

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 767

Vragen van de leden **Hamer, Van Dam** en **Marcouch** (allen PvdA) aan de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over *het discrimineren van Turken, Marokkanen en Surinamers door uitzendbureaus* (ingezonden 4 november 2011).

Antwoord van staatssecretaris **De Krom** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (ontvangen 25 november 2011).

#### Vraag 1

Bent u op de hoogte van het bericht dat ruim driekwart van de Nederlandse uitzendbureaus zich schuldig maakt aan discriminatie?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Ja.

#### Vraag 2

Deelt u de mening dat het schandalig is dat ruim driekwart van de bureaus verzoeken van werkgevers inwilligt om geen Turken, Marokkanen of Surinamers te leveren voor vacatures? Wat gaat u aan deze discriminatie doen?

#### Antwoord 2

Elke discriminatoire handeling is onacceptabel en dient met kracht te worden voorkomen en bestreden. Ik ben voornemens om op korte termijn overleg te voeren met de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) en het Landelijk Overleg Minderheden (LOM). Ik zie ook een rol voor de migranten zelf om discriminatie tegen te gaan. Zij kunnen investeren in zichzelf om hun positie in de Nederlandse samenleving te versterken (bijvoorbeeld door te investeren in scholing, het verbeteren van de beheersing van de Nederlandse taal, actieve deelname aan de arbeidsmarkt en lid worden van maatschappelijke organisaties). Bij een vermoeden van discriminatie kunnen zij zich melden bij een Antidiscrimatievoorziening bij hen in de buurt, de Commissie Gelijke Behandeling of aangifte doen bij de politie.

<sup>1</sup> Volkskrant.nl, Driekwart uitzendbureaus schuldig aan discriminatie, 2 november 2011.

### Vraag 3

Wat vindt u er van dat uitzendbureaus voorstellen een namenlijst met de uitzendkrachten voor te leggen, zodat de werkgever zelf de Marokkaans, Turks of Surinaams klinkende namen kan schrappen? Indien dit gebeurt, zijn uitzendbureau en werkgever dan strafbaar?

### Antwoord 3

Iedere vorm van direct of indirect onderscheid bij werving en selectie is verboden onder de Algemene wet gelijke behandeling, alsmede het strafrecht. Indien een persoon vermoedt dat er verboden onderscheid is gemaakt, kan deze zich met de klacht wenden tot de rechter, de Commissie gelijke behandeling, of voor ondersteuning bij het doen van een klacht, tot een antidiscrimatievoorziening. Uitzendbureaus hebben een eigen verantwoordelijkheid ten aanzien van de naleving van gelijkebehandelingswetgeving. Dat betekent dat zij er op toe moeten zien dat een opdrachtgever zich onthoudt van het maken van verboden onderscheid.

### Vraag 4

Wat vindt u er van dat de uitzendbureaus aangeven te weten dat discriminatie wettelijk verboden is, in strijd met de Wet algemene behandeling, maar desondanks het verzoek toch inwilligen? Wat gaat u hier tegen doen?

### Antwoord 4

Het kabinet wijst elke vorm van discriminatie af, ook die van de uitzendbureaus. Discriminatie door intercedenten van uitzendbureaus betekent niet dat het om een door de brancheorganisaties geaccepteerd beleid gaat. De ABU en de NBBU hebben via persberichten kenbaar gemaakt geschrokken te zijn van de uitkomsten van het onderzoek. Deze brancheorganisaties hebben aangegeven aan dit probleem aandacht te besteden door speciale workshops, cursussen en weerbaarheidstrainingen te organiseren voor uitzendmedewerkers. De uitzendondernemingen die zijn aangesloten bij de ABU werken volgens gedragsregels; dat zijn extra normen boven op de wettelijke regels, die de integriteit van deze bedrijven waarborgen. Belangrijk zijn voorts de hierin opgenomen antidiscrimatiebepalingen. In de NBBU-cao staat uitdrukkelijk dat discriminatie verboden is.

In opdracht van mijn ministerie wordt de «discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2010–2012» uitgevoerd. Discriminatie door de uitzendbranche wordt in het onderzoek meegenomen.

### Vraag 5

In hoeverre draagt de discriminatie door uitzendbureaus bij aan de structureel hogere (jeugd)werkloosheid onder allochtonen? Als deze onderzoekresultaten op nationaal niveau worden doorgetrokken, hoeveel banen/vacatures lopen Marokkanen, Turken en Surinamers dan jaarlijks mis?

### Antwoord 5

Er zijn geen gegevens beschikbaar over de invloed van de discriminatie bij uitzendbureaus op de (jeugd)werkloosheid onder allochtonen. Het aantal mensen dat via uitzendwerk aan de slag is gegaan was in 2010 totaal 734 000, waaronder 18% allochtonen. Daarmee is deze sector een grote bemiddelaar van allochtonen naar de arbeidsmarkt.

### Vraag 6

Wat vindt u van de conclusie van het Sociaal en Cultureel Planbureau dat de onderzoeksresultaten niet zo veel verschillen van studies uit 1991, wat impliceert dat discriminatie in de afgelopen twintig jaar nauwelijks is afgenomen?

### Antwoord 6

Ik deel deze conclusie niet. Er is sprake van een afname van het honoreren van discriminerende verzoeken. Het aantal discriminerende verzoeken dat wordt gehonoreerd, is vanaf 1986 gestaag afgenomen (Den Uyl et al. «Mag het ook een buitenlander wezen?» Discriminatie bij uitzendbureaus, 1986) (100%); Meeus «Makkelijker gezegd: een onderzoek naar de werking van een gedragscode voor uitzendbureaus ter voorkoming van discriminatie», 1991) (94%) en in het onderhavige onderzoek (76,8%). De onderzoekers van de Vrije

Universiteit geven ook aan dat er in 2011 een daling in het honoreren van discriminerende verzoeken door intercedenten is te constateren.

Vraag 7

Welke maatregelen neemt u om de discriminatie op de arbeidsmarkt terug te dringen? Zijn er bijvoorbeeld boetes of intrekkingen van vergunning mogelijk om deze discriminatie van uitzendbureaus tegen te gaan?

Antwoord 7

Zie antwoorden op de vragen 2 en 4.

De uitzendbureaus werken niet met vergunningen. Daarom kan ook geen sprake zijn van het intrekken van vergunningen. Wat boetes betreft kunnen de uitzendbureaus niet anders worden behandeld dan andere werkgevers/bedrijven. Verder zijn de regels die voor alle bedrijven gelden ook hier van toepassing.

**Toelichting**

Deze vragen dienen ter aanvulling op eerdere vragen terzake van het lid Koşer Kaya, ingezonden 4 november 2011 (vraagnummer 2011Z22003).