
Discriminatie op de arbeidsmarkt (I)

Een theoretische verkenning

DRS. J. J. SCHIPPERS*

Over het verschijnsel van discriminatie op de arbeidsmarkt zijn vele theorieën in omloop. Enerzijds wordt het discriminerende gedrag toegeschreven aan subjectieve preferenties van werkgevers, collega-werknemers of consumenten. Andere theorieën leggen meer nadruk op rationele (micro)economische factoren ter verklaring van discriminerend gedrag. In dit artikel zal worden ingegaan op theorieën die uitgaan van „a taste for discrimination”, d.w.z. discriminatie op basis van gevoelens van afkeer. In deel II dat volgende week in ESB verschijnt, komen theorieën aan de orde welke gebaseerd zijn op de veronderstelling dat discriminatie het produkt van rationele overwegingen is.

Inleiding

Zelfs de vluchtigste inventarisatie van de arbeidsmarktpositie van vrouwen en mannen brengt twee opvallende verschijnselen aan het licht:

- vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de lagere-inkomensklassen en ondervertegenwoordigd in de hogere, terwijl voor mannen het tegenovergestelde geconstateerd kan worden 1).
- de werkgelegenheid voor vrouwen en mannen blijkt zeer ongelijk over de beroepen te zijn verdeeld; er zijn typische „vrouwenberoepen” en beroepen die bij uitstek als „mannenberoepen” kunnen worden gekarakteriseerd, terwijl vrijwel overal waar een functiehierarchie bestaat de hoogste sporten van de hiërarchische ladder aan mannen voorbehouden zijn en vrouwen zich in de onderste regionen ophouden 2).

Met name het eerste van deze verschijnselen vormde reeds vele malen een dankbaar studieonderwerp. Vanuit de neoklassieke gedachtenwereld werd voor een verklaring ervan veelal verwezen naar het arbeidsaanbod. In deze visie maakt de werknemer op basis van nutsmaximalisatie een keuze tussen (betaalde) arbeid en vrije tijd. Mincer 3) vervangt deze traditionele keuze tussen (betaalde) arbeid en vrije tijd door

een overeenkomstige keuze tussen betaalde arbeid buitenshuis, huishoudelijk werk en vrije tijd. Gaf eerstgenoemde afweging voor mannen nog wel een adequate benadering van

* Ten tijde van het schrijven van dit artikel was de schrijver als student-assistent verbonden aan het Economisch Instituut van de Rijksuniversiteit Utrecht. Het artikel vormt een bewerking van gedeelten uit de doctoraalscriptie *Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen*, die werd geschreven in het kader van de studie economie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. De schrijver dankt prof. drs. C. J. van Eijk voor de daarbij gegeven begeleiding. Tevens is hij drs. J. J. Siegers erkentelijk voor alle kritische en stimulerende opmerkingen en voor het beschikbaar stellen van een deel van de gebruikte literatuur. Ten slotte dankt hij dr. F. A. A. M. van Winden voor zijn commentaar.

1) Zie bij voorbeeld US Department of Commerce, Bureau of the Census, *Money income in 1971 of families and persons in the United States*, Series P-60, nr. 85, alsmede Centraal Bureau voor de Statistiek, *De inkomensverdeling 1979*, 's-Gravenhage, 1977.

2) Zie B. B. Reagan, De facto job segregation, in: A. F. Cahn (red.), *Women in the U.S. labor force*, New York, 1979, blz. 94, alsmede: J. J. Siegers, Beroepssegregatie tussen mannen en vrouwen in Nederland, *ESB*, 28 februari 1979, blz. 208-213, en de daar geciteerde literatuur.

3) J. Mincer, Labor force participation of married women: a study of labor supply, in: A. H. Amsden (red.), *The economics of women and work*, Harmondsworth, 1980, blz. 41-51.

het feitelijk gedrag, voor vrouwen acht Mincer een aanvulling in deze zin onontbeerlijk.

Wordt langs deze weg de kwantiteit van het arbeidsaanbod (en daarmee de volumecomponent van het inkomen) bepaald, de kwaliteit (en daaraan gekoppeld de prijscomponent van het inkomen) is in neoklassieke ogen afhankelijk van de investeringen in „human capital”. Volgens de „human capital”-theorie vergroot het volgen van een opleiding en het opdoen van ervaring e.d. de produktieve (en inkomensverwervende) vermogens van een mens. Onder andere Becker en Mincer 4) trachten aan te tonen dat het (gegeven verschillen in het „life time”-participatiegedrag van mannen en vrouwen) rationeel is dat beide groepen niet in gelijke mate trachten „human capital” te verwerven. De verhouding tussen kosten en baten van een investering in „human capital” zal voor mannen en vrouwen zodanig verschillen, dat sommige investeringen voor mannen wel en voor vrouwen niet rendabel zijn. In dat geval verwerven mannen meer inkomensverwervende vermogens dan vrouwen.

Empirisch onderzoek leert echter dat deze factoren die betrekking hebben op het arbeidsaanbod van vrouwen weliswaar een (soms aanzienlijk) deel van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen kunnen verklaren, maar (nog?) niet tot een volledige verklaring ervan in staat zijn 5). Ook de „segmented labour market” (slm)-theoretici hebben wel — zij het weinig systematisch — enige aandacht besteed aan de positie van de vrouw ten opzichte van die van de man 6). Zo worden vrouwen, te zamen met andere economische minderheden, tot de secundaire werknemers gerekend wanneer er een onderscheid gemaakt wordt tussen primaire en secundaire arbeidsmarkt en plaatst men ze in het externe segment wanneer een onderscheid tussen een interne en een externe arbeidsmarkt wordt aangebracht 7). Een dergelijke globale benadering biedt echter onvoldoende houvast om de gesignaleerde verschijnselen te verklaren 8).

We richten daarom in dit artikel de aandacht op een aantal theorieën die de additionele hypothese van discriminatie van de vrouw hanteren ter verklaring van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen 9). Ten aanzien van de theorieën die discriminatie van vrouwen als aanvullende veronderstelling hanteren om beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen te verklaren, kunnen we een onderscheid maken tussen theorieën die op exogene discriminatie betrekking hebben en die welke zich met endogene discriminatie bezighouden.

In het eerste geval is er steeds sprake van wat veelal aangeduid wordt als „a taste for discrimination” 10) of „a taste for not associating with”. Dat wil zeggen dat de discriminatie hier psychologisch bepaald is. Binnen deze groep kan een nadere indeling worden gemaakt naar aanleiding van de veronderstelling die gemaakt wordt met betrekking tot de heersende marktform. Zo behandelen Becker 11) en Arrow 12) discriminatie in de context van volledig vrije

mededinging, terwijl Thurow 13) een situatie bespreekt waarin de mededinging beperkt is.

In het geval van endogene discriminatie is de discriminatie rationeel bepaald. Degene die discrimineert doet dit niet vanuit bepaalde negatieve gevoelens ten opzichte van de gediscrimineerde groep, maar louter omdat het strookt met zijn eigen belangen. Zou hij niet discrimineren dan deed hij zich zelf tekort. De discriminatie vindt in dat geval dus zijn oorsprong in het economisch krachtenveld waarbinnen degene die discrimineert, opereert. Ook hier is weer een nader onderscheid mogelijk. Enerzijds kan het rationeel zijn een bepaalde machtspositie uit te buiten. Op deze mogelijkheid wordt onder andere ingegaan door Thurow 14) en Gordon en Morton 15). Het gaat hierbij niet om machtsposities van een bepaalde klasse of groep, zoals marxistische of feministische auteurs die onder de aandacht brengen, maar om specifieke

4) G. S. Becker, *Human capital*, tweede druk, New York, 1975, respectievelijk J. Mincer, *Schooling, experience and earnings*, New York, 1974.

5) Gewezen zou kunnen worden op studies van: A. S. Blinder, On dogmatism in human capital theory, *Journal of Human Resources*, jg. 11, nr 1, winter 1976, blz. 8-22; J. Gwartney, Discrimination and income differentials, *American Economic Review*, jg. 60, nr. 3, blz. 396-408; B. G. Malkiel en J. A. Malkiel, Male-female pay differentials in professional employment, *American Economic Review*, jg. 63, september 1973, blz. 693-705.

6) F. C. Valkenburg en A. M. C. Vissers, *Theorie van de dubbele arbeidsmarkt*, Tilburg, 1978, blz. 158-175, doen dit nog het uitgebreidst. In de Verenigde Staten worden vrouwen weliswaar door verschillende slm-theoretici genoemd, maar werkt men de gedachte dat zij secundaire werknemers zouden zijn, niet nader uit.

7) Voor een nadere toelichting op deze begrippen, zie G. G. Cain, The challenge of segmented labor market theories to orthodox theory: a survey, *Journal of Economic Literature*, jg. 14, nr. 4, december 1976, blz. 1215-1257.

8) Dit blijkt bij voorbeeld wanneer we een systematische vergelijking maken tussen het profiel van een typische secundaire arbeidskracht en het profiel van vrouwelijke werknemers. In veel gevallen zullen deze profielen een hemelsbreed verschil vertonen, maar moeten we toch constateren dat de vrouwelijke werknemer zich in een achterstandsituatie bevindt.

9) Naar nog zal blijken, zijn belonings- en werkgelegenheidsdiscriminatie veelal twee zijden van één medaille, zodat niet alleen beloningsverschillen, maar ook werkgelegenheidsdiscriminatie nog aan de orde zullen komen.

10) G. S. Becker, *The economics of discrimination*, Chicago, 1957, blz. 14.

11) Becker, op.cit., 1957.

12) K. J. Arrow, The theory of discrimination, in: O. Ashenfelter en A. Rees (red.), *Discrimination in labor markets*, Princeton, 1973, blz. 3-33.

13) L. C. Thurow, *Poverty and discrimination*, Washington DC, 1969.

14) Thurow, op.cit.

15) N. Gordon en T. E. Morton, A low-mobility model of wage discrimination — with special reference to sex differentials, *Journal of Economic Theory*, jg. 7, blz. 241-253.

machtsposities (binnen een bedrijfstak, een regio e.d.). Anderzijds kan discriminatie in overeenstemming zijn met winstmaximalisatie wanneer we te maken hebben met onzekerheid en niet-kosteloze informatie. De sexe-variabele kan dan dienst doen om snel en goedkoop (al dan niet vermeende) produktiviteitsverschillen op het spoor te komen. De voornaamste bijdrage aan deze „statistische theorie” leveren Phelps 16) en Arrow 17).

Waar discriminatie niet direct de beloning betreft, maar zich uit in het weren van vrouwen uit bepaalde beroepen (zij worden dan in een beperkt aantal beroepen samengedrongen), kan de „crowding”-hypothese actueel worden. Onder andere Bergmann 18) heeft baanbrekend werk verricht waar het ging om een koppeling tussen de hypothese van beroepsdiscriminatie en de „crowding”-hypothese tot stand te brengen. In het navolgende worden de theorie van Becker en Thurows kritiek hierop besproken. In deel II komen de theorieën aan de orde die discriminatie op rationele gronden centraal stellen.

Beloningsverschillen als produkt van „a taste for discrimination”

Pionierswerk met betrekking tot de ontwikkeling van de theorie waarin discriminatie op grond van voorkeuren centraal staat, is verricht door Becker. Hij ontwikkelde een instrumentarium dat de mogelijkheid biedt discriminatie op kwantitatieve wijze te benaderen, zodat dit verschijnsel in winst- en nutsmaximalisatieberekeningen kan worden betrokken. Met behulp van dit instrumentarium heeft Arrow 20), gevolgd door vele anderen, de economische consequenties van het bestaan van discriminatie geanalyseerd. De implicaties die uit deze theoretische overwegingen voortvloeien, vormen in toenemende mate een object voor toetsing aan de werkelijkheid.

De voornaamste conceptie uit Beckers instrumentarium is de discriminatiecoëfficiënt (d_i). De discriminatiecoëfficiënt vertegenwoordigt een niet-geldelijk element in de calculaties die een rol spelen bij het afsluiten van bepaalde transacties. Een en ander kan verduidelijkt worden aan de hand van de verschillende vormen van discriminatie die Becker onderscheidt.

In de eerste plaats is er de discriminatie van een produktiefactor door de ondernemer/werkgever. Een werkgever die het werken met een bepaalde produktiefactor als ongewenst beschouwt, rekent bij zijn calculaties niet alleen met de geldelijke beloning (w) van die factor, maar met de totale reële kosten $w(1 + d_i)$, waarbij d_i staat voor de discriminatiecoëfficiënt en een uiting vormt van de psychische afkeer van de werkgever om deze produktiefactor aan te wenden. De werkgever wil als het ware gecompenseerd worden voor de opoffering die met de aanwending van deze produktiefactor gepaard gaat door deze produktiefactor lager te belonen dan met de reële waarde ervan overeenkomt.

Een werknemer die samenwerking met deze produktiefactor eveneens als een psychische last beschouwt en een nominale beloning w ontvangt, zal zijn reële loon calculeren als $w(1 - d_i)$, waarin d_i het percentage van het loon is dat vereist is om hem met het werken met een hem onsympathieke collega te verzoenen.

Naast discriminatie door de werkgever en collega-werknemers onderscheidt Becker discriminatie van de zijde der consumenten. Indien deze een aversie hebben tegen degene die hen het produkt levert of verkoopt, zullen zij in hun calculatie de nominale prijs p verhogen met een percentage d_k ten einde de reële prijs $p(1 + d_k)$ vast te stellen. De discriminatiecoëfficiënt d_k geeft uitdrukking aan de opoffering die de consumenten zich getroosten door het produkt van een „ongewenste” leverancier te betrekken.

Zo handelt de ondernemer alsof hij bereid is additionele kosten te maken om het aanwenden van niet-gewenste

produktiefactoren te vermijden, de werknemer alsof hij bereid is een loonoffer te brengen om maar niet met een bepaalde collega te moeten samenwerken en de consument alsof hij wel extra zou willen betalen als het produkt elders te koop was. In elk van deze gevallen is er sprake van „disutility”, nl. niet-geldelijke produktiekosten voor de ondernemer, niet-geldelijke „verwervingskosten” voor de werknemer en niet-geldelijke consumptiekosten voor de consument. De discriminatiecoëfficiënt neemt in deze gevallen een waarde aan die groter is dan nul. Wanneer er sprake is van niet-geldelijke beloningen of revenuen, d.w.z. van additionele „utility” dan zijn de in het bovenstaande beschouwde discriminatiecoëfficiënten negatief en spreekt Becker van nepotisme in plaats van discriminatie. Naarmate de discriminatie sterker is, d.w.z. de aversie groter, zal de discriminatiecoëfficiënt hogere waarden aannemen. We zullen vervolgens twee van de onderscheiden varianten van discriminatie nader uitwerken. Ten aanzien van de derde vorm van discriminatie, discriminatie door consumenten, kan worden opgemerkt dat, hoewel de theorie van deze vorm van discriminatie niet afwijkt van die van de andere vormen, de economische interpretatie en uitwerking ervan in tal van opzichten minder eenvoudig is. In de context van dit artikel zal er daarom verder geen aandacht aan worden besteed.

Discriminatie door werkgevers

Gegeven de voorkeuren en de wijze waarop die in de calculaties kunnen worden verwerkt, is het mogelijk de consequenties van het bestaan van discriminatie te analyseren. Arrow 21) kiest als uitgangspunt voor zijn model van een situatie waarin een werkgever vrouwelijke werknemers discrimineert, de veronderstelling dat alle werknemers een gelijke produktiviteit hebben. In dit model wordt verder verondersteld dat werkgevers aan het in dienst hebben van mannelijke werknemers een positief nut toekennen en aan het in dienst hebben van vrouwelijke werknemers een negatief nut. Mannen zullen worden aangenomen tot het punt waar hun loon gelijk is aan de som van hun marginaal produkt en het nut dat ze de werkgever door hun aanwezigheid opleveren. Vrouwen worden aangenomen zolang hun marginaal produkt vermeerderd met de „disutility” die zij de werkgever opleveren hoger ligt dan het loon dat zij betaald krijgen. Vrouwen moeten dus in geval van discriminatie hun tewerkstelling met een zekere mate van inkomensderving bekopen, terwijl mannelijke werknemers er zijde bij spinnen. Als alle werkgevers in gelijke mate discrimineren, ondergaat de totale produktie geen wijziging. Wanneer alleen de verhouding tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers als argument in de nutsfunctie optreedt, d.w.z. wanneer schaalinvloeden afwezig zijn, dan zal de werkgever winst noch verlies ten gevolge van zijn discriminerende praktijken boeken. Een en ander kan als volgt worden samengevat en geformaliseerd 22):

$$U = U(P, M, F); U_P (= \frac{\delta U}{\delta P}) > 0; U_M (= \frac{\delta U}{\delta M}) \geq 0; U_F (= \frac{\delta U}{\delta F}) < 0 \quad (1)$$

waarin:

P = winstniveau;

M = aantal mannelijke werknemers;

F = aantal vrouwelijke werknemers.

$$P = Q(M + F) - w_m M - w_f F; Q' > 0; Q'' < 0 \quad (2)$$

16) E. S. Phelps, The statistical theory of racism and sexism, *American Economic Review*, jg. 4, september 1972, blz. 659-661.

17) Arrow, op.cit.

18) B. R. Bergmann, Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex, *Eastern Economic Journal*, jg. 1, nr. 2/3, april/juni 1974, blz. 103-110.

19) Becker, op. cit., 1957.

20) Arrow, op.cit. en K. J. Arrow, Models of job discrimination, in: A. J. Pascal (red.), *Racial discrimination in economic life*, Lexington, 1972, blz. 83-102.

21) Arrow, op. cit., 1972.

22) Zie Arrow, op. cit., 1973, blz. 6, 7.

waarin:

Q = produktiefunctie;

w_m = beloning voor mannen;

w_f = beloning voor vrouwen.

$$MP_m = MP_f = MP_1; L = M + F \quad (3)$$

terwijl:

$$MP_m = \delta Q / \delta M$$

$$MP_f = \delta Q / \delta F$$

Maximalisatie van U geeft:

$$MP_m = w_m + d_m \quad \text{waarin: } d_m = -U_m / U_p \quad (4)$$

$$MP_f = w_f + d_f \quad \text{waarin: } d_f = -U_f / U_p \quad (5)$$

Uit (3), (4) en (5) volgt:

$$w_m + d_m = w_f + d_f \quad \text{ofwel: } w_m - w_f = d_f - d_m \quad (6)$$

Gegeven (1) geldt: $d_m \leq 0$ en $d_f > 0$, zodat, gegeven (3):

$$w_m \geq MP_1 > w_f \quad (7)$$

We kunnen (2) herschrijven om te kijken wat er met de winst gebeurt:

$$P = Q(L) - MP_1 \cdot L + d_m M + d_f F \quad (8)$$

Bestond er geen discriminatie, dan gold:

$$P_o = Q(L) - MP_1 \cdot L \quad (9)$$

De verandering in de winst ten gevolge van discriminatie bedraagt derhalve:

$$P - P_o = d_m M + d_f F \quad (10)$$

Als de behoeftenbevrediging niet van de absolute aantallen, maar van de aantalsverhouding tussen mannen en vrouwen afhangt, dan geldt $d_m \cdot M = -d_f \cdot F$, zodat in (10) $P - P_o = 0$. Wordt een ondernemer/werkgever ten tonele gevoerd die geen ander motto in zijn vaandel draagt dan winstmaximalisatie dan kan de zojuist beschreven toestand geen lang leven beschoren zijn. Gevoelloos als deze werkgever is, zal hij zijn werknemers louter uit de gediscrimineerde groep kiezen, hen het lage loon betalen en zo goedkoper produceren dan welke van zijn concurrenten ook.

Daarmee wordt dan een ontwikkeling ingeluid die op termijn tot de eliminatie van discriminatie van de zijde van werkgevers leidt. Met welke termijn hier gerekend moet worden, hangt van een aantal omstandigheden af. De voornaamste hiervan zijn de mate waarin niet-discriminerende werkgevers tot de markt kunnen toetreden en de mate waarin ze in staat zijn de gediscrimineerde groep te absorberen. Laatstgenoemde grootte hangt af van enerzijds het aantal toetreders en anderzijds de omvang van de gediscrimineerde groep (de conclusies die hieruit voor loondiscriminatie op basis van ras voortvloeien, kunnen daarom niet zonder meer worden doorgetrokken voor loondiscriminatie op grond van geslacht; immers, zowel in de Verenigde Staten als in Nederland is het percentage kleurlingen binnen de beroepsbevolking veel kleiner dan het percentage vrouwen).

Discriminatie door andere werknemers

Het principe van elkaar discriminerende groepen werknemers vertoont veel gelijkenis met discriminatie door werkgevers. Indien alle werknemers volledig substitueerbaar zijn, een zelfde marginaal produkt hebben en mannen bovendien

wensen te worden gecompenseerd voor het offer dat zij menen te brengen door met vrouwen samen te werken, dan staat de werkgever voor een keuze uit een reeks combinaties van beloning van mannen en proportie mannen. Het is evident dat een werkgever in zo'n geval hetzij alleen vrouwen, hetzij alleen mannen zal aannemen (beide groepen beloofd naar hun — gelijke — marginale produktiviteit) en nooit een gemengd personeelsbestand zal aanhouden, omdat dit extra (onnodige) kosten met zich brengt. Onderlinge discriminatie van groepen werknemers leidt dus wel tot volledige segregatie, maar niet tot permanente loonverschillen.

Wanneer de verschillende categorieën werknemers complementair zijn, geldt hetzelfde principe. Ook dan heeft de werkgever er baat bij alle werknemers in die complementaire functies uit één groep te recrutereren, ten einde compenserende beloningen op grond van discriminerend gedrag te vermijden. Het resultaat is dus opnieuw: wel segregatie, geen loondiscriminatie. Een modelmatige uitwerking (23) leert dat het winstniveau bij deze vorm van discriminatie onveranderd blijft. Er is alleen sprake van een herverdeling van de loonsom over de verschillende componenten van het personeelsbestand.

Een ondernemer die streeft naar winstmaximalisatie zal het daar echter niet bij laten. In beide varianten (dus zowel bij discriminatie door complementaire als substitueerbare collega-werknemers) zijn er, gegeven die discriminatie mogelijkheden de winst te vergroten.

Wanneer mannen en vrouwen volledig substitueerbaar zijn, en mannen discrimineren de kosten (C) van het aanhouden van een bepaald personeelsbestand weergegeven worden als: $C(M, F) = w_m(M/L) \cdot M + w_f \cdot F$.

Bij een gegeven omvang van L zijn de kosten $C(L, O) = w_m(1) \cdot L$ indien alleen mannen bij het bedrijf werken en $C(O, L) = w_f \cdot L$ indien er alleen vrouwen werkzaam zijn. Daar $w_m(1) < w_m(M/L)$ voor alle waarden $M < L$, en $w_f \cdot L < w_m(M/L) \cdot M + w_f \cdot F$ zal een gesegregeerd werknemersbestand (van hetzij mannen, hetzij vrouwen) altijd goedkoper zijn dan iedere vorm van integratie. Bedrijven zullen mannen en vrouwen gelijk belonen en zijn indifferent met betrekking tot de richting waarin de segregatie plaatsvindt, maar zullen steeds of de ene of de andere groep emplooi bieden. In geval van discriminatie door complementaire werknemers, zal die groep gekozen worden waarvan de sexe overeenstemt met die van de complementaire, discriminerende werknemer(s).

Van de gevallen die betrekking hebben op elkaar discriminerend complementair personeel, noemt Arrow vooral die waarin meerderen door hun minderen gediscrimineerd worden interessant. De veronderstelling dat alle ondergeschikten gecompenseerd moeten worden voor het werken onder leiding van iemand tegen wie ze een zekere weerstand voelen, kan verklaren waarom het vrouwen juist zo moeilijk valt om in de hogere regionen van de hiërarchie door te dringen. Immers moet een superieur gecompenseerd worden voor het werken met hem onsympathieke ondergeschikten, dan moet slechts een enkeling gecompenseerd worden. In het andere geval is compensatie op veel groter schaal noodzakelijk.

Aanpassingskosten

De voorafgaande paragrafen leidden tot de voorlopige

23) Een dergelijke uitwerking kan gebaseerd worden op Arrow, op.cit., 1973, technical note B, blz. 189-191. De uitwerking van de eerstgenoemde variant — discriminatie door substitueerbare collega's — kan op analoge wijze geschieden.

conclusie dat voorkeuren op korte termijn wel discriminerende loonverschillen tussen groepen werknemers kunnen verklaren, maar onder druk van de krachten der concurrentie hun verklarende waarde voor zulke loonverschillen op lange termijn verliezen.

Een remmende werking op de ontwikkeling naar mitigatie van discriminerende loonverschillen zou kunnen uitgaan van de aanpassingskosten, die een wijziging in de samenstelling van het personeel van een bedrijf met zich brengen. Zowel „hiring” als „firing” brengen directe kosten met zich, terwijl mogelijk de indirecte kosten (de investeringen in een ontslagen werknemer, de opleidingskosten van een nieuweling) een nog groter gewicht in de schaal leggen. Gegeven die aanpassingskosten kan het voordeliger zijn toch de kosten te maken die zijn verbonden aan het in dienst hebben van zowel leden van de ene als de andere groep, ten einde de kosten die uit de omschakeling naar een volledig gesegregeerd personeelsbestand voortvloeien, te vermijden.

Beperking van de substitutiemogelijkheden

Gingen we tot dusver steeds uit van perfect substitueerbare groepen werknemers, Chiplin en Sloane 24) vragen de aandacht voor situaties waarin die werknemers niet volledig substitueerbaar zijn, bij voorbeeld omdat mannen en vrouwen niet over gelijke fysieke kracht zouden beschikken. Zou dit inderdaad het geval zijn (het laatste woord is daarover nog niet gesproken!) dan is de compensatie, dat discriminatie niet — zoals bij Arrow die wel perfecte substitueerbaarheid veronderstelt — tot volledige segregatie zal leiden, maar tot een combinatie van loon- en werkgelegenheidsdiscriminatie 25).

Een combinatie van loon- en werkgelegenheidsdiscriminatie kan (afhankelijk van de gemaakte veronderstellingen, met name ten aanzien van de substitueerbaarheid) zowel tot een toe- als een afnemng van de werkgelegenheid voor de gediscrimineerde groep leiden, alsmede tot een daling of een stijging van de totale kosten voor de werkgever. In geval van imperfecte substituten mag immers niet alleen gelet worden op het „reducement”-effect (hogere kosten voor de werkgever, minder werk voor vrouwen), maar moet ook het „inducement”-effect (vrouwen die lagere lonen verdienen, zijn goedkope arbeidskrachten; tewerkstelling hiervan kan de totale kosten drukken) in de beschouwing worden betrokken.

Ook op een ander punt stellen Chiplin en Sloane zich kritisch op ten aanzien van de bestaande theorie. Terwijl Becker bij de bespreking van de effecten van discriminerend gedrag voor de onderscheiden groepen verwijst naar de theorie van de internationale handel, bestrijden Chiplin en Sloane de gesuggereerde analogie tussen de theorie van de internationale handel en de discriminatietheorie zoals die door Becker is uiteengezet. Voor zover de toepassing rassendiscriminatie betreft (Beckers oorspronkelijke thema), is er (met veel kunst- en vliegwerk) nog wel een mouw aan te passen, maar zodra het om sexediscriminatie gaat, wordt dit een stuk moeilijker. De theorie van de internationale handel eist immers dat er sprake is van twee afzonderlijke gemeenschappen, die er beide baat bij hebben handel met elkaar te gaan drijven. Gaat zo'n vergelijking al mank wanneer de gediscrimineerde groep (eventueel in getto's geconcentreerde) kleurlingen betreft, gelet op bij voorbeeld het geïntegreerde woongedrag, de vrije-tijdsbesteding e.d. van mannen en vrouwen, dan wordt zo'n vergelijking nog hachelijker.

Hiermee raken we overigens aan een probleem dat elke veronderstelling die het bestaan van sexediscriminatie inhoudt, oproept, namelijk dat we in veel gevallen te maken hebben met discriminatie binnen de sfeer van gezinnen, zij het dat het veelal zo is dat discriminerend gedrag van een individuele man in eerste instantie vrijwel altijd de vrouw van een ander zal raken.

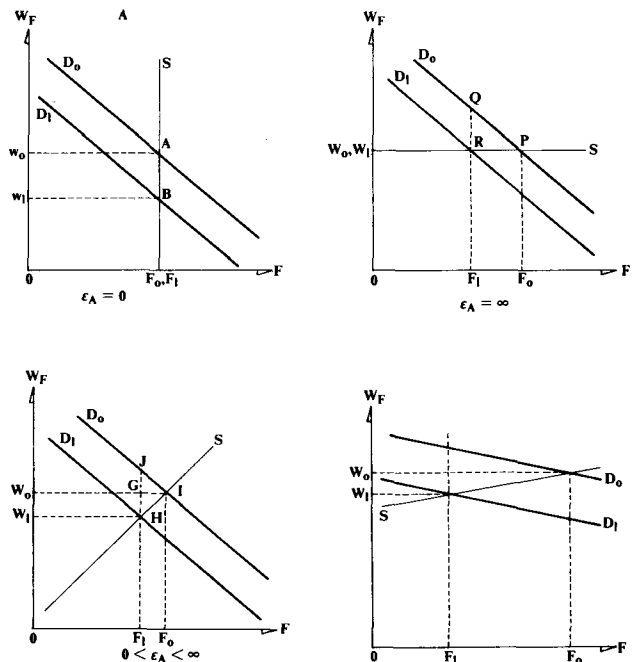
Een elastisch aanbod van arbeid en de theorie van Becker

Terwijl (het grootste deel van) de literatuur die betrekking heeft op de theorie van Becker zich concentreert op de vraagzijde van de markt, benadrukt Thurow 26) dat het van essentieel belang is voor de verklaring van discriminerende beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen de aanbodzijde in die verklaring te betrekken. Met behulp van figuur 1 is geïllustreerd welke verschillende consequenties een verschuiving van de vraag naar arbeid (en dat was precies wat bij Becker gebeurde) heeft afhankelijk van het verloop van de aanbodcurve.

Als werkgevers tegen vrouwen discrimineren zal dat in geval van een inelastische aanbodcurve tot louter loondiscriminatie leiden (zoals bij Becker). Is het aanbod volledig elastisch, dan is er geen sprake van loondiscriminatie, maar uit de discriminatie zich volledig in een teruglopende werkgelegenheid voor vrouwen. Heeft de aanbodelasticiteit een waarde die ligt tussen nul en oneindig, dan treedt een combinatie van loon- en werkgelegenheidsdiscriminatie op.

In het eerste geval eigent de werkgever zich het surplus $w_0 w_1 BA$ toe; hij behoeft daarvoor niets op te offeren. In het tweede geval valt er voor de werkgever niets te verdienen. Hij levert alleen PQR in. In het derde geval is zijn winst $w_0 w_1 HG$, maar daar staat tegenover een verlies ter grootte van GIJ. In het concrete geval van figuur 1C overtreft het surplus het verlies, zodat de werkgever per saldo baat heeft bij zijn discriminerende praktijken. In het algemeen leidt de werkgever alleen verlies als de elasticiteit van zowel vraag als aanbod groot is (zoals bij voorbeeld het geval is in figuur 1D).

Figuur 1. De consequenties voor de werkgelegenheid (F) van vrouwen en voor hun beloning (w_F) van een verschuiving van de vraagcurve D bij verschillende posities van de aanbodcurve S



Toelichting: de afstand AB geeft de omvang van Beckers discriminatiecoëfficiënt aan; ϵ_a is de elasticiteit van het aanbod.

24) B. Chiplin en P. J. Sloane, *Sex discrimination in the labour market*, Londen, 1976.

25) Chiplin en Sloane, op.cit., blz. 55 e.v.

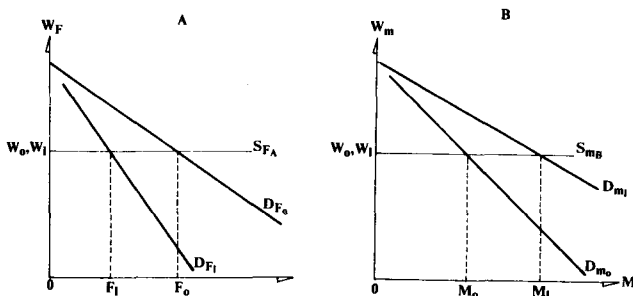
26) Thurow, op.cit.

We moeten derhalve constateren dat er een groot waardenbereik voor de elasticiteiten is waarbij discriminatie voor de werkgever per saldo een voordelige zaak is; hetgeen een der eerdere conclusies van Becker, namelijk dat zowel de gediscrimineerde als de discriminerende partij schade van de discriminatie ondervindt, logenstrafte.

Ook in het geval dat niet de werkgever, maar een groep complementaire werknemers discrimineert, heeft de veronderstelling met betrekking tot het verloop van de aanbodcurve belangrijke consequenties voor het resultaat. In het model van Arrow leidde deze vorm van discriminatie alleen tot een herverdeling van inkomen, terwijl de winst ongewijzigd bleef. Wordt de veronderstelling van een volkomen inelastisch arbeidsaanbod van zowel mannen als vrouwen losgelaten, dan zal niet alleen de prijs-, maar ook de volumecomponent van de loonsom van mannen respectievelijk vrouwen veranderen en hangt het van de elasticiteiten af wat er met het winstniveau gebeurt.

Wanneer het aanbod van arbeid volledig elastisch is, verklaart het model wel werkgelegenheidsdiscriminatie van vrouwen, maar geen loondiscriminatie. Doordat de mannelijke werknemers in het complementaire beroep B een premie eisen voor het werken met vrouwelijke werknemers in beroep A verschuiven de vraagcurven voor vrouwen respectievelijk mannen van D_{F_0} naar D_{F_1} (zie figuur 2A) en van D_{M_0} naar D_{M_1} (zie figuur 2B). Gegeven het verloop van de aanbodcurven slagen mannen er niet in de geëiste premie daadwerkelijk te incasseren; wel zien zij hun werkgelegenheid toenemen van M_0 tot M_1 . Vrouwen die aan de slag blijven, behoeven geen loonoffer te brengen; wel daalt de totale werkgelegenheid voor vrouwen van F_0 tot F_1 , zodat voor de vrouwen gezamenlijk een loonsomverlies van $w_0 \cdot (F_0 - F_1)$ resulteert. De loonvoet voor mannen, noch die voor vrouwen ondergaat echter wijziging.

Figuur 2. De consequenties voor loon en werkgelegenheid van vrouwen (resp. w_f en F) respectievelijk mannen (resp. w_m en M) als mannen en vrouwen in complementaire beroepen (A en B) werken, terwijl mannen tegen hun vrouwelijke collega's discrimineren, bij een volledig elastisch aanbod van arbeid.



Pogingen tot toetsing van het model van Becker

Gedurende de afgelopen jaren zijn er verschillende pogingen ondernomen om te achterhalen in hoeverre de tot dusver behandelde theorieën in staat zijn een adequate verklaring van de werkelijkheid te bieden. Een probleem levert de vraag hoe dit precies te doen. Daar reeds geconstateerd werd dat de krachten der concurrentie een bedreigend vormen voor de levensduur van discriminerende beloningsverschillen, kan volgens verschillende onderzoekers de theorie van Becker worden getoetst door te onderzoeken of er een relatie bestaat tussen de mate van discriminatie en de mate van concentratie in een bedrijfstak. Onder andere Oster 27), Haessel en Pal-

mer 28) en Fujii en Trapani 29) bewandelen deze weg.

In geen van deze studies werd het gesuggereerde verband tussen de mate van loon- of werkgelegenheidsdiscriminatie en de mate van concentratie in een bedrijfstak (of regio) gevonden. Enerzijds kan hieraan het gebrek aan empirisch materiaal waarmee de onderzoekers te kampen hadden, ten grondslag liggen. Anderzijds dient aan talrijke modaliteiten voldaan te zijn, wil een relatie als boven geschetst kunnen bestaan. Zo moet de onderneming winstmaximalisatie als enige doelstelling kennen en mogen aanpassingskosten geen rol van betekenis spelen. Als de gediscrimineerde groep mogelijkheden heeft om naar andere niet-discriminerende werkgevers (in een andere bedrijfstak) uit te wijken dan is niet loondiscriminatie, maar segregatie het gevolg. Was wel aan alle voorwaarden voldaan en vond men een positief verband tussen monopolie en discriminatie, dan nog bood dit resultaat geen uitsluitsel omtrent de geldigheid van Beckers theorie. Immers, daarna zou nog moeten worden uitgezocht of de motieven voor het discriminerende gedrag van gevoelsmatige of verstandelijke aard zijn. Slechts in het eerste geval kunnen we met discriminatie à la Becker te maken hebben.

Per saldo kunnen de resultaten van de toetsingspogingen niet erg bemoedigend worden genoemd. In het licht van de moeilijkheden waarmee de verschillende auteurs op tal van punten geconfronteerd werden, blijft de vraag of die resultaten op het conto van de onvolkomenheden van de toetsingsprocedure moeten worden geschreven dan wel de falsificatie van de theorie inhouden, voorlopig echter onbeantwoord.

Conclusies

Met behulp van de door Becker en Arrow opgestelde en door Thurow geamendeerde theorie, die preferenties van werkgevers, collega-werknemers of consumenten bepalend acht voor tegen vrouwelijke werknemers gericht discriminerend gedrag, kan (afhankelijk van de gemaakte veronderstellingen, met name ten aanzien van het verloop van de aanbodcurve van arbeid voor vrouwen) zowel loon- als werkgelegenheidsdiscriminatie worden verklaard. Terwijl Arrow steeds zodanige veronderstellingen maakt dat de winst van de ondernemer onafhankelijk is van het al dan niet bestaan van discriminatie (door wie ook geïnitieerd), wijst Thurow erop dat er wel degelijk omstandigheden denkbaar zijn waaronder discriminatie (hetzij uitgaande van de werkgever, hetzij van anderen) voor die ondernemer wel een profijtelijke zaak is. Vanuit de optiek van de in dit artikel besproken theorieën is dat slechts een bijzaak (negatieve gevoelens ten opzichte van vrouwen waren immers de drijfveer voor discriminatie); bij de bespreking van een aantal andere theorieën in deel II van dit artikel zullen we zien hoe het winstmotief uitgroeit van bijzaak tot hoofdzaak.

Joop Schippers

27) S. M. Oster, Industry differences in the level of discrimination against women, *Quarterly Journal of Economics*, jg. 89, 1975, blz. 215-229.

28) W. Haessel en J. Palmer, Market power and employment discrimination, *The Journal of Human Resources*, jg. 13, nr. 4, blz. 545-560, 1978.

29) E. T. Fujii en J. M. Trapani, On estimating the relationship between discrimination and market structure, *Southern Economic Journal*, jg. 44, nr. 3, januari 1978, blz. 556-567.