

POSITIEVE ACTIE CONTRA MARKTFALEN

Joop Schippers [¹]

Oorspronkelijk gepubliceerd in Trouw, 11 oktober 2003

Bij de bespreking van een aanpassing van de Algemene wet gelijke behandeling in de Tweede Kamer bepleitte de VVD onlangs afschaffing van voorkeursbeleid ten behoeve van vrouwen en allochtonen. Dergelijke 'positieve discriminatie' zou niet meer van deze tijd zijn en betrokkenen er van weerhouden hun eigen verantwoordelijkheid te nemen. Bovendien zou positieve discriminatie stigmatiserend werken.

Voor zover in Nederland sprake is van positieve actie betreft het steeds milde vormen ervan. In sommige gevallen kondigen werkgevers aan bij *gelijke* geschiktheid de voorkeur te geven aan een vrouwelijke of – veel minder vaak – een allochtone kandidaat. De keuze van een *minder* geschikte allochtone of vrouwelijke kandidaat, is in Nederland in tegenstelling tot wat we wel kennen uit de Verenigde Staten en Canada, vrijwel nooit aan de orde. Er zijn campagnes geweest waarbij bijvoorbeeld vrouwen werden gestimuleerd een beta-opleiding te volgen ('Kies exact'), maar nooit is in Nederland een percentage van de studieplaatsen voor een bepaalde groep gereserveerd. Ook de discussie over het beter spreiden van autochtonen en allochtonen over verschillende wijken van Nederlandse steden toont grote huiver om hier al te drastisch te werk te gaan. Juist doordat in Nederland steeds wordt gekozen voor een gematigde vorm van positieve actie, vermijden we de door de VVD terecht als onwenselijk bestempelde situatie dat iemand uitsluitend op een bepaalde post komt omdat zij een vrouw is of omdat het een allochtoon betreft. Dat werkt uiteindelijk tegen je. Maar in de poldervariant van positieve actie kun je je er altijd op beroepen dat je ten minste even geschikt was.

Waarom wordt bij tijd en wijle gekozen voor positieve actie of een voorkeursbehandeling? Het primaire doel daarvan is het inhalen van achterstanden. Bijvoorbeeld op de arbeidsmarkt hebben vrouwen en allochtonen al heel lang een aanzienlijke achterstand op autochtone mannen. Dat manifesteert zich via de beloning en via het soort banen – wel of geen carrièremogelijkheden – van de verschillende groepen. Die traditionele achterstandspositie beïnvloedt op zijn beurt het gedrag van de achtergestelde groep. Als iedereen zegt dat techniek niets voor meisjes is of als er geen enkele allochtone arts of advocaat te vinden is, moet je als individuele vrouw een enorme drempel over om toch een betapakket te kiezen of als allochtoon toch te investeren in een studie rechten of geneeskunde. Je mist een rolvoorbeeld ('ik wil net zo goed worden als ...') en begeeft je in een onzeker avontuur. Want wie zegt dat het jou wel lukt alle hindernissen te overwinnen? Een tijdelijke voorkeursbehandeling biedt dan steun in de rug aan die ondernemende geesten die niet-traditionele keuzes willen maken. Het gaat dan dus om individuen die wel hun verantwoordelijkheid *willen* nemen, maar in hun eentje hun ambitie en dromen niet kunnen waarmaken.

Zo'n voorkeursbehandeling is naar zijn aard als tijdelijk bedoeld. Als de achterstand eenmaal is ingehaald, is het opstapje niet langer nodig. De aanhoudende noodzaak vrouwen en allochtonen te ondersteunen om hun plaats op de arbeidsmarkt te bevechten, zegt wellicht meer over het hardnekkige karakter van de achterstelling dan over de wenselijkheid het beleid te staken. Al sinds 1975 kent Nederland – niet op eigen initiatief, maar om te voldoen aan Europese verplichtingen – het gebod arbeid van gelijke waarde gelijk te belonen. Meer dan een kwart eeuw later is het nog steeds niet zover. Zelfs al is er sprake van gelijke opleiding, even veel ervaring en grote inzet, toch geven veel organisaties nog steeds de voorkeur aan een jongere, autochtone man. Traditionele denkbeelden dat mannen produktiever zouden zijn of minder snel het bedrijf de rug toe zouden keren (ook al blijkt dat vaak niet te kloppen), domineren het gedrag van veel werkgevers. Dat een hoog opgeleide vrouw of een enthousiaste, vakbekwame allochtoon

¹ Prof. dr. J.J. Schippers is als hoogleraar Arbeids- en Emancipatie-economie verbonden aan de Universiteit Utrecht.

of oudere de organisatie wellicht extra voordelen te bieden heeft – bijvoorbeeld via betere contacten met nieuwe doelgroepen – wordt nog slechts door een beperkte groep werkgevers onderkend.

Ook de economische hoogconjunctuur van de tweede helft van de jaren negentig heeft er nog steeds niet toe geleid dat vrouwen, allochtonen of ouderen hun achterstandspositie hebben ingehaald. Veel economen beweren dat de markt er uiteindelijk voor zal zorgen dat nu nog achtergestelde groepen op termijn hun achterstand zullen inhalen. Wellicht hebben zij gelijk, maar de vraag is hoe lang we daar nog op moeten wachten. Bovendien vooronderstelt dit beroep op marktwerking rationeel handelen en de afwezigheid van machtsposities die een soepele marktwerking frustreren. Voorlopig is het zover nog niet en heeft de Nederlandse arbeidsmarkt positieve actie nodig om de ergste vormen van marktfalen te corrigeren.