

Discriminatie op de arbeidsmarkt (II)

Een theoretische verkenning

DRS. J. J. SCHIPPERS*

Nadat vorige week een aantal theorieën besproken werd die het uitgangspunt hanteren dat gevoelens van afkeer de oorzaak vormen van discriminerend gedrag jegens vrouwen door werkgevers, collega-werknemers of consumenten, wordt nu ingegaan op de theorieën waarin discriminatie geen doel op zich is, doch slechts een middel voor de werkgever om een maximale winst te realiseren. In sommige gevallen gaat het daarbij om het uitbuiten van een machtspositie, in andere gevallen vormt discriminatie van vrouwen een antwoord op bepaalde onzekerheden waarmee een werkgever geconfronteerd wordt.

Inleiding

In deel I van dit artikel over discriminatietheorieën stonden de theorieën centraal, die discriminatie van vrouwelijke werknemers zagen als produkt van gevoelens van afkeer voor vrouwen bij werkgevers of mannelijke collega's. Het winstmotief speelde daarbij geen of slechts een ondergeschikte rol. In het tweede en laatste deel van dit artikel gaat het om theorieën die de veronderstelling hanteren dat werkgevers uit hoofde van hun gevoelens indifferent zijn tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers, maar discriminatie gebruiken als instrument om hun winst te maximaliseren.

Discriminatie en economische macht

Een van de gevallen waarin het voor werkgevers rationeel is om mannen en vrouwen ongelijk te belonen, heeft betrekking op een situatie waarin voor mannen en vrouwen een verschillende aanbodcurve geldt. Zich concentrerend op een model van een monopsonistische arbeidsmarkt laat Madden 1) zien dat dan het toepassen van discriminatie als instrument niet alleen een voldoende, maar ook een noodzakelijke voorwaarde is om een maximale winst te realiseren. Een ondernemer die mannen en vrouwen in zo'n marktcontext toch gelijk beloont, doet zich zelf tekort en zal in de strijd tegen eventuele (potentiële) concurrenten ten onder gaan.

Gordon en Morton 2) trachten het door Madden gepresenteerde geraamte vlees en bloed te geven en tot een model te komen dat beter aansluit bij de werkelijkheid. Zij gaan uit van een volledig elastisch arbeidsaanbod voor mannen en een niet-volledig elastisch arbeidsaanbod van vrouwen. Daarmee wordt het model illustratief voor een situatie waarin mannen zich wel en vrouwen zich niet via een vakbond hebben georganiseerd. Het zijn echter vooral de veronderstellingen ten aanzien van het verloop van de aanbodcurve voor vrouwen en de oorzaken die Gordon en Morton voor dit specifieke verloop aanwijzen, die hun „low mobility”-model een ruime mate van bekendheid hebben gegeven.

Hoewel tal van factoren kunnen leiden tot arbeidsaanbodcurven met een positieve helling, zijn er twee die er uitspringen ter verklaring van de elasticiteitsverschillen tussen het aanbod van mannen en vrouwen. In de eerste plaats zal de werkende vrouw met gezinsverantwoordelijkheden slechts een beperkte

actieradius hebben. De betrekking van het — mannelijk — gezinshoofd is bepalend voor de woonplaats, zodat de vrouw maar moet zien of er in die regio ook voor haar een geschikte baan te vinden is. Terwijl de man een groot gewicht toekent aan de hoogte van de beloning en minder tilt aan de lengte van de reistijd, zal die verhouding bij de vrouw veelal (noodgedwongen) andersom liggen.

Als tweede komt daar nog bij dat er aanwijzingen zijn dat vrouwen met hogere zoekkosten worden geconfronteerd dan mannen. Dergelijke kosten zijn er in het psychische vlak voor zover maatschappelijke opvattingen vrouwen primair een passieve rol in de samenleving zouden opdringen. Daarnaast ontstaan kosten onder andere ten gevolge van de aanwezigheid van kinderen. Gegeven die hogere zoekkosten zullen vrouwen hun zoekactiviteiten zoveel mogelijk beperken en wordt ceteris paribus een baan geaccepteerd die qua kenmerken inferieur is aan die welke een man in hetzelfde tijdsbestek zou kunnen vinden 3).

Zo kan dus op basis van een aantal niet onrealistische veronderstellingen een situatie ontstaan als die welke door de afgedrukte figuur wordt geïllustreerd.

De figuur leert dat een werkgever die zijn personeelsbestand van O tot E ziet groeien, er met het oog op winstmaximalisatie verstandig aan doet aanvankelijk alleen vrouwen in

* 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) J. F. Madden, *Discrimination — a manifestation of male market power?*, in: C. B. Lloyd (red.), *Sex, discrimination and the division of labor*, New York, 1975, blz. 146-174.

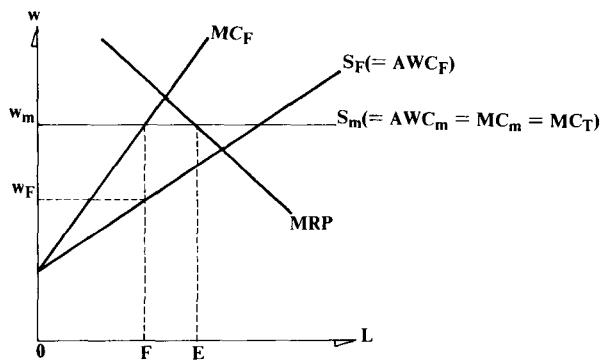
2) N. M. Gordon en T. E. Morton, *A low-mobility model of wage discrimination — with special reference to sex differentials*, *Journal of Economic Theory*, jg. 7, blz. 241-253.

3) Precies hetzelfde geldt overigens voor mannen die om een of andere reden ook met hogere zoekkosten te kampen hebben. De essentie is dus dat vrouwen gemiddeld hogere zoekkosten hebben dan mannen.

dienst te nemen. Tot het aantal van F vrouwen bereikt is, liggen hun marginale kosten (MC_F) lager dan die van mannelijke werknemers (MC_m). Daarna liggen de marginale kosten van het in dienst nemen van een mannelijke werknemer telkens lager dan die van een additionele vrouw, zodat het accres van het personeelsbestand voorbij F geheel uit mannelijke werknemers zal bestaan. Vrouwen krijgen maximaal de beloning w_f (deze is gelijk aan de gemiddelde (loon)kosten van vrouwen (AWC_F) bij een werkgelegenheid voor vrouwen ter grootte van F), mannen krijgen (ongeacht hun aantal) w_m . vinden we de optimale omvang van het personeelsbestand; marginale kosten (MC_T) en marginale opbrengsten (MRP) houden elkaar daar nog juist in evenwicht.

In hun streven de veelzijdigheid van het door hen geconstrueerde model te demonstreren, brengen Gordon en Morton vervolgens nog de complicatie aan dat vrouwen door hun mannelijke collega-werknemers worden gediscrimineerd (daarmee een synthese met de theorie van Becker tot stand brengend) 4). Wij zullen hen bij deze stap niet volgen, maar de aandacht richten op een tweede geval waarin discriminatie van vrouwen de aangewezen methode voor de werkgever is om zijn winst te maximaliseren.

Figuur. Monopsonistische concurrentie op een gedeeltelijk georganiseerde arbeidsmarkt



De statische theorie

In het voorafgaande werden herhaaldelijk werkgevers ten tonele gevoerd die hun werknemers (mannen en/of vrouwen) al dan niet beloonden overeenkomstig hun productieve prestaties. Uitgangspunt daarbij was steeds dat de productiviteit van alle werknemers bekend was en discriminerende werkgevers daar bij het vaststellen van de lonen bewust van afwaken. Phelps 5) heeft erop gewezen dat mogelijk andere factoren in het spel zijn. De voornaamste daarvan is een tekort aan (niet-kosteloze) informatie. Steeds wanneer een sollicitant moet worden aangesteld, staat de werkgever voor de vraag: wat is de waarde van deze man of vrouw voor het bedrijf? Daar de toekomst onzeker is, zal de werkelijke waarde zich pas na verloop van tijd openbaren en moet de werkgever zich bij zijn beslissing baseren op verwachtingen, opgesteld op basis van schaarse informatie.

Wanneer de werkgever zou beschikken over ongelimiteerde middelen dan zou hij net zo lang extra informatie kunnen „kopen” tot hij volledig van de productiviteit, de betrouwbaarheid, de stabiliteit e.d. van de potentiële werknemer op de hoogte was. Gegeven echter de schaarste van de middelen zal hij tegen zo min mogelijke kosten zoveel mogelijk informatie willen verwerven. Zo zou hij de kandidaten een test kunnen laten afleggen; de hierbij behaalde score zou een indicatie kunnen zijn van de geschiktheid van de kandidaten. Heeft de werkgever op grond van zijn ervaringen, contacten met collega-werkgevers of welke andere oorzaak ook, de overtuiging dat een werknemer van de ene groep, bij voorbeeld mannen, gemiddeld een hogere productiviteit heeft dan die van een andere, bij voorbeeld vrouwen, dan zal hij het

geslacht van de kandidaat als selectiecriteria hanteren en op grond hiervan bepalen of een werknemer tegen een hogere (man) dan wel een lagere (vrouw) beloning wordt aangesteld.

Uiteraard is het gebruik van dit criterium bijzonder goedkoop, omdat de sexe een van de duidelijkst waarneembare karakteristieken van een kandidaat is (hetzelfde geldt voor een criterium als huidskleur). Vanuit de veronderstelling dat een aantal productiviteitsbeïnvloedende eigenschappen positief gecorreleerd is met een der sexen (en negatief of ten minste in geringe mate positief met de andere), maakt het veelomvattende en kostbare onderzoek naar die eigenschappen dus plaats voor de eenvoudige vraag: tot welke sexe behoort de kandidaat?

Arrow 6) wijst er hierbij op dat deze vorm van „screening” vooral toepassing vindt voor zover het om minder eenvoudig vast te stellen (kwalitatieve) kenmerken van werknemers gaat, terwijl een voorwaarde voor deze vorm van discriminatie is dat „hiring” en „firing” kosten met zich brengen. Zo dit laatste niet het geval is, kan een werkgever iedereen aannemen en hen die niet voldoen na verloop van tijd zonder veel omhaal buiten de poort zetten. Naarmate de investering in een nieuweling groter is, zal een werkgever die geen zekerheid omtrent de productieve eigenschappen van de werknemer heeft, een grotere risicopremie eisen en dus grotere loonverschillen tussen de gediscrimineerde en de niet-gediscrimineerde groep aanbrengen. Dit zou een verklaring kunnen vormen voor het feit dat de loondiscriminatie ten nadele van vrouwen in hooggekwalificeerde betrekkingen sterker is dan die ten nadele van vrouwen in laaggekwalificeerde betrekkingen.

Daar de opvattingen met betrekking tot de productiviteit van een kandidaat volgens Phelps meestal hun oorsprong vinden in „previous statistical experiences” 7) wordt deze zienswijze ook wel aangeduid als de statistische theorie.

Een „statistisch” model

Terwijl Phelps een elementair model uitwerkt waarin het sexecriterium een aanvulling vormt op selectie aan de hand van een test, bespreekt Arrow 8) een model waarin er louter sprake is van „screening” op grond van geslacht.

Uitgangspunt van dit model is de veronderstelling dat er twee categorieën werk zijn, *geschoold* en *ongeschoold*. Alle werknemers zijn geschikt om het ongeschoolde werk te verrichten, terwijl sommige bovendien in staat zijn het geschoolde werk te doen. Het werven van ongeschoold personeel brengt geen kosten met zich. In geschoold personeel investeert de werkgever daarentegen wel een zeker bedrag. Verder is die werkgever van mening dat de kans dat een willekeurige vrouw gekwalificeerd is voor het geschoolde werk p_f bedraagt, terwijl die kans voor een man p_m bedraagt. Voor de ondernemer die zijn winst maximaliseert, zal gelden:

$$r = (MP_s - w_m)p_m \quad (1)$$

$$r = (MP_s - w_f)p_f \quad (2)$$

waarin: r = gewenste, c.q. noodzakelijke rendement op de investering in de geschoolde werknemer;

MP_s = het marginale produkt van een geschoolde werknemer (man of vrouw); w_m , w_f = de beloning voor mannen resp. vrouwen.

4) Gordon en Morton, op.cit., blz. 250.

5) E. S. Phelps, The statistical theory of racism and sexism, *American Economic Review*, jg. 62, nr. 4, september 1972, blz. 659-661.

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

7) Phelps, op.cit., blz. 659.

8) Arrow, op.cit., blz. 23 en volgende.

Uit (1) en (2) volgt:

$$(MP_s - w_m)p_m = (MP_s - w_f)p_f \quad (3)$$

$$w_m p_m = MP_s \cdot p_m - MP_s \cdot p_f + w_f \cdot p_f \quad (4)$$

$$w_m = MP_s(p_m/p_m) - MP_s \cdot (p_f/p_m) + w_f(p_f/p_m) \quad (5)$$

$$w_m = MP_s(1 - p_f/p_m) + w_f(p_f/p_m) \quad (6)$$

Indien de werkgever de kans een gekwalificeerde kracht aan te treffen bij mannen en vrouwen even groot acht, geldt $p_m = p_f$ zodat $w_m = w_f$. Verkeert hij (om welke reden dan ook) in de veronderstelling dat $p_m > p_f$ dan geldt conform (6) $w_m > w_f$, ondanks dat MP_s voor beide groepen gekwalificeerde werknemers gelijk is.

Zou het om een of andere reden (bij voorbeeld een verbod van overheidswege) onmogelijk zijn om mannen en vrouwen ongelijke lonen te betalen, dan neemt de werkgever in kwestie geen vrouwelijke werknemers meer voor het geschoolde werk aan. Zij leveren immers (naar verwachting) dan niet het beoogde rendement op.

Het „screening”-mechanisme op lange termijn

Of een „screening”-mechanisme ook op de lange termijn bruikbaar is, hangt af van de reacties aan de aanbodzijde van de markt en de ervaringen die de werkgever met de aangeworven werknemers opdoet.

Voor de reacties aan de aanbodzijde van de markt kunnen we een onderscheid maken tussen indices en signalen 9). Indices zijn voor een individu niet te beïnvloeden kenmerken als ras, geslacht en leeftijd, terwijl signalen worden bepaald door alle andere door het individu wel te beïnvloeden kenmerken (bij voorbeeld opleiding, vaardigheden). Daar het „screening”-mechanisme in ons geval betrekking heeft op een der indices, kan er van een directe reactie van de kant van de potentiële werknemers geen sprake zijn. Hoogstens kunnen zij de indirecte weg bewandelen en trachten de verwachtingen van de werkgevers zodanig te beïnvloeden dat p_m en p_f veranderen 10). Misschien slagen zij er zelfs in de werkgever ertoe te bewegen het selectie criterium man/vrouw te laten vallen.

Zowel Arrow als Spence 11) zijn overigens van mening dat het eerder afgeleide loonverschil terugkoppelingseffecten zal hebben voor de investeringen in „human capital”. Kandidaat-sollicitanten maximaliseren het netto rendement van de signalen die ze uitzenden. Hierbij worden de signaalkosten (bij voorbeeld de kosten verbonden aan het verwerven van een additioneel diploma) 12) afgewogen tegen de baten in de vorm van een hogere beloning, die de werkgever werknemers met een hogere opleiding in het voorzicht stelt.

Als vrouwen worden geconfronteerd met een belonings-schema waarin ze niet overeenkomstig hun feitelijke, maar naar hun verwachte (d.w.z. lagere) produktieve prestatie betaald krijgen, dan kan genoemde kosten-batenafweging ertoe leiden dat de verwachting een zich zelf vervullend karakter krijgt. Zo lang er geen zicht is op een alternatieve perceptie van de werkelijkheid aan werkgeverszijde, zijn extra investeringen in „human capital” irrationeel. Ze brengen namelijk alleen kosten en geen baten met zich. Overigens is deze uitkomst sterk gebonden aan de veronderstellingen van het gehanteerde model. Worden vrouwen op elk niveau even sterk gediscrimineerd, dan gelden de conclusies ten aanzien van de terugkoppelingseffecten met betrekking tot de investeringen in „human capital” niet langer.

De werkgever zal een „screening”-mechanisme blijven gebruiken zolang zijn verwachtingen door zijn ervaringen worden bevestigd 13). Hierbij moeten we twee uitgangssituaties onderscheiden. De eerste heeft betrekking op een

toestand waarin zowel mannen als vrouwen geworven worden, zij het tegen een verschillende beloning. Gunstige ervaringen met vrouwen zullen een werkgever ertoe brengen zijn opvattingen aan te passen, waardoor p_f naar p_m zal tenderen, zodat de beloningsverschillen zullen verdwijnen. Als mannen en vrouwen een gelijke produktiviteit hebben, komt een werkgever daar na verloop van tijd wel achter, mits de vrouwen ondanks hun (tijdelijk) lagere beloning hun oorspronkelijke produktiviteit behouden, d.w.z. er mag dus geen sprake zijn van de zojuist gememoreerde beperking van de investeringen in „human capital”.

Een tweede uitgangssituatie is die waarin louter mannen tewerkgesteld worden. Toetsing van de bestaande opvattingen van de werkgever blijft dan achterwege. Er zijn dan geen endogene krachten aanwezig die een wijziging in het selectie criterium kunnen bewerkstelligen (tenzij mannen zulke erbarmelijke prestaties zouden gaan leveren dat de werkgever zich ten einde raad tot de vrouwen wendt). Uitgaande van deze tweede uitgangssituatie stelt McCall 14) dat de werkelijkheid dynamischer is dan deze theorie. Hij gaat een stap verder dan Arrow en Phelps door de baten van discriminatie afhankelijk te stellen van de conjuncturele ontwikkeling. Bovendien is er zijns inziens sprake van tweezijdige „screening”. Op analoge wijze als waarop een werkgever in de sexe van een werknemer een aanwijzing meent te vinden omtrent diens produktieve kwaliteiten, beschouwt een werknemer de M/F-verhouding binnen een bedrijf als indicatie voor de kans dat hij/zij door dit bedrijf zal worden aangenomen.

Wanneer de arbeidsmarkt gespannen is, zal een werkgever eerder geneigd zijn tot het „experiment” toch iemand uit de gediscrimineerde groep aan te nemen („iemand is beter dan niemand”). Aan de hand van dit experiment zal hij ervaring opdoen die hem leert dat zijn „screening”-mechanisme hetzij correct, hetzij incorrect functioneerde. In het eerste geval zal hij zijn traditionele, discriminerende gedrag continueren. Gegeven de gemaakte veronderstelling dat hij rationeel handelt en een selectie criterium slechts gebruikt zolang het „werkt”, zal hij in het tweede geval naar een ander selectie criterium moeten zoeken. Door het experiment is hij in de eerstgenoemde uitgangssituatie geraakt. Ook werknemers kunnen naar aanleiding van zo'n experiment (door henzelf of door de werkgever geïnitieerd) hun attitude wijzigen.

De „labour-turnover”-hypothese

Bij alle opmerkingen die we tot dusver over het gebruik van sexe als „screening”-mechanisme maakten, gingen we uit van de stelling: „als de werkgever de overtuiging heeft dat . . .”. Een vraag die niet onbeantwoord mag blijven, is of de hypothese dat werkgevers van opvatting zijn dat vrouwen in bepaalde opzichten minder waarde voor het bedrijf hebben, inderdaad gegrond is.

9) Conform A. M. Spence, Job market signaling, *Quarterly Journal of Economics*, jg. 87, nr. 3, blz. 355-374. Het onderscheid komt overeen met het bekende onderscheid van Tinbergen tussen variabelen en indices. Zie J. Tinbergen en J. Pen, *Naar een rechtvaardiger inkomensverdeling*, 1977.

10) In het vervolg van het betoog (bij de bespreking van de „labour turnover”-hypothese) zullen we nog zien hoe dat in zijn werk kan gaan.

11) Spence, op.cit.

12) Het betreft hier niet alleen geldelijke, maar ook psychische („opportunity”-kosten).

13) Spence, op.cit., blz. 360, duidt deze situatie aan als een waarin sprake is van een „signaling-equilibrium”.

14) J. J. McCall, *Racial discrimination in the job market: the role of information and search*, Santa Monica, 1970.

Volgens Mancke 15) is discriminatie van vrouwen door werkgevers te verklaren uit de hogere netto kosten waarmee de ondernemers menen te zullen worden geconfronteerd als zij vrouwen emplooi bieden. Die hogere kosten, c.q. lagere opbrengsten kunnen gelegen zijn in de interne opleiding die nieuwe werknemers moeten volgen, willen ze hun functie kunnen uitoefenen. Naarmate een werknemer langer in een bedrijf werkzaam blijft, zijn de opbrengsten van die „on-the-job-training” groter dan wanneer de werknemer het bedrijf na korte tijd weer de rug toekeert. Indien werkgevers de indruk hebben dat vrouwelijke werknemers in meerderheid tot degenen behoren die spoedig het bedrijf weer verlaten, zullen zij de eerder geschetste gedragslijn volgen (d.w.z. loonverschillen aanbrengen) en vrouwen bovendien — met name in geval van een beperkte interne opleidingscapaciteit — verwijzen naar functies die weinig „on-the-job-training” vergen en op een lager niveau liggen dan die van mannen met een zelfde vooropleiding. Blijken mannen en vrouwen zich overeenkomstig het verwachtingspatroon te gedragen, dan is er alle reden voor de werkgever om aan zijn gedragslijn vast te houden.

Mancke onderzocht vervolgens of de implicaties van zijn theoretische overwegingen overeenstemden met de praktijk. In de dertig beroepen die in meerderheid door vrouwelijke werknemers werden uitgeoefend 16), bestond nergens een trainingsprogramma van enige betekenis; er was tevens nauwelijks sprake van bedrijfsspecifieke kennis. Een andere — al eerder gememoreerde — waarneming dat vrouwen betrekkelijk weinig in de hoogste leidinggevende functies voorkomen (als zij die al bereiken, betreft dat meestal gevallen waarin zij veel beter gekwalificeerd zijn dan de best beschikbare man), is eveneens in overeenstemming met de theoretische conclusies. Duidelijk bleek ook dat vrouwen door het behalen van hun MBA („Master of Business Administration degree”), een kostbare tweejarige opleiding, potentiële werkgevers blijkbaar tot de veronderstelling brachten dat hun participatie in en verbintenis met het bedrijf een duurzamer karakter zou hebben. Deze vrouwen werden namelijk vrijwel geheel conform hun mannelijke collegae tegemoet getreden. Per saldo lijkt er een ruime mate van overeenstemming tussen theorie en praktijk te bestaan, zij het dat daaruit (voorlopig) niet meer mag worden afgeleid dan dat de theorie niet behoeft te worden verworpen. Andere hypothesen blijven denkbaar.

Onder andere Strober 17) meent op goede gronden te kunnen twifelen aan de veronderstelling dat vrouwen minder honkvast zouden zijn dan hun mannelijke collegae. Vrouwen trekken zich weliswaar vaker tijdelijk van de arbeidsmarkt terug, doch daar staat tegenover dat mannen vaker uit carrière-overwegingen van baan veranderen. Voor zover de kennis die zij meenemen meer bedrijfs- dan beroepsgericht is, gaat deze grotendeels verloren.

Een tweede kanttekening betreft de vraag of ook andere opleidingen (net als MBA) — eventueel op andere niveaus — in staat zijn de werkgever ertoe te verleiden zijn opvattingen te wijzigen. Is dit niet het geval, dan rijst de vraag hoe dit exceptionele geval kan worden verklaard en of er hier meer aan de hand is dan een toevallige samenloop van omstandigheden. Is dit wel het geval, dan wordt blijkbaar (mede) een ander selectie criterium dan het man-vrouw-criterium gehanteerd, en wordt de hoogte van de opleiding gebruikt als maatstaf om te zien „hoe serieus een vrouw het meent” met haar beroepsactiviteiten.

Conclusies

Nadat we aan het slot van deel I van dit artikel constateerden dat voorkeuren van werkgevers, mannelijke collegawerknemers of consumenten als drijvende kracht achter zowel belonings- als werkgelegenheidsdiscriminatie van vrouwen kunnen fungeren, kunnen we op grond van de uiteenzetting in deel II

concluderen dat dergelijke vormen van discriminatie eveneens kunnen optreden bij afwezigheid van elke zweem van antipathieke gevoelens jegens vrouwen aan werkgeverszijde (of bij welke andere groep dan ook). Discriminatie vindt dan haar oorsprong in het winstmotief en de omstandigheid dat de marktsituatie zodanig is dat loon- respectievelijk werkgelegenheidsdiscriminatie voor de werkgever het geëigende middel is om zijn winst te maximaliseren. Dit kan het geval zijn als de werkgever zich in een machtspositie bevindt (bij voorbeeld bij een monopsonistische arbeidsmarkt), maar ook wanneer dat niet het geval is, doch de werkgever van mening is dat de sexe van een werknemer adequate informatie verschaft omtrent zijn/haar productieve kwaliteiten, welke hij anders slechts tegen hoge kosten kan verwerven.

Wat is nu de zin van het maken van het onderscheid tussen „exogene” (op voorkeuren gebaseerde) en „endogene” (op rationele overwegingen gebaseerde) sexediscriminatie? Dit onderscheid lijkt vooral van betekenis bij het vaststellen van beleidsmaatregelen van overheidswege, die tot doel hebben sexediscriminatie die uit overwegingen van sociale rechtvaardigheid ongewenst wordt geacht, tegen te gaan. Immers, stel dat er geconstateerd wordt dat er sprake is van loondiscriminatie dan wel een ongelijke behandeling van mannen en vrouwen 18), dan is de vraag hoe een beleid te formuleren dat een passende oplossing biedt voor de gesignaleerde probleemsituatie, alleen te beantwoorden wanneer we de drijvende krachten achter de discriminatie van vrouwelijke werknemers kennen. Zo niet dan zal het gevoerde beleid nauwelijks of geen bijdrage leveren aan het verwezenlijken van de gekozen beleidsdoelstelling(en). Een voorbeeld moge dit illustreren. Is er sprake van statistische discriminatie, dan zal het opleggen van een boete aan werkgevers die zich schuldig maken aan discriminatie geen effect sorteren zolang het betalen van een boete voor de werkgever voordeliger is dan het opgeven van het man-vrouwelectie criterium. Belangrijker is in dit geval dat de opvattingen aan werkgeverszijde (voor zover die althans onjuist zijn) dat vrouwen minder productief zijn dan mannen worden veranderd.

Is er sprake van discriminatie à la Becker, dan zijn maatregelen die beogen de opvattingen van werkgevers omtrent de productieve eigenschappen van vrouwelijke werknemers te beïnvloeden, zinloos. Vrouwen worden in dat geval niet gediscrimineerd omdat ze minder productief zouden zijn, maar op grond van gevoelens van afkeer, onafhankelijk van produktiviteitskenmerken. Ge- en verbodsbepalingen, gesanctioneerd door de dreiging van boetes e.d., lijken hier meer op hun plaats. (N.b. uiteraard is een boete alleen effectief indien een werkgever vrouwen niet tot elke prijs wenst te discrimineren.)

Juist in de Nederlandse verhoudingen, waar het beleid gericht op het tegengaan van sexediscriminatie slechts met horten en stoten van de grond komt, is het van belang dat het beleid dat wel tot stand komt, dan ook meteen doel treft.

Joop Schippers

15) R. B. Mancke, Lower pay for women: a case of economic discrimination?, *Industrial Relations*, jg. 10, nr. 3, oktober 1971, blz. 316-326.

16) Mancke, op.cit., blz. 321.

17) M. H. Strober, Lower pay for women: a case of economic discrimination? Criticism and comment, *Industrial Relations*, jg. 11, nr. 2, mei 1972, blz. 279-288.

18) Zie hierover J. J. Schippers, *Belonings- en werkgelegenheidsdiscriminatie van de vrouw in Nederland*, Onderzoekrapport, Economisch Instituut RUU, Utrecht, 1981.