

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

2108

Vragen van het lid **Jasper van Dijk** (SP) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht dat Albert Heijn op de vingers is getikt vanwege leeftijdsdiscriminatie* (ingezonden 22 mei 2017).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 15 juni 2017).

Vraag 1

Wat is uw reactie op het bericht dat supermarktketen Albert Heijn door het College voor de Rechten van de Mens (CRM) schuldig is bevonden aan leeftijdsdiscriminatie?¹

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 wordt er een duidelijke grens getrokken 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 dan ook een goede zaak dat deze zaak is voorgelegd aan het College.

Vraag 2

Welke maatregelen neemt Albert Heijn om leeftijdsdiscriminatie in het vervolg te voorkomen? Gelden deze maatregelen alleen voor de vestiging in Nijmegen of voor alle vestigingen?

Antwoord 2

Albert Heijn (AH) heeft in reactie op het oordeel van het College aangegeven niet de intentie te hebben gehad om te discrimineren en dat AH de website in lijn met het oordeel van het College zal aanpassen. Ik vind het een goede zaak dat AH met dit oordeel aan de slag gaat.

¹ De Gelderlander, «Albert Heijn discrimineert op leeftijd», d.d. 11 mei 2017

Vraag 3

Wat voor gevolgen heeft deze veroordeling voor andere supermarkt- en winkelketens die eveneens vacatures hebben die exclusief gericht zijn op scholieren of studenten? Bent u bereid deze bedrijven te wijzen op het verbod op leeftijdsdiscriminatie, mede op basis van de uitspraak van het CRM?²

Antwoord 3

Uit het recent in opdracht van mij door de Vrije Universiteit uitgevoerde onderzoek naar leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten³ blijkt dat leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten nog steeds voorkomt. Naar aanleiding van deze resultaten bekijk ik momenteel op welke wijze ik werkgevers het beste kan voorlichten over verboden direct en indirect onderscheid in vacatureteksten. In de volgende voortgangsrapportage over het Nationaal Actieprogramma tegen Discriminatie (NAD) van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, voorzien voor de eerste helft van 2018, zal ik u informeren over de uitkomst hiervan.

Vraag 4

Bent u bereid om naar aanleiding van deze uitspraak het toezicht op leeftijdsdiscriminatie door de Inspectie SZW te intensiveren? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 4

Het team Arbeidsdiscriminatie bij de Inspectie SZW houdt reeds rekening 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 discrimineert, zoals bijvoorbeeld in onderhavig oordeel van het College aan de orde, nagaan of het bedrijf een afdoende anti-discriminatiebeleid heeft. Daarbij wordt gekeken of de werkgever inventariseert welke verschijningsvormen van discriminatie er kunnen zijn, of er maatregelen zijn genomen om discriminatie te voorkomen en of de werkgever regelmatig toetst of maatregelen werken en waar nodig bijstuurt. Alle discriminatiegronden, waaronder ook leeftijdsdiscriminatie, worden hierbij betrokken. 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.

Vraag 5

Heeft de Inspectie SZW voldoende bevoegdheden om bedrijven die zich schuldig maken aan leeftijdsdiscriminatie een sanctie op te leggen? Zo nee, bent u bereid die bevoegdheden uit te breiden met bijvoorbeeld het opleggen van boetes? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 5

Ja, het team Arbeidsdiscriminatie bij de Inspectie SZW heeft voldoende bevoegdheden. In 2016 zijn 227 inspecties uitgevoerd. Vanaf april 2016 wordt daarbij handhavend opgetreden. In 80 tot 90% van de bedrijfsbezoeken is daarbij handhavend opgetreden met een «eis tot naleving». Deze bedrijven voldeden niet (afdoende) aan de wettelijke plicht om anti-discriminatiebeleid te moeten voeren en waren niet altijd (afdoende) bekend met de inhoud van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet). Deze bedrijven hebben met een eis tot naleving de mogelijkheid gekregen om het leven te beteren. De eerste herinspecties van het team worden, conform inspectiebrede procedures, ingepland na één jaar, te weten vanaf dit voorjaar. In de volgende voortgangsrapportage over het NAD wordt u geïnformeerd over de uitkomsten van de herinspecties.

² <https://www.mensenrechten.nl/publicaties/oordelen/2017-59>

³ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2017/04/11/leeftijdsdiscriminatie-op-de-arbeidsmarkt>

Vraag 6

Heeft de Inspectie SZW voldoende capaciteit om toezicht te houden op leeftijdsdiscriminatie en ook op discriminatie op de arbeidsmarkt in het algemeen? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 6

Naar aanleiding van een tijdens de begrotingsbehandeling van SZW in december 2016 aangenomen amendement⁴ van de leden Van Weyenberg (D66) en Karabulut (SP) is voor 2017 en 2018 voor het team Arbeidsdiscriminatie bij de Inspectie SZW extra financiering ter beschikking gesteld ten behoeve van extra inzet op voorlichting en inspecties. In de volgende voortgangsrapportage over het Nationaal Actieprogramma tegen Discriminatie (NAD) dat u begin 2018 wordt aangeboden, zal ik nader ingaan op de activiteiten die het team mede n.a.v. deze extra financiering in 2017 heeft ondernomen.

Vraag 7

Erkent u dat – zolang jongeren aanzienlijk minder verdienen dan volwassenen – er altijd een perverse prikkel zal zijn voor werkgevers om zich exclusief te richten op jongeren?

Antwoord 7

Met het minimumjeugdloon is beoogd om de ontwikkeling van jongeren op de arbeidsmarkt op de langere termijn gunstig te beïnvloeden. Bij de vormgeving en hoogte van het wettelijk minimumjeugdloon dient altijd een balans gevonden te worden tussen het versterken van de inkomenspositie van werkzame jongeren enerzijds en de gevolgen voor de werkgelegenheid en de scholingsdeelname anderzijds. De aanpak van jeugdwerkloosheid is een van de speerpunten van dit kabinet. De werkgever die bij de verloning van jongeren bij het in de wet gemaakte leeftijdsonderscheid aanknoopt, maakt zich mitsdien niet schuldig aan verboden onderscheid op grond van leeftijd bij de arbeid. Werkgevers mogen echter, zoals de uitspraak van het College bevestigt, niet exclusief jongeren werven met een beroep op het wettelijk minimumjeugdloon. Het stimuleren van de ontwikkeling van jongeren op de arbeidsmarkt door middel van het minimumjeugdloon is dus geen vrijbrief om verboden onderscheid op grond van leeftijd te maken bij de werving van personeel. Het is goed dat werkgevers zich hiervan bewust zijn.

Vraag 8

Bent u bereid om het afschaffen van het minimum jeugdloon versneld en volledig door te voeren? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 8

Zoals bekend heeft de regering besloten tot de verlaging van de leeftijd waarop men recht heeft op het volwassen minimumloon naar 22 jaar en de verhoging van de minimumjeugdloonen voor 18 tot 21-jarigen. Inmiddels is het wetsvoorstel daartoe door beide Kamers aangenomen en deze wijzigingen treden per 1 juli 2017 in werking. Een tweede verlaging van de leeftijd waarop men recht heeft op het volwassen minimumloon naar 21 jaar (en bijbehorende verhoging van de jeugdloonen voor 18 tot 20-jarigen) is bij wet voorzien twee jaar nadat de eerste stap in werking is getreden (te weten 1 juli 2019). Een verdere verlaging naar bijvoorbeeld 18 jaar zou volgens het CPB grote negatieve effecten hebben op de werkgelegenheid van jongeren, waardoor hiervan bewust is afgezien.⁵ Hierdoor heeft het kabinet gekozen voor een verlaging van de leeftijd naar 21 jaar in twee stappen zodat de effecten van de eerste stap kunnen worden gemonitord om te bezien of deze wijzigingen hebben geleid tot aanzienlijke negatieve effecten op de werkgelegenheid. In dat geval kan het kabinet bezien of aanvullende (sectorale) maatregelen noodzakelijk zijn.

⁴ Kamerstuk 34 550 XV, nr. 21

⁵ CPB (2015), *Werkgelegenheidseffecten aanpassing wettelijk minimumjeugdloon*, Den Haag.