

Vergaderjaar 2019–2020

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 1004

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 14 mei 2020

Het kabinet heeft recentelijk, mede op verzoek van uw Kamer, het door de SER gegeven advies *Diversiteit in de Top, Tijd voor Versnelling* integraal overgenomen (Kamerstuk 29 544, nr. 999). Hierin wordt onder andere de uitrol van een zogenaamde Barometer Culturele Diversiteit aanbevolen, om de meetbaarheid van culturele diversiteit in het personeelsbestand te verbeteren, zonder dat individuen herkenbaar zijn in de cijfers. Daarom ben ik blij nu te kunnen aankondigen dat de Barometer per 1 juli 2020 voor werkgevers beschikbaar komt.

Werkgevers hebben een belangrijke sleutel in handen tot gelijke kansen op de arbeidsmarkt. En hoewel elke werkgever graag de beste persoon voor de baan aanneemt, blijkt in de praktijk dat Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond, óók bij vergelijkbare kwalificaties, een minder stevige positie op de arbeidsmarkt hebben¹. Zonder de inzet van welwillende werkgevers, die er alles aan doen om talent voorop te stellen en niet afkomst, zullen we die achterblijvende positie niet structureel oplossen. Dat leidt ertoe dat niet iedereen een optimale bijdrage kan leveren, met alle maatschappelijke en persoonlijke kosten van dien.

Gebrek aan data vormt een aanhoudende belemmering voor effectief cultureel diversiteitsbeleid². Werkgevers moeten zich baseren op nattevingerwerk om te bepalen hoe het op het niveau van een vestiging, afdeling, of functieschaal feitelijk staat met instroom, doorstroom en behoud van Nederlanders met een migratieachtergrond. Dat hindert

¹ Zie voor cijfers de Voortgangsbrief Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA), Kamerstuk 29 544, nr. 960

² De Volkskrant, «Diversiteit op de werkvloer: bedrijven willen wel, maar kunnen niet», 29 februari 2020; SER, *Diversiteit in de Top, Tijd voor Versnelling*, advies 19/12, september 2019

organisaties die, om uiteenlopende bedrijfsmatige of maatschappelijke redenen, cultureel divers talent willen aantrekken en behouden³.

Pilot «Barometer Culturele Diversiteit» is positief geëvalueerd

De Barometer is in pilot-vorm reeds getest, in samenwerking met het CBS en acht publieke en private werkgevers. Daaruit is een optimale werkwijze gekomen: werkgevers delen gegevens uit hun personeelsbestand met het CBS, die deze anoniem verwerkt en als geaggregeerde data terug levert. Er worden geen nieuwe gegevens over werknemers opgenomen en het is niet nodig om bijzondere persoonsgegevens te delen.

Gebleken is, ten eerste, dat de Barometer bruikbare inzichten oplevert, zonder extra administratieve last en met voldoende detailniveau.

Pilotdeelnemers zeggen hierover bijvoorbeeld: «ik heb voor het eerst een *factbase* om mee naar de Directie te gaan» en «het was meteen duidelijk dat onze streefcijfers niet haalbaar zijn». Ter illustratie: de Barometer geeft inzicht in het percentage werknemers met en zonder (niet-)westerse migratieachtergrond, in reeds bekende subgroepen van de personeelsadministratie, zoals functiegroep, of aantal jaren in dienst.

Ten tweede blijkt de Barometer deze waarde te hebben, zónder informatie te leveren over de afkomst van individuele werknemers: data zijn op groepsniveau en zodra deze groepen te klein worden, worden gegevens niet teruggekoppeld. De Barometer maakt het dus niet mogelijk om individuele werknemers op basis van hun culturele achtergrond aan te nemen of promotie te geven.

Een Barometer Culturele Diversiteit voor alle werkgevers die dat willen

Het bredere maatschappelijke en bedrijfsmatige belang wordt onderstreept door werkgevers en werknemers, die zich er via de SER voor uitspreken om zo mogelijk de pilot Barometer te continueren. Gezien de positieve uitkomst van de pilot en de bestaande behoefte, zal het CBS op mijn verzoek vanaf 1 juli 2020 de Barometer breed beschikbaar maken.

Ik verzoek daarvoor het CBS om een regelmatig bijgewerkte statistiek over culturele diversiteit in bedrijfssectoren en in het arbeidsmarktaanbod. Statistiek op het niveau van sector en regio is essentieel voor de grote lijnen, maar uitsluitend daarop kan een werkgever niet sturen in de eigen organisatie. Daarom verzoek ik het CBS dit gepaard te laten gaan met voor individuele werkgevers uitgewerkte statistieken. Werkgevers die dit op vrijwillige basis opvragen, dienen (in verband met de herleidbaarheid) minstens 250 werknemers te hebben en stemmen in met de wettelijk geldende publicatieplicht van het CBS. Aangezien het CBS deze werkzaamheden niet op eigen initiatief maar op verzoek van de individuele werkgever verricht, acht ik dit een gegronde reden om op bedrijfsniveau te publiceren zoals bedoeld in artikel 37 lid 3 van de CBS-wet. Hoe werkgevers de informatie beoordelen en vertalen in beleid, is aan henzelf.

De Barometer past binnen de wettelijke taak van het CBS, als omschreven in de CBS-wet. Daarbij kan en mag de uitvoering uitsluitend door het CBS worden gedaan. Dit vanwege hun wettelijke toegang tot benodigde data, het feit dat de consistentie van de verwerking zo kan worden gegarandeerd, alsook dat onbedoelde onthulling op het niveau van organisaties of individuen wordt tegengegaan.

³ Momenteel hebben meer dan honderd ondertekenaars van het Charter Diversiteit van Diversiteit in Bedrijf zichzelf specifieke doelen voor culturele diversiteit gesteld.

Culturele diversiteit is méér dan een statistiek en de Barometer is niet de enige of laatste stap naar gelijke kansen. Het is wel een onmisbare schakel naar meer op feiten gebaseerd diversiteitsbeleid. Daarmee is het een belangrijk fundament onder het effectief gelijk kunnen trekken van de kansen op de arbeidsmarkt van alle talenten, met en zonder migratieachtergrond.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees