

Vergaderjaar 2017–2018

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 793

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 21 september 2017

Tijdens het ordedebat d.d. 6 juli 2017 (Handelingen II 2016/17, nr. 97, item 8) heeft het lid Nijboer (PvdA) gevraagd om een reactie op het artikel «Veroordeeld tot (g)een baan»¹. Daarnaast heeft hij gevraagd om een overzicht van de maatregelen die in de afgelopen vierenhalf jaar zijn genomen om arbeidsmarktdiscriminatie te bestrijden. In deze brief ga ik in op dit verzoek. Daarbij schetst ik eerst het huidige beeld van arbeidsmarktdiscriminatie, ga ik vervolgens in op bovengenoemd artikel en benoem ik de actieprogramma's die afgelopen jaren zijn ingezet om (arbeidsmarkt)discriminatie aan te pakken. Tot slot bespreek ik kort het meldpunt zwangerschapsdiscriminatie van het College voor de Rechten van de Mens (College).

1. Huidige beeld arbeidsmarktdiscriminatie

Uit verschillende cijfers en onderzoeken blijkt dat de positie van sollicitanten met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt slechter is dan die van sollicitanten met een Nederlandse achtergrond. Het kabinet vindt deze arbeidsmarktpositie zorgelijk.

Zo laat de studie van het SCP «Integratie in zicht» (2016) zien dat op de arbeidsmarkt de integratie van Nederlanders met een migratieachtergrond stukt en de opleidingswinst² zich vooralsnog niet vertaalt in een betere en meer evenredige arbeidsmarktpositie³. Het SCP stelt op basis van verscheidene studies dat het plausibel is dat discriminatie bij werving en selectie daarvoor een deel de verklaring vormt. Dit naast mogelijke

¹ «Veroordeeld tot (g)een baan. Hoe delict- en persoonskenmerken arbeidsmarktkansen beïnvloeden» gepubliceerd in het Tijdschrift voor Criminologie 2017 (59) 1–2

² Onder opleidingswinst wordt verstaan dat gerealiseerde opleidingsniveaus onder groepen met een migratieachtergrond niet alleen een stijging vertonen, maar ze in de meeste onderwijsvormen ook sneller stijgen dan onder de groep met een Nederlandse achtergrond.

³ Bijlage bij Kamerstuk 30 982, nr. 31

verschillen in «soft skills» zoals sollicitatievaardigheden en minder functionele netwerken van groepen met een migratieachtergrond. Ook andere onderzoeken bevestigen dit beeld⁴. Uit zowel de Rijksmonitor anoniem solliciteren, als een aantal praktijktesten in de werving- en selectiefase blijkt dat sollicitanten met een migratieachtergrond minder kans hebben om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek dan sollicitanten met een Nederlandse achtergrond.

Ook de meldingen van discriminatie-incidenten bij antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) en het College⁵ laten zien dat arbeidsmarktdiscriminatie nog veel wordt ervaren. Bij de ADV's kwamen in 2016 landelijk 4.671 meldingen van discriminatie binnen, waarvan ruim een kwart (1262) betrekking had op discriminatie op de arbeidsmarkt. Bij het College had bijna de helft (74) van de in 2016 uitgesproken oordelen (151) betrekking op arbeid. Hiervan was in 44 oordelen volgens het College sprake van verboden onderscheid.

2. Artikel «Veroordeeld tot (g)een baan»

Het beeld dat uit het artikel «Veroordeeld tot (g)een baan naar voren komt sluit hierbij aan. Dit artikel bespreekt een onderzoek waarbij op basis van 520 fictieve sollicitatiebrieven met cv is onderzocht of er verschil is in arbeidsmarktkansen tussen sollicitanten met een strafblad en sollicitanten zonder strafblad. Bij de verstuurde sollicitaties is onderscheid gemaakt in het type delict (gewelddelict, vermogensdelict en zedendelict), recentheid van het delict (3 jaar geleden tijdens adolescentie of 1 jaar geleden als jong volwassene) en afkomst van de sollicitant (westerse of niet-westerse achternaam). Hiervoor zijn vacatures benut die een laag opleidingsniveau vereisen in de sectoren bouw, logistiek en techniek.

Hoewel uit dit onderzoek niet blijkt dat sollicitanten met een strafblad een statistisch significant lagere arbeidsmarktkans hebben dan sollicitanten zonder een strafblad, laat het artikel wel zien dat de kansen van sollicitanten met een migratieachtergrond om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek lager liggen dan de kansen van sollicitanten met een Nederlandse achternaam. Dit geldt volgens het onderzoek voor alle sollicitanten, ongeacht of ze zijn veroordeeld, en ongeacht het type delict⁶. Opvallend is dat een sollicitant met migratieachtergrond zonder strafblad, een statistisch significant lagere kans heeft dan een sollicitant met een Nederlandse achternaam met strafblad voor een (licht) gewelddelict. Daarbij wordt door de onderzoekers wel de kanttekening geplaatst dat enige voorzichtigheid is geboden met de interpretatie van de uitkomsten van het onderzoek, vanwege het relatief lage aantal sollicitatiebrieven dat in dit onderzoek is ingezet. Met inachtneming van deze voorzichtigheid geeft dit onderzoek opnieuw een indicatie van de ernst en omvang van arbeidsmarktdiscriminatie waar sollicitanten met een migratieachtergrond mee te maken krijgen.

⁴ Universiteit Utrecht: Rijksmonitor anoniem solliciteren (2016)(bijlage bij Kamerstuk 29 544, nr. 760); SCP: «Op afkomst afgewezen. Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt» (2015); en Panteia: «Discriminatie in de wervings- en selectiefase. Resultaten van «virtuele» praktijktests» (2015) (bijlage bij Kamerstuk 29 544, nr. 649)

⁵ Artikel 1: Multi-agency rapport discriminatiecijfers «Discriminatiecijfers in 2016» in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (bijlage bij Kamerstuk 30 950, nr. 115)

⁶ Niet duidelijk is op welke landen van herkomst dit onderzoek zich richt. Eerder onderzoek heeft laten zien dat de kansen per land van herkomst kunnen variëren: Panteia, «Discriminatie in de wervings- en selectiefase. Resultaten van «virtuele» praktijktests» (2015)(bijlage bij Kamerstuk 29 544, nr. 649).

3. Actieprogramma's discriminatie

Het kabinet benadrukt dat het discriminatie ongeacht de vorm nooit zal accepteren. Iedereen verdient een eerlijke kans om deel te nemen aan onze maatschappij en beoordeeld te worden op zijn of haar eigen persoonlijke kwaliteiten. En niet op afkomst. Door een sollicitant te beoordelen op diens afkomst wordt hem of haar een eerlijke kans ontnomen op een baan, én loopt de werkgever het risico om talent te missen. Dat is niet in het voordeel van de sollicitant, noch in het voordeel van de werkgever. Daarmee is arbeidsmarktdiscriminatie niet alleen een persoonlijk, maar ook een maatschappelijk probleem. Het kabinet heeft daarom de afgelopen jaren samen met maatschappelijke organisaties sterk ingezet op de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie en discriminatie in brede zin.

Zo heb ik in mei 2014 het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie gestart (Kamerstukken 29 544 en 25 883, nr. 523). Dit actieplan telt inmiddels 48 maatregelen. Deze maatregelen zijn in 2015 aangevuld met maatregelen vanuit de Aanpak Jeugdwerkloosheid (Kamerstuk 29 544, nrs. 599 en 674), in 2016 met het Nationaal Actieprogramma tegen Discriminatie (Kamerstuk 30 950, nr. 84) en in 2017 met het Actieplan zwangerschapsdiscriminatie (Kamerstukken 29 544 en 30 950, nr. 775).

Een gezamenlijke aanpak van discriminatie staat bij deze maatregelen voorop. Niet alleen de overheid zet hier op in, maar ook o.m. werkgevers- (organisaties) en werknemersorganisaties, gemeenten, politiek en onderwijsinstellingen werken aan de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. Discriminatie is namelijk een taai en hardnekkig probleem dat vele uitingsvormen kent, op allerlei facetten voorkomt en daarom breed moet worden aangepakt. Er wordt ingezet op preventieve acties gericht op het vergroten van bewustwording. Voorbeelden daarvan zijn de campagne arbeidsmarktdiscriminatie uit 2016 en de campagne zwangerschapsdiscriminatie die 18 september 2017 start. Ook het Charter Diversiteit van de Stichting van de Arbeid draagt bij aan bewustwording door organisaties en bedrijven te ondersteunen bij het werken aan diversiteit en inclusie op de werkvloer. En met de ondersteuning van onderwijsinstellingen wordt ingezet op het overbruggen van negatieve beeldvorming dat een rol speelt bij stagediscriminatie. Deze acties zijn aangevuld met repressieve acties, waarmee discriminatie stevig wordt aangepakt wanneer dit zich voordoet. Zo controleerde het team arbeidsdiscriminatie bij de Inspectie SZW in 2016 ruim 200 bedrijven op hun anti-discriminatiebeleid. Ook doet de rijksoverheid geen zaken meer met discriminerende bedrijven in geval van een onherroepelijke strafrechtelijke veroordeling van een bedrijf of de leiding daarvan voor arbeidsmarktdiscriminatie. De hiervoor benodigde kennis heb ik met alle overheden gedeeld. Dat heeft ertoe geleid dat de gemeente Drachten gedurende een jaar geen zaken heeft gedaan met het bedrijf waarvan de eigenaar in april 2016 is veroordeeld wegens arbeidsmarktdiscriminatie. In antwoord op het verzoek van het lid Van Weyenberg⁷ (D66) kan ik melden dat tot op heden met deze handelwijze één bedrijf is uitgesloten van het zaken doen met de overheid.

In aansluiting op deze handelwijze en tegemoetkomend aan de motie⁸ van de leden Vermey (PvdA) en Van Weyenberg (D66) laat ik zoals toegezegd⁹ momenteel uitzoeken of het mogelijk is om extra verplichtingen op te nemen in toekomstige inkoopcontracten van de rijksoverheid ten aanzien

⁷ Handelingen II 2016/17, nr. 86, item 2

⁸ Kamerstuk 29 544, nr. 693

⁹ Aanhangsel Handelingen II 2015/16, nr. 2354

van de naleving van sociale- en arbeidswetten. Nog dit najaar wordt u geïnformeerd over de uitkomsten daarvan.

4. Meldpunt zwangerschapsdiscriminatie

Tijdens het mondelinge vragenuur van 13 juni 2017 (Handelingen II 2016/17, nr. 86, item 2) heeft het lid Van Weyenberg (D66) gevraagd om informatie over de meldingen die zijn binnengekomen bij het meldpunt zwangerschapsdiscriminatie van het College en of daarbij kan worden aangegeven of deze meldingen ook betrekking hebben op overheidswerkgevers. Ik kan u daarover het volgende melden.

Het meldpunt zwangerschapsdiscriminatie is op 22 mei 2017 door het College tijdelijk ingesteld met als doel meer zicht te krijgen op de problematiek rondom zwangerschapsdiscriminatie. Het meldpunt is inmiddels door het College gesloten. Ik heb zelf geen inzage in de meldingen, omdat deze gegevens onder het beheer van het College vallen. Om aan het verzoek van het lid Van Weyenberg tegemoet te komen heb ik zijn verzoek aan het College overgebracht. Van het College heb ik begrepen dat het College de bij het meldpunt binnengekomen meldingen momenteel analyseert. Zodra deze analyse gereed is zal het College bezien of en op welke wijze deze informatie kan worden gedeeld, zodat ook uw Kamer daar kennis van kan nemen.

5. Tot slot

Arbeidsmarktdiscriminatie is een taai probleem dat vraagt om cultuurverandering en dat kost tijd en aandacht. Ook de komende jaren is daarom inzet van iedereen op dit punt vereist. Een samenleving waarin iedereen meetelt op basis van zijn of haar eigen kwaliteiten en we deze kwaliteiten optimaal benutten is daarbij het streven.

In november 2016 en maart 2017 bent u uitgebreid geïnformeerd over de voortgang van al deze maatregelen via de tweede voortgangsrapportage over het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie¹⁰ en de eerste voortgangsrapportage over het Nationaal Actieprogramma tegen Discriminatie¹¹. Een schematisch overzicht van alle anti-discriminatiemaatregelen die Rijksbreed worden ingezet kunt u terugvinden in de bijlagen van laatstgenoemde voortgangsrapportage. In het voorjaar 2018 wordt u opnieuw geïnformeerd over de voortgang van het Rijksbrede antidiscriminatiebeleid, waaronder de maatregelen die worden ingezet om arbeidsmarktdiscriminatie te bestrijden.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher

¹⁰ Kamerstuk 29 544, nr. 748

¹¹ Kamerstuk 30 950, nr. 107