

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

1790

Vragen van de leden **Yücel** en **Hamer** (beiden PvdA) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht dat een bedrijf voor een vacature «mensen van Hollandse bodem» zoekt* (ingezonden 11 april 2014).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 24 april 2014)

Vraag 1

Heeft u kennisgenomen van het bericht «Bedrijf zoekt alleen mensen van Hollandse bodem»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2 en 3

Wat is uw reactie op dit bericht en op de advertentie van de werkgever? Deelt u de mening dat deze wijze van personeel werven als arbeidsdiscriminatie op grond van afkomst gekwalificeerd moet worden? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 2 en 3

Allereerst wil ik aangeven dat de eigenaar van het bedrijf die deze advertentie heeft geplaatst onlangs heeft aangegeven dat hij deze advertentie heeft gebruikt om aandacht te vragen voor discriminatie op de werkvloer. Als er sprake is van discriminatie in een personeelsadvertentie en daardoor een hele groep mensen wegens hun etnische afkomst wordt uitgesloten is dat ontoelaatbaar. Het is strafbaar om mensen af te rekenen op hun huidskleur, hun geloof, hun leeftijd of de geboorteplaats van hun ouders. Iedereen verdient een eerlijke kans en een gelijke behandeling. Mensen die geconfronteerd worden met discriminatie moeten hier melding van maken bij een Antidiscriminatievoorziening of het College voor de Rechten van de Mens (het College) of aangifte doen bij de politie. Op deze wijze kan discriminatie worden aangepakt en kan tevens een beter inzicht in de aard en omvang van discriminatie ontstaan. Ik steun slachtoffers van discriminatie: zij moeten weten dat zij er niet alleen voor staan.

¹ <http://www.nrc.nl/carriere/2014/04/08/brabants-schoonmaakbedrijf-wij-willen-alleen-werknemers-van-hollandse-bodem/>

Vraag 4

Wat is er waar van de stelling dat deze vorm van arbeidsdiscriminatie pas strafbaar kan worden als er door de werkgever in de daadwerkelijke keuze van de nieuwe werknemer onwettig discriminerend onderscheid wordt gemaakt? Zo ja, deelt u de mening dat een advertentietekst onderdeel is van een wervingsprocedure en niet in strijd mag zijn met artikel 1 van de Grondwet? Zo ja, op welke wijze kunnen werkgevers hierop gewezen worden?

Antwoord 4

In het artikel gaat de Antidiscriminatievoorziening niet in op het Wetboek van strafrecht maar op de gelijke behandelingswetgeving. Artikel 5, eerste lid van de Algemene wet gelijke behandeling verbiedt niet alleen de ongelijke behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking maar ook de aanbidding van een betrekking zelf. In een vacaturetekst en de bekendmaking daarvan mag dus geen verboden onderscheid worden gemaakt. Of er in deze personeelsadvertentie sprake is van discriminatie staat ter beoordeling aan de rechter of het College voor de Rechten van de Mens. In het artikel geeft het College aan dat het verboden is om een vacaturetekst zodanig op te stellen dat bepaalde groepen zich al bij voorbaat buitengesloten voelen.

Vraag 5

Heeft u signalen dat er meer werkgevers zijn die op deze wijze, onderscheid makend naar afkomst, personeel werven?

Antwoord 5

Ik heb geen signalen dat werkgevers in personeelsadvertenties structureel onderscheid maken naar afkomst.

Wel volgt uit verschillende onderzoeken dat discriminatie op de arbeidsmarkt nog steeds voorkomt. Zo schetst bijvoorbeeld het SCP onderzoek naar «Ervaren discriminatie in Nederland»² over de mogelijke omvang van discriminatie een verontrustend beeld. In dit onderzoek springen vooral de hoge ervaren discriminatie onder migrantengroepen en de ervaren leeftijdsdiscriminatie ten aanzien van 45-plussers in het oog. Discriminatie wordt volgens dit onderzoek het meest ervaren bij het zoeken naar werk en in de openbare ruimte.

Vraag 6

Wanneer kan de Kamer het toegezegde advies van de Sociaal-Economische Raad (SER) over arbeidsmarktdiscriminatie en uw brief over de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie verwachten?

Antwoord 6

De SER is voornemens om in april advies uit te brengen.

In het Algemeen Overleg Integratie van 12 maart 2014 heb ik toegezegd om in mei met een actieplan arbeidsmarktdiscriminatie te komen.

² SCP (2014): «Ervaren discriminatie in Nederland»