

# Bij laagconjunctuur: meer discriminatie

MARGRIET VAN DER HEIJDEN

AMSTERDAM - Hoe slechter het economisch tij, hoe harder de concurrentie tussen bedrijven. En dat komt het personeelsbeleid niet ten goede. De discriminatie op de arbeidsmarkt zou weer kunnen toenemen, verwacht Christiane Schwieren, sociaalpsychologe.

Nee zelf heeft ze zich nooit gediscrimineerd gevoeld op de werkvloer. Niet als vrouw en niet als Duitse in Nederland. Maar ja, mijn werkervaring beperkt zich tot een promotieonderzoek, zegt Christiane Schwieren. En als de conclusies daarvan kloppen, dan zou zij in de toekomst nog wel eens met discriminatie te maken kunnen krijgen.

Schwieren promoveerde vorige week aan de Universiteit Maastricht op een onderzoek naar discriminatie op de arbeidsmarkt in tijden van laagconjunctuur. Bij het aannemen van personeel spe-

len irrationele argumenten mee, stelt zij. Zoals 'hoort de nieuwe werknemer bij de 'eigen groep'.

Die irrationele argumenten kunnen zwaarder gaan wegen, naarmate de concurrentie tussen bedrijven groter wordt, denkt Schwieren. Waardoor discriminatie op grond van sekse of nationaliteit kan toenemen als het economisch slechter gaat.

Dat idee staat haaks op de gangbare economische theorieën. Die voorspellen juist dat werkgevers bij toenemende concurrentie minder discrimineren. Het is immers in hun belang alleen de beste werknemers aan te nemen en in slechte tijden kunnen zij het zich niet veroorloven daarnaast op andere zaken te letten.

Maar dat is puur economisch bekeken. Schwieren voegde - 'bij mijn weten voor het eerst' - ook psychologische inzichten aan deze economische modellen toe. Met name het idee dat mensen zich in tijden van onzekerheid

sterker gaan identificeren met de groep(en) waartoe zij behoren. "Die groepen kunnen 'mannen' zijn of 'vrouwen', maar je kunt ook denken aan de voetbalclub." De identificatie versterkt het gevoel van eigenwaarde en geeft een gevoel van zekerheid, zo bleek eerder al uit talloze onderzoeken.

Op de werkvloer beïnvloedt dit mechanisme het aannamebeleid, voorspelt Schwieren's nieuwe model. En dat werd bevestigd in een simulatiespel, waarin teams van zes Nederlandse of Duitse studenten op een nagebootste, sterk competitieve goederenmarkt moesten opereren. Na enige tijd werd de teams gevraagd of zij een gemotiveerde student in hun gederen wilde opnemen. Dat kon een Nederlander zijn of een Duitser. "Puur rationeel gezien zouden Nederlandse teams het vaakst voor een Duitse kandidaat kunnen kiezen, omdat algemeen bekend is dat Duitse eerstejaars gemiddeld aanzienlijk hogere cij-

fers halen in Maastricht" zegt Schwieren. "Overigens niet omdat Duitsers beter zijn, maar omdat studenten die in het buitenland gaan studeren een selecte groep vormen."

Maar in werkelijkheid koos het merendeel van de Nederlandse teams voor een Nederlandse student in lijn met het idee van de sociale identificatie. De Duitse teams waren minder nationaalistisch - maar ook dat komt waarschijnlijk omdat het hier om studenten in den vreemde gaat, aldus Schwieren.

Hoewel haar onderzoek nog wel wat losse eindjes bevat - 'ik ga er aande universiteit van Barcelona mee verder' - is Schwieren toch redelijk overtuigd van de invloed van irrationele factoren. En die zijn niet gemakkelijk uit te wissen. "Mensen moeten daarvoor hun stereotype denkbeelden loslaten. En juist daarop heb je met beleid en maatregelen weinig grip."