo større arbeidstilbud av kvinner, jo større lønnsgap.

3

Bedrifter som ikke har fordommer vil gjøre høyere profitt enn bedrifter som har fordommer.

Bedrifter som ikke har fordommer benytter at $w_f^* < w_m^*$.

Kan produsere til lavest mulige kostnad og få maksimal profitt

π
 π^{maks}

Bedrifter som har $\omega < \Omega$ ansetter bare kvinner.

$\omega > 0 \rightarrow$ Ikke optimalt valg av L_f (for lite).
Jo høyere ω er, desto lavere vil profitten være.

Bedrifter som har $\omega > \Omega$ ansetter bare **menn**.

$w_m^* > w_f^* \rightarrow$ relativt høye kostnader.
Profitten er lavere enn den må være.

Ω

ω

Se video 5.1

Teori - Fullkommen konkurranse:

Fordommer (taste-based discrimination)

- **PREDIKSJONER OPPSUMMERT:**

Kort sikt:

- 1 Segregert arbeidsmarked
- 2 Lønnsgap
- 3 Lavere profitt for bedrifter med fordommer

Lang sikt:

- 4 Fordomsfulle bedrifter blir utkonkurrert. Ingen lønnsgap. Ikke segregert arbeidsmarked

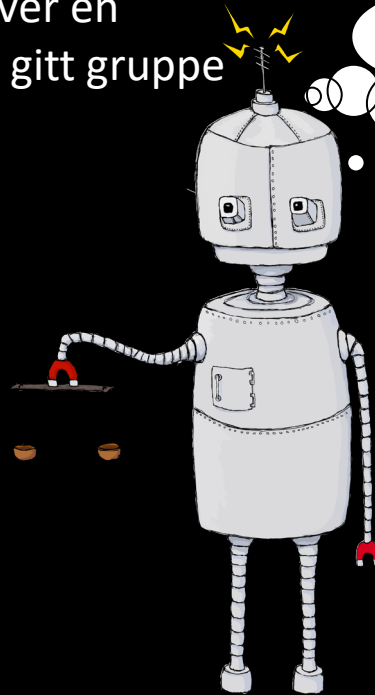
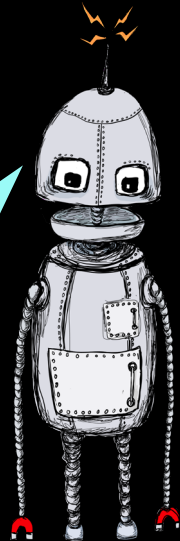
Teori - Fullkommen konkurranse:

Fordommer (taste-based discrimination)

Arbeidere med fordommer opplever en kostnad av å jobbe på lag med en gitt gruppe (her kvinner).

Dersom jeg skal jobbe i lag med kvinner må jeg ha kompensasjon!

Gi meg høyere lønn!



Menn og kvinner er like produktive. Hvorfor skal jeg betale en høyere lønn til menn?

Jeg ansetter enten bare menn, eller bare kvinner. Jeg betaler lik lønn til begge.

Se video 5.2

Teori - Fullkommen konkurranse:

Fordommer (taste-based discrimination)

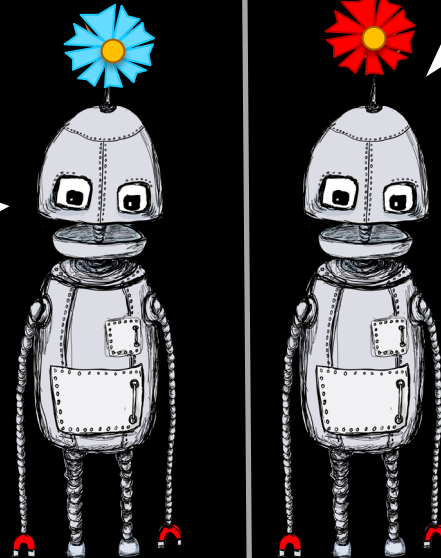
PREDIKSJONER KORT OG LANG SIKT:

- Segregert arbeidsmarked
- Ingen lønnsgap

Jeg jobber med
bygg og anlegg

Jeg jobber i
helsetjenesten

Se video 5.2

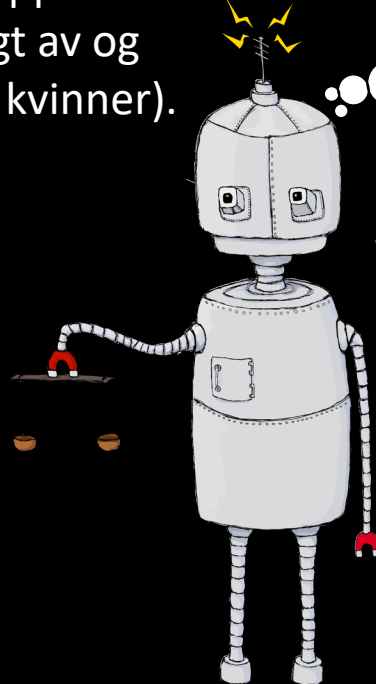
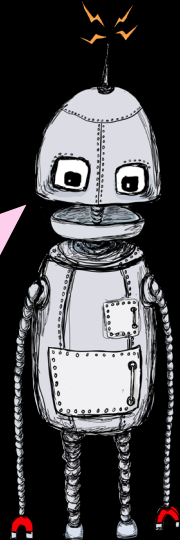


Teori - Fullkommen konkurranse: **Fordommer** (taste-based discrimination)

Konsumenter med fordommer opplever en kostnad av å kjøpe produkter lagt av og tjenester fra en gitt gruppe (her kvinner).

Dersom jeg skal kjøpe noe av en kvinne må jeg ha kompensasjon!

Gi meg et bedre pris!



Om jeg ansetter én kvinne får jeg lavere pris for produksjonen.

Om jeg ansetter én kvinne har jeg ikke råd å betale like høy lønn.

Menn kommer ikke å ta jobben.

Se video 5.2

Teori - Fullkommen konkurranse:

Fordommer (taste-based discrimination)

Kunder

PREDIKSJONER KORT OG LANG SIKT:

- Segregert arbeidsmarked
- Lønnsgap

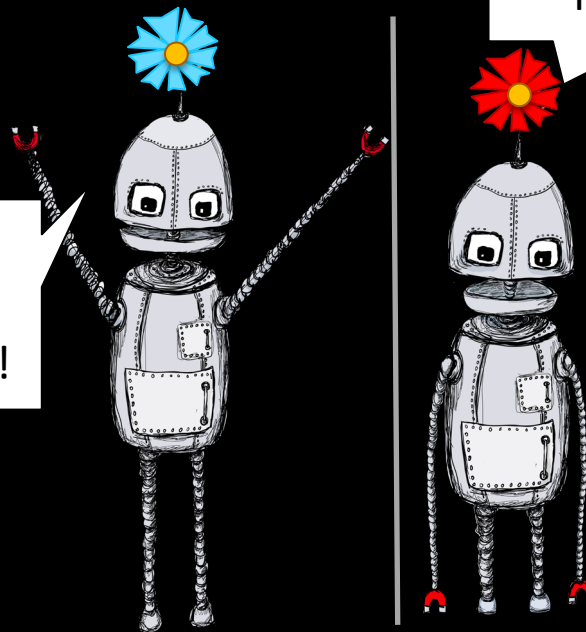
$$w_f = \frac{p}{1 + \omega} \cdot MP$$

$$w_m = p \cdot MP$$

Jeg jobber med
bygg og anlegg
og får høy lønn!!

Jeg jobber i
helsetjenesten og
får lav lønn

Se video 5.2



Teori - Fullkommen konkurranse:

Fordommer (taste-based discrimination)

- Prediksjoner oppsummering

Fordommer hos arbeidsgivere:



Kort sikt: Lønnsgap og segregert arbeidsmarked
Lang sikt: Bedrifter med fordommer blir utkonkurrerte.
Ingen lønnsgap

Fordommer hos kolleger:



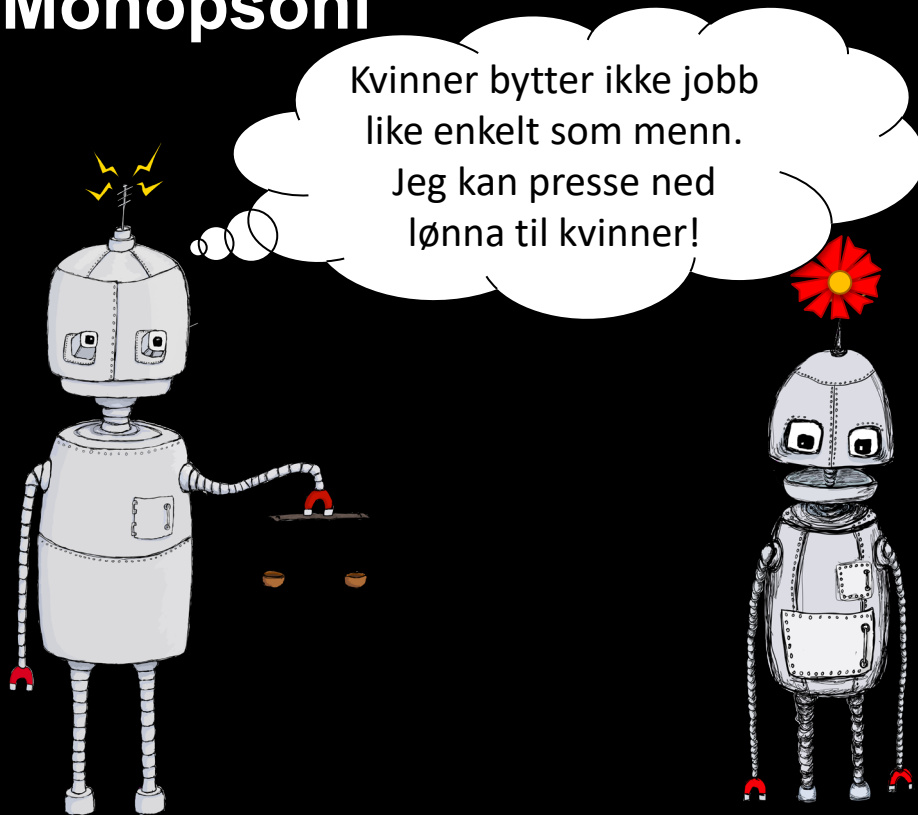
Ingen lønnsgap. Segregert arbeidsmarked.

Fordommer hos konsumenter:



Lønnsgap + Segregert arbeidsmarked.

Teori - Ufullkommen konkurranse: Monopsoni



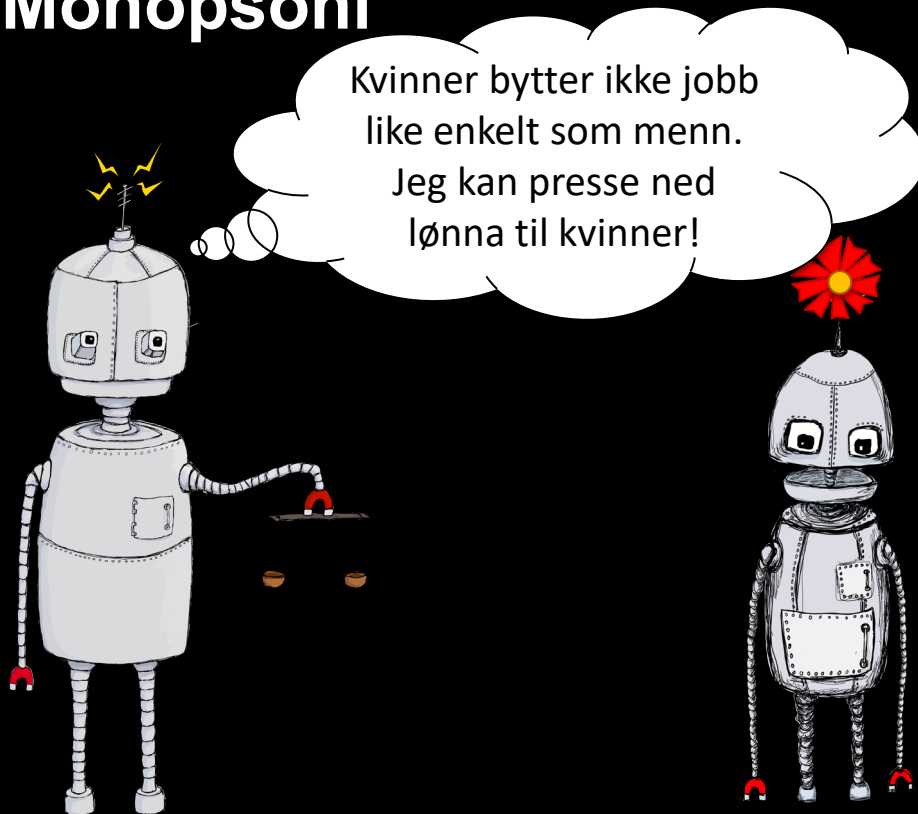
ANTAKELSE:

Arbeidstilbudet til kvinner er mindre elastisk enn arbeidstilbudet til menn.

→ Arbeidsgivere har markedspekt på arbeidsmarkedet til kvinner.

Se video 5.3

Teori - Ufullkommen konkurranse: Monopsoni



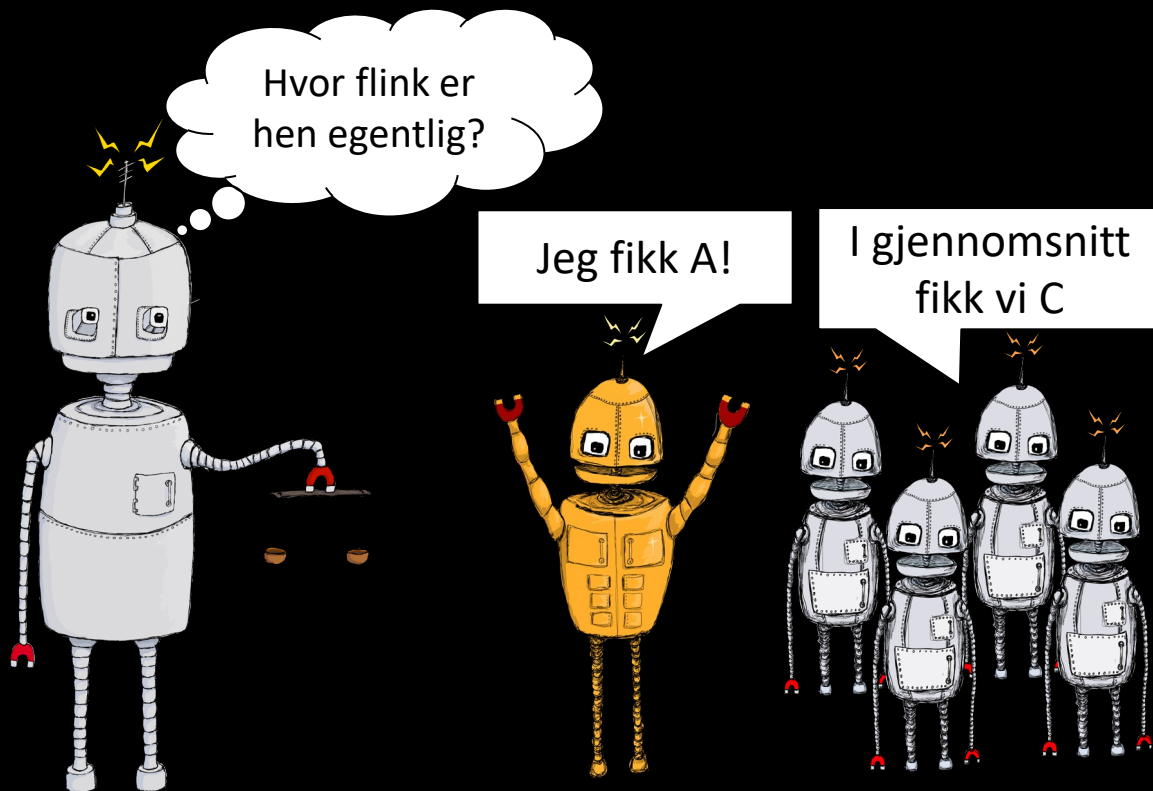
PREDIKSJONER:

- Lønna til kvinner vil være lavere enn lønna til menn.
- Færre kvinner vil bli ansatte.

Se video 5.3

Teori - Ufullkommen konkurranse:

Ufullkommen informasjon – Statistisk diskriminering



ANTAKELSER:

- Arbeidsgivere har ufullstendig informasjon om arbeidernes produktivitet.
- Ulike grupper har ulik gjennomsnittlig produktivitet.
- Testresultater = upresis signal om produktivitet

Se video 5.4

Teori - Ufullkommen konkurranse:

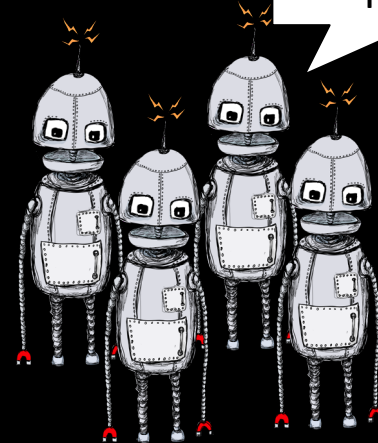
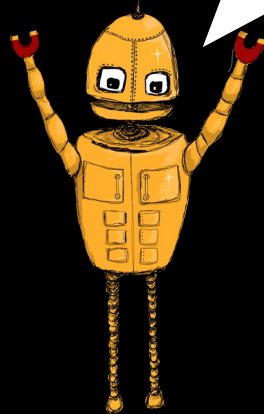
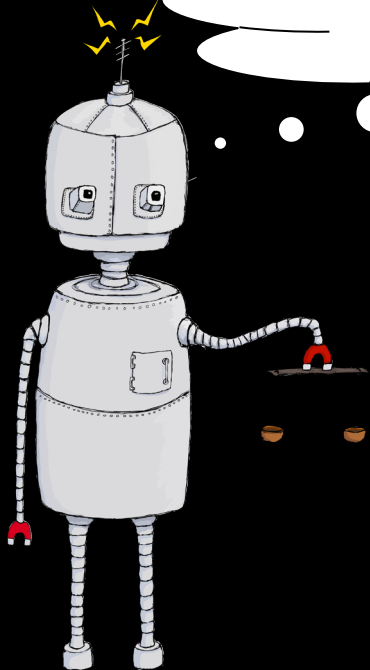
Ufullkommen informasjon – Statistisk diskriminering

My best guess om produktiviteten til en arbeider i fra gruppe j :

$$q_{ij} = \alpha_j \cdot T_j + (1 - \alpha_j) \cdot T_i$$

Jeg fikk T_i !

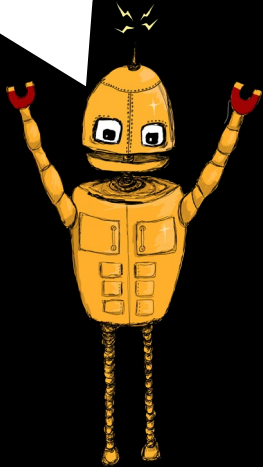
I gjennomsnitt
fikk vi T_j



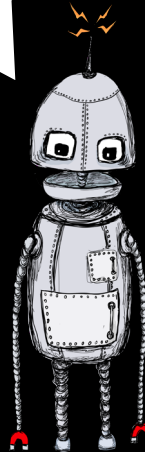
Teori - Ufullkommen konkurranse:

Ufullkommen informasjon – Statistisk diskriminering

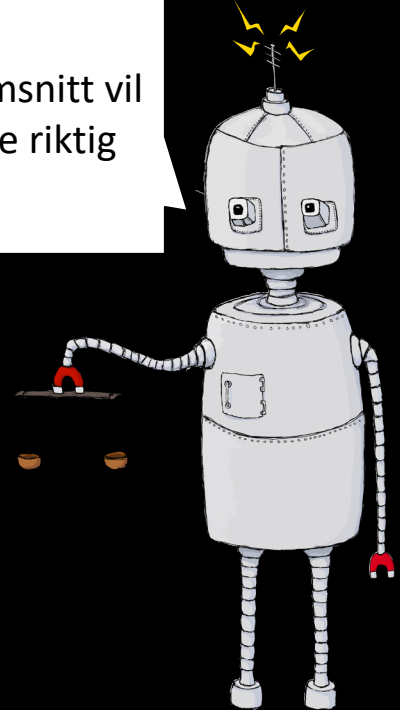
Om gruppen i gjennomsnitt presterer **godt**, vil arbeidsgivere oppleve meg som **flinkere** enn jeg kanskje egentlig er.



Om gruppen i gjennomsnitt presterer dårlig, vil arbeidsgivere oppleve meg som **dårligere** enn jeg kanskje egentlig er.



I gjennomsnitt vil jeg gjete riktig

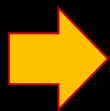


Teori - Ufullkommen konkurranse:

Ufullkommen informasjon – Statistisk diskriminering

1. Arbeidsgiver gir samme vekt til alle individer men bruker ulike gjennomsnittlig produktivitet for ulike grupper.

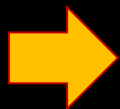
$$q_{ij} = \alpha T_j + (1 - \alpha) T_i$$



Konsekvens: Individer som tilhører ulike grupper kan bli behandlet ulik selv om de har identiske resultater på test

2. Arbeidsgiver vurderer testresultat mer for en gruppe enn for en annen

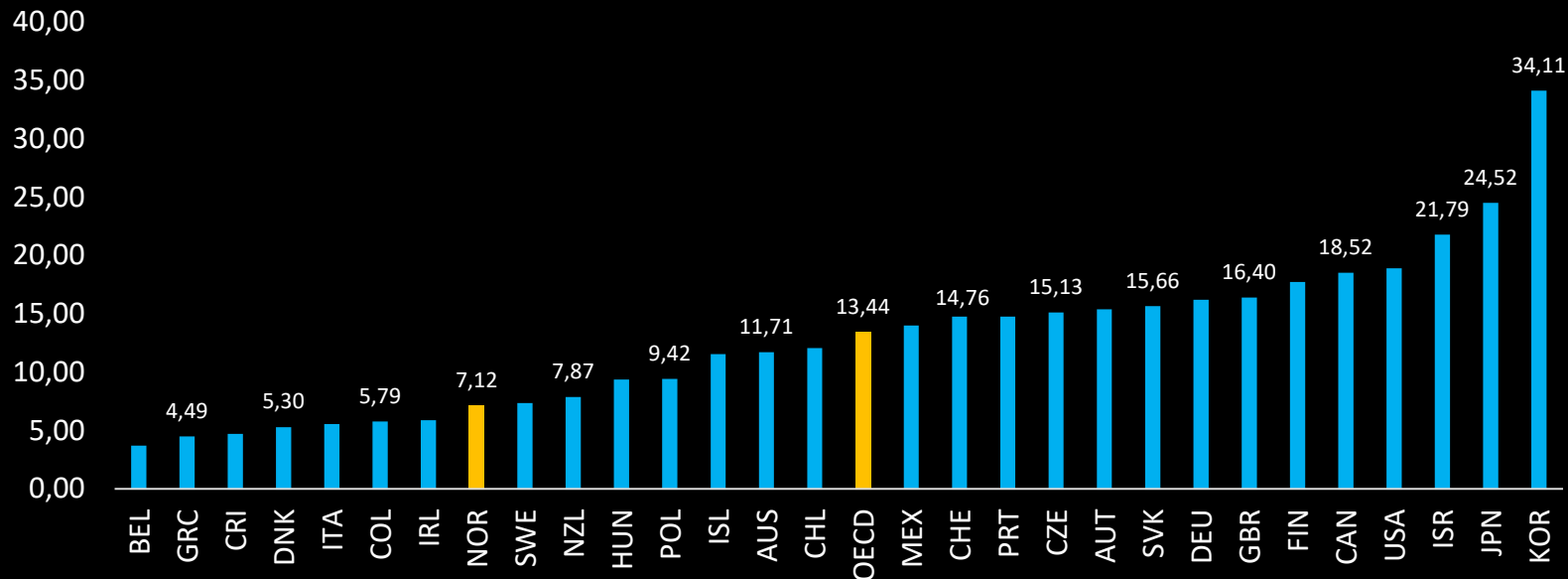
$$q_{ij} = \alpha_j T + (1 - \alpha_j) T_i$$



Konsekvens: Individer kan bli behandlet ulik selv om gruppene har lik gjennomsnittlig produktivitet

Eksisterer diskriminering på arbeidsmarkedet?

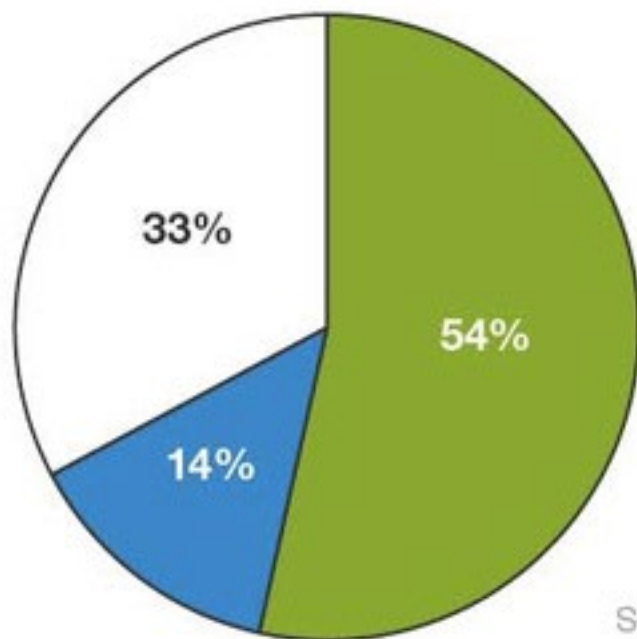
Gender wage gap



<https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>

What Factors Explain the U.S. Gender Pay Gap?

Total U.S. Pay Gap = 75.9 Cents Per Dollar



Explained Gap: Men and Women Working in Different Jobs and Industries



Explained Gap: Differences in Education and Experience of Men and Women



Unexplained Gap



Source: Glassdoor Economic Research ([Glassdoor.com/research](https://www.glassdoor.com/research)).
Figures are rounded for reporting simplicity.

Eksisterer diskriminering på arbeidsmarkedet?

CV

Name: Nils Helgeland

Age: 18.03.1985

Education:

Master of Science in Economics,
UiT

Skills:

Software: Office, STATA,
NLOGIT, LaTeX
Languages: Norwegian, English

CV

Name: Mahmud Bahzrahti

Age: 09.04.1985

Education:

Master of Science in Economics,
UiT

Skills:

Software: Office, STATA,
NLOGIT, LaTeX
Languages: Norwegian, English,
Arabic

Carlsson and Rooth (2007)

Middle Eastern surnames: 20

Swedish surnames: 26

Bertrand and Mullainathan (2004)

White surnames 10

African-American surnames 6

Booth and Leigh (2010):

Male: 25

Female: 32

Ruffle and Shtudiner (2010)

Male plain: 9

Male attractive: 20

Female plain: 14

Female attractive: 13

Eksisterer diskriminering på arbeidsmarkedet?



A night at the opera (Goldin and Rouse, 2000)

8 major opera auditions 1950-1995

Blind and non-blind auditions

	Sannsynlighet å bli ansatt	
	Blind	ikke-blind
Menn	2.7	2.7
Kvinner	2.6	1.7