

Vlekje

Het D-woord is gevallen. SER-voorzitter Rinnooy Kan heeft onlangs een lans gebroken voor anoniem solliciteren om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan. Minister Wijn reageerde snel met een onderzoek waaruit zou blijken dat afkomst helemaal geen issue is voor werkgevers. Volgens dat onderzoek is het vooral belangrijk dat de sollicitant op tijd komt en geen opvallende piercings of tatoeages heeft.

Minister Wijn doet zijn best, maar je kunt het bestaan van discriminatie op de arbeidsmarkt moeilijk op basis van een enkel onderzoek ontkennen. Het is een gegeven dat bepaalde groepen op de arbeidsmarkt al jarenlang met een forse salarisachterstand kampen en dat zijn verschillen die je alleen kunt verklaren als er discriminatie in het spel is. Het meest schrijnende voorbeeld is nog steeds de positie van vrouwen. Minister de Geus mag dan hebben opgemerkt dat de emancipatie van vrouwen voltooid is, aan hun beloning is dat niet te merken. Op alle onderwijsniveaus ontvangen vrouwen een aanmerkelijk lager bruto uurloon dan mannen. Gemiddeld bedraagt de achterstand negentien procent met een bandbreedte van minus dertien procent (vmbo-niveau) tot minus 25 procent (niveau basisonderwijs) (Van der Vliet, 2005). Persoonlijk vind ik dat schokkende cijfers.

Bij de allochtone groeperingen zijn de achterstanden zo mogelijk nog groter, maar brengen statistische correcties verlichting. Het loonstrucuuronderzoek 2002 van het CBS laat zien dat Surinamers en Antillianen een bruto uurloon hebben dat ongeveer zeventien procent lager ligt dan voor autochtonen (CBS, 2005). Bij Turken en Marokkanen bedraagt deze achterstand rond de dertig procent. Volgens het CBS zijn deze cijfers echter vertekend, omdat niet gecorrigeerd is voor verschillen in opleiding, werkervaring en leeftijd. Zo is de gemiddelde leeftijd van de allochtone werknemers een stuk lager dan voor autochtonen, wat een lager loon tot gevolg heeft door de populariteit van het anciënniteitsbeginsel bij het toekennen van periodieke salarisverhogingen. Houden we rekening met deze verschillen dan worden de loonverschillen een stuk kleiner: Surinaamse en Marokkaanse werknemers verdienen dan nog maar vijf procent minder, terwijl de verschillen voor Turkse en Antilliaanse werknemers nog kleiner zijn.

Goed nieuws voor de integratie? Ja, maar ik blijf toch met een flink stuk scepsis zitten dat niets met deze statische analyse te maken heeft, maar alles met de werkelijkheid achter de cijfers. Leuk dat we bruto allemaal hetzelfde verdienen maar toch jammer dat je als Marokkaan veroordeeld bent tot schoonmaakwerk. De cijfers liegen er niet om. De academisch geschoolde Marokkaan die ook op dat niveau werkzaam is moet je met een lampje zoeken (zeven procent) terwijl 32 procent van de allochtone beroepsbevolking op HBO/WO niveau werkt. Dat is een tweedeling op de arbeidsmarkt waar je niet gemakkelijk overheen stapt.

Wat is er aan de hand? Zijn vrouwen en Marokkanen lui? Kunnen ze niet leren? Welnee, we keren terug naar het D-woord, al zou ik liever willen spreken van een V-woord. Michael Spence toonde dertig jaar geleden al aan dat de arbeidsmarkt geregeerd wordt door vlekjes en won daar de Nobelprijs mee (Spence, 1974).

Vlekjes zijn persoonlijke kenmerken die je niet kunt wijzigen zoals sekse, afkomst of een strafblad. Spence laat zien dat dit soort kenmerken door werkgevers kunnen worden gebruikt als signalen over de productiviteit van een potentiële werknemer. Het gaat hierbij niet om discriminatie, maar slechts om een poging een informatieachterstand in te lopen. Een werkgever weet helemaal niet of jij als sollicitant lui bent, maar hij heeft misschien wel ervaring met werknemers die bepaalde kenmerken met jou delen. Als die ervaring negatief is, dan wordt het kenmerk een negatief signaal voor de productiviteit, ook al heeft het kenmerk in werkelijkheid geen enkele relatie met de arbeidsproductiviteit. De arbeidsmarkt blijft door de padafhankelijkheid van het selectiecriteria 'vlekje' domweg vastzitten op een evenwicht waarbij bepaalde groeperingen buiten de boot vallen.

De kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt kunnen uiteraard tegengas geven door extra te investeren in onderwijs. Een hoger onderwijsniveau wordt over het algemeen gezien als een positief signaal over de te verwachten arbeidsproductiviteit. Spence betoogt echter dat de positieve prikkel voor onderwijsdeelname die hiervan uitgaat wordt gefrustreerd door het negatieve signaal van mogelijke vlekjes. Het is roeien tegen de stroom in, waardoor vrouwen en allochtonen vaker genoeg moeten nemen met een lager loon en een lager onderwijsniveau, ook al zijn ze in werkelijkheid even productief als allochtone mannen. Is er wel een verschil in productiviteit, dan worden de loon- en opleidingsverschillen door de signaalwerking verder versterkt, omdat het voor de laagproductieve groep te kostbaar is om meer aan scholing te doen. De suggestie dat je in loonvergelijkingen moet corrigeren voor bijvoorbeeld onderwijsniveau is vanuit dat perspectief misleidend en legt de causaliteit precies verkeerd.

Vlekjes drijven met andere woorden een wig in de arbeidsmarkt en verscherpen de problematiek aan de onderkant van die markt. Alle redenen om discriminatie of selectie op basis van persoonlijke kenmerken zoals sekse of afkomst krachtig te bestrijden.

LITERATUUR

Vliet, R. van der, (2005) *Krijgen allochtone werknemers minder betaald?* CBS Sociaal-economische trends. 1^e kwartaal, Voorburg, blz. 39-50.

BERT TIEBEN

Beleidsmedewerker bij de SER