

Discriminatie op de arbeidsmarkt?

K.W.H. van Beek, C.C. Koopmans en B.M.S. van Praag*

De manier waarop werkgevers sollicitanten selecteren leidt ertoe dat vrouwen, allochtonen, ouderen en mensen die niet volledig gezond zijn weinig kans hebben om een baan te vinden. Slechts één of twee van dit soort eigenschappen kunnen er al voor zorgen, dat werkzoekenden zich ontmoedigd terugtrekken van de arbeidsmarkt. De gehanteerde selectiemethoden vormen een ernstige hindernis voor een succesvol participatiebeleid. Door meer loonkostenconcurrentie kunnen werkgevers worden gestimuleerd om anders te gaan selecteren.

Werkgevers hebben bij het selecteren van lager personeel een sterke voorkeur voor jonge, gezonde mannen van Nederlandse afkomst. Kenmerken als opleiding, werkervaring en taalbeheersing leggen relatief weinig gewicht in de schaal. Dit bleek uit een enquête van de WRR die eerder in *ESB* werd beschreven¹. Dat artikel ging uitsluitend in op de voorkeuren van werkgevers, weerspiegeld in de wijze waarop zij profienschetsen van sollicitanten rangschikken naar aantrekkelijkheid.

Voor een geslaagde sollicitatie is echter meer nodig dan alleen de 'beste' sollicitant te zijn. In dit artikel schetsen we een meer volledig beeld van selectieprocessen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Sollicitaties beginnen met een werkzoekende die een vacature ontdekt en besluit om al dan niet te solliciteren. Deze eerste stap noemen wij *zelfselectie*. Vervolgens zal de sollicitant de voorkeur moeten krijgen ten opzichte van de andere sollicitanten. Deze tweede stap duiden wij aan als *ordening*. Een sollicitant die als 'beste' uit de ordening komt, hoeft echter nog niet te worden aangenomen. De werkgever moet dan namelijk nog beslissen of de 'beste' sollicitant ook acceptabel is. De werkgever kan een sollicitant positiever beoordelen dan een groepje mede-sollicitanten, maar hem of haar niettemin ongeschikt vinden. De vacature blijft dan onvervuld en de werkgever wacht op betere sollicitanten. Deze derde stap noemen we *acceptatie*.

Werkzoekenden moeten dus over drie 'horden' heen om een baan te vinden: zelfselectie, ordening en acceptatie (zie figuur 1)². We zullen nu eerst nader ingaan op de afzonderlijke kenmerken van deze horden. De eerder genoemde enquête verschaft ons daarover veel informatie. Daarna bootsen we de werking van de arbeidsmarkt voor lager personeel na met een simulatie waarin de drie horden centraal staan. Uit de simulatie blijkt hoezeer de oververtegenwoordiging van vrouwen, allochtonen en ouderen in het werk-

lozenbestand wordt bepaald door de wijze waarop werkgevers personeel selecteren. Tot slot wordt gezocht naar verklaringen voor het (voort-)bestaan van deze selectiemethoden. Daarbij blijkt dat regulering van de arbeidsmarkt discriminatie in de hand werkt.

Drie horden

Zelfselectie

De enquête werd gehouden onder werkgevers en bevat geen informatie over het zelfselectieproces van sollicitanten. Hierover moeten we dus een veronderstelling maken. We denken dat een sollicitant vrij goed weet hoe zijn of haar kansen bij een bepaalde vacature liggen. Op basis hiervan veronderstellen we dat de kans dat een werkzoekende solliciteert gelijk is aan de kans dat hij/zij acceptabel is. Deze laatste kans wordt hieronder nader bekeken.

Ordening

Als zich eenmaal een groepje sollicitanten heeft gemeld, bepaalt de werkgever welke sollicitant het meest geschikt is voor de vacature. Hierop zijn wij in

* K.W.H. van Beek en C.C. Koopmans zijn beiden stafmedewerker bij de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. B.M.S. van Praag is hoogleraar aan de Universiteit van Amsterdam en directeur van de Stichting voor Economisch Onderzoek. De enquête werd gefinancierd door de WRR en het CPB. Het veldwerk werd uitgevoerd door Bureau Inter/View.

1. Zie K.W.H. van Beek, C.C. Koopmans en B.M.S. van Praag, Gezocht: jonge, gezonde autochtone man, *ESB*, 10 juni 1992, blz. 560-564; zie ook K.W.H. van Beek, *To be hired or not to be hired, the employer decides*, proefschrift, Universiteit van Amsterdam, 1993.

2. Zie ook G. Renes, *Working women and their preferences and constraints*, Universiteit van Leiden, 1991. Renes gebruikt twee horden; onze tweede en derde horde vormen tot op zekere hoogte een opsplitsing van de tweede horde van Renes.

ons vorige artikel uitgebreid ingegaan, zodat we hier kunnen volstaan met een korte samenvatting.

In onze enquête werd aan werkgevers een setje van 18 beschrijvingen (profielen) aangeboden van werkzoekenden zonder baan die zouden kunnen solliciteren naar een vacature binnen het bedrijf. Voor de vacature legden de werkgevers de profielen op volgorde van aantrekkelijkheid. Uit deze ordeningen kan vervolgens worden afgeleid welke eigenschappen de voorkeur van de werkgevers bepalen. Figuur 2 vat de resultaten samen. De belangrijkste uitkomst is dat eigenschappen waar werkzoekenden weinig of geen invloed op kunnen uitoefenen voor meer dan 70% de voorkeur van werkgevers bepalen. Het gaat met name om leeftijd, geslacht, gezondheid en afkomst.

Acceptatie

De ordening van de profielen levert een 'beste' sollicitant op. De vraag rijst dan of de werkgever deze sollicitant goed genoeg vindt om hem of haar aan te nemen. Om deze vraag te kunnen beantwoorden, vroegen de enquêteurs welke van de geordende profielen 'acceptabel' zouden zijn voor de werkgever. Op deze acceptatievraag gaan we nu nader in.

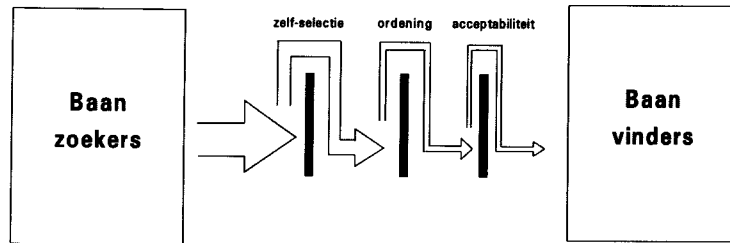
De kwaliteit van de sollicitant in de ogen van de werkgever staat zowel bij de ordening van de sollicitanten als bij de acceptatie centraal. Die kwaliteit kunnen we afleiden uit de ordeningen. De acceptatiekans hangt echter niet alleen af van de kwaliteit van de beste sollicitant; ook de kwaliteit van medesollicitanten kan van invloed zijn. Het lijkt waarschijnlijk dat werkgevers strengere normen zullen stellen als zich betere sollicitanten melden. Daarnaast kunnen de aard van de vacature, de eigenschappen van het bedrijf en die van de selecterende persoon invloed hebben op de acceptatiekans.

We gaan er dus van uit dat de werkgever een norm aanlegt waaraan de beste sollicitant moet voldoen om acceptabel te zijn. Die norm kunnen we beschouwen als samengesteld uit een absoluut deel en een relatief deel. Het absolute deel kan verschillen per bedrijf of vacature. Het relatieve deel hangt af van de kwaliteit van de medesollicitanten.

Acceptatiebevindingen

De acceptabiliteit van de gefingeerde werkzoekenden blijkt dus inderdaad zowel op absolute als op relatieve normen gebaseerd te zijn. Uit de enquête-resultaten kan worden berekend dat werkgevers in beginsel geïnteresseerd zijn in de 'beste' 42% van het aanbod (relatieve norm). Het absolute deel van de normen verkleint de acceptabele groep tot de geobserveerde 22%.

Hogere opleidingseisen en een hoger salaris voor de vacature leiden tot een strengere selectie. Dit geldt ook voor zwaar lichamelijk werk. Bedrijven in de bouw en (in mindere mate) in de industrie stellen minder hoge eisen dan bedrijven in de dienstensector. Hoofdvestigingen zijn strenger dan filialen/nevenvestigingen. De selectie hangt ook sterk af van het bedrijfsresultaat: als dat slechter wordt, wordt de selectie scherper. Kleine bedrijven selecteren strenger



dan grote. Naarmate het bedrijf meer personeelsleden heeft die zelf laag scoren in de voorkeursvolgorde (bij voorbeeld vrouwen, etnische minderheden), is de selectie minder streng.

Figuur 1. Zoekproces van baanzoekers via drie borden

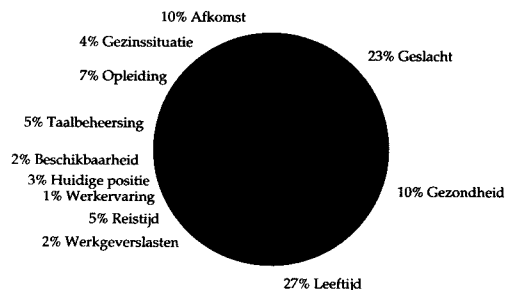
Als we kijken naar de selecterende persoon blijkt dat personeelshoofden strenger zijn dan vestigingshoofden, terwijl personeelsmedewerkers minder selectief zijn. Hoe meer ervaring de selecterende persoon heeft, hoe strenger hij of zij wordt. Tot slot blijken vrouwen strenger te selecteren dan mannen. Deze resultaten bevestigen de hypothese dat de selectie zowel op bedrijfsafhankelijke (absolute) als op aanbodaafhankelijke (relatieve) overwegingen is gebaseerd.

Leeftijd

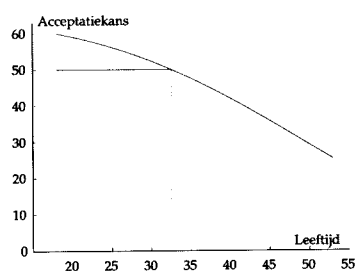
Met de enquêteresultaten kunnen we voor sollicitanten de kans berekenen dat zij acceptabel zijn. Dan blijkt niet alleen of iemand acceptabel is; het wordt ook duidelijk wie niet acceptabel is. In een volwassen mensenleven veranderen de meeste kenmerken niet; de leeftijd verandert echter wel, en de acceptabiliteit daalt als de leeftijd toeneemt. Figuur 3 geeft voor een sollicitant die op 18-jarige leeftijd een acceptatiekans van 60% heeft aan, hoe de acceptatiekans daalt tot 25% op 53-jarige leeftijd. Het is duidelijk dat er geen specifieke leeftijd is waarop men opeens onacceptabel wordt. Niettemin is het mogelijk om een grens te trekken; wij doen dat bij de leeftijd waarop de acceptatiekans onder 50% zakt.

Voor de persoon in figuur 3 ligt die 50%-grens bij ongeveer 32 jaar. Uiteraard verschilt de 50%-leeftijd afhankelijk van de overige kenmerken. In tabel 1 wordt aangegeven hoe hoog (of laag) de 50%-leeftijden zijn voor verschillende soorten werkzoekenden zonder baan.

Figuur 2. Het belang van eigenschappen van sollicitanten



Figuur 3. De acceptatiekansen daalt als de leeftijd stijgt



Tabel 1. 50%-leeftijden (leeftijd waarbij de acceptatiekans kleiner dan 50% wordt)^a

	Autochtoon		Allochtoon		
	man	vrouw/ kost- winner	man	vrouw	vrouw/ kost- winner
Referentiesituaties^b	40	17	27		
Sollicitant					
Licht verh. kans ziekteverzuim	26				
Onderschoold	31				
Bepaalde taalvaardigheid	34				
Reistijd meer dan een uur	33				
Meer dan 6 mnd. zonder baan	36	21			
Alleen in deeltijd beschikbaar	38	24			
Geen werkervaring	39	26			
Subsidie f 600 per maand	42	23	31		
Vacature					
Technische functie	34				
Zorgfunctie	29				
Zwaar lichamelijk werk	34	17			
Middelbare beroepsopl. vereist	19				
Salaris f 3000 (i.p.v. minimum)	37	23			
Bedrijf/vestiging					
Sector: bouw	47	37			
industrie	43	32			
Hoofdvestiging					
Slecht bedrijfsresultaat					
Aantal werknemers: 100	41	20	37		
Percentage vrouwen: 50	40	40	35	27	28
Percentage ouder dan 40:50	44	26	33		
Percentage allochtonen: 90	49	35	28	40	18
Selecterende persoon					
Personeelshoofd	26				
Personeelsmedewerker	51	38	32	43	24
Vrouw	29				
Concurrentie					
Gem. kwaliteit daalt met 0,5 ^c	46	30	21	36	

a. Geen vermelding van een leeftijd geeft aan dat de 50%-leeftijd lager dan 17 is, of niet bestaat.

b. Gedefinieerd als personen met 'goede' eigenschappen, zonder loonkosten-subsidie, die solliciteren naar een administratieve functie waarvoor een lagere opleiding is vereist, in een bedrijf buiten de bouw en de industrie met goede bedrijfsresultaten. De vestiging heeft 10 werknemers waarvan 20% vrouwen, 30% ouder dan 40, en 10% allochtoon. De selecterende persoon is een man, en zijn functie is vestigingshoofd. De concurrenten hebben een kwaliteit die ruwweg overeenkomt met het gemiddelde van de steekproef. De tabel geeft 50%-leeftijden voor situaties die in één opzicht van de referentiesituaties afwijken.

c. Dit correspondeert bij voorbeeld met een leeftijdstoename van 30 naar 38.

Het valt op dat de 50%-leeftijd voor veel werkzoekenden niet bestaat, omdat de acceptatiekans op elke relevante leeftijd kleiner dan 50% is. Dit geldt bij voorbeeld voor een allochtone vrouwelijke kostwinner, zelfs als zij overigens vrij gunstige kenmerken heeft. Alleen als zij solliciteert in een bedrijf met minstens 50% vrouwen, heeft zij op 18-jarige leeftijd nog net 50% kans om acceptabel te zijn. Hierbij willen we nogmaals benadrukken, dat een ongunstige 50%-leeftijd niet betekent dat men helemaal geen baan vindt; wel is het zo dat de kansen dan laag zijn, in het licht van de opvattingen van de werkgevers. Men zal dus vaker moeten solliciteren om een baan te vinden.

Deze uitkomsten zijn ongunstig voor mensen die laaggeschoold werk zoeken. Zelfs als de sollicitant (volgens werkgevers) vrij 'goede' eigenschappen heeft, en solliciteert in een weinig selectieve situatie, worden de kansen boven de 40 slecht. Slechts één of twee 'ongunstige' kenmerken kunnen de kansen gedurende het hele volwassen leven ongunstig maken.

Dit sombere beeld wordt enigszins gerelativeerd als we de invloed van de concurrentie bezien. Op termijn zal de kwaliteit van het arbeidsaanbod kunnen veranderen, bij voorbeeld onder invloed van demografische ontwikkelingen. Als dat gebeurt zullen ook de 50%-leeftijden veranderen. De laatste regel van tabel 1 geeft bij voorbeeld aan dat als de gemiddelde leeftijd van de concurrenten stijgt van 30 naar 38, de 50%-leeftijd voor de beschouwde vrouwen (niet-kostwinners) van Nederlandse afkomst omhoog gaat van 17 naar 30 jaar. De ontgroening verbetert dus de arbeidsmarktkansen van werkzoekenden met 'slechte' eigenschappen, omdat sollicitanten waar werkgevers de voorkeur aan geven schaarser worden.

Een simulatiemodel

Op basis van onze bevindingen kunnen we de dynamiek van de arbeidsmarkt voor laaggeschoold werk nabootsen. Daarbij staan de eerder beschreven drie 'horden' centraal. Als basis voor de simulatie dient een zelf gemaakt bestand van duizend werkzoekenden zonder baan, dat ruwweg representatief is voor het laaggeschoolde deel van de werkloosheid. Hieruit wordt telkens aselect een groepje sollicitanten getrokken, die overwegen om te solliciteren op een baan³. Zoals eerder gesteld veronderstellen we een mechanisme van zelfselectie: de kans dat een persoon daadwerkelijk solliciteert is gelijk aan de acceptatiekans in het (hypothetische) geval dat de persoon als 'beste' wordt gekozen in het selectieproces. Met andere woorden: als acceptatie onwaarschijnlijk is, solliciteert men minder snel⁴. Met de voorkeurskansen uit ons eerdere artikel⁵ kunnen we bepalen wie

3. De omvang van de groep is een trekking uit een Poisson-verdeling met gemiddelde 25. De uitkomsten zijn gevoelig voor dit gemiddelde: naarmate het aantal sollicitanten groter is, wordt de concurrentie scherper.

4. Als gevolg van het zelf-selectiemechanisme daalt het werkelijke aantal sollicitanten tot gemiddeld ongeveer vijf. Dit komt bij voorbeeld overeen met 25 mensen die met enige interesse een advertentie lezen, waarna er vijf besluiten om te solliciteren.

5. K.W.H. van Beek e.a., op. cit.

door de werkgever als eerste wordt gerangschikt. De acceptatiekans bepaalt dan of de betreffende persoon wordt aangenomen. We trekken steeds aselekt uit een kansverdeling die door voorkeurskansen dan wel acceptatiekansen wordt bepaald. Met deze simulatie kunnen we nagaan hoe vaak een werkloze moet solliciteren om een baan te vinden⁶.

Figuur 4 geeft een indruk van het simulatiemodel. Werkzoekenden moeten over de drie 'horden' heen om een baan te vinden. De horden vertonen net als bij echte atletiek een grote gelijkenis. Door onze veronderstelling over zelfselectie is de eerste horde even hoog als de derde. De tweede horde (rangorde) wijkt enigszins af, maar gebruikt dezelfde kwaliteitsindicator als de eerste en de derde horde. Dit betekent dat iemand die een goede kans heeft om de eerste horde te passeren, ook goed zal presteren bij het tweede en derde obstakel.

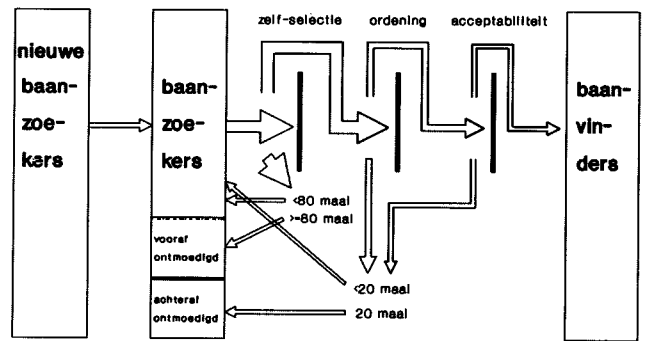
De kansen van werkzoekenden zijn mede afhankelijk van het type baan waarop wordt gesolliciteerd. We onderscheiden drie soorten banen:

- zwaar lichamelijk werk in een bouwbedrijf met twintig werknemers, waarvan 5% vrouwen (20% van de vacatures);
- administratief werk in een industrieel bedrijf met vijftig werknemers, waarvan 17% vrouwen (eveneens 20% van de vacatures);
- verkoopwerk in een bedrijf in de dienstensector met tien werknemers waarvan 40% vrouwen (60% van de vacatures).

Elke keer als een sollicitant wordt aangenomen, wordt een nieuwe werkzoekende aan het bestand toegevoegd. Deze nieuwkomers lijken op de personen die aanvankelijk in het bestand zitten, maar zijn meestal veel jonger (schoolverlaters). Elke ronde van de simulatie bestaat uit het opvullen van duizend vacatures. Aan het eind omvat zowel de groep 'baanvinders' als de groep 'baanzoekers' duizend personen. We herhalen deze cyclus vijftig maal en presenteren gemiddelde resultaten. Aan de samenstelling van deze groepen kunnen we zien welke mensen werkloos blijven en waarom.

Simulatiere resultaten

Tabel 2 geeft enkele kenmerken van baanzoekers en baanvinders. Het blijkt dat mensen met (volgens werkgevers) 'slechte' eigenschappen veel minder succes hebben dan mensen zonder dergelijke 'nadelen'. Zo is 61% van de baanzoekers vrouw, terwijl dat bij de baanvinders voor slechts 42% geldt. Voor werkzoekenden boven de veertig jaar is het verschil nog groter: hun aandeel in de groep baanzoekers is 4,2 maal zo groot als hun aandeel in de groep baanvinders. De verschillen worden nog opvallender als we mensen bekijken met twee eigenschappen die werkgevers aantrekkelijk vinden. Bij voorbeeld mensen boven de veertig met een licht verhoogde kans op ziekteverzuim komen twaalf keer zo vaak voor bij de baanzoekers als bij de baanvinders. De laatste regels van tabel 2 geven aan dat mensen die een baan vinden daarvoor gemiddeld 7,2 sollicitaties nodig hebben. Daarbij is van belang op te merken, dat de 'zoekduur'



Figuur 4.
Schema van het gebruikte simulatiemodel

bij mensen die aan het einde van de simulatie nog geen baan hebben gevonden, onvoltooid is en dat hun gemiddelde aantal sollicitaties dus meer dan 11,5 zal bedragen.

Gezien de schetsmatige invulling van de simulatie kunnen de uitkomsten niet direct worden vergeleken met de samenstelling van het werkelijke werklozenbestand. Wel kan worden geconcludeerd, dat de oververtegenwoordiging van groepen als vrouwen, ouderen en allochtonen in de werkloosheid in grote lijnen veroorzaakt kan zijn en gecontinueerd kan worden door de selectiemechanismen die in onze enquête (gestileerd) verwerkt zijn.

Invloed van ontmoediging

In het simulatiemodel is niet verondersteld dat werkzoekenden eeuwig doorgaan met solliciteren. Na vele afwijzingen raakt men ontmoedigd. Een dergelijk 'discouraged worker'-effect is opgenomen door te veronderstellen dat mensen met solliciteren stoppen na twintig afwijzingen (twintig keer struikelen over de tweede of de derde horde in figuur 4). Deze groep is van belang, omdat hier arbeidsaanbod verloren gaat; ontmoediging verlaagt de arbeidsparticipatie. In onze simulaties gaat het om ongeveer 10% van de werkzoekenden. We duiden deze groep aan als 'achteraf ontmoedigd', om een onderscheid te maken met een andere groep, die niet eens probeert te solliciteren, omdat de kansen te laag worden ingeschat. Deze groep struikelt al over de eerste horde, en kan worden aangeduid als 'vooraf ontmoedigd'. We definiëren deze groep als degenen die tachtig of meer malen besluiten om niet op een hun bekende baan te solliciteren, omdat zij vrezen toch niet te zullen worden aangenomen⁷.

Bij degenen die wel een baan vinden is ook een nader onderscheid mogelijk: we kunnen zien in welke banen zij terecht komen. Tabel 3 geeft aan hoe mensen met bepaalde 'nadelen' na de simulatie ver-

6. Aangezien we niet weten hoeveel tijd er tussen sollicitaties zit, drukken we de werkloosheidsduur uit in het aantal sollicitaties tot een baan is gevonden.

7. Het getal tachtig is zodanig gekozen, dat de vooraf ontmoedigde groep even groot is als de achteraf ontmoedigde groep (beide ongeveer 10%).

Tabel 2. Eigenschappen van baanvinders en baanzoekers, procenten

	Vrouw	Ouder dan 40	Ziek ^a	Niet-Nederl.	Onderschoold
Eén 'nadeel'					
baanzoekers	61	46	22	39	26
baanvinders	42	11	6,4	20	18
verhouding	1,5	4,2	3,4	2,0	1,3
Twée 'nadelen'					
<i>Ouder dan 40</i>					
baanzoekers	27				
baanvinders	4,5				
verhouding	6,0				
<i>Ziek^a</i>					
baanzoekers	12	13			
baanvinders	1,9	1,1			
verhouding	6,3	11,8			
<i>Niet-Nederlands</i>					
baanzoekers	19	14	7,3		
baanvinders	4,5	1,4	1,3		
verhouding	4,2	10,0	5,6		
<i>Onderschoold</i>					
baanzoekers	14	12	3,3	7,8	
baanvinders	5,6	1,8	0,6	2,9	
verhouding	2,5	6,7	5,5	2,7	

Gemiddeld aantal sollicitaties voor baanzoekers (onvoltooid duur): 11,5.

Gemiddeld aantal sollicitaties voor baanvinders (voltooid duur): 7,2.

a. Licht verhoogde kans op ziekteverzuim.

deeld zijn over verschillende soorten werkzoekenden en banen.

Uit de tabel blijkt, dat mensen met 'slechte' eigenschappen – zoals te verwachten was – vaak al vooraf ontmoedigd zijn. Een meer opvallend resultaat is dat er een vrij grote groep is met (volgens werkgevers) relatief gunstige kenmerken, die (in overeenstemming daarmee) vaak solliciteert, maar die toch ontmoedigd raakt door een groot aantal mislukte sollicitaties. Deze groep achteraf ontmoedigden lijkt qua eigen-

Tabel 3. Eigenschappen van verschillende soorten baanzoekers en baanvinders, in procenten^a

	Vrouw	Ouder dan 40	Ziek ^b	Niet-Nederl.	Onderschoold	Tot.
Baanzoekers						
Totaal	61	46	22	39	26	100
Vooraf ontmoedigd	69	81	37	45	29	100
Achteraf ontmoedigd	44	26	10	26	20	100
Baanvinders						
Totaal	42	11	6	20	18	100
Baan 1 (bouw)	2	13	8	33	22	100
Baan 2 (industrie)	15	11	7	34	20	100
Baan 3 (diensten)	63	10	6	12	17	100

a. Baanzoekers en baanvinders met één nadeel

b. Licht verhoogde kans op ziekteverzuim.

schappen meer op de gemiddelde baanvinder dan op de gemiddelde baanzoeker. Kennelijk raken ook 'goede' mensen ontmoedigd door strenge selectie-eisen in combinatie met domme pech.

De resultaten per soort baan geven aan dat vrouwen nauwelijks worden aangenomen voor zwaar lichamelijk werk in de bouw. Dit is niet verbazend. Echter, bedrijven in de bouw en industrie nemen ook als het gaat om niet-lichamelijk werk weinig vrouwen aan. Als gevolg hiervan solliciteren veel vrouwen vooral in de dienstensector, waar zij wel banen vinden. Mensen met een niet-Nederlandse afkomst blijken juist in de bouw en de industrie minder slechte kansen te hebben. De waargenomen selectiemechanismen werken segregatie in de hand.

Discriminatie en marktwerking

De gepresenteerde resultaten vragen om een verklaring. Zij wekken de suggestie dat werkgevers er discriminerende voorkeuren op na houden. Wat zegt de economische theorie over discriminatie? Volgens neoklassieke modellen is het salaris dat de sollicitant vraagt de belangrijkste factor bij personeelsselectie. Voorkeuren die niet samenhangen met produktiviteit worden in dergelijke theorieën onmiddellijk afgestraft door de tucht van de markt. Groepen die aldus gediscrimineerd worden, gaan zich in deze modellen aanbieden voor een lager salaris. Werkgevers die daar niet op ingaan, worden geconfronteerd met hogere arbeidskosten dan hun niet-discriminerende concurrenten. In een markt met volledig vrije mededinging wordt discriminatie door dit kostennadeel vanzelf uit de markt gewerkt⁸.

In de praktijk heeft de onzichtbare hand het wellicht wat moeilijker met zijn reinigende werk. Becker wijst in dit verband vooral op het bestaan van (bijna) monopolies en van monopolistische concurrentie. Deze marktonvolkomenheden maken het mogelijk om de meerprijs van discriminatie af te wentelen op de afnemers. In dat geval bestaat er echter de mogelijkheid voor de onderneming om meer winst te boeken door de meest produktieve werknemers binnen te halen (en dus niet meer te discrimineren)⁹. Ook in minder goed werkende markten is er dus een prikkel om tot ander selectiegedrag te komen.

Voor Nederland geldt dat de regulering van met name het laaggeschoolde deel van de arbeidsmarkt het zonder meer moeilijk maakt om met lonen te concurreren. Werkzoekenden die moeite hebben om een baan te vinden, hebben weinig tot geen ruimte om hun arbeid goedkoper aan te bieden (minimumloon en laagste loonschalen in cao's verhinderen onderbieden). De markt ruimt dus niet, zodat het overtollige aanbod wordt gerantsoeneerd. Werkgevers kunnen dan gaan selecteren op kenmerken als geslacht, leeftijd, afkomst en gezondheid: voor de personeelskosten lijkt het immers niets uit te maken. Ook concu-

8. G.S. Becker, *The economics of discrimination*, The University of Chicago Press, Chicago, 1971 (eerste druk 1957).

9. G.C. Cain, *The economic analysis of labor market discrimination: a survey*, in: O.C. Ashenfelter en R. Layard (red.), *Handbook of labor economics*, North Holland, 1986, hfst. 13.

rentie op basis van de loonkosten (door werkgevers) is niet of nauwelijks mogelijk; de concurrenten vallen immers onder dezelfde cao en hetzelfde belasting- en premieregime. Daar komt bij dat concurrentie op veel produktmarkten ook sterk gelimiteerd is. Horizontale prijsafspraken, kartels en toetredingsregels voor nieuwe ondernemers maken het mogelijk om de extra kosten van discriminatie bij de personeelskeuze af te wentelen op de consument.

Zelfs bij al deze regulering geldt dat een bedrijf de meeste winst maakt als het personeel op niet-discriminerende wijze wordt geselecteerd; dan worden immers de meest produktieve werknemers aangenomen, en zijn de kosten per eenheid produkt het laagst. Dergelijke kostenverschillen zijn echter veel minder zichtbaar dan de loonverschillen die in een minder gereguleerde markt zouden voorkomen. Discrimineren kost dus altijd geld, maar dit blijft grotendeels onzichtbaar in een gereguleerde markt. Met andere woorden: regulering versluiert discriminatie. Dit roept de vraag op of er in Nederland daadwerkelijk gediscrimineerd wordt.

Individuele werkgevers blijken bereid om loonkostensubsidies ter grootte van zomaar de helft van een maandsalaris (voor onbepaalde tijd) te laten lopen om te kunnen werken met jonge, gezonde mannen van Nederlandse afkomst. Wellicht valt dit verschijnsel voor een deel toe te schrijven aan produktiviteitsverschillen. Hierbij valt bij vrouwen te denken aan een grotere kans op carrière-onderbreking. Wellicht zijn ouderen wat minder flexibel dan jongeren, waardoor zij zich minder snel aanpassen aan het bedrijf. Voor allochtonen zou (zelfs bij gelijke overige kenmerken) een andere culturele achtergrond invloed op de produktiviteit kunnen hebben. Het lijkt

echter onwaarschijnlijk dat de werkelijke produktiviteitsverschillen zo groot zijn als de enquêteresultaten suggereren. We kunnen geen hard bewijs leveren, maar deze resultaten vormen op zijn minst een aanwijzing dat er gediscrimineerd wordt, en dat bedrijven daarbij potentiële winst laten lopen.

Slot

In dit artikel hebben we geprobeerd de gevolgen te schetsen van het selectiegedrag van werkgevers: werkloosheid en non-participatie zullen zich in sterke mate blijven concentreren bij groepen die ook nu al een zwakke arbeidsmarktpositie hebben.

Wellicht het meest verrassend is de conclusie dat het ontbreken van voldoende marktwerking het werkgevers gemakkelijk maakt te discrimineren. De enquêteresultaten geven sterke aanwijzingen dat zij deze mogelijkheid op grote schaal gebruiken. Onze simulatie geeft aan welke gevolgen dit heeft.

Meer loonkostendifferentiatie kan werkgevers prikkelen om sterker op kwaliteit te gaan selecteren. Echter, ook zonder deregulering zouden werkgevers hun personeelskeuzebeleid eens ernstig onder de loep moeten nemen: het vinden van de meest produktieve mensen is immers winstgevender dan varen op een vooroordeel. Als werkgevers niet anders gaan selecteren, zullen vrouwen, allochtonen, ouderen en mensen die niet volledig gezond zijn ook in de toekomst buiten de boot vallen op de arbeidsmarkt.

Krijn van Beek
Carl Koopmans
Bernard van Praag