



Overheidsdwang bij het personeelsbeleid van bedrijven is overbodig en zinloos

Posted on 3 april 2024 by Feike Reitsma

Minister van Gennip van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) diende eind vorig jaar een wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie van personeel in bij de Eerste Kamer. Deze wet verplichtte werkgevers om een werkwijze op schrift te stellen gericht op het voorkomen van discriminatie bij de werving en selectie van personeel. De Arbeidsinspectie zou dat dan gaan controleren en waar nodig sancties opleggen en publiceren. Daarvoor was een uitbreiding van het aantal ambtenaren nodig.

De Tweede Kamer was in maart 2023 al akkoord gegaan. Op dinsdagavond 26 maart 2024 heeft de Eerste Kamer dit wetsvoorstel na maar liefst vier termijnen verworpen. Het verwachte geringe effect van het (op papier!) tegengaan van discriminatie woog volgens een Kamermeerderheid niet op tegen de nadelen van meer regeldruk en administratieve lasten voor werkgevers en meer overheidsbureaucratie. Bovendien zijn er genoeg andere mogelijkheden om een

professionele wijze van werving en selectie te bevorderen en de Arbeidsinspectie kan ook op grond van bestaande wetgeving optreden tegen discriminatie.

Uitkomst was in strijd met geloof onderzoekers

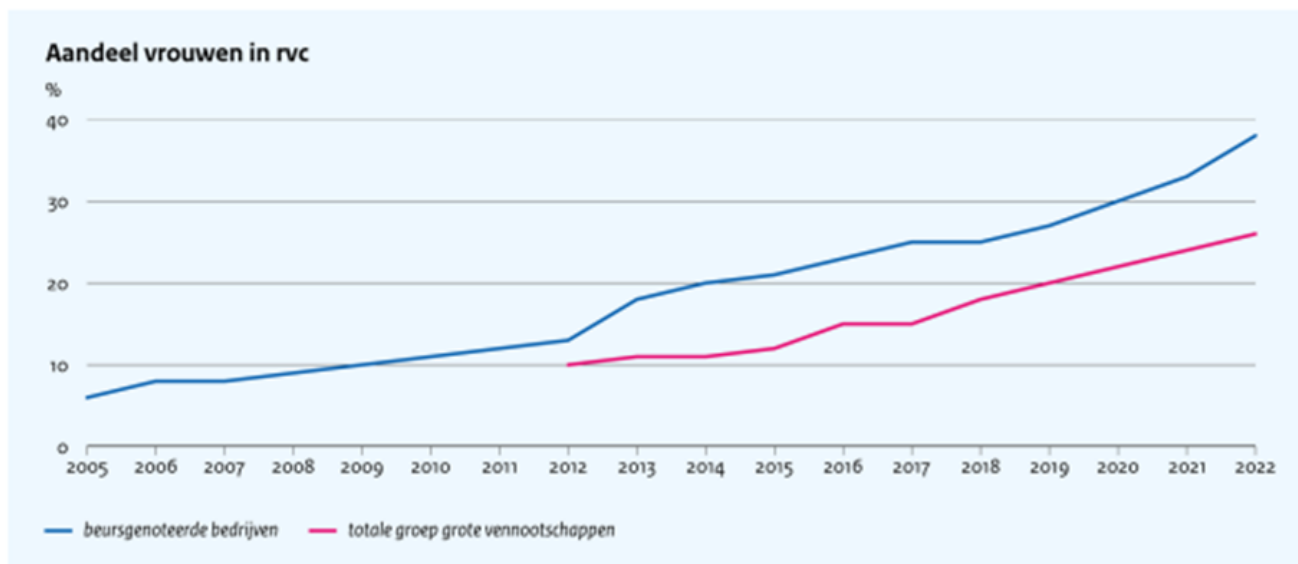
Deze verwerping door de Eerste Kamer van een wetsvoorstel dat werkgevers wilde verplichten tot het bestrijden van discriminatie bij het personeelsbeleid betekent een trendbreuk. Diezelfde Eerste Kamer had, zij het in een andere samenstelling, op initiatief van de leden Rosenmöller (GroenLinks) en Jorritsma-Lebbink (VVD) onderzoek laten doen naar de effectiviteit van antidiscriminatiewetgeving. Uit een deelrapport over de arbeidsmarkt was gebleken dat verplichte quota uit het verleden (zoals de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers) of verplichte actieplannen (zoals de Wet SAMEN) weinig effectief waren geweest.

De voor de hand liggende conclusie zou zijn geweest dat overheidsbemoeienis met personeelsbeleid van werkgevers niet werkt. Maar dat klopte niet met het theoretisch kader (lees: het geloof) van de onderzoekers. De conclusie van het eindrapport ('Gelijk recht doen') was dan ook dat er juist te weinig overheidsbemoeienis was!

Overheidsbemoeienis met personeelsbeleid bestaat nog steeds in de vorm van twee wettelijke quotaregelingen: het vrouwenquotum en het quotum arbeidsbeperkten. Eerst het vrouwenquotum. Op 14 maart verscheen een onderzoek naar het effect van de invoering van de wet ingroeiquotum en streefcijfers (ook wel aangeduid als 'het vrouwenquotum') die sinds 2022 van kracht is.

Volgens het Centraal Planbureau heeft het verplichte quotum geleid tot een betere balans in de man-vrouw verhouding binnen de raad van commissarissen van beursgenoteerde bedrijven. In 2011 was een meer evenwichtige verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in de top van het bedrijfsleven (met als streefgetal 30% vrouwen) al wettelijk vastgelegd.

Figuur 2.1 Ontwikkeling gemiddeld aandeel vrouwen in de rvc: beursgenoteerde bedrijven en grote vennootschappen



Bovenstaande grafiek (ontleend aan het CPB-onderzoek) laat zien dat werkgevers daar serieus mee aan de slag gingen: de stijging van het gemiddeld aandeel vrouwen in de raad van commissarissen van beursgenoteerde bedrijven komt al vanaf 2012 in een stroomversnelling.

In 2019 liet de Sociaal-Economische Raad (SER) echter de alarmbellen rinkelen, want het ging volgens dit adviesorgaan niet snel genoeg. Conclusie? U raadt het al: de wetgeving was niet dwingend genoeg! Dat klonk het kabinet-Rutte3 als muziek in de oren. De regel werd ingevoerd dat vanaf 1 januari 2022 bedrijven die nog niet voldoen aan het wettelijk quotum, bij een nieuwe benoeming geen man meer mogen aanstellen. De zetel blijft dan leeg tot er een vrouw wordt aangesteld.

Discriminatie van vrouwen

Nog niet zo lang geleden stimuleerde de overheid juist dat vrouwen niet deelnamen aan het arbeidsproces. Tot ver in de 20ste eeuw werden vrouwen door de overheid gediscrimineerd. Tot 1956 golden gehuwde vrouwen als handelingsonbekwaam. Ze mochten geen auto of huis kopen, bankrekening openen of andere wettelijke handelingen verrichten zonder schriftelijke toestemming van hun man. Tot 1958 gold de wettelijke bepaling dat vrouwen in overheidsfuncties werden ontslagen wanneer zij trouwden. In de praktijk werd het ook nog jarenlang daarna normaal gevonden dat een vrouw stopte met werken als ze ging trouwen.

Tegen die achtergrond begon eind jaren '60 de tweede feministische golf. Een van de bekendste vertegenwoordigers daarvan, Joke Kool-Smit, publiceerde in 1972 enkele artikelen waarin zij pleitte voor 'positieve' discriminatie: vrouwen waren zo lang negatief gediscrimineerd, dat moest nu maar eens rechtgezet worden. Het zou nog een aantal jaren duren voor dat idee in de praktijk werd gebracht.

Bij de rijksoverheid, in het onderwijs en andere sectoren werd bij gelijke geschiktheid van sollicitanten aan vrouwen de voorkeur gegeven. Dit leverde vaak conflicten op, de voorkeur geven aan één persoon betekent immers altijd het benadelen van een andere persoon. Bovendien was het hek van de dam: ook voor andere groepen met achterstand op de arbeidsmarkt werden voorkeursregelingen mogelijk gemaakt. Vanaf eind jaren '90 van de 20ste eeuw tot op heden behoort de meerderheid van de bevolking tot een voorkeursgroep.

Deeltijdcultuur

Geleidelijk aan lukte het om meer vrouwen aan het werk te houden, gestimuleerd door ouderschapsverlof en kinderopvang en door vormen van 'positieve actie' zoals gerichte werving en loopbaanbegeleiding. Het ging daarbij meestal om deeltijdwerk.

Volgens het feministisch ideaal uit de jaren '70 gingen vrouwen en mannen allebei in deeltijd werken, zodat ze samen het huishouden en de zorg voor de kinderen op zich konden nemen. Dat pakte anders uit: mannen zijn wel meer in deeltijd gaan werken, maar vrouwen besteden nog steeds de meeste tijd aan huishoudelijk werk en zorgtaken inclusief mantelzorg.

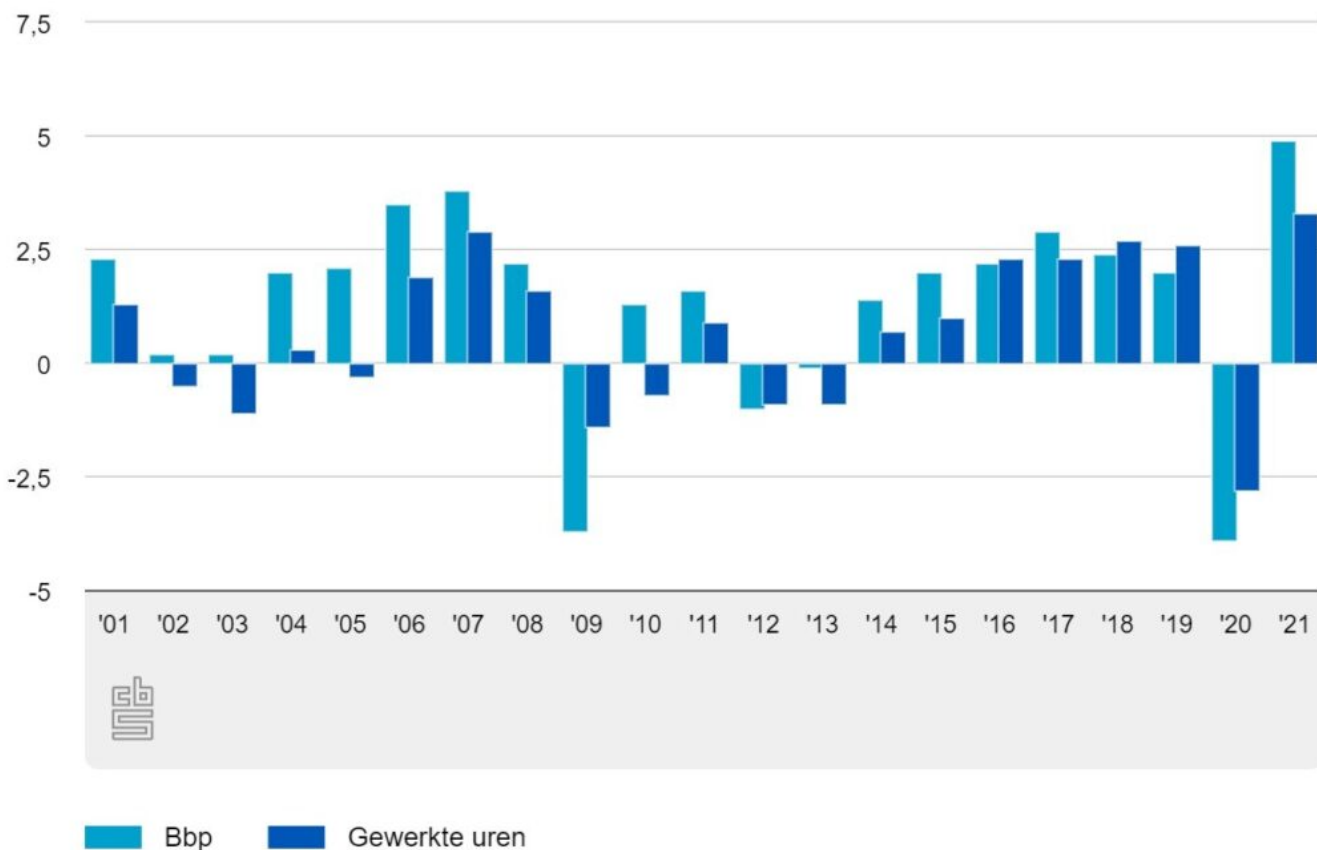
De deeltijdcultuur, zoals het Sociaal en Cultureel Planbureau dat in een recent rapport noemt, vormt nog steeds een belemmering voor vrouwen om carrière te maken. En in sommige situaties levert meer uren werken netto minder op door vermindering van toeslagen en andere inkomensafhankelijke regelingen.

Dat neemt niet weg dat de arbeidsmarktpositie van vrouwen geleidelijk aan fors verbeterd is. Vrouwen hebben nu niet alleen gemiddeld een hoger opleidingsniveau dan de vorige generatie vrouwen, maar ook een hoger beroepsniveau. Ook neemt het aantal vrouwen in leidinggevende functies toe.

De Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 hebben kabinet en sociale partners (werkgevers en werknemers) afgesproken om 125.000 extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking, waarvan 100.000 in de marktsector en 25.000 bij de overheid.

Ontwikkeling bruto binnenlands product (bbp) en gewerkte uren
%-verandering t.o.v. jaar eerder



Bovenstaande grafiek (bron: CBS) laat zien dat de afspraak in een economisch moeilijke tijd werd gemaakt. De economie was nog niet hersteld van twee achtereenvolgende perioden van recessie (de 'dubbele dip'), veroorzaakt door de kredietcrisis en de schulden crisis binnen de Eurozone. Dit had ook z'n weerslag op de arbeidsmarkt: de werkgelegenheid nam af en de werkloosheid nam toe. Men had

daarom in het sociaal akkoord voor een ruim tijdspad gekozen.

Quotumheffing volkomen overbodig

Toch vond het kabinet Rutte-2 al in 2014 dat het niet snel genoeg ging, dus moest er met ingang van 1 mei 2015 een wettelijke regeling komen. Als de realisatie van het aantal banen niet werd gehaald, zou een quotumregeling in werking treden met de mogelijkheid van een quotumheffing.

Momenteel werken er meer dan 260 duizend personen die tot de doelgroepen van de banenafpraak behoren. Volgens een enquête van CBS en TNO is er ook nog een substantieel aantal personen met een lichte arbeidsbeperking aan het werk. Dat is echter vooral te danken aan het economisch herstel en de groei van de werkgelegenheid. De quotumheffing is opgeschort, die is dan ook volkomen overbodig.

Feike Reitsma is meer dan veertig jaar werkzaam geweest op het gebied van overheidspersoneelsbeleid, arbeidsmarktbeleid en arbeidsmarktonderzoek.

Wynia's Week verschijnt 104 keer per jaar met even onafhankelijke als broodnodige berichtgeving. Plus video's en podcasts. De donateurs maken dat mogelijk. [Doet u mee?](#) Hartelijk dank!