

Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Binnenhof 1 A  
2513 AA S GRAVENHAGE  
2513 AA1XA

Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Parnassusplein 5  
T 070 333 44 44  
F 070 333 44 00  
[www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)

**Onze referentie**  
2017-0000032919

Datum 21 maart 2017  
Betreft Brief beantwoording Kamervragen Karabulut

In antwoord op uw brief van 1 februari 2017, en de in dit verband door mij op 22 februari 2017 verstuurde uitstelbrief, zend ik u hierbij de antwoorden op de schriftelijke vragen van het lid Karabulut (SP) over het bericht dat uitzendbureaus bereid zijn louter 'wit' personeel te leveren.

Hoogachtend,  
de Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

L.F. Asscher

**Antwoorden van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op schriftelijke vragen van het lid Karabulut (SP) over het bericht dat uitzendbureaus bereid zijn louter 'wit' personeel te leveren (ingezonden 1 februari 2017, 2017Z01449).**

**Vraag 1**

Wat is uw reactie op het bericht 'Discriminatie bij uitzendbureaus: 'Wit personeel? Komt in orde'' van 30 januari jl.?<sup>1</sup>

**Datum**

21 maart 2017

**Onze referentie**

2017-0000032919

**Antwoord 1**

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 aangifte te doen dan wel een melding te maken 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](http://www.discriminatie.nl)). Deze campagne zal in 2017 worden herhaald.

**Vraag 2**

Deelt u de mening dat uitzendbureaus die discrimineren op non-actief moeten worden gesteld of, bij herhaaldelijke overtreding, definitief van de markt moeten worden geweerd? Zo ja, hoe denkt u dit te bereiken? Zo nee, waarom niet?

**Antwoord 2**

Het kabinet accepteert geen discriminatie en wil dan ook geen zaken doen met bedrijven die discrimineren. Sinds begin 2015 is in de zogenaamde Raamovereenkomst inhuur flexibele arbeidkrachten een bepaling opgenomen dat overeenkomsten met bedrijven die zich schuldig maken aan discriminatie onmiddellijk kunnen worden beëindigd. Om deze werkwijze toe te kunnen passen, dient sprake te zijn van een onherroepelijke strafrechtelijke veroordeling wegens arbeidsmarktdiscriminatie.

Een besluit om geen zaken (meer) te doen met een discriminerend bedrijf dient daarnaast, gelet op de vereiste proportionaliteit, van geval tot geval te worden beoordeeld, waarbij de terugkijkperiode of het bedrijf is veroordeeld voor discriminatie niet meer dan drie jaar mag bedragen en de betreffende marktpartij de mogelijkheid moet hebben gehad te laten zien over een voldoende 'zelfreinigend vermogen' te beschikken. Indien aan al deze voorwaarden wordt voldaan kan een discriminerend bedrijf van die opdracht van de Rijksoverheid worden uitgesloten.

---

<sup>1</sup> [http://www.parool.nl/amsterdam/discriminatie-bij-uitzendbureaus-wit-personeel-komt-in-orde~a4455413/?utm\\_source=facebook&utm\\_medium=social&utm\\_campaign=shared+content&utm\\_content=free](http://www.parool.nl/amsterdam/discriminatie-bij-uitzendbureaus-wit-personeel-komt-in-orde~a4455413/?utm_source=facebook&utm_medium=social&utm_campaign=shared+content&utm_content=free)

### **Vraag 3**

Bent u bereid om de Inspectie SZW te wijzen op het discriminerende gedrag van de betreffende uitzendbureaus? Wat is het effect van eerder ingezette programma's om discriminatie bij werving en selectie bij uitzendbureaus te bestrijden?

### **Antwoord 3**

Het wijzen van de Inspectie SZW op dit soort signalen is niet nodig, omdat het team arbeidsdiscriminatie bij de Inspectie SZW reeds rekening houdt met geïdentificeerde risicosectoren en signalen van mogelijke discriminatie uit bedrijven, College, ADV's en politie in haar selectie van te inspecteren bedrijven. Zo kan het team bij signalen dat een bepaalde werkgever c.q. inlener discriminerende wervingscriteria stelt, zoals bijvoorbeeld in het artikel van het Parool aan de orde, nagaan of het bedrijf een afdoende anti-discriminatiebeleid heeft. De bevoegdheden van het team richten zich hierbij tot het beleid met betrekking tot de werkvloer. De Inspectie SZW heeft geen bevoegdheden ten aanzien van de werving- en selectiefase, beloningsaspecten en individuele gevallen.

Door het kabinet wordt verder met het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie van mei 2014 met daarin 48 maatregelen concreet werk gemaakt van de aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt. Met de tweede voortgangsrapportage over dit actieplan van 3 november 2016 ben ik uitvoerig ingegaan op de voortgang van alle bestaande acties en de nieuwe acties die in dit verband het afgelopen jaar zijn opgepakt. Voorbeelden hiervan zijn het Charter Diversiteit van de Stichting van de Arbeid dat inmiddels 80 ondertekenaars kent, de aanpak jeugdwerkloosheid, het niet zaken doen met discriminerende bedrijven en de campagne arbeidsmarktdiscriminatie. Met deze acties wordt zowel ingezet op het voorkomen van discriminatie door het creëren van meer bewustwording als op de bestrijding hiervan door discriminatie stevig aan te pakken wanneer dit zich voordoet. Het is zaak om deze maatregelen de tijd te geven om te beklijven in de samenleving en betrokken partijen de ruimte te bieden hiermee aan de slag te gaan. Het is immers uiteindelijk een zaak van werkgevers(organisaties), brancheorganisaties en werknemers om hier stappen in te zetten.

Een voorbeeld van activiteiten die hierin reeds zijn ondernomen is de ondertekening van het Charter Diversiteit door o.m. de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), VNO NCW, MKB Amsterdam en MKB Rotterdam. Door ondertekening van het Charter Diversiteit zeggen deze organisaties toe concrete, zelf geformuleerde maatregelen te ondernemen die een evenwichtige personeelssamenstelling en een inclusieve bedrijfscultuur te bevorderen en daarmee discriminatie op de werkvloer tegen gaan. Ook de ontwikkeling door de ABU en de NBBU samen met het opleidingsfonds uit de branche (STOOF) van een app om intercedenten te trainen in het herkennen van (onbewuste) discriminatie draagt bij aan de benodigde bewustwording over dit onderwerp. Ik neem deze positieve ontwikkeling met interesse waar en roep betrokken partijen op om ook in de toekomst hierin stappen te blijven zetten.

### **Vraag 4**

Maakt de overheid gebruik van diensten van de betreffende uitzendbureaus en zo ja, bent u bereid om die samenwerking naar aanleiding van dit nieuws te heroverwegen?

### **Antwoord 4**

Het is mij niet bekend om welke uitzendbedrijven het gaat. Bij het sluiten van raamcontracten met uitzendbedrijven gaat de Rijksoverheid zorgvuldig te werk en stelt daarbij kwaliteitseisen aan deze bedrijven. De Rijksoverheid geeft verder het

**Datum**

21 maart 2017

**Onze referentie**

2017-0000032919

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.

#### **Vraag 5**

Hoeveel contracten met uitzendbureaus heeft de Rijksoverheid inmiddels beëindigd vanwege veroordeling van discriminatie?

**Datum**

21 maart 2017

**Onze referentie**

2017-0000032919

#### **Antwoord 5**

De Rijksoverheid heeft tot dusverre geen contracten beëindigd met uitzendbedrijven wegens onherroepelijke veroordeling van discriminatie.

#### **Vraag 6**

Is u bekend of de gemeente Amsterdam de uitgestelde proef met anoniem solliciteren alsnog gaat uitvoeren? Zo ja, wanneer zijn de resultaten daarvan te verwachten? Zo nee, bent u bereid om de gemeente aan te sporen om dit alsnog te doen?

#### **Antwoord 6**

De gemeente Amsterdam staat positief ten opzichte van het uitvoeren van een pilot met betrekking tot anoniem solliciteren. Nu de pilots bij de gemeenten Den Haag en Utrecht zijn afgerond en de eindrapportage 'Monitor anoniem solliciteren en netwerkbijeenkomsten' in november 2016 is opgeleverd, is er voor de gemeente Amsterdam voldoende informatie voorhanden om een afweging te kunnen maken en om te onderzoeken hoe, wanneer en met welke scope deze pilot kan worden opgezet. De gemeente Amsterdam benadrukt dat het instrument van anoniem solliciteren integraal onderdeel moet zijn van het reeds bestaande, brede pakket aan maatregelen, omdat anders onbewuste vooroordelen in een later stadium mogelijk alsnog zorgen voor discriminatie.

#### **Vraag 7**

Wat belet u om een Rijksbrede pilot met anoniem solliciteren bij de overheid uit te voeren?

#### **Antwoord 7**

Het invoeren van een rijksbrede pilot met anoniem solliciteren valt binnen het beleidsterrein Rijksdienst, onderdeel van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Naar aanleiding van de motie Marcouch c.s. over een pilot met anoniem solliciteren bij de rijksoverheid (34550-XV-38) heeft de Minister voor Wonen en Rijksdienst op 12 december 2016 de Kamer middels een Kamerbrief de motie gemotiveerd ontraden. Ik verwijs u daarom naar deze Kamerbrief van 12 december 2016.