

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

1359

Vragen van de leden **Kerstens** en **Marcouch** (beiden PvdA) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *discriminatie bij Amsterdamse uitzendbureaus* (ingezonden 6 februari 2017).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 9 maart 2017).

Vraag 1

Kent u het bericht «Discriminatie bij uitzendbureaus: «Wit personeel? Komt in orde»»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Herkent u zich in de uitkomsten van de Actiegroep Doetank Peer dat driekwart van de ondervraagde Amsterdamse uitzendbureaus discrimineert?

Antwoord 2

Discriminatie wordt nog te vaak ervaren, ook op de arbeidsmarkt. Verschillende onderzoeken tonen dit aan. Zo bleek uit het door Panteia in opdracht van mijn ministerie in 2015 uitgevoerde onderzoek² naar discriminatie in de werving- en selectiefase dat een Nederlander met een migrantenachtergrond twee keer minder kans heeft om te worden benaderd voor een baan dan een autochtone Nederlander onder de 35 jaar. Ook de kans dat oudere werknemers worden benaderd bleek in dit onderzoek twee keer zo klein. Het in 2015 door het SCP in opdracht van de gemeente Den Haag uitgevoerde onderzoek³ naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt gaf eenzelfde beeld weer. Uit dit onderzoek kwam naar voren dat autochtone kandidaten met dezelfde kwalificaties 1,5 keer meer kans hadden op een succesvolle sollicitatie dan Hindoestaans-Nederlandse kandidaten en 1,8 keer meer kans dan Marokkaans-Nederlandse kandidaten. Overigens betroffen dit twee onderzoe-

¹ <http://www.parool.nl/amsterdam/discriminatie-bij-uitzendbureaus-wit-personeel-komt-in-orde~a4455413/>

² Panteia: «Discriminatie in de wervings- en selectiefase. Resultaten van «virtuele» praktijktests» (2015)

³ SCP: «Op afkomst afgewezen. Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt» (2015)

ken die geen betrekking hadden op de uitzendbranche. Hoe de cijfers voor de uitzendbranche zijn, is door mij niet nader onderzocht.

Vraag 3

Deelt u de mening dat het volstrekt onacceptabel is dat deze uitzendbureaus discrimineren? Zo ja, hoe gaat u deze foute uitzendbureaus aanpakken? Zo nee, waarom niet?

Vraag 5

Bent u bereid om met de gemeente Amsterdam in overleg te gaan om deze discriminerende uitzendbureaus te weren van lokale overheidsopdrachten? Zo ja, op welke termijn gaat u dit doen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 3 en 5

Het kabinet vindt discriminatie een ernstige zaak en onacceptabel. Discriminatie en uitsluiting, ook in de werving en selectiefase, is in Nederland verboden. Indien iemand zich gediscrimineerd voelt, is het belangrijk dat hij of zij hiervan een melding maakt bij de gemeentelijke antidiscriminatievoorziening (ADV), het College voor de Rechten van de Mens (College) dan wel aangifte doet bij de politie. Door een melding te maken dan wel aangifte te doen trek je een duidelijke grens en kan er door het College een oordeel in de betreffende zaak worden gegeven dan wel door de rechter een uitspraak worden gedaan. Zij zijn hiertoe bevoegd en het beste uitgerust.

Het is daarnaast belangrijk dat werkgevers iedere sollicitant op diens eigen kwaliteiten beoordelen. Alleen dan is het mogelijk om ook daadwerkelijk de beste kandidaat voor de functie te selecteren. Om werkgevers bewust te maken van mogelijke onbewuste vooroordelen ben ik in 2016 een campagne over arbeidsmarktdiscriminatie gestart. Onderdeel van deze campagne was een toolkit met tips voor werkgevers om te voorkomen dat vooroordelen de sollicitatieprocedure beïnvloeden (te vinden op www.discriminatie.nl). Deze campagne zal in 2017 worden herhaald.

De rijksoverheid geeft verder het goede voorbeeld door geen zaken te willen doen met uitzendbedrijven die discrimineren. In de raamcontracten met uitzendbedrijven is opgenomen dat indien sprake is van een onherroepelijke strafrechtelijke veroordeling wegens discriminatie het contract onmiddellijk kan worden opgezegd. Om deze werkwijze ook buiten de rijksoverheid te stimuleren, zijn de hiervoor ontwikkelde anti-discriminatieclausules opgenomen op de website van Pianoo. Dit is een openbare toegankelijke website van het Ministerie van EZ die als doel heeft professionalisering van inkoop bij alle overheden. Naar aanleiding van uw vraag zal ik de gemeente Amsterdam hier nog specifiek op attenderen.

Vraag 4

In hoeverre zou anoniem solliciteren volgens u kunnen bijdragen aan het voorkomen van arbeidsdiscriminatie?

Antwoord 4

Uit de Rijksmonitor anoniem solliciteren die ik u op 5 november 2016⁴ heb toegestuurd, komt naar voren dat medewerkers die betrokken zijn bij de werving- en selectieprocedure de rol van onbewuste vooroordelen bij zichzelf onderschatten. Ook blijkt dat anoniem solliciteren kan bijdragen aan de dialoog binnen de organisatie over de rol van onbewuste vooroordelen in de werving- en selectiefase en het belang van een diverse organisatie. Daarmee kan anoniem solliciteren een rol spelen in het bijdragen aan bewustwording en het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie. Het is aan elke werkgever, waaronder ook de rijksoverheid, om zelf te beoordelen of en op welke wijze anoniem solliciteren een rol kan spelen binnen de eigen organisatie.

Om het gesprek hierover verder te stimuleren, heb ik de Rijksmonitor onder de aandacht gebracht van het Ministerie van BZK als werkgever Rijk en van sociale partners. Voor zover uw vraag zich richt op de rijksoverheid is dit een onderwerp voor Minister Blok. Minister Blok heeft zijn visie hierop bij brief van 12 december 2016 (Kamerstuk 34 550-XV, nr. 38) aan u doen toekomen. Dit naar aanleiding van de tijdens de begrotingsbehandeling van SZW door

⁴ Kamerstuk 29 544, nr. 760

het lid Marcouch ingediende motie die verzoekt om invoering van anoniem solliciteren bij het Rijk. Hierin heeft Minister Blok aangegeven geen voorstander te zijn van de invoering van anoniem solliciteren binnen de rijksoverheid. Dit met het oog op de normalisering van de rechtspositieregeling van overheidspersoneel en op basis van de pilots anoniem solliciteren nog niet zonder meer duidelijk is dat anoniem solliciteren bijdraagt aan het bevorderen van een meer inclusieve werkomgeving. Naar aanleiding van de door mij tijdens het Algemeen Overleg Inburgering en Integratie van 2 februari jl. gedane toezegging zal ik aan sociale partners vragen welke mogelijkheden zij zien naar aanleiding van de Rijksmonitor anoniem solliciteren.

Vraag 6

Heeft de Inspectie SZW de afgelopen jaren deze discriminerende Amsterdamse uitzendbureaus gecontroleerd op arbeidsrisico's, zoals onderbetaling, arbeidsuitbuiting, of te lange werktijden? Zo ja, kunt u toelichten hoeveel en welke arbeidsrisico's er per uitzendbureau zijn geconstateerd? Zo nee, bent u bereid om deze uitzendbureaus te controleren op arbeidsrisico's?

Antwoord 6

De Inspectie SZW zet haar capaciteit risicogericht in, namelijk daar waar de meest hardnekkige problemen zitten en de kans op effect het grootst is. Doel is om de notoire overtreders en misstanden aan te pakken. Binnen ieder programma wordt een optimale mix van instrumenten gekozen om de beoogde doelen en maatschappelijke effecten binnen een programma te bereiken.

Zoals ook volgt uit haar Meerjarenplan 2015–2018 is de uitzendbranche één van de sectoren waar de Inspectie heeft vastgesteld dat sprake is van een hoog risico op onder andere onderbetaling, arbeidsuitbuiting en lange werktijden. Vandaar dat zij een programma Uitzendbureaus ontwikkeld heeft. Binnen dit programma werkt zij in een interventieteam samen met de Belastingdienst en UWV.

Het is niet te zeggen of de Inspectie SZW de afgelopen jaren bij de uitzendbureaus uit het undercoveronderzoek heeft geïnspecteerd, aangezien de namen niet bekend zijn gemaakt.

Sinds 1 januari 2016 worden resultaten van de sinds die datum gehouden controles op de naleving van de Wet arbeid vreemdelingen, Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs openbaar gemaakt via de website www.inspectieresultatens-zw.nl.