

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. 75****VERSLAG VAN EEN ALGEMEEN OVERLEG**

Vastgesteld 23 januari 2006

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid<sup>1</sup>, de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties<sup>2</sup>, de vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap<sup>3</sup>, de vaste commissie voor Volksgezondheid, Welzijn en Sport<sup>4</sup> en de vaste commissie voor Justitie<sup>5</sup> hebben op 1 december 2005 overleg gevoerd met minister De Geus en staatssecretaris Van Hoof van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over:

- **de brief d.d. 14 oktober 2005 over actieve vervolging van discriminatie op de arbeidsmarkt (27 223, nr. 73);**
- **de brief d.d. 26 oktober 2005 over instrumentenonderzoek gelijke behandeling (28 170, nr. 43);**
- **de brief d.d. 26 oktober 2005 over bedrijvenonderzoek «Gelijke behandeling bedrijf» (30 347 nr. 1).**

Van dit overleg brengen de commissies bijgaand beknopt verslag uit.

<sup>1</sup> Samenstelling:

Leden: Noorman-den Uyl (PvdA), Bakker (D66), Bibi de Vries (VVD), De Wit (SP), Van Gent (GroenLinks), Verburg (CDA), Hamer (PvdA), Bussemaker (PvdA), Vendrik (GroenLinks), Mosterd (CDA), Smits (PvdA), voorzitter, Örgü (VVD), Weekers (VVD), Rambocus (CDA), Ferrier (CDA), ondervoorzitter, Huizinga-Heringa (ChristenUnie), Varela (LPF), Eski (CDA), Koomen (CDA), Smeets (PvdA), Douma (PvdA), Stuurman (PvdA), Kraneveldt (LPF), Aptroot (VVD), Van Hijum (CDA) en Van der Sande (VVD).

Plv. leden: Depla (PvdA), Koşer Kaya (D66), Blok (VVD), Kant (SP), Halsema (GroenLinks), Smilde (CDA), Verbeet (PvdA), Timmer (PvdA), Azough (GroenLinks), Omtzigt (CDA), Visser (VVD), Algra (CDA), Vietsch (CDA), Van der Vlies (SGP), Hermans (LPF), Van Oerle-van der Horst (CDA), Van Dijk (CDA), Van Dijken (PvdA), Blom (PvdA), Kalsbeek (PvdA), Van As (LPF), Aptroot (VVD), Hessels (CDA) en Van Egerschot (VVD).

<sup>2</sup> Samenstelling:

Leden: Kalsbeek (PvdA), Van Heemst (PvdA), Noorman-den Uyl (PvdA), voorzitter, Vos (GroenLinks), Van Beek (VVD), ondervoorzitter, Van der Staaij (SGP), Luchtveld (VVD), Wilders (Groep Wilders), De Pater-van der Meer (CDA), Duyvendak (GroenLinks), Spies (CDA), Eerdmans (LPF), Sterk (CDA), Van der Ham (D66), Haverkamp (CDA), Van Fessem (CDA), Smilde (CDA), Straub (PvdA), Nawijn (LPF), Boelhouwer (PvdA), Dubbelboer (PvdA), Van Hijum (CDA), Van Schijndel (VVD) en Irrgang (SP).

Plv. leden: Klaas de Vries (PvdA), Dijsselbloem (PvdA), Fierens (PvdA), Halsema (GroenLinks), Weekers (VVD), Slob (ChristenUnie), Hirsi Ali (VVD), Szabó (VVD), Rambocus (CDA), Van Gent (GroenLinks), Çörüz (CDA), Van As (LPF), Van Haersma Buma (CDA), Koşer Kaya (D66), Knops (CDA), Van Bochove (CDA), Algra (CDA), Hamer (PvdA), Hermans (LPF), Leerdam (PvdA), Wolfsen (PvdA), Eski (CDA), Van der Sande (VVD), Kant (SP), Balemans (VVD) en De Wit (SP).

<sup>3</sup> Samenstelling:

Leden: Van de Camp (CDA), Lambrechts (D66), Hamer (PvdA), Van Bommel (SP), Mosterd (CDA), Blok (VVD), Balemans (VVD), Slob (ChristenUnie), Vergeer (SP), Tichelaar (PvdA), Joldersma (CDA), Jan de Vries (CDA), Van Vroonhoven-Kok (CDA), Aasted Madsen-van Stiphout (CDA), Eski (CDA), Aptroot (VVD),

voorzitter, Smeets (PvdA), ondervoorzitter, Eijssink (PvdA), Leerdam (PvdA), Van Miltenburg (VVD), Kraneveldt (LPF), Hermans (LPF), Van Dam (PvdA), Visser (VVD), Azough (GroenLinks), Roefs (PvdA) en Jungbluth (GroenLinks).

Plv. leden: Ferrier (CDA), Bakker (D66), Bussemaker (PvdA), Brinkel (CDA), Hirsi Ali (VVD), Örgü (VVD), Van der Vlies (SGP), Kant (SP), Dijksma (PvdA), Hessels (CDA), Sterk (CDA), Atsma (CDA), Van Bochove (CDA), Van Hijum (CDA), Van der Sande (VVD), Verbeet (PvdA), Arib (PvdA), Stuurman (PvdA), De Krom (VVD), Varela (LPF), Herben (LPF), Nijs (VVD), Halsema (GroenLinks), Kalsbeek (PvdA) en Vendrik (GroenLinks).

*Vervolg samenstellingen op blz. 2.*

<sup>4</sup> Samenstelling:

Leden: Van der Vlies (SGP), Kalsbeek (PvdA), Buijs (CDA), Atsma (CDA), Arib (PvdA), Vendrik (GroenLinks), Kant (SP), Blok (VVD), voorzitter, Smits (PvdA), Örgü (VVD), Verbeet (PvdA), Van Oerle-van der Horst (CDA), onder-voorzitter, Vergeer (SP), Vietsch (CDA), Joldersma (CDA), Varela (LPF), Van Heteren (PvdA), Smilde (CDA), Nawijn (LPF), Van Dijken (PvdA), Timmer (PvdA), Van Miltenburg (VVD), Kraneveldt (LPF), Schippers (VVD), Omtzigt (CDA), Azough (GroenLinks), Koşer Kaya (D66) en Van der Sande (VVD).

Plv. leden: Rouvoet (ChristenUnie), Verdaas (PvdA), Ferrier (CDA), Çörüz (CDA), Blom (PvdA), Halsema (GroenLinks), Gerken (SP), Veenendaal (VVD), Hamer (PvdA), Weekers (VVD), Tjon-A-Ten (PvdA), Aasted Madsen-van Stiphout (CDA), Ormel (CDA), Koomen (CDA), Van As (LPF), Waalkens (PvdA), Mosterd (CDA), Bussemaker (PvdA), Heemskerk (PvdA), Oplaat (VVD), Hermans (LPF), Hirsi Ali (VVD), Eski (CDA), Van Gent (GroenLinks), Bakker (D66) en Nijs (VVD).

<sup>5</sup> Samenstelling:

Leden: Van de Camp (CDA), Klaas de Vries (PvdA), Van Heemst (PvdA), Vos (GroenLinks), Rouvoet (ChristenUnie), De Wit (SP), Albayrak (PvdA), Luchtenveld (VVD), Wilders (Groep Wilders), Weekers (VVD), De Pater-van der Meer (CDA), voorzitter, Çörüz (CDA), Verbeet (PvdA), ondervoorzitter, Wolfsen (PvdA), Jan de Vries (CDA), Van Haersma Buma (CDA), Eerdmans (LPF), Van Vroonhoven-Kok (CDA), Varela (LPF), Van Fessem (CDA), Straub (PvdA), Nawijn (Groep Nawijn), Van der Laan (D66), Visser (VVD), Azough (GroenLinks) en Van Egerschot (VVD).

Plv. leden: Jonker (CDA), Dijsselbloem (PvdA), Timmer (PvdA), Halsema (GroenLinks), Van der Staaij (SGP), Van Velzen (SP), Tjon-A-Ten (PvdA), Van Baalen (VVD), Blok (VVD), Hirsi Ali (VVD), Aasted Madsen-van Stiphout (CDA), Jager (CDA), Van Heteren (PvdA), Arib (PvdA), Buijs (CDA), Sterk (CDA), Kraneveldt (LPF), Joldersma (CDA), Van As (LPF), Ormel (CDA), Van Dijken (PvdA), Lambrechts (D66), Van Schijndel (VVD), Karimi (GroenLinks), Örgü (VVD), Kalsbeek (PvdA) en Vergeer (SP).

## Vragen en opmerkingen uit de commissies

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA) constateert dat de conclusie van een uitgebreid onderzoek is, dat voorkeursbeleid zin kan hebben en dat het kabinet het daarom zal blijven voeren. Inderdaad kan voorkeursbehandeling soms helpen om een structurele achterstandpositie op te heffen. Soms heeft het echter een averechts effect. Zij is daarom tegenstander van vergaande voorkeursbehandeling. Bij gelijke, dus niet bij alleen maar voldoende geschiktheid moet de voorkeur kunnen worden gegeven aan een vrouw. Hoe gaan de bewindslieden het middel inzetten?

Het Clara Wigman Instituut claimt dat er onvoldoende is getoetst aan het VN-vrouwenverdrag. De brief van het kabinet over discriminatie naar aanleiding van de motie van haarzelf en de heer Weekers, voor een actief vervolgingsbeleid van discriminatie van vooral etnische minderheden op de arbeidsmarkt, stelt haar zwaar teleur. Zij stelt dat zelfs minister Verdonk niet meer in twijfel durft te trekken dat discriminatie op de arbeidsmarkt bestaat. Allochtone jongeren worden niet eens uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. In de brief laat het kabinet een scala van mogelijkheden de revue passeren om hieraan wat te doen, maar bedenkt bij allemaal bezwaren om het niet te hoeven doen. Vervolgens gebeurt er helemaal niks. Er kan niet meer worden gewacht tot wij met sint-juttemis een draagvlak hebben ontwikkeld! De mensen zullen straks bovendien veel te hard nodig zijn op de arbeidsmarkt. Zij bepleit anoniem solliciteren. Proeven in België en Frankrijk pakken goed uit. Zij stelt een pilot bij een aantal gemeenten en op [www.werkenbijdeoverheid.nl](http://www.werkenbijdeoverheid.nl) voor. Anoniem solliciteren betekent niet dat allochtonen ook zullen worden aangenomen, maar geeft hen in ieder geval wel de mogelijkheid hun verhaal te doen. De nieuwe vakbond AVV vraagt ook om anoniem solliciteren.

Werkgevers die over de schreef gaan, kunnen niet worden aangepakt. Zij bepleit dat in de wet een strafbepaling wordt opgenomen, op grond waarvan bedrijven die herhaaldelijk discrimineren een boete kunnen krijgen, net zoals de werkgever die illegalen in dienst heeft. Zij bepleit dat werkgevers en werknemers, desgewenst in samenwerking met de Commissie Gelijke Behandeling en het bureau Rassendiscriminatie, een gedragslijn opstellen voor gelijke behandeling op de arbeidsmarkt. De Arbeidsinspectie zou toezicht moeten houden op de naleving. Zij stelt voor dat bedrijven die zich meerdere malen schuldig hebben gemaakt aan discriminatie op een zwarte lijst worden geplaatst, die op een overheidswebsite wordt gepubliceerd. Het kabinet moet aan de slag!

Mevrouw **Van Egerschot** (VVD) onderschrijft dat discriminatie op de arbeidsmarkt moet worden aangepakt. De VVD is tegen discriminatie, dus ook tegen positieve discriminatie. Die leidt ook niet tot emancipatie. Het individu is zelf verantwoordelijk voor het doorbreken van rollenpatronen. De verantwoordelijkheid van de overheid is gelegen in het waarborgen van de gelijke rechten van iedereen. Positieve discriminatie kan leiden tot stigmatisering van bepaalde groepen. Voorkeursbeleid kan door een andere bevolkingsgroep als discriminatie worden ervaren. De overheid moet alle belemmeringen op de arbeidsmarkt zonder een voorkeursbeleid wegnemen. Met maatregelen ten aanzien van kinderopvang en goede verlofregelingen kan voor vrouwen veel worden bereikt. Zij wijst op het voorstel van haar fractievoorzitter over voor- en naschoolse opvang. De motie-Bussemaker/Weekers roept op tot een actief vervolgingsbeleid ten aanzien van discriminatie. In de reactie van het kabinet blijft veel onduidelijk. De resultaten van het project Vacatures voor alle leeftijden zijn nog niet duidelijk. Zij verzoekt de bewindslieden hierop in te gaan. De beleidsbrief Discriminatie en handhaving roept nog meer onduidelijkheid op. Het beleid van Justitie wordt uiteengezet, maar hoe past dit in de problematiek van discriminatie op de werkvloer, waarover in de brief met geen woord wordt gerept?

Er wordt gesproken over een hernieuwd afstemmingsoverleg. Wat is de positie van de verschillende overleggen bij SZW en bij de verschillende instellingen? Zit de Arbeidsinspectie aan tafel? Wat wordt er gedaan aan discriminerende e-mails tussen collega's? In hoeverre wordt bij de uitbreiding van het Landelijk Expertisecentrum Discriminatie aandacht besteed aan de problematiek op de arbeidsmarkt? Zij kan in de beantwoording geen heldere lijn ontdekken. Het lijkt bij SZW en Justitie een doolhof van projecten, overleggen en instituten. Het overzicht ontbreekt volledig. Emancipatie begint bij het individu. De indruk mag niet worden gewekt dat sprake is van structureel achtergestelden. Door het erkennen van de kracht van het individu moeten mensen worden uitgedaagd om zich te ontplooiën.

Zij is geen voorstander van een pilot met anoniem solliciteren, voordat informatie is ontvangen over de ervaringen in omliggende landen. Zij meent dat er reeds juridische mogelijkheden bestaan om op te treden tegen bijvoorbeeld leeftijdsdiscriminatie in personeelsadvertenties. Zij meent dat een gedragslijn geen meerwaarde zal bieden ten opzichte van de Wet gelijke behandeling. Zij loopt niet warm voor naming en shaming, waaraan grote nadelen kleven.

De heer **Eski** (CDA) constateert dat veel mensen hebben te kampen met structurele achterstanden op de arbeidsmarkt. Het is in eerste instantie de verantwoordelijkheid van de burgers zelf om zich toe te rusten met kennis om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Voorkeursbehandeling kan daarbij nodig zijn.

Vrijwilligheid moet niet leiden tot vrijblijvendheid. Voorkeursbeleid is slechts een middel. Het is veel belangrijker dat werkgevers een goed diversiteitsbeleid voeren. Maatschappelijk ondernemen betekent ook dat bedrijven investeren in mensen met verschillende achtergronden om hen hun talenten te laten benutten. De resultaten van de werktop zullen velen een goede stimulans bieden tot het vinden van banen en stageplekken. Dat is een probleem voor veel allochtonen, ook als zij goed zijn opgeleid. Het percentage allochtone medewerkers bij de gemeenten is nauwelijks toegenomen. Wat houden de afspraken in die op de werktop zijn gemaakt voor de allochtonen?

Een aantal maanden geleden heeft de staatssecretaris met de sociale partners afspraken gemaakt over de bestrijding van discriminatie op de werkvloer. Hoe zijn de vorderingen en ervaringen? Ondanks vorderingen dankzij het voorkeursbeleid is de structurele achterstandssituatie van veel vrouwen uit etnische minderheden nog niet ingelopen. Weinig vrouwen bereiken de top van het bedrijfsleven. Het aantal vrouwen bij ministeries in de functieschalen 16 en hoger is slechts 11%. Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in adviesorganen, gemeenteraden en op burgemeestersposten.

Voorkeursbeleid mag geen papier blijven. Er is geen behoefte aan meer regels. Werkgevers moeten op hun verantwoordelijkheid worden aangesproken. Overheidsorganen moeten de hunne nemen. Welke instrumenten zet de minister in om het aandeel van vrouwen in bepaalde functies te vergroten? De minister schrijft dat eenderde deel van de werkgevers een actief voorkeursbeleid voert. Hoe gaat de minister de resterende bedrijven gericht benaderen om hen op de mogelijkheden te wijzen? Wellicht kunnen ondernemingsraden worden geactiveerd om hierbij een rol te spelen.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66) vraagt zich af, hoe een einde kan worden gemaakt aan discriminatie op de arbeidsmarkt. Scholing is belangrijk, als een werknemer niet de juiste opleiding heeft, of de taal niet spreekt. Als er onvoldoende vacatures zijn, kan het kabinet banen creëren. Moeilijker is het om problemen op te lossen, die worden veroorzaakt door vooroordelen. Hoe vang je dat wat tussen de oren zit in regels? Discriminatie is

vaak niet zo duidelijk herkenbaar. Harde maatregelen bieden geen echte oplossing. Door een dergelijke oorlogsverklaring zou er nog meer sprake zijn van een wij-tegen-zijprobleem. Het zeligheidsgehalte wordt groter en het biedt geen goede basis als iemand wordt aangenomen omdat het moet, terwijl er twijfels bestaan over de inhoud en kwaliteit.

Binnen korte tijd zal tweederde van de bevolking in de grote steden van allochtone afkomst zijn. Bedrijven, instellingen en overheidsinstanties kunnen wachten tot de problemen zich opstapelen, of ervoor kiezen nu actie te ondernemen. Bedrijven die in de Parijse achterstandswijken in brand werden gestoken, waren daar met hulp van de overheid gevestigd om de zwakke groepen die daar woonden aan werk te helpen, maar namen toch vooral autochtone Fransen in dienst. Bedrijven en overheidsinstanties delen het gevoel van urgentie van de Kamer niet. Het certificeringssysteem dat door uitzendbranches wordt ontwikkeld, acht zij een goede ontwikkeling. Opleggen van boven werkt vaak niet. Het werkt wel als bedrijven zich gaan afvragen wat zij, samen met andere organisaties, kunnen doen. Het scheelt ook nog eens in controlerende taken en administratieve verplichtingen.

Naar aanleiding van een motie-Koşer Kaya wordt een stuurgroep gevormd om allochtone vrouwen concreet aan scholing en werk te helpen. Kan dit worden uitgebreid naar andere groepen die een achterstand op de arbeidsmarkt hebben, zoals vrouwen in het algemeen, jongeren en vooral allochtone jongeren?

Mevrouw **Azough** (GroenLinks) stelt dat de voorliggende stukken zeer vrijblijvend zijn. In de nota Voorkeursbeleid stelt het kabinet welgeteld veertien keer vast dat het werkgevers geheel vrij staat dit al dan niet toe te passen. Het kan het kabinet dus niet veel schelen of zij dit doen. Voorkeursbeleid is slechts een onderdeel van het beleid dat is gericht op het tegengaan van achterstanden. Zij is het eens met de gekozen lijn van gebleken geschiktheid, maar maant het kabinet daar dan ook voor te gaan. Kunnen de bewindslieden een inschatting geven van het aantal dat werkgevers momenteel gebruik maakt van het instrument voorkeursbeleid? Zij veronderstelt dat velen die er voorheen gebruik van hebben gemaakt, het niet meer doen.

Zij wijst op de voorbeeldfunctie van de overheid. De voorbeelden van eigen diensten zijn echter nogal mager en lopen al langer. Welke nieuwe initiatieven neemt het kabinet? En hoe geeft het daaraan ruchtbaarheid? In welke mate is het aantal vrouwen uit etnische minderheden in de overheidssectoren de voorbije 2,5 jaar toegenomen? Alle cijfers lopen van 1993 tot 2002. Wat heeft dit kabinet gedaan? Misschien hoeft het helemaal niet te pronken met de veren van paars. Waarom geen contract compliance? Er zou moeten worden gestimuleerd dat landelijke en lagere overheden contracten afsluiten met bedrijven en organisaties die een voorkeurs- of diversiteitsbeleid voeren. Zij wijst op het verrassende voorstel van minister Verdonk dat bedrijven quota zouden moeten hanteren voor vrouwelijk en allochtoon personeel.

De eerste alinea van de brief over discriminatie duidt al op vrijblijvendheid, als wordt geschreven dat er omstandigheden kunnen zijn, waarin de werkgever geen verwijt valt te maken. In de passage over het breed initiatief maatschappelijke binding betekent de zin «dat moet worden voorkomen dat de aanpak van moedwillige en structurele discriminatie nadelige gevolgen heeft voor het bimb-traject» toch niet dat het kabinet wil voorkomen om op de lange tenen van moedwillig discriminerende werkgevers te gaan staan, uit angst dat andere, goedwillende werkgevers geen thee meer willen drinken in de Ridderzaal?

In zijn lange brief over discriminatie legt de staatssecretaris vooral uit, waarom hij niets meer zal doen dan nu al gebeurt. Alle voorstellen uit het veld en parlement worden gepareerd met argumenten waarom het niet nodig zou zijn. De motie-Bussemaker/Weekers vraagt actief beleid. Hand-

having is essentieel. Het kabinet laat zich voorstaan op daadkracht. Het is bizar dat daadkracht op dit dossier ontbreekt.

Zij wijst op een door GroenLinks gepubliceerd onderzoek van de Universiteit van Utrecht, waaruit blijkt dat jongens en meisjes van Marokkaanse afkomst met hetzelfde profiel als een sollicitant met een Nederlandse naam 30% minder kans hebben om te worden uitgenodigd voor een gesprek voor een stageplaats. In de bouwsector is dit zelfs 63%. Er moeten duidelijke sancties worden gesteld op discriminatie door werkgevers. Zij bepleit een pilot project ten aanzien van anoniem solliciteren en meer urgentie bij politie en OM voor aangiften van discriminatie door werkgevers. GroenLinks en de media ontvangen teveel signalen dat dit soort zaken niet wordt vervolgd, terwijl het voor de jongeren een duidelijk signaal zou zijn dat dit kabinet er ook voor hen is. Het signaal dat discriminatie ongeoorloofd is, ontbreekt. Op deze manier groeit de bestaande onderklasse en zullen grote bedrijven gaan inzetten op arbeidsmigratie, omdat zij jongeren die al jaren in de bijstand zitten niet meer willen inzetten. Dat baart haar grote zorgen.

### **Het antwoord van de bewindslieden**

De **minister** memoreert dat eerder is gesproken over de positie van vrouwen, ouderen, gehandicapten en allochtonen op de arbeidsmarkt en het grote belang van inspanningen om de achterstanden weg te nemen, om een gelijke positie tot stand te brengen. Het gaat om acties die moeten leiden tot economische zelfstandigheid. Dat raakt de arbeidsmarkt als geheel. Voorkeursbehandeling wordt vaak zeer wenselijk geacht, maar wordt ingeperkt door het recht. Het is de juridische werkelijkheid dat mannen niet mogen worden uitgesloten. Uitsluitend selecteren onder vrouwen is niet toegestaan. Bij gelijke geschiktheid mag wel de voorkeur worden gegeven aan een vrouw. Zij mogen ook in het bijzonder worden uitgenodigd om te solliciteren. Recente Europese uitspraken stellen beperkingen aan de voorkeursbehandeling van vrouwen. Het Europees Hof heeft zich nog niet uitgelaten over de voorkeursbehandeling van andere groepen, zoals gehandicapten en etnische minderheden. Naar de letter zou voor deze groepen een verdergaande voorkeursbehandeling kunnen worden gehanteerd. Dat is overwogen, maar het kabinet hecht eraan dat voor hen hetzelfde regime geldt als voor vrouwen. Dat komt de transparantie van het beleid ten goede. Hij acht het tegenover vrouwen niet verdedigbaar, wanneer voor andere groepen nog wel een voorkeursbeleid zou worden gevoerd. Bovendien wordt voorkomen dat Nederland later opnieuw op de vingers wordt getikt. De Commissie Gelijke Behandeling en de interdepartementale commissie Europees recht (ICER) hebben gewezen op het risico van een gesepareerd regime. De wet biedt mogelijkheden voor een voorkeursbehandeling, maar verplicht de werkgevers er niet toe. Hij is voorstander van een benadering van onderop.

Mevrouw Azough vraagt naar de cijfers van dit moment, maar die worden pas morgen bekend en daarna onderzocht. Feiten zijn, naar hun aard, verleden. Gebleken is dat een voorkeursbehandeling een positief effect heeft op de arbeidsmarktpositie. Twee van de drie werkgevers zijn goed op de hoogte van de mogelijkheden, terwijl een op de drie een voorkeursbeleid voert. Dat is vaak gericht op etnische minderheden. Van de bedrijven die met een voorkeursbehandeling personeel hebben geworven, staat 84% positief tegenover het beleid. Ruim een op de drie meent erin te zijn geslaagd extra mensen uit de doelgroep te werven. Ondanks de positieve effecten blijft er sprake van achterstanden. Daarom moet de mogelijkheid van voorkeursbehandeling blijven bestaan, met dien verstande dat de spiegelgroepen – mannen, autochtonen, mensen zonder handicap of chronische ziekte – niet bij voorbaat worden uitgesloten.

Het onderzoek betreft gerealiseerde feiten. Bij de vraagstelling of men

bereid zou zijn om een allochtoon in dienst te nemen, wordt het sociaal wenselijke antwoord «ja» erg veel gegeven. Daar heb je niets aan. Het gaat om feiten. Dergelijke onderzoeken helpen om de vooroordelen bij andere werkgevers weg te nemen. Zij worden voornamelijk via hun organisaties gericht benaderd omtrent de mogelijkheden en voordelen van voorkeursbeleid. De resultaten van de werktop bieden daartoe concrete aanrijpingspunten.

Discriminatie komt voor. Veel aspecten hiervan zijn de afgelopen maanden zeer indringend met werkgevers en vakbonden besproken, om hen in stelling te brengen om acties te nemen op de werkvloer en in cao's. Niet alles kan met wetgeving en handhaving worden geregeld. Wat mevrouw Koşer Kaya daarover heeft gezegd, is hem uit het hart gegrepen.

Het project Vacatures voor alle leeftijden zal naar verwachting dit jaar worden afgerond. Het zal resulteren in een checklist, waarin werkgevers het antwoord kunnen vinden op vragen over het toepassen van leeftijds-onderscheid. Pas als duidelijk is wat mogelijk is, kan worden bezien of een boetesysteem noodzakelijk is.

Een verwijzing naar het Vrouwenverdrag heeft in de Nederlandse context geen meerwaarde. Doorstroming van vrouwen naar hogere functies moet van middenaf beginnen. De wetgever kan het eigenlijk niet afdwingen; de vrouwen moeten het zelf doen. Hij zal hieraan nadrukkelijk aandacht besteden in het meerjarenemancipatiebeleidsplan dat nog dit jaar wordt afgerond. Het is een groot misverstand dat deeltijd neerkomt op deelloyaliteit. Dit jaar krijgt de Kamer ook nog het werkplan van de regiegroep Allochtone vrouwen. Daarop wordt gefocust. Verbreding tot andere groepen heeft op dit moment niet zijn voorkeur.

De **staatssecretaris** constateert dat er geen schijn van twijfel bestaat dat Kamer en kabinet hetzelfde denken over discriminatie op de arbeidsmarkt. Het onderwerp krijgt brede maatschappelijke aandacht en is dus ook op verschillende beleidsterreinen relevant. Gelijke behandelingswetgeving raakt ook de minister van Justitie, bij de wetgeving is de minister van BZK betrokken, de minister van VWS is betrokken bij zaken rond seksuele gerichtheid en handicaps.

Hij constateert tegengestelde benaderingen in de Kamer. Mevrouw Koşer Kaya en de heer Eski stellen dat meer regels niet helpen, terwijl mevrouw Bussemaker en mevrouw Azough het probleem met regelgeving willen aanpakken. Naar zijn stellige overtuiging is de beste manier om de arbeidsmarkt op dit terrein in beweging te krijgen, om partijen zelf een rol te laten spelen. Dat betekent niet dat het kabinet met de armen over elkaar blijft zitten. Partijen worden bij elkaar gebracht. Er gebeurt heel veel. Het banenoffensief van Vluchtelingenwerk Nederland en het CWI wordt financieel ondersteund. De ABU, het CWI en de gemeenten werken samen om te voorkomen dat vooral allochtonen buiten de boot vallen. Ten aanzien van hoog opgeleide Marokkaanse jongeren wijst hij op de samenwerking tussen Forum, de Baak en de taskforce Jeugdwerkeloosheid. Borea en de taskforce gaan vmbo-scholen adopteren om stageplekken te organiseren. De FNV heeft een instructieboek uitgegeven en schoolt kaderleden. Divaz, wat staat voor Diverse vrouwen aan zet, is een project van succesvolle allochtone vrouwen, die jonge allochtonen op mbo- en hbo-niveau begeleiden. De Baak zal in samenwerking met het Turks Academisch Netwerk een contest Inspiratie voor integratie uitschrijven. VNO-NCW voert een praktijkproject proefondernemen uit, waarin mensen met een allochtone achtergrond die een uitkering ontvangen, kunnen kennismaken met het ondernemerschap. Hij heeft hoge verwachtingen van het initiatief van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling (NVP) en ABU om een initiatiefgroep in het leven te groepen, om personeelsfunctionarissen en uitzendconsulenten te informeren over mogelijkheden en hen instrumenten aan te reiken.

Hij meent dat sprake is van een pakket maatregelen dat een op een resultaat zal hebben. Langs deze weg zal wel degelijk verbetering tot stand worden gebracht. In de werktopverklaring is een uitgebreide paragraaf opgenomen over de participatie van allochtonen, waarin aan veel aspecten aandacht wordt geschonken. Hij heeft bedenkingen bij anoniem solliciteren en vreest dat dit een schijnoplossing zal blijken te zijn. Er is nog geen volledige informatie uit het buitenland beschikbaar. Hij heeft kennisgenomen van het pleidooi van het AVV, maar wijst erop dat het FNV er de voorkeur aan geeft mensen beter voor te bereiden op sollicitatiegesprekken. In veel bedrijven is geen sprake van sollicitatiecommissies. Er bestaan civiel-, bestuurs- en strafrechtelijke wegen om discriminatie in personeelsadvertenties aan te pakken. De CGB is laagdrempelig te bereiken, maar kent geen sanctiemogelijkheid. Het opvolgingspercentage ligt echter wel erg hoog. Bij een redelijk vermoeden van discriminatie staat de gang naar de rechter open, waarbij de bewijslast naar de werkgever is verschoven.

Hij heeft naming en shaming overwogen in het verband van de arbeidsomstandigheden. De SER heeft toen geoordeeld dat het instrument geen toegevoegde waarde heeft. Wil de Arbeidsinspectie, voor zover dit al tot haar taak zou behoren, actief kunnen handhaven, dan moet eenvoudige en eenduidige toetsing van gelijke behandeling en discriminatie mogelijk zijn. In de fase van werving en selectie zal het in ieder geval heel moeilijk zijn. Hij meent dat de Arbeidsinspectie dus geen rol zal kunnen spelen, mede omdat de AI niet op de stoel van de rechter kan gaan zitten.

Hij is het volledig eens met mevrouw Koşer Kaya, wanneer deze zegt dat betrokken partijen de zaken samen moeten aanpakken. Hij is het ook eens met het pleidooi van mevrouw Azough over stageplekken. Om die reden hebben de departementen van SZW en OCW de projectdirectie Leren en werken in het leven geroepen, die in de vorm van convenanten met partijen afspraken maakt over stage- en leerplaatsen.

Moedwillig discriminerende werkgevers moeten niet uit de wind worden gehouden en krijgen evenmin een carte blanche. Maar hij wil er ook voor waken dat werkgevers kopschuw worden gemaakt voor goede initiatieven die in het kader van bimb tot stand worden gebracht.

### **Nadere gedachtewisseling**

Mevrouw **Bussemaker** (PvdA) verklaart zich verbaasd en teleurgesteld over de acties die het kabinet onderneemt en over het feit dat sommige fracties stellen dat politiek en overheid niets zouden hoeven te ondernemen. Natuurlijk moeten partijen bij elkaar worden gebracht, moeten veranderingen van onderop tot stand komen en zal er niets tot stand komen, als er geen draagvlak wordt gecreëerd.

Zij meent dat selectief met argumenten wordt omgegaan. Ten aanzien van criminaliteit en integratie zijn deze fracties veel strenger. Fracties die zich hebben uitgesproken voor een verbod van blowen op straat, willen niets regelen op het terrein van discriminatie. Zij wenst dat de Kamer nader wordt geïnformeerd over hoe de samenwerking met werkgevers vorm krijgt. Als je wilt dat de wetgeving effectief is, is een boetesysteem nodig. Zij is blij dat het banenoffensief voor vluchtelingen nu eindelijk loopt, maar betreurt het dat er jaren over moest worden gepraat. Er wordt een hele lijst genoemd van wat de Baak, Borea en FNV doen. Maar wat doet de overheid? Mensen worden bij elkaar gebracht. Waarom worden geen randvoorwaarden gecreëerd, waarbinnen initiatieven worden ontplooid? Zij blijft aandringen op het inventariseren van de ervaringen met anoniem solliciteren elders. Als de Kamer wetten wil maken die werken, moet daarin een toetsingselement zijn opgenomen. Zij blijft van mening dat de AI hierbij een rol kan spelen.

Mevrouw **Van Egerschot** (VVD) is blij dat de bewindslieden, in tegenstelling tot mevrouw Bussemaker, het onderscheid weten te maken tussen het voorkeursbeleid en het discriminatiebeleid. Als liberaal verafschuwt zij elke regel met betrekking tot voorkeursbehandeling. Regels tegen discriminatie zijn daarentegen verankerd in de Grondwet. Noch vrouwen, noch ouderen, noch allochtonen moeten aan het handje worden genomen, worden betutteld en gestigmatiseerd. Er moet worden afgestapt van het voorkeursbeleid en de handen moeten worden ineengeslagen in de strijd tegen discriminatie.

Zij bepleit dat de aanpak van Justitie ten aanzien van discriminatiebestrijding en rechtshandhaving wordt vertaald naar de problematiek van discriminatie op de werkvloer. Zij heeft vandaag veel gehoord over projectjes, overleggen en trajecten. Natuurlijk komt het beleid op veel departementen aan de orde, maar er moet een rode draad komen. Het onderwerp is te belangrijk om ten onder te gaan aan versnippering.

De heer **Eski** (CDA) betwist de indruk die mevrouw Bussemaker wekt dat andere fracties het probleem niet serieus nemen. Er zijn al heel veel regels. Hij juicht de inzet op overleg met de werkgevers over stageplaatsen toe. Hij is verheugd dat in de afspraken die op de werktop zijn gemaakt, vooral aandacht is geschonken aan de positie van allochtone jongeren. Die zouden veel meer in ondernemingsraden moeten deelnemen. Dat geldt ook voor vrouwen. Hij is verheugd over het voorlichtingstraject.

Hoe is het gesteld met de ontwikkelingen op het terrein van de overheid als werkgever? Er werken te weinig vrouwen bij de overheid en te weinig allochtonen bij de gemeenten. Deze aantallen nemen nauwelijks toe. Wanneer mag de tussenrapportage van de visitatiecommissie Emancipatie-effectrapportage worden verwacht? De overheid moet een hogere ambitie aan de dag leggen om meer vrouwen, allochtonen en gehandicapten in dienst te nemen en zo invulling te geven aan haar voorbeeldfunctie.

Mevrouw **Koşer Kaya** (D66) benadrukt dat concrete, zichtbare resultaten moeten worden behaald. Zij kan de woorden van de staatssecretaris niet anders uitleggen, dan dat de motie-Bussemaker/Dittrich eindelijk zal worden uitgevoerd en is verheugd dat de minister in deze periode de concrete uitwerkingsvoorstellen ten aanzien van haar eigen motie aan de Kamer zal zenden, zodat concreet zal kunnen worden gewerkt aan werk, onderwijs en scholing. Zij is ook blij dat de minister niet bij voorbaat afwijst dat de regiegroep wordt ingezet voor andere doelgroepen. Zij geeft er de voorkeur aan dat het kabinet actiever inzet op onderwijs en het vinden van banen en stageplaatsen dan op het controleren van allerlei administratieve gegevens. De kracht zit in de mensen zelf.

Mevrouw **Azough** (GroenLinks) betwist dat het haar om extra regelgeving gaat. Het gaat om handhaving van de huidige wetgeving. Elke burger moet daarop kunnen vertrouwen. De overheid hoort het goede voorbeeld te geven, door een duidelijke grens te trekken en effectieve maatregelen te nemen. Zij bepleit een landelijke aanpak die veel mensen zal aanspreken. Het feit dat mevrouw Koşer Kaya actief is geweest in twee van de genoemde projecten zou kunnen duiden op een enorm bereik, maar is wellicht eerder een illustratie van het feit dat deze zich tot een te kleine kring beperken. Honderdduizenden mensen staan in Nederland aan de kant. Anderen ondervinden allerlei problemen op de werkvloer, maar velen komen daar al nooit. Daaraan moet iets gebeuren! Zij herhaalt haar verzoek om te worden geïnformeerd over de resultaten van initiatieven in andere landen met betrekking tot anoniem solliciteren. Waarom reageert het kabinet hier zo schuw op? Wat heeft het te verliezen?

De **minister** zal de conceptraportage van de visitatiecommissie zo mogelijk nog in december aan de Kamer zenden.

De **staatssecretaris** wijst op het plan van aanpak Rijk en diversiteit dat in uitvoering is. Ministeries hebben zich eraan gecommitteerd. Het Rijk blijft de registraties op grond van de voormalige Wet Samen verrichten. Het percentage allochtonen bij het Rijk bedroeg in 2002 8,1 en is in 2004 opgelopen tot 9. Het departement van SZW haalt 10,8%. In management developmentprogramma's bij de overheid wordt expliciet gezocht naar allochtone kandidaten. Aan de SZW-website wordt een multiculturele invulling gegeven.

In België is het anoniem solliciteren onderwerp van discussie. Het selectiebureau van de overheid is ermee bezig. Uitkomsten zijn nog niet bekend. Er zijn geen plannen om bedrijven ertoe te gaan verplichten. De Franse overheid heeft nog niets gedaan met de pilot die daar heeft plaatsgevonden. Hij zal nagaan of verdere informatie kan worden verkregen en deze aan de Kamer doorzenden. Hij zal graag kennis nemen van de informatie waarover mevrouw Bussemaker beschikt.

Het werkplan gaat in op de deelname van allochtonen in ondernemingsraden en vakverenigingen. Het banenoffensief betreft 2 600 vluchtelingen. Het aantal stageplaatsen dat Borea wil realiseren, is echter niet gekwantificeerd. Het bureau Diversiteit van het ministerie coördineert alle genoemde projecten en bewaakt de voortgang. Stimuleren van deze projecten geschiedt ook met financiële injecties. Aan de genoemde projecten is alles bij elkaar tussen de 4 en 4,5 mln. bijgedragen. Ook op deze manier worden dus randvoorwaarden gecreëerd. Hij verwacht goede resultaten.

De voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
Smits

De voorzitter van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,  
Noorman-den Uyl

De voorzitter van de vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,  
Aptroot

De voorzitter van de vaste commissie voor Volksgezondheid, Welzijn en Sport,  
Blok

De voorzitter van de vaste commissie voor Justitie,  
De Pater-van der Meer

De griffier van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
Nava