

25 883 Arbeidsomstandigheden

Nr. 366 Brief van de staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 27 november 2019

Op 24 september jl. (Handelingen II 2019/20, nr. 7, item 9) is de motie van de leden Van Weyenberg en Peters over het doen instellen van een meldplicht voor discriminerende verzoeken aan uitzendbureaus aangenomen.¹ Op verzoek van het lid Van Weyenberg reageer ik per brief op deze motie.

Wetgeving arbeidsmarktdiscriminatie

Middels een wijziging van de Arbowet en de Waadi krijgt de Inspectie SZW de bevoegdheid om toe te zien op de werkwijze bij werving en selectieprocedures bij bedrijven en intermediairs op de arbeidsmarkt. Van belang is dat hierin voldoende waarborgen zijn opgenomen om discriminatie tegen te gaan en een eerlijke behandeling van alle sollicitanten te garanderen. Wanneer de Inspectie SZW vaststelt dat een organisatie hier niet aan voldoet kan zij een eis tot naleving opleggen. Indien de betreffende organisatie geen verbeteringen doorvoert kan een boete volgen. Deze boetes worden openbaar gemaakt.

Deze wetgeving stelt een norm: iedereen heeft recht op gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Het vraagt van werkgevers en intermediairs, die hierin een belangrijke rol vervullen, dat zij bewust handelen wanneer zij werven voor hun organisaties of klanten. Dit is belangrijk, omdat arbeidsmarktdiscriminatie dikwijls voortkomt uit onbewuste vooroordelen. De wet zal werkgevers ertoe aanzetten om na te denken over dit vraagstuk en hun handelen daarin.

Meldplicht

Bij het voorbereiden van de wetgeving zijn de mogelijkheden voor het instellen van een meldplicht bij een nader aan te wijzen instantie onderzocht. Hiertegen bestaan praktische bezwaren. Zo blijkt uit overleg met de uitzendbranche dat discriminerende verzoeken veel vaker wel dan niet binnen een grijs gebied vallen. Het is voor intermediairs moeilijk om vast te stellen of het om een verzoek gaat dat onder de meldplicht valt. In de praktijk blijkt dat het nuttig is als intermediairs dan het gesprek aangaan met de klant. In veel gevallen lukt het om gedrag van de klant bij te buigen

¹ Kamerstuk 25 883, nr. 355

en het verzoek te corrigeren. Daarnaast is het niet naleven van een meldplicht is niet of nauwelijks aan te tonen. Dit werpt de vraag op welk effect van een meldplicht kan worden verwacht.

Voorafgaand aan het eventueel overgaan tot een meldplicht wil ik daarom alternatieve instrumenten onderzoeken die wellicht effectiever zijn en indien nodig tot de door de Tweede Kamer gevraagde melding leiden.

Ik denk hierbij bijvoorbeeld aan een verplichte meldcode met daarin een escalatiemodel voor het omgaan met discriminerende verzoeken, waarbij allereerst geprobeerd wordt het gedrag van de opdrachtgever te corrigeren. Eindpunt van een code kan het doen van melding zijn bij een reeds bestaand meldpunt of een door de branche in te richten meldpunt waarbij de Inspectie SZW toegang krijgt tot signalen vanuit zo'n meldpunt. Een meldcode wordt dan onderdeel van het verplicht te voeren beleid door intermediairs.

Ik begrijp de vraag van de Kamer om ook de stellers van discriminerende verzoeken aan te pakken. De onderliggende wens om eindelijk een einde te maken aan het hardnekkige probleem van arbeidsmarktdiscriminatie in Nederland deel ik. Mijn doel is effectieve wetgeving in te richten en hier een efficiënte inzet van de Inspectie SZW en andere betrokken organisaties aan te koppelen. Het specifieke probleem van discriminerende verzoeken aan uitzendbureaus heeft daarbij mijn aandacht, zoals ik hiervoor heb geschetst.

Bij de behandeling van het wetsvoorstel waarmee de Inspectie SZW de bevoegdheid krijgt om toezicht te houden de voorkoming van discriminatie bij werving en selectie van personeel ga ik hierover graag met de uw Kamer in gesprek.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

T. van Ark