

Vergaderjaar 2005–2006

27 223

**Arbeidsmarktbeleid etnische minderheden
2000–2003**

28 170

**Gelijke behandeling op grond van leeftijd bij
arbeid, beroep en beroepsonderwijs (Wet gelijke
behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid)**

30 347

Gelijke behandeling bij arbeid

Nr. 77

**BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 3 februari 2006

In het AO voorkeursbeleid van 1 december 2005 (Kamerstuk 27 223/
28 170/30 347, nr. 75) is gesproken over het onderwerp anoniem sollici-
teren. Daarin heb ik toegezegd de Kamer nader over dit onderwerp te
informereren, met name met betrekking tot mogelijke experimenten in
België en Frankrijk. Hierbij bied ik u mede namens de Minister voor
Vreemdelingenzaken en Integratie de betreffende informatie aan.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
H. A. L. van Hoof

Anoniem solliciteren

Inleiding

De arbeidsmarktpositie van ethische minderheden is kwetsbaar. Het is bekend dat sollicitanten met een buitenlandse achternaam vaak minder kans maken op een baan of stage dan sollicitanten met een Nederlandse achternaam. Dit bleek uit het rapport «Etnische minderheden op de arbeidsmarkt» van 12 mei 2004 (Kamerstuk 2004–2005, 27 223)¹. Groen-Links toonde dat deze zomer nogmaals aan met een onderzoek in samenwerking met de Universiteit van Utrecht en ook een recent onderzoek in Frankrijk toonde aan dat iemand met een typische Arabische naam minder kans maakt op een baan dan iemand met een achternaam die autochtoon klinkt².

Anoniem solliciteren wordt vaak genoemd als mogelijke aanpak van deze problematiek. Anoniem solliciteren betekent dat werkgevers bij een sollicitatie alleen de CV's of werkervaring van een kandidaat te zien krijgen en niet zijn of haar persoonlijke gegevens. Er kan dan niet beoordeeld worden op de buitenlandse achternaam (of op leeftijd) van de kandidaat. Er zijn verschillende manieren waarop dit in de praktijk gebracht kan worden. Dit kan bijvoorbeeld via bemiddelaars (uitzend- of arbeidsbureaus, sollicitatiecommissies), of via een vacaturesite waarop werkgevers geen toegang hebben tot de persoonlijke gegevens van kandidaten.

Voorkeursbeleid

Op 1 december 2005 is in de vaste commissie voor sociale zaken en werkgelegenheid de nota voorkeursbehandeling besproken³. Het instrument anoniem solliciteren verhoudt zich niet goed met de mogelijkheid tot het voeren van voorkeursbeleid. Voorkeursbeleid is een onder bepaalde omstandigheden en voor bepaalde groepen gemaakte uitzondering op het algemene beginsel van gelijke behandeling van gelijke personen. De groepen waarvoor deze uitzondering gemaakt mag worden zijn vrouwen, etnische en culturele minderheden en gehandicapten of chronisch zieken. Voorkeursbeleid op het terrein van arbeid is het beleid van een werkgever om bij aanstelling, promotie of op andere terreinen van de arbeid, onder bepaalde voorwaarden de voorkeur te geven aan leden van één van deze groepen, met als doel het inhalen van een aantoonbare achterstandssituatie van desbetreffende groep in de onderneming of instelling. De AWGB biedt werkgevers de mogelijkheid tot het voeren van voorkeursbeleid maar de wet verplicht werkgever daar uitdrukkelijk niet toe. Bij werving en selectie mag een nadrukkelijke oproep gedaan worden aan leden van een etnische of culturele minderheid. Bij gelijke geschiktheid mag aan hen de voorkeur worden gegeven. Uit het bedrijvenonderzoek gelijke behandeling blijkt dat voorkeursbehandeling een positief effect kan hebben op de arbeidsmarktsituatie van deze groep⁴. Uit hetzelfde onderzoek blijkt ook dat één op de drie werkgevers een voorkeursbeleid voert, meestal met betrekking tot etnische minderheden. Wanneer het instrument anoniem solliciteren wordt gebruikt, wordt de mogelijkheid tot het voeren van voorkeursbeleid beperkt. Wanneer een werkgever een voorkeursbeleid voert moet duidelijk aangegeven worden wanneer en aan welke groep de voorkeur zal worden gegeven. Net als voor het voeren van een voorkeursbeleid staat het werkgevers vrij het instrument anoniem solliciteren te gebruiken. In Nederland heeft de gemeente Nijmegen bekend gemaakt een project te starten waarin de naam, geboorteplaats en het geboorteland in sollicitatiebrieven onherkenbaar worden gemaakt. De gemeente Nijmegen hoopt hiermee discriminatie van allochtonen bij de eigen dienst tegen te gaan. De gemeenten Rotterdam en Den Haag

¹ Bovenkerk, F., M. Gras en D. Ramsoedh (1994) *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in acces to emplyment in the Netherlands*. Geneve: International Labour Organisation.

² *Discriminations à l'embauche – De l'envoi du CV à l'entrétien – Etude réalisée par Aida/ Paris I – Observatoire des discriminations*, Avril 2005.

³ Kamerstuk 2004–2005, 28 770 nr. 11, kamerstuk 2005–2006, 27 223 nr. 75.

⁴ Kamerstuk 2005–2006, 30 347, nr. 1.

hebben laten weten niets in het plan te zien omdat zij al een diversiteitsbeleid voeren.

In het debat over anoniem solliciteren wordt regelmatig gewezen naar de voorbeelden in Frankrijk en België. In deze landen is het anoniem solliciteren net zoals in Nederland onderwerp van gesprek. Het is echter ook daar niet wettelijk verplicht om gebruik te maken van het anoniem solliciteren. Wel zijn er verschillende experimenten bekend.

België

Het selectiebureau van de Federale Belgische overheid, Selor, maakt gebruik van anonieme CV's. Dit gebeurt in het kader van een actieplan om het aandeel allochtone medewerkers bij de overheid te verhogen. Het is wettelijk verplicht om vacatures van overheidsdiensten eerst bij Selor te plaatsen. Selor hanteert een E-recruitment systeem (on line databank die sollicitanten moeten gebruiken om te kunnen solliciteren) waarin persoonsgegevens weg gelaten worden. De zoekende overheidsdienst zoekt uit dat bestand geschikte profielen en nodigt de bijbehorende kandidaten uit voor een gesprek. Pas na een uitnodiging voor het gesprek mag het volledige profiel van de sollicitant bekend gemaakt worden aan de werkgever.

De resultaten voor wat betreft de effectiviteit van het werken met anonieme CV's, zijn niet bekend omdat er in België op federaal niveau geen eenduidige definitie van het begrip «etnische minderheid» bestaat en omdat er niet gemeten wordt. België heeft geen concreet plan dat bedrijven zou verplichten om anoniem te rekruteren. De Federale regering overweegt voor eigen vacatures het anoniem solliciteren wel in te voeren. Dit staat niet vermeld in het actieplan om het aandeel allochtone medewerkers bij de overheid te verhogen. De Vlaamse regering heeft aangegeven niets te zien in deze maatregel.

Frankrijk

In Frankrijk is veel discussie over de zogenaamde «CV anonyme». In december 2004, werd tijdens de bespreking van het plan voor Sociale Cohesie van Minister van Sociale Zaken, Jean-Louis Borloo, een amendement voorgesteld via welke men het anoniem maken van een CV, voordat het naar de sollicitatiecommissie gezonden wordt, verplicht wilde maken. Dit zou gelden voor bedrijven met meer dan 250 werknemers. Dit amendement werd echter op verzoek van Borloo weer ingetrokken omdat hij zelf, in het kader van de strijd tegen de discriminatie, een commissie onder leiding van oud-minister van Industrie, Roger Fauroux, had gevraagd om hier eerst een onderzoek naar te doen.

Het rapport van Roger Fauroux; «La lutte contre les discriminations ethniques dans la domaine de l'emploi» (gedateerd juli 2005) noemt enkele voorbeelden van anoniem solliciteren: Bij verzekeringsmaatschappij AXA werd een systeem ingevoerd waarmee de persoonsgegevens van sollicitanten die via het internet bij AXA solliciteren, afgedekt worden. De werkgever kan deze niet zien. In het onderdeel van het bedrijf, waar met dit systeem gewerkt wordt, worden gemiddeld 500 sollicitatiegesprekken per jaar gevoerd. 50% van de CV's komen binnen via het Internet. Helaas is de directe effectiviteit van dit instrument lastig te meten, omdat AXA al een positief diversiteitsbeleid had. Het aantal mensen van een etnische minderheid dat bij AXA werkzaam is, kan tevens aan andere maatregelen worden toegeschreven. Voordat het anoniem solliciteren werd ingevoerd waren er al veel mensen van verschillende afkomst werkzaam.

Een ander voorbeeld dat genoemd wordt in het rapport van Fauroux is dat van het ANPE (vergelijkbaar met onze CWI). De kantoren van het ANPE in Bordeaux, Lille en Lyon hebben experimenten uitgevoerd. Na een proeftijd van 6 maanden zijn deze afgerond. De resultaten van het experiment in Bordeaux waren het meest positief. Dit experiment is uitgevoerd door een onderdeel van ANPE dat is gespecialiseerd in de bouw en onroerend goed. Het ging met name om de functies van conciërge en makelaar. De eerste fase van het experiment toonde aan dat het instellen van het «CV anonyme» op zich niet voldoende was om discriminatie te verminderen omdat werkgevers de werkzoekenden zelf telefonisch benaderden. In dit telefoongesprek waren de kandidaten gedwongen alsnog hun identiteit bekend te maken. Zij kwamen vaak deze eerste fase van de selectieprocedure niet door. Om deze hindernis weg te nemen, schakelde het ANPE een «tussenpersoon» in om de afspraken te maken. Tevens kregen de kandidaten een sollicitatietraining. Met deze combinatie wisten alle deelnemers tijdens de tweede fase van het project voor minstens één gesprek uitgenodigd te worden.

De algemene conclusie van het rapport van Fauroux is dat de «CV anonyme» in combinatie met andere middelen, zoals een sollicitatietraining, een positieve rol kan spelen in het tegengaan van discriminatie tijdens de eerste fase van de sollicitatieprocedure. Uit het onderzoek bleek echter ook dat de werkzoekenden zelf veel minder op de functies van makelaar solliciteerden ondanks het feit dat zij aan de functie-eisen voldeden. Het rapport adviseert het gebruik van de «CV anonyme» te bevorderen, maar het niet te verplichten. Het succes van het anoniem solliciteren hangt volgens het rapport sterk af van het type bedrijf: bij grote bedrijven is de kans op succes groter dan bij kleine bedrijven. Minister Borloo, die aanvankelijk positief tegenover het anoniem solliciteren leek te staan, vreest voor de extra administratieve lasten en hij ziet problemen voor de handhaving van een mogelijk wettelijke verplichting van het anoniem solliciteren. Het rapport heeft in Frankrijk nog geen aanleiding gegeven voor het nemen van concrete maatregelen met betrekking tot anoniem solliciteren.

Conclusie

De Nederlandse regering is niet voornemens het gebruik van het anoniem solliciteren te verplichten. Dat belet werkgevers echter niet het instrument anoniem solliciteren te gebruiken. Net als voor het voeren van voorkeursbeleid staat het werkgevers vrij hier gebruik van te maken. De ervaringen van de gemeente Nijmegen zullen met belangstelling worden gevolgd.