

Positieve actie

Positieve discriminatie is een strategie die door de overheid of door werkgevers wordt ingezet om het aantal vrouwen of allochtonen op de werkplek of, meer specifiek: op bepaalde, hogere functieniveaus, te vergroten. De middelen die worden ingezet om zo'n positieve discriminatiebeleid te voeren verschillen in zwaarte. Soms gaat men niet verder dan dat vrouwen of allochtonen "nadrukkelijk worden uitgenodigd om te solliciteren". In andere gevallen wordt aangekondigd dat "bij gelijke geschiktheid de voorkeur uitgaat naar een vrouw of een kandidaat uit een minderheidsgroep". In nog iets verdergaande gevallen neemt men zich voor "bij voldoende geschiktheid een vrouwelijke of allochtone kandidaat te benoemen". In uitzonderlijke gevallen werft men uitsluitend onder vrouwen of minderheden; dan legt men de brieven van blanke, mannelijke kandidaten terzijde.

Er zijn veel goede redenen om tegen positieve discriminatie te zijn. Als Job en Bella allebei even geschikt zijn voor de baan van, zeg, directeur op een ministerie, dan is er misschien *prima facie* iets voor te zeggen om Bella te nemen, als er verder weinig vrouwen te vinden zijn in de hogere rangen. Bella zal mogelijk een voorbeeld worden voor andere vrouwen op het departement ("als Bella het kan, kan ik het zeker"). Voor Job blijft dat echter moeilijk te verteren. Dat wordt nog erger als Job een arbeiderszoon is die met heel hard werken een universitaire graad heeft behaald en Bella een burgemeestersdochter, afkomstig uit een familie waarin al generaties lang gestudeerd werd. Waarom mag Job geen rolmodel worden voor lagere ambtenaren die hun leven begonnen als arbeiderszoon? Worden arbeiderszonen soms beter behandeld dan burgemeestersdochters in het ons-kent-ons recruteringscircuit van de Nederlandse arbeidsmarkt? Job heeft de pech dat zijn afkomst niet op zijn voorhoofd staat geschreven en hij zal het, als zijn werkgever in de greep van de positieve actie is, niet alleen afleggen tegen Bella, maar ook tegen Achmed en Mohammed.

Ook voor Bella en Achmed is positieve actie niet onverdeeld gunstig. Zij zullen in hun verdere carrière achtervolgd worden door twijfels. Hebben ze hun positie te danken aan hun eigen capaciteiten of zijn zij er gekomen omdat zij tot de juiste groep behoorden? En dan is er nog het departement. Een werkgever die een positieve actiebeleid voert slaat aan het rommelen met het meritocratische beginsel dat een baan moet worden vergeven aan de meest geschikte kandidaat. Dat kan ten koste gaan van de kwaliteit ("ze mag dan wel een vrouw, allochtoon of allebei zijn, maar leiding geven kan ze niet").

Om al deze redenen was ik meer dan bereid het voorstel van VVD kamerlid Luchtenveld om het voorkeursbeleid af te schaffen met een positieve grondhouding te bekijken. Luchtenveld ontvouwde zijn plannen in de allerlaatste fase van de parlementaire behandeling van enkele wijzigingen in de Algemene Wet Gelijke Behandeling. De twee voornaamste argumenten voor zijn voorstel luiden als volgt: 1) Burgers moeten worden aangesproken op hun eigen verantwoordelijkheid en 2) Positieve actie is niet meer van deze tijd.

Het eerste argument lijkt vooral te maken te hebben met de neiging van het kabinet Balkenende II om het scala van mogelijke normatieve argumenten voor of tegen iets te versmallen tot één slogan: meer eigen verantwoordelijkheid. Ik begrijp volstrekt niet wat eigen verantwoordelijkheid en positieve actie met elkaar te maken hebben. In feite zou al dat gehamer van het kabinet op het hernemen van eigen verantwoordelijkheid en het uitkleden van de verzorgingsstaat mij er wel eens toe kunnen verleiden alsnog voorstander te worden van positieve actie. Ga maar na. De moderne werkgever hoort tegenwoordig aan alle kanten dat jonge vrouwen ofwel zwanger worden ofwel in de Ziektewet en in de WAO terecht komen met vage psychische klachten. Hij hoort bovendien dat de overheid dat risico niet langer wenst te dragen (meer eigen verantwoordelijkheid bij de burger!); dat komt dus terecht bij hem als werkgever. Ik kan mij voorstellen dat dit de werkgever niet inneemt voor vrouwelijke kandidaten. Willen we individuele hard werkende jonge vrouwen niet de dupe

laten worden van een begrijpelijke bias van personeelsmanagers jegens hun sekse, dan is een compenserend positieve actieplan misschien juist op zijn plaats.

Het tweede argument is al even onbevredigend. Er zijn volgens Luchtenveld inmiddels zoveel allochtonen dat de tijdgeest niet langer vraagt om positieve actie. Ook hier zie ik de logica niet van in. Vrouwen hadden we altijd al ongeveer evenveel als mannen en toch heeft dat het gebruik van positieve discriminatie nooit in de weg gestaan. Ook meerderheden kunnen positief gediscrimineerd worden. Hoe meer allochtonen, des te noodzakelijker is het dat in belangrijke organisaties en instituties wordt gestreefd naar evenredige deelname van leden van deze groepen, zou je ook kunnen zeggen. Volg je die redenering, dan is positieve discriminatie juist waar deze tijd behoefte aan heeft.

In de loop van 2004 komen er nog verschillende momenten waarop de Algemene Wet Gelijke Behandeling aan de orde zal zijn in het parlement (de wet moet worden geëvalueerd en aangepast aan Europese richtlijnen). Wellicht kan Luchtenveld zijn voorstel tegen die tijd nog eens doen, maar dan met een betere onderbouwing?