

Vergaderjaar 2013–2014

**29 544**

**Arbeidsmarktbeleid**

**Nr. 541**

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 25 juni 2014

Naar aanleiding van mijn toezegging tijdens het Algemeen Overleg discriminatieonderwerpen van 21 mei jl. informeer ik u, mede namens de Minister van Economische Zaken, over de mogelijkheden van onderzoek naar negatieve economische effecten van discriminatie.

### *Beschikbaar onderzoek*

Er is mij geen relevant bestaand empirisch onderzoek gebleken dat zich specifiek richt op discriminatie en de negatieve economische effecten daarvan. Wel kwam econoom en Nobelprijswinnaar Becker<sup>1</sup> al in 1957 met een theoretisch model om economisch naar discriminatie te kijken. Hij concludeerde dat discriminerende bedrijven ten opzichte van niet-discriminerende bedrijven in een concurrerende markt op termijn een prijs betalen voor het niet aannemen van minderheden. Door te discrimineren lopen ze namelijk productieve werknemers mis.

Er zijn wel verschillende onderzoeken en studies beschikbaar over de positieve effecten van diversiteit of het voeren van een diversiteitsbeleid door bedrijven en organisaties.

Het SER-advies «Diversiteit in het personeelsbestand»<sup>2</sup> bevat een literatuuronderzoek en onderscheidt twee redenen voor bedrijven om aan diversiteitsbeleid te doen. Enerzijds kan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt een reden zijn voor diversiteit. Hiermee wordt bedoeld dat de poel aan beschikbare werknemers diverser is geworden door factoren als vergrijzing, vergroening, toenemende participatie van vrouwen, arbeidsgehandicapten en allochtonen. Dit komt overeen met de theoretische analyse van Becker. Anderzijds onderscheidt het SER-rapport de vraagzijde van de economie als reden voor diversiteitsbeleid. Hiermee wordt

<sup>1</sup> <http://economics.mit.edu/files/553>

<sup>2</sup> Sociaal Economische Raad, 2009. Diversiteit in het personeelsbestand.

bedoeld dat de afzetmarkt diverser is geworden en dat de klanten internationaliseren. Volgens het SER-advies is een divers samengesteld bedrijf beter in staat een diverse afzetmarkt te dienen. Als positieve effecten van een divers personeelsbestand worden de volgende positieve effecten genoemd: stijging van omzet en kwaliteit, toenemende creativiteit, imagoverbetering, hogere productiviteit door gemotiveerdere collega's en minder ziekteverzuim en bevordering van innovatie.

Uit een enquêteonderzoek van de Europese Commissie blijkt dat Europese bedrijven met een diversiteitsbeleid inderdaad vaak positieve effecten toekennen aan diversiteitsbeleid<sup>3</sup>. In deze European Business Test Panel zaten 335 bedrijven uit een groot aantal sectoren en van verschillende grootte uit alle Europese lidstaten. Bij 56% van de bedrijven was sprake van diversiteitsbeleid. Meer dan de helft van deze bedrijven (59%) geeft aan dat dit een positieve invloed heeft op hun productiviteit en 63% ziet een directe link tussen diversiteit en innovatie. Volgens de bedrijven heeft diversiteit het meeste impact op het gebied van imago en reputatie, het aantrekken van productievere werknemers en de bedrijfsrelatie met betrekking tot de «stakeholders». De helft gaf aan diversiteitsbeleid te voeren met het oog op meer innovatie.

Wetenschappelijk onderzoek naar de impact van het «vrouwenquotum» in de top van Noorse arbeidsorganisaties geeft echter een gemengd positief beeld over de effecten<sup>4</sup>. Enerzijds heeft de invoering van het quotum wel geleid tot meer vrouwen in raden van bestuur, met hogere kwalificaties dan de topvrouwen voorafgaand aan het quotum, en zijn de salarisverschillen in de top verkleind. Anderzijds lijkt deze maatregel nog nauwelijks impact te hebben gehad op de brede populatie vrouwelijke werknemers.

Deze onderzoeken gaan hiermee vooral in op de ervaren meerwaarde van diversiteitsbeleid en de motivaties van organisaties om een dergelijk beleid te voeren, maar doen geen of geen eenduidige uitspraak over de objectieerbare baten, bijvoorbeeld in termen van winst. Hoewel de ervaren meerwaarde mogelijk relevant is voor het bevorderen van diversiteit op de arbeidsmarkt en het terugdringen van discriminatie, geven deze onderzoeken geen antwoord op de vraag naar de negatieve economische effecten van discriminatie.

#### *Relatie met economische effecten*

Het is onduidelijk of het überhaupt mogelijk is om de objectieve economische effecten van diversiteit of discriminatie (zoals winst of omzet) in kaart te brengen. Een aantal onderzoeken<sup>5</sup> concludeert namelijk dat het in de praktijk lastig is om een economische effectstudie over diversiteit uit te voeren, omdat het moeilijk is om een causale relatie aan te tonen. Het is immers moeilijk om aan te tonen dat een verandering daadwerkelijk het effect is van het gevoerde diversiteitsbeleid en niet van een andere gebeurtenis, zoals bijvoorbeeld een nieuwe manager of een conjunctuurverandering. Een bepaalde uitkomst zoals een hogere omzet of meer tevredenheid wordt namelijk door meer factoren beïnvloed dan alleen door diversiteit.

<sup>3</sup> Europese Commissie, 2014. Diversity and innovation: a business opportunity for all.

<sup>4</sup> Bertrand, Black & Jensen, 2014. Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labor Market Outcomes in Norway.

<sup>5</sup> TNO (2005) *Diversiteit op de werkvloer: hoe werkt*  
Sociaal Economische Raad (2009): *Diversiteit in het personeelsbestand* en Onderzoek in opdracht van de Nederlandse Stichting voor Psychotechniek (2011) *Diversiteit en kwaliteit*.

De beschikbare onderzoeken op het gebied van diversiteit hebben nog weinig inzicht opgeleverd in de objectieveerbare economische effecten van diversiteitsbeleid. In zijn algemeenheid geldt dat het lastig is om een causaal verband te meten tussen enerzijds diversiteitsbeleid en anderzijds prestaties van organisaties. Het daadwerkelijk meten van de objectieveerbare effecten van diversiteitsbeleid blijft derhalve een ingewikkeld vraagstuk. Ditzelfde geldt voor de objectieveerbare negatieve economische effecten van discriminatie.

De vraag of er onderzoek beschikbaar is naar de negatieve economische effecten van discriminatie is ook voorgelegd aan prof. dr. J. Schippers (Universiteit van Utrecht). Hij bevestigde dat er weliswaar theoretische modellen zijn ontwikkeld die negatieve economische effecten van discriminatie voorspellen, maar dat deze empirische moeilijk zijn vast te stellen. Ten aanzien van de effecten van diversiteitsbeleid op de prestaties van organisaties spreken empirische studies elkaar tegen en worden geen eenduidige resultaten gevonden.

### *Conclusie*

Ik concludeer hieruit dat nader onderzoek naar de economische effecten van discriminatie van bepaalde groepen en individuen naar alle waarschijnlijkheid eenzelfde uitkomst zal hebben als eerder onderzoek naar diversiteitsbeleid. Bovendien zou nader onderzoek te maken krijgen met dezelfde methodologische problematiek als bij de reeds uitgevoerde onderzoeken. In het licht hiervan lijkt het mij op dit moment niet opportuun om hier nader onderzoek naar te laten doen. Wel zal ik, zoals toegezegd in mijn brief over het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie van 16 mei jl.<sup>6</sup>, in het najaar een overzicht presenteren van nationale en internationale best practices op het gebied van bevordering van culturele diversiteit.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
L.F. Asscher

---

<sup>6</sup> Kamerstuk 39 544, nr. 523