

Vergaderjaar 2012–2013

**30 950**

**Rassendiscriminatie**

**Nr. 48**

**BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 12 maart 2013

Tijdens het mondelinge vragenuur op 18 december 2012 (Handelingen II, 2012/2013, nr. 36, mondelingen vragen van het lid van Weyenberg aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het bericht «nog steeds discriminatie bij uitzendbureaus») heb ik aan uw Kamer toegezegd om naar aanleiding van het onderzoek «Op achterstand» van het Sociaal Planbureau (SCP) d.d. 17 december 2012 in gesprek te gaan met de uitzendbranche. Tevens heb ik toegezegd om daarbij de mogelijkheid van een zogenaamde «naming en shaming lijst» aan de orde te stellen.

Uit het SCP-onderzoek (TK 2012–2013, 30 950, nr. 47) komt onder andere naar voren dat, in relatie tot uitzendbureaus, de kans op een baanaanbod bij persoonlijk langsgaan voor autochtone Nederlandse werkzoekenden 46 procent is en voor niet-westerse migranten 28 procent. Bij online sollicitaties wordt er geen onderscheid naar etnische achtergrond van werkzoekenden gemaakt.

In uw Kamer heb ik reeds aangegeven dat elke vorm van discriminatie onacceptabel is. Ik ben dan ook van mening dat de uitzendbranche, de inleners en migrantenorganisaties alles in het werk moeten stellen om discriminatie op de arbeidsmarkt te voorkomen en te bestrijden.

Op 26 februari 2013 heb ik gesproken met vertegenwoordigers van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) en de Nederlandse Bond van bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU). In het gesprek heb ik met de ABU en de NBBU gesproken over de acties die zij ondernemen om discriminatie door uitzendbureaus te voorkomen en te bestrijden. De beide brancheorganisaties hebben daarbij aangegeven dat zij veel aandacht besteden aan het voorkomen en bestrijden van discriminatie. Daarnaast heb ik gesproken met drie van de samenwerkingsverbanden van het Landelijk overleg minderheden (LOM) en heb ik de uitkomsten van het SCP-onderzoek onder de aandacht gebracht bij sociale partners.

Hieronder zal ik ingaan op de belangrijkste acties van de ABU en de NBBU, mijn gesprek met de organisaties van het LOM en de reactie van de sociale partners op de rol van de inleners.

### *ABU*

De ABU heeft in 2012 een expertgroep opgericht om haar te laten adviseren over de aanpak van discriminatie. In de expertgroep hebben het Landelijk Overleg Minderheden (LOM), regionale meldpunten discriminatie, Mexit (een adviesbureau), het SCP en het College voor de Rechten van de Mens zitting.

De ABU heeft onder andere workshops, publicaties in vakbladen, een brochure voor vestigingsmedewerkers van uitzendbureaus en een speciale portal over gelijke behandeling op haar website ingezet in de strijd tegen discriminatie. Bijgevoegd treft u een exemplaar aan van een zelftest en een instructie over hoe om te gaan met discriminerende verzoeken<sup>1</sup>.

In januari 2013 heeft de ABU een webinar (een workshop via internet) georganiseerd. Uit de webinar is gebleken dat er veel interesse bij de leden van de ABU bestaat voor het onderwerp discriminatie en dat meer leden acties willen ondernemen tegen discriminatie.

Daarnaast heeft de ABU een mysterycall-onderzoek door een onafhankelijke derde partij onder haar leden laten uitvoeren naar het ingaan op discriminerende verzoeken. Het aantal uitzendbureaus dat ingaat op discriminerende personeelsverzoeken is, volgens dit onderzoek, in één jaar tijd aanzienlijk gedaald. Werkten een jaar geleden in een branchebreed onderzoek nog 77 procent van de bureaus mee aan «foute verzoeken», in het recente onderzoek onder ABU-leden is dat gezakt naar 43 procent. De ABU noemt dit zelf een «slecht resultaat met een goede richting». Over twee jaar wordt het onderzoek herhaald.

De ABU zal het verbeterprogramma voortzetten en uitbreiden en zal zich onder meer inzetten voor het onder de aandacht brengen en verhelderen van de anti-discriminatiebepaling in de cao voor vaste medewerkers en in de algemene voorwaarden.

### *NBBU*

De NBBU heeft voorlichting over discriminerende verzoeken gegeven in haar ledenmagazine en in de nieuwsbrief en er is een workshop ontwikkeld voor intermediairs om op een correcte wijze om te gaan met discriminatoire eisen van inleners. Daarnaast is een speciale webpagina ingericht om leden te helpen hoe met discriminerende verzoeken om te gaan.

Tevens is er voorafgaand aan de algemene ledenvergadering een presentatie over discriminatie op de arbeidsmarkt door een vertegenwoordiger van het meldpunt discriminatie gegeven. In de front office training (training voor het correct toepassen van de cao) heeft discriminatie een prominenter rol gekregen. Deze training wordt vier keer per jaar gegeven.

De NBBU heeft een nulmeting laten uitvoeren die de omvang van discriminatie breder benadert dan alleen etniciteit en bijvoorbeeld ook

---

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer

leeftijd en geslacht. Dit onderzoek wordt naar verwachting eind maart gepubliceerd. Over twee jaar gaat de NBBU dit onderzoek herhalen.

#### *Norm van de Stichting Normering Arbeid (SNA)*

Begin 2013 is in het reglement van de Stichting Normering Arbeid (SNA) opgenomen dat een onderneming zich dient te houden aan de gelijke behandelingswetgeving. Het certificaat van SNA is een certificaat waar alle uitzendondernemingen en (onder)aannemers van werk zich voor kunnen aanmelden. De onderneming moet hierdoor waarborgen dat er een beleid (of maatregelen) is vastgesteld, ingevoerd en wordt onderhouden ter voorkoming van discriminatie. Het certificaat is een vereiste voor het lidmaatschap van de ABU en de NBBU.

#### *Naming en shaming lijst*

In het overleg ben ik ook, zoals ik aan uw Kamer had toegezegd, ingegaan op een zogenaamde «naming en shaming lijst».

Als een dergelijke lijst wordt opgesteld dient deze lijst mijns inziens alleen organisaties te bevatten van wie vaststaat dat zij een verboden onderscheid hebben gemaakt. Een dergelijke lijst zou dan ook gepubliceerd moeten worden door degene die vaststelt of er sprake is van een verboden onderscheid. Of er sprake is van een verboden onderscheid wordt vastgesteld door het College voor de Rechten van de Mens of de rechter.

Het College publiceert in haar oordelen of er sprake is van verboden onderscheid ook de betrokken bedrijfsnamen (voor zover niet tot een natuurlijk persoon herleidbaar) op de website. Middels de website van het College is dan ook eenvoudig terug te vinden welke uitzendbureaus volgens het College verboden onderscheid maken. Het merendeel van de gelijke behandelingszaken wordt behandeld door het College, als daartoe gespecialiseerde en laagdrempelige instantie. Omdat het College haar oordelen «niet geanonimiseerd» op haar website publiceert en daaruit eenvoudig een lijst met zaken per uitzendbureau te vervaardigen is, is er dus al sprake van een vorm van «naming en shaming».

#### *Conclusies naar aanleiding van het overleg met de uitzendbranche*

De Uitzendbranche laat zien dat ze acties onderneemt om discriminatie te voorkomen en bestrijden. Zowel uit het hierboven genoemde onderzoek van de ABU als uit het SCP-onderzoek blijkt echter dat het voorkomen en bestrijden van discriminatie blijvende aandacht nodig heeft.

Ik zal dan ook met de uitzendbranche in gesprek blijven om ervoor te zorgen dat het voorkomen en bestrijden van discriminatie onder de aandacht van de branche blijft. Tevens kijk ik uit naar het onderzoek naar aanleiding van de nulmeting die de NBBU momenteel laat uitvoeren en de herhaling over twee jaar van het onderzoek onder de ABU-leden naar het meewerken aan discriminerende verzoeken.

#### *Inleners*

Naast acties van de uitzendbranche is het ook van cruciaal belang dat inleners geen discriminerende verzoeken aan uitzendbureaus doen. Een groot deel van de discriminatie bij uitzendbureaus komt immers voort uit discriminerende verzoeken van inleners. Ik heb dit dan ook onder de aandacht gebracht bij sociale partners en dit is onderdeel van de adviesaanvraag aan de Sociaal-Economische Raad over discriminatie op de arbeidsmarkt.

### *LOM-samenwerkingsverbanden*

Tot slot heb ik op 6 maart 2013 gesproken met vertegenwoordigers van het IOT (Inspraak Orgaan Turkse Nederlanders), het SMN (Samenwerkingsverband van Marokkaanse Nederlanders) en het OCAN (Overlegorgaan Caribische Nederlanders), drie van de samenwerkingsverbanden van het LOM.

De LOM-samenwerkingsverbanden vragen meer aandacht voor de bestrijding van de discriminatie op de arbeidsmarkt en vergroting van het bewustzijn van de noodzaak voor gelijke behandeling. Om gelijke behandeling op de arbeidsmarkt te bevorderen zijn zij voornemens een handvest voor diversiteit op te stellen. In een handvest spreken ondernemers en andere spelers op de arbeidsmarkt het voornemen uit om alert te zijn als het gaat om gelijke behandeling. Tevens spreken zij het voornemen uit om diversiteit te bevorderen. De ondertekenaars committeren zich in hun dagelijkse bedrijfsvoering om middels zelf geformuleerde maatregelen werk te maken van gelijke behandeling en diversiteit. Met het handvest kunnen goede voorbeelden voor het voetlicht gebracht worden, hetgeen anderen kan inspireren en stimuleren. Ik waardeer de inspanningen van de LOM-samenwerkingsverbanden om tot een diversiteitshandvest te komen.

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. Klijnsma