

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

215

Vragen van het lid **Gijs vanDijk** (PvdA) aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *merendeel werknemers ervaart discriminatie* (ingezonden 5 augustus 2020).

Antwoord van Staatssecretaris **Van 't Wout** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 29 september 2020).

Vraag 1

Bent u bekend met het artikel «Merendeel werknemers ervaart discriminatie»¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Deelt u de mening dat iedere werknemers zeker moet kunnen zijn van een eerlijke sollicitatie? Vindt u daarom ook zeer zorgwekkend dat meer dan helft van de werknemers, en zelfs 85 procent van werknemers zonder baan, aangeeft aan ooit te zijn gediscrimineerd tijdens het sollicitatieproces?

Antwoord 2

We vragen als samenleving van alle Nederlanders om zoveel mogelijk duurzaam te participeren op de arbeidsmarkt. Dat vragen we van iedereen, ongeacht leeftijd, migratieachtergrond, geslacht, seksuele gerichtheid of handicap. Daar moeten gelijke kansen op een eerlijke arbeidsmarkt tegenover staan. Helaas strookt het aangehaalde onderzoek met onze eerdere bevindingen dat er nog steeds sprake is van arbeidsmarktdiscriminatie. Dit is onacceptabel en wij zetten ons hard in middels het Actieplan Arbeidsmarkt-discriminatie 2018–2021 om dit tegen te gaan.

Vraag 3

Ziet u daarom ook dat er meer snelheid nodig is om de voorstellen uit het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021 naar de Kamer te sturen? Bent u daarom bereid om het wetsvoorstel «Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie» nog voor Prinsjesdag naar de Kamer te sturen?

¹ «Merendeel werknemers ervaart discriminatie: Collega zette Surinaams accent op», Intermediair.nl, geraadpleegd op 4 augustus 2020. (<https://www.intermediair.nl/collega-s-en-bazen/werkvloer/merendeel-werknemers-ervaart-discriminatie-collega-zette-surinaams-accent-op>)

Antwoord 3

De wet ligt nu bij de Raad van State voor advies. Na ommekomst van het advies van de Raad van State, streef ik ernaar de wet dit najaar bij uw Kamer in te dienen. Tevens is de benodigde inzet van het Ministerie van SZW in de COVID-19-crisis mede bepalend voor de tempo van de voorstellen in het actieplan.

Vraag 4

Ziet u tevens in dat er, naast de acties uit actieplan, meer moet gebeuren om arbeidsmarktdiscriminatie aan te pakken?

Antwoord 4

Het Actieplan is een integrale aanpak, waarbij naast toezicht & handhaving ook wordt ingezet op onderzoek & instrumenten en kennis & bewustwording. Het wetsvoorstel «toezicht gelijke kansen bij werving en selectie» is een stevig instrument dat nog in werking moet treden. Ik ben ervan overtuigd dat we bij implementatie ervan belangrijke stappen kunnen zetten in het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie. Het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie is ook een gezamenlijke aanpak. Wij zullen dit samen moeten doen met werkgevers, werknemers, uitzendbureaus, de Stichting van de Arbeid, brancheorganisaties, Diversiteit in Bedrijf en alle partijen die vormgeven aan onze arbeidsmarkt. Hierbij is het belangrijk om bewustwording te creëren en hier vervolgens naar te handelen. Wij werken daarnaast ook samen met andere partijen, zoals het College rechten van de Mens en de anti-discriminatievoorzieningen, om discriminatie snel en efficiënt aan te pakken. De realiteit is ook dat dat tijd nodig heeft.

Vraag 5

Bent u daarom ook bereid om meer vaart te zetten om het, door u aangekondigde, grootschalige onderzoek naar anoniem solliciteren op te starten? Kunt u garanderen dat dit onderzoek nog dit jaar wordt uitgevoerd?

Antwoord 5

Alles was voor dit jaar gereed om te starten met een grootschalige pilot anoniem solliciteren. Door de coronacrisis heeft het bedrijf dat de pilot zou uitvoeren aangegeven niet voldoende vacatures beschikbaar te hebben zoals beoogd voor het onderzoek. De uitvoering van de pilot is daardoor in de vertraging geraakt. Het is niet mogelijk het onderzoek nog dit jaar uit te voeren.

Vraag 6

Bent u tevens bereid om ook een onderzoek te starten naar de succesvolle Amerikaanse beleid «de Rooney rule»? Zou deze Rooney rule, als experiment, kunnen worden toegepast bij de rijksoverheid?

Antwoord 6

Binnen het Rijk is inclusie en diversiteit een belangrijk speerpunt binnen het strategisch HR beleid. Daarom worden er verschillende interventies toegepast om kandidaten met een diverse achtergrond te attenderen en interesseren voor vacatures. Om vooroordelen bij werving en selectie te voorkomen worden er trainingen ter voorkoming van vooroordelen aangeboden aan werving en selectie commissies. En in sollicitatie commissies voor schaal 14 en hoger neemt er altijd een vrouw deel. Er is tevens recent een Delphi studie afgerond door TNO, waarbij een groep toonaangevende experts en wetenschappers gestructureerd zijn bevraagd, via vragenlijsten en een focusgroep, over de effectiviteit van instrumenten die ingezet kunnen worden om het risico op discriminatie in werving en selectieprocedures terug te dringen. De «Rooney rule», die stelt dat voor elke vacante functie minstens één kandidaat uit een diversiteitsgroep wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, wordt niet genoemd in de lijst van meest werkbare mechanismen. Daarom ben ik geen voorstander van een experiment op dit vlak.

Vraag 7

Kunt u aangeven hoeveel overtredingen van arbeidsmarktdiscriminatie Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) in 2020, 2019 en 2018 bij bedrijven heeft geconstateerd en kunt u ook aangeven, voor dezelfde jaren, hoeveel boetes er zijn uitgedeeld?

Antwoord 7

De Inspectie SZW heeft nog geen wettelijke bevoegdheid om te handhaven op arbeidsmarktdiscriminatie. Dat zal komen met het wetsvoorstel «toezicht gelijke kansen bij werving en selectie» dat nu bij de Raad van State ligt. Wel zijn alvast verkennende inspecties uitgevoerd. In totaal zijn 240 verkennende inspecties uitgevoerd in 2019 en 190 verkennende inspecties in de eerste helft van 2020. Deze verkenningen komen bovenop de reguliere inspecties op arbeidsdiscriminatie op de werkvloer (270 in 2019 en 210 over de eerste helft van 2020).

Vraag 8

Hoeveel van deze overtredingen vonden plaats bij uitzendbureaus? Kunt u aangeven hoeveel van deze uitzendbureaus een SNA-keurmerk hebben? Kunt u ook aangeven hoeveel van deze uitzendbureaus aangesloten is bij de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) of Nederlandse Bond Van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU)?

Antwoord 8

Er zijn geen overtredingen geconstateerd, omdat de inspecties verkennend van aard waren. Van de totaal bezochte uitzendbureaus in 2019 (125) en 2020 (77) is 63% aangesloten bij een brancheorganisatie, waarvan 66% aangesloten bij de ABU en 34% bij de NBBU. Het SNA keurmerk wordt niet vastgelegd.

Vraag 9

Bent u bereid uitzendbureaus die aantoonbaar discrimineren hard aan te pakken?

Antwoord 9

De wet «toezicht gelijke kansen bij werving en selectie» verplicht naast reguliere werkgevers ook de uitzendbureaus om een werkwijze te hebben voor het tegengaan van discriminatie bij werving en selectie. De intermediairs worden in staat gesteld om verbeteringen door te voeren wanneer de Inspectie SZW vaststelt dat de werkwijze niet voldoet. Zo krijgen zij eerst de mogelijkheid om de werkwijze op orde te brengen. Als zij dan opnieuw in gebreke blijven, wordt een boete opgelegd. De boetes die de Inspectie SZW oplegt op basis van de nieuwe wet zullen openbaar gemaakt worden. Ook dienen werkgevers bij de inschakeling van een intermediair na te gaan of deze intermediairs over een adequate werkwijze beschikken (vergewisplicht).

Vraag 10

Bent u bereid om hiervoor een vergunningsplicht in te voeren en bij bijvoorbeeld discriminatie de vergunning te ontnemen?

Antwoord 10

Zoals ik heb aangegeven bij vraag 9, ben ik van mening dat uitzendbureaus die discrimineren moeten worden aangepakt. Voor de aanpak acht ik een vergunningplicht echter niet gewenst. Zoals de Minister van SZW de Kamer heeft laten weten in de brief over de integrale aanpak misstanden arbeidsmigratie van 20 december 2019 en tijdens het plenair debat van 25 mei over de Initiatiefnota van Segers en Marijnissen over de Actieplan Arbeidsmigratie, zijn wij in het algemeen geen voorstander van een vergunningplicht voor de uitzendsector. Er wordt wel gewerkt aan de invoering van kwaliteitseisen voor startende en bestaande uitzendbureaus. Bij de verdere uitwerking van deze eisen geeft de Minister van SZW ook uitvoering aan de motie van het lid Marijnissen cs (30 950, nr. 189) door bij de kwaliteitseisen (waaronder de verklaring omtrent het gedrag en de check of sprake is van openstaande boetes bij de Inspectie SZW of de Belastingdienst dan wel sprake is van achterstallige loonbetalingen) boetes voor arbeidsmarktdiscriminatie te

betrekken (werving en selectie) zodra het wettelijk mogelijk is deze boetes op te leggen.

Vraag 11

Hoeveel contracten tussen de overheid en discriminerende bedrijven zijn er inmiddels opgezegd vanwege arbeidsmarktdiscriminatie?

Antwoord 11

Er zijn geen contracten opgezegd wegens arbeidsmarktdiscriminatie.

Vraag 12

Is de Inspectie SZW van mening dat zij voldoende handvatten heeft om arbeidsmarktdiscriminatie afdoende aan te pakken?

Antwoord 12

Zodra de nieuwe wet wordt geïmplementeerd, heeft de Inspectie voldoende handvatten.