

Vergaderjaar 2005–2006

**28 170**

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

**Nr. 43**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 26 oktober 2005

Hierbij doe ik u toekomen het onderzoek «Instrumenten en maatregelen ter bevordering naleving gelijke behandeling»<sup>1</sup>, en mijn reactie op dit onderzoek.

Het Ministerie van Sociale Zaken heeft onderzoek laten verrichten naar de effectiviteit van een aantal instrumenten en maatregelen ter bevordering van de naleving van de gelijke behandelingsregelgeving bij de arbeid. Er zijn 8 Europese beleidsinstrumenten geanalyseerd. Daarbij is rekening gehouden met de verschillende wettelijke systemen en de verschillen in arbeidsverhoudingen. In het onderzoeksrapport «Policy instruments to enhance compliance with equal treatment rules», zijn de resultaten van dit onderzoek weergegeven.

Op basis van de resultaten van dit onderzoek kan als volgt worden geconcludeerd. Er kunnen op drie manieren veranderingen worden gerealiseerd in de omstandigheden waarin beslissingen worden genomen binnen arbeidsorganisaties: 1) met instrumenten die beogen de werkgevers en werknemers te informeren en mondiger te maken 2) met instrumenten die contractuele middelen gebruiken om doelen t.a.v. gelijke behandelingsbeleid te realiseren 3) met instrumenten die beogen een spiegelbeeld voor te houden t.a.v. het sociale beleid van ondernemingen.

Instrumenten in het kader van informatie en mondigheid van de werknemers gaan uit van de wettelijke regels zoals de gelijke behandelingswetgeving. Het doel van dit instrument is werkgevers en werknemers te informeren over hun rechten en plichten om ervoor te zorgen dat deze worden nageleefd. Voorbeelden van instrumenten die contractuele middelen gebruikt om doelen t.a.v. gelijke behandelingsbeleid te realiseren zijn contract compliance en convenanten. Compliance lijkt minder effectief te zijn, deels omdat een gezamenlijk bewustzijn van de noodzaak van het nemen van maatregelen van de ander ontbreekt. Convenanten lijken daarentegen meer succesvol te zijn. Het doel van de instrumenten

uit de derde categorie is dat ondernemingen bewust worden van hun falen t.a.v. gelijke en eerlijke interne verhoudingen en van hun eigen belang om hier iets aan te doen.

Sommige instrumenten introduceren een review of een gelijke behandelingsplan, maar de nadruk ligt op de samenwerking met de sociale partners bij het opstellen van dergelijke instrumenten. Uitgangspunt hierbij is dat nauwe samenwerking tussen partijen resulteert in een instrument dat is toegesneden op de situatie en zodanig draagvlak kent dat een hoge effectiviteit wordt verwacht.

De onderzoekers concluderen als volgt:

- Maatregelen die het karakter van het beslissingsproces beïnvloeden lijken effectiever te zijn dan maatregelen die alleen externe beperkingen opleggen aan het proces.
- De samenwerking tussen stakeholders is van belang voor de implementatie.
- Ruimte voor maatwerk op lagere niveaus is belangrijk.
- Het aanbieden van een «toolkit» kan aanzienlijk drempelverlagend werken.
- Eén orgaan voor de naleving van gelijke behandelingsregelgeving kan de effectiviteit aanzienlijk vergroten.
- Gelijke behandelingsrapportages dienen geïntegreerd te worden in de normale jaarlijkse rapportages van ondernemingen.

De vele projecten die in het kader van het Breed Initiatief Maatschappelijke Binding (BIMB) zijn ingezet gaan onder meer uit van de samenwerking tussen stakeholders, ruimte voor maatwerk op lagere niveaus en het geven van praktische informatie. Een goed voorbeeld uit de initiatieven in het kader van het BIMB-traject is het project «gesprekken op de werkvloer». De FNV heeft een instructieboek opgesteld en verspreid om het gesprek tussen autochtonen en allochtonen op de werkvloer (weer) op gang te krijgen. De FNV-bonden hebben kaderleden geschoold in het begeleiden van gesprekken tussen allochtonen en autochtonen. Deze gesprekken zullen in geselecteerde arbeidsorganisaties worden uitgevoerd. SZW heeft een subsidie van 177 000 euro ter beschikking gesteld. Voor een overzicht van projecten en instrumenten die door de vele betrokken partijen zijn ingezet verwijs ik u naar de Kabinetsreactie op het onderzoek «Etnische minderheden op de arbeidsmarkt» van 12 mei 2004 (Kamerstuk 2004–2005, 27 223, nr. 66). Het Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement (DIV) speelt een belangrijke rol bij het verspreiden van de «good practices» die de initiatieven uit het BIMB-traject opleveren. Op 16 november 2005 organiseert DIV een informatiemarkt waar deze goede voorbeelden kunnen worden uitgewisseld tussen de betrokken organisaties. Op deze dag zal de Staatssecretaris met de betrokken partijen in gesprek gaan over de voortgang van de BIMB-projecten.

Niet alleen in het kader van het BIMB-traject maar ook voor gelijke behandelingsbeleid op andere gronden zijn voorbeelden te noemen die aansluiten bij de conclusies van dit onderzoek. Zo zijn om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten verschillende instrumenten ontwikkeld, zoals de Quicksan gelijke beloning, de Managementtool gelijke beloning en de Handleiding seksneutrale functiewaardering. Eén orgaan voor de naleving van gelijke behandelingsregelgeving hebben we ook; dat is de Commissie Gelijke Behandeling.

Voorts wijs ik u erop dat ik heden Uw Kamer ook heb geïnformeerd over het onderzoek «Gelijke behandeling in bedrijf»<sup>1</sup>, dat informatie verschaft

---

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

over de wijze waarop arbeidsorganisaties in de praktijk invulling geven  
aan gelijke behandeling bij arbeid.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
A. J. de Geus