

Discriminatie en baan-onzekerheid

Paul Frijters

In dit artikel wordt beargumenteerd dat concurrentie op de arbeidsmarkt ertoe kan leiden dat groepen zich formeren op basis van herkenbare karakteristieken om de schaarse banen te verkrijgen en te behouden. Discriminatie op dergelijke gronden is wel bekend in de sociologie of antropologie, maar lijkt in de economie strijdig met rationeel gedrag van winstmaximerende ondernemers. De auteur gebruikt een speltheoretische benadering om te komen tot een inbedding van discriminatie in het raamwerk van economisch rationele besluitvorming. (van de redactie)

Binnen de economische wetenschap wordt vrij algemeen gedacht dat discriminatie van groepen op basis van een herkenbare karakteristiek, die niet met productiviteit gerelateerd is, niet het resultaat kan zijn van competitieve krachten. Immers, zodra een werkgever een karakteristiek van een sollicitant laat meewegen die niet gerelateerd is aan het verwachte produktiviteitsniveau van dat individu, maakt deze werkgever minder winst dan mogelijk en zou hij uit de markt geconcurrereerd worden door een andere werkgever.

In de sociologische en antropologische wetenschappen is het idee populair dat juist competitie tussen groepen over schaarse hulpmiddelen verantwoordelijk kan zijn voor discriminatie (zie bijvoorbeeld Cassirer, 1996). Dit idee wordt in dit artikel¹ onderzocht door middel van een zeer simpel speltheoretisch model waarin er een oneindig aantal perioden zijn en er onzekerheid is over de verdeling van een vast aantal banen. Discriminatie tussen groepen die identiek zijn wat betreft productieve eigenschappen maar verder verschillende observeerbare karakteristieken hebben, komt dan voor als zowel werkgevers als werknemers niet zeker zijn dat de positie die ze in een periode hebben ook de volgende pe-

¹ Dit artikel is grotendeels gebaseerd op Frijters (1998), maar gaat dieper in op de implicaties en assumpties van het model dan dat artikel. In dat artikel wordt een veel uitgebreider model besproken, terwijl in dit artikel alleen het basisidee gemodelleerd wordt.

riode zullen behouden. Wanneer het aannemen van een individu de kans verhoogt dat dit individu ook een volgende periode een baan zal hebben (als werknemer of als werkgever), kunnen groepen de schaarse hoeveelheid banen monopoliseren door alleen individuen aan te nemen met dezelfde observeerbare karakteristieken.

De mogelijkheid dat observeerbare karakteristieken die niet gerelateerd zijn aan produktiviteit en die in principe geen enkele historische of genetische achtergrond hoeven te hebben, toch de basis kunnen vormen voor groepsgedrag, lijkt empirisch plausibel (cf. Lewontin et al., 1984; Harris, 1993). Deze vorm van discriminatie is optimaal en efficiënt voor de groep die de 'winnaar' is van deze competitie over schaarse middelen. Voor de economie als geheel is deze echter inefficiënt in de zin dat een hogere totale produktie mogelijk is.

De opzet van dit artikel is als volgt. Eerst worden de huidige discriminatietheoriën in de economische wetenschap besproken. Daarna wordt het basisidee van het artikel besproken, waarna de belangrijkste aannames uitvoerig onder de loep genomen worden en de relevantie van het model bekeken wordt. Als laatste volgen de conclusies.

1. De literatuur

In dit artikel wordt discriminatie gedefinieerd als datgene wat zich voordoet als een sollicitant wordt afgewezen voor een positie vanwege een observeerbare karakteristiek die niet gerelateerd is aan het produktiviteitsniveau van dat individu in de baan die hij zou krijgen of in eventuele vervolgfuncties die aan deze baan gekoppeld zijn.

De huidige dominante theoriën aangaande discriminatie gaan er vanuit dat bovengaande vorm van discriminatie niet bestaat en dat geobserveerde verschillen tussen individuen uit verschillende groepen in de kans om aangenomen te worden voor een baan (of het loonniveau in banen) gerelateerd zijn aan het verschil in verwachte produktiviteit van individuen in deze verschillende groepen. Eén type verklaring is dat de gemiddelde produktiviteit van individuen in een gediscrimineerde groep lager is dan in een andere omdat er iets 'mis' is met de gediscrimineerde groep. Zo zouden vrouwen een hogere kans hebben om naar een aantal jaren te stoppen met werken om kinderen op te voeden (Polachek, 1995), zou het van sommige groepen moeilijker zijn in te schatten hoe produktief de individuen zijn (wat erg is voor een risicoaverse werkgever), zou het aannemen van individuen uit sommige groepen meer transactiekosten met zich meebrengen, of zouden individuen van sommige groepen een comparatief voordeel hebben in een andere activiteit (Phelps, 1973; Lazear en Rozen, 1990; Becker,

1991; Renes en Ridder, 1995). Een tweede type verklaring is dat lage verwachtingen van de produktiviteit van individuen in een gediscrimineerde groep, het optimaal maken voor die individuen om acties te ondernemen die die verwachting doen uitkomen (Arrow, 1971; Lang, 1986; Coate en Loury, 1993; Kremer, 1993). Mogelijke acties die deze voorspellingen 'self-fulfilling' maken zijn lagere investeringen maken in de eigen menselijke kapitaal (Kremer, 1993), of het solliciteren naar banen waarvoor men niet geschikt is (Rosén, 1997).

Op deze algemene verklaringen na, zijn er ook nog allerlei verklaringen van discriminatie in speciale arbeidsmarktomstandigheden. Zo zou discriminatie kunnen voorkomen in een monopsoniemodel als individuen van de ene groep

situatie dat individuen met een hoge produktiviteit een afweging moeten maken: wanneer individuen met een hoge produktiviteit proberen alleen andere individuen met een hoge produktiviteit (onafhankelijk van perfect observeerbare karakteristiek) aan te nemen (wanneer ze baas zijn), zullen ze een hogere opbrengst hebben wanneer ze werken. Omdat een hoge produktiviteit niet perfect observeerbaar is, zal er dan echter een klein aantal individuen met een hoge produktiviteit geen baan hebben omdat ze nu en dan versleten worden voor laag-productief. Nu blijkt in het standaardmodel dat een erg kleine kans om per abuis een hoog-productief individu voor een laag-productief individu aan te zien, er al toe leidt dat het eigenlijke produktiviteitsverschil tussen hoog- en laag-productieven erg hoog moet zijn, wil het evenwicht waarin iedereen een hoog-productieve probeert aan te nemen coalition-proof zijn. Zo moet het produktiviteitsverschil al 130% zijn wil een coalitie op basis van hoge-productiviteit coalition-proof zijn wanneer de kans om een hoog-productieve voor een laag-productieve aan te zien 5% is. In dit geval zijn er wel efficiëntie-verliezen omdat de produktiviteit van de individuen met banen gemiddeld lager is in het discriminerende evenwicht dan in het niet-discriminerende evenwicht.

Het centrale punt blijft bij deze uitbreidingen echter gelijk: individuen aannemen met dezelfde karakteristiek leidt ertoe dat je als groep alle schaarse banen monopoliseert ten koste van individuen met de andere karakteristiek. Zolang individuen maar op de lange termijn gericht zijn, is het een coalition proof evenwicht wanneer ieder individu vanaf het begin probeert alle banen binnen zijn groep te houden, zelfs als dit ten koste gaat van de totale produktie.

Zoals reeds in de inleiding gezegd, is deze verklaring voor discriminatie niet controversieel in de sociologie of de antropologie. In de economie is deze dat echter wel, en het is daarom van belang om te zien in welk soort situaties deze redenering redelijk is. Het zal duidelijk zijn dat in sectoren met minimale intredingskosten en zonder schaalvoordelen dit model niet erg relevant zal zijn: individuen van de uitgesloten groep zetten dan zelf concurrerende nieuwe bedrijven of organisaties op. In de horeca of de IT lijkt dit mechanisme dan ook niet realistisch. Het mechanisme is ook ietwat vergezocht als we het over de economie als geheel hebben: het is moeilijk te geloven dat miljoenen individuen door middel van zeer lange termijn planning laag-productieven met een gemeenschappelijke karakteristiek aannemen, ten koste van hoog-productieven met een andere karakteristiek.

Het gepresenteerde mechanisme lijkt het meest relevant op kleine schaal, voor sectoren en organisaties met hoge intredingseisen en baanonzekerheid. Zo kan men denken aan banen bij een lokaal ziekenhuis, het politiekorps, en de universiteit. In deze voorbeelden gaat het om economische sectoren waar nieuwe intreding vrijwel onmogelijk is, ofwel vanwege een wettelijk beschermd monopolie (politiekorps) of vanwege een natuurlijk monopolie (lokaal ziekenhuis). Tevens geldt voor deze organisaties dat promoties en aanstellingen vaak afhan-

kelijk zijn van de individuen die op dat moment in die organisaties de dienst uitmaken, en is het het geval dat ook de top van die instellingen in toekomstige perioden voor zijn positie afhankelijk is van anderen in de organisatie. Zo willen de toposities nogal eens wisselen, en hebben niet-bazen via ondernemingsraden, raden van commissarissen en raden van bestuur toch nog behoorlijk wat invloed op de positie van de 'baas'.

In ziekenhuizen kan bijvoorbeeld de 'chef de clinique' nogal eens rouleren en is voorspraak van anderen voor deze positie belangrijk. Dit kan naar het model vertaald worden door te zeggen dat degene die voorspraak moet doen de facto op dat moment de baas is en deze periode een baan heeft uit te delen. In een volgende periode is een ander degene die voorspreekt en is dus een ander de baas met een te verdelen baan.

Ook in politiekorpsen is er van vrije toetreding geen sprake (een alternatief politiekorps opzetten is een vorm van staatsondermijning) en zijn de toposities veelal afhankelijk van voor- en inspraak van andere werknemers. Het kan voorkomen dat de persoon die vandaag afhankelijk van een ander voor zijn benoeming morgen mede beslist over die van een ander. Het geval van de universiteit waar expliciet over posities beslist wordt door comités van andere werknemers zal duidelijk zijn.

Coalities van individuen die elkaar helpen om de macht binnen deze organisaties te veroveren, kunnen dan succesvol zijn. Mannen die elkaar aanstellen ten nadele van vrouwen, autochtonen die elkaar helpen ten nadele van allochtonen, oudere werknemers die elkaar helpen ten nadele van jongeren, zijn een greep uit de coalities op basis van observeerbare karakteristieken die mogelijk zijn. Wie niet tot de winnende coalitie behoort zal dan een glazen muur aantreffen, ofwel om een bepaalde organisatie binnen te komen, of om tot de toposities binnen die organisaties door te dringen. Enkele directe empirische aanwijzingen voor dit soort gedrag in de VS zijn te vinden in Phelps (1991).

Een laatste vraag is of dit mechanisme iets relevants inhoudt voor discriminatie georganiseerd op nationaal niveau. Hieronder vallen bijvoorbeeld expliciete wetten die individuen met een bepaalde karakteristiek verbieden een bepaalde activiteit te ontplooiën. Deze wetten zijn de uitkomst van een politiek proces waarin de belangen en relatieve invloed van groepen georganiseerde individuen een rol spelen. Het is niet 'onomstotelijk' te bewijzen, maar het lijkt er wel op dat competitie over schaarse hulpmiddelen een drijvende kracht is achter discriminatoire wetgeving: dat katholieken eeuwenlang in Ierland verboden werd om schaarse grond te bezitten duidt er op dat de niet-katholieke machthebbers probeerden die schaarse hulpbron binnen hun groep te houden. Dat de huidige Palestijnse autoriteit wetten uitgevaardigd heeft die het hun onderdanen verbiedt om aan Israël's grond te verkopen (op straffe dood!), lijkt ook door de angst ingegeven te zijn dat anders grondgebied 'buiten de groep' valt. Vele eeuwen

lang is het joden in vrijwel alle Europese landen verboden geweest om grond te bezitten. Zo zijn er nog duizenden voorbeelden te geven van hedendaagse of historische wetgeving die erop gericht lijkt om een schaarse hulpbron binnen een bepaalde groep te houden.

Vooraf ten aanzien van grondbezit, een duidelijke schaarse hulpbron die slechts op zeer beperkte schaal te creëren is, zijn de wetten die bepaalde groepen ervan uitsluiten legio. Een onomstotelijk bewijs dat dit soort wetten ingegeven zijn door de angst van een bepaalde groep individuen met dezelfde karakteristiek schaarse hulpbronnen te verliezen is niet te geven. Een aantal case-studies die dit nader bekijken en op plausibiliteit proberen te wegen zijn er wel. Zo beargumenteren zowel de socioloog Lipton (1984) als de journalist/socioloog Sparks (1990) dat de angst om goede baantjes te verliezen aan niet-blanken de drijvende invloed is geweest achter de pogingen van de Afrikaners in het Zuid-Afrika van de jaren 30 en 40 om niet-blanken te weren van hun grond en uit alle hoge posities in de regering en het bedrijfsleven, wat hen via verkiezingen waarin alleen de blanken mochten stemmen nog lukte ook. Evenzo is iets dergelijks voor de jaren 30 in Duitsland beargumenteerd. Het bekende schoolboek 'Sprekend verleden' laat van deze periode bijvoorbeeld een Berlijns verkiezingsaffiche zien van de NSDAP waarop staat: '300.000 werklozen, 300.000 joden. De oplossing is zeer simpel'. Dat hierachter de notie schuilgaat dat het aantal baantjes een gegeven is en de verdeling ervan beïnvloed kan worden door politieke coalities, lijkt meer dan waarschijnlijk.

3. Conclusies

In dit artikel is beargumenteerd dat competitie over schaarse hulpmiddelen op de arbeidsmarkt ertoe kan leiden dat groepen zich formeren op basis van herkenbare karakteristieken om de schaarse banen te verkrijgen en te behouden.

Deze redenering is niet controversieel in de sociologie of antropologie. Binnen de economie is die echter wel omdat daarin algemeen wordt uitgegaan van de gedachte dat dit soort inefficiënte discriminatie onmogelijk is omdat een werkgever die niet zijn winst maximaliseert weggeduwd wordt door andere werkgevers die dat wel doen. Voor sectoren waarin vrije toetreding mogelijk is, is de redenering in dit artikel inderdaad niet relevant. Voor sectoren zonder vrije toetreding en dus met een schaarste aan banen kan die dat wel zijn. Naast een veronderstelde schaarste, is een cruciaal element van de redenering dat alle individuen nu en dan afhankelijk zijn van de hulp van anderen, zoals wanneer een werkloze een baan wil van een werkgever of een werkgever de goedkeuring nodig heeft van zijn raad van bestuur. Deze onderlinge afhankelijkheid zorgt ervoor dat het voor individuen voordelig is om zich in groepen te verenigen waarbinnen individuen alleen individuen met dezelfde karakteristieken aanne-

men, zelfs als dit betekent dat andere individuen met een hogere produktiviteit maar met de 'verkeerde' karakteristiek geen baan krijgen. Het evenwicht waarin individuen alleen andere individuen aannemen met dezelfde observeerbare karakteristiek is dan inefficiënt voor de economie als geheel maar is wel optimaal voor de individuen met de observeerbare karakteristiek die de banen in een sector monopoliseren.

Het mechanisme in het model lijkt zich het best te lenen voor sectoren waarin intreding vrijwel onmogelijk is en de positie van de huidige (top-) werknemers in die sectoren afhankelijk is van de steun van anderen in deze sectoren. Als zulks gaat het model niet op voor sectoren als de horeca of de IT, maar wel voor overheidsinstellingen en natuurlijke monopolies, alsook voor organisaties wiens concurrentiepositie wettelijk beschermd is, zoals bedrijven met patenten en octrooien. Het relatieve belang van het mechanisme in dit artikel vis à vis andere bekende mechanismen is niet bekend

Literatuur

- Arrow, K.J., 1973, "The theory of discrimination", in Ashenfelter, O. Rees, A. (eds.), *Discrimination in Labor Markets*: Princeton University Press
- Becker, G., 1991, *A treatise on the family*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press
- Bernheim, B.D., Peleg, B., Whinston, M.D., 1987, "Coalition-proof Nash equilibria", *Journal of Economic Theory*, 42, pp. 1-29
- Cassirer, N., 1996, "Race composition and earnings: effects by race, region and gender", *Social Science Research*, 24(4), pp. 375-399
- Coate, S., Loury, G.C., 1993, "Will affirmative-action policies eliminate negative stereotypes?", *American Economic Review*, 83, pp. 1220-1240
- Cohen, M.N., 1975, "Population and the origins of Agriculture" in Steven Polgar, ed., *Population, Ecology and social evolution*, pp. 79-121. The Hague: Mouton
- Frijters, P., 1998, 'Discrimination and job-uncertainty', *Journal of Economic Behavior and Organisation*, 36, pp. 433-46
- Gottfries, N., McCormick, B., 1995, "Discrimination and open unemployment in a segmented labour market", *European Economic Review*, vol. 39, pp. 1-15
- Harris, M., 1993, *Culture, people, nature*, 5th edition, HarperCollinsPublishers Inc.
- Kremer, M., 1993, "The O-ring theory of economic development", *Quarterly Journal of Economics*, pp. 551-575
- Lang, K., 1986, "A language theory of discrimination", *Quarterly Journal of Economics*, 101, 363-382

- Lazear, E., Rosen, S., 1990, "Male-female wage differentials in job ladders", *Journal of Labour Economics*, 8, pp. S106-S123
- Lewontin, R.S., Rose, S., Kamin, L., 1984, *Not in our genes: biology, ideology and human nature*, New York: Pantheon
- Lipton, M., 1984, *Capitalism and Apartheid*, Aldershot: Gower
- Phelps, E.S., 1973, "The statistical theory of racism and sexism", *American Economic Review*, 62, pp. 659-661
- Phelps, C.D., 1988, "Caring and family income", *Journal of Economic Behaviour and Organisation*, 10, pp. 83-98
- Phelps, C.D., 1991, "The disappearance of polarised altruism", *Journal of Economic Behaviour and Organisation*, 15, pp. 91-113
- Polachek, S., 1995, "Human capital and the gender earnings gap", in Kuiper, E., Sap, J. (eds.), *Out of the margin. Feminist perspectives on economics*, London: Routledge, pp. 61- 79
- Renes, G., Ridder, G., 1995, "Are women overqualified?", *Labour Economics*, 2, pp. 3-18
- Rosén, A., 1997, "An equilibrium search-matching model of discrimination", *European economic Review*, 41(8), pp. 1569-1588
- Sparks, A., 1990, *The mind of South Africa*, New York: Knopf