

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

3587

Vragen van het lid **Karabulut** (SP) aan de ministers voor Wonen, Wijken en Integratie en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *Albert Heijn to go die Marokkanen weert*. (Ingezonden 17 juli 2009)

1

Vindt u het acceptabel dat Albert Heijn «to go»filialen, die geëxploiteerd worden door Servex (onderdeel van de NS), «Marokkaanse werknemers» buiten de deur willen houden? Zo ja, waarom? Zo nee, is hier volgens u sprake van discriminatie wegens etniciteit?¹

2

Bent u bereid de Arbeidsinspectie deze praktijken te laten onderzoeken en de Kamer te informeren over de resultaten en eventuele door de Arbeidsinspectie getroffen maatregelen en sancties?

3

Bent u van mening dat deze praktijken bij Albert Heijn to go aanzetten tot vooroordelen en discriminatie van Nederlanders van Marokkaanse afkomst? Zo ja, hoe verhoudt dit zich tot uw prachtwijkenbeleid waarbij u Albert Heijn als marketinginstrument inzet?²

Zo nee, welke gevolgen hebben deze praktijken bij Albert Heijn to go volgens u dan wel?

4

Wat is uw reactie op de vraagtekens die het Bureau Discriminatiezaken plaatst, bij de maximumleeftijdseis die sommige Albert Heijn to go-winkels stellen? Deelt u de mening dat hier mogelijk sprake is van leeftijdsdiscriminatie? Zo ja, bent u bereid dit te onderzoeken? Zo nee, waarom niet?

¹ AD, 15 juli 2009, http://www.ad.nl/economie/3371767/Geen_Marokkanen_in_AH_to_gowinkels.html
² de Volkskrant, 18 september, 2008, http://www.volkskrant.nl/binnenland/article1068346.ece/Prachtig_wordt_de_wijk_met_AH
 Persbericht Albert Heijn, 31 januari 2006, <http://www.ah.nl/albertheijn/persberichten/article.jsp?id=377218>

Antwoord

Antwoord van minister **Van der Laan** (Wonen, Wijken en Integratie), mede namens de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ontvangen 31 augustus 2009)

1

Discriminatie is strijdig met de grondbeginselen van onze rechtsstaat. Elke vorm van discriminatie vind ik verwerpelijk.

Mocht er in dit geval sprake zijn van discriminatie, dan is dat dus onacceptabel.

2

De Arbeidsinspectie heeft geen bevoegdheid om toezicht te houden op de naleving van de Algemene wet gelijke behandeling of de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd. De Arbeidsinspectie heeft doorgaans geen zicht op de werving- en selectiefase en is bovendien niet toegerust om te beoordelen of er daadwerkelijk sprake is van discriminatie.

Wanneer er sprake is van discriminatie of wanneer iemand denkt dat er sprake is van discriminatie, dan kan die persoon een klacht indienen bij een antidiscriminatiebureau of de CGB, of aangifte doen bij de politie.

3

Deze zaak heeft veel aandacht gekregen van de media. Het is niet ondenkbaar dat dit kan leiden tot vooroordelen over Marokkaanse Nederlanders. Daarom is het ook belangrijk dat de CGB en de rechter in casu hun oordeel vellen en hiermee duidelijk aangeven wat wel en niet kan.

Dit incident heeft zich afgespeeld bij Albert Heijn to go winkels op NS-stations. De Albert Heijn to go

winkels op de stations worden geëxploiteerd door NS Poort-onderdeel Servex. Dit gebeurt op basis van een franchiseovereenkomst met de Albert Heijn. Servex is daarbij ook verantwoordelijk voor het personeelsbeleid, en niet Albert Heijn zelf. Dit incident staat dus geheel los van het personeelsbeleid van Albert Heijn. De verbinding die in de vraag wordt gelegd met het, overigens goede, samenwerkingsverband met Albert Heijn omtrent het aandachtswijkenbeleid, is daarmee onterecht.

Ik deel uw inzicht dat de Albert Heijn door mij als «marketinginstrument» wordt ingezet overigens ook niet. U doet daarmee de inspanningen van Albert Heijn tekort. Als een van de partners uit de Landelijke Alliantie Wijken zet de Albert Heijn zich in voor de aandachtswijken waar zij gevestigd zijn. Ik ben erg tevreden over deze aanpak. Albert Heijn draagt actief bij aan het creëren van prettige buurten door acties gericht op het schoon, heel en veilig maken van de buurt. Deze activiteiten gaan nadrukkelijk verder dan de eigen entree van de supermarkt.

4

Ik sluit niet uit dat hier sprake zou kunnen zijn van leeftijdsdiscriminatie. Ook een oordeel hierover is echter voorbehouden aan de rechter of aan de CGB.

Voor de volledigheid verwijs ik naar het advies van de CGB inzake leeftijdsonderscheid in de supermarktbranche; «Te jong, te oud» uit 2006. Het advies is destijds uitgebracht op verzoek van de CNV-jongerenorganisatie. Aanleiding tot dit verzoek van de CNV-jongerenorganisatie waren de vele klachten van jongeren over leeftijdsdiscriminatie in de supermarktbranche die de CNV had ontvangen. De klachten betroffen voornamelijk de hulpkrachten, dat wil zeggen werknemers met wie een zogenoemd hulpkrachtcontract is aangegaan en die in de regel maximaal 12 uur per week werken. Deze hulpkrachten vervullen veelal de laagste functies in een supermarkt, zoals het vullen van vakken en het uitvoeren van lichte kassawerkzaamheden.

Uit het advies van de CGB, getiteld «Te jong te oud», blijkt dat de CGB het maken van leeftijdonderscheid bij werving en selectie van hulpkrachten

en het aangaan van een hulpkrachtcontract geoorloofd acht. De rechtvaardiging voor het onderscheid is gelegen in het Besluit minimumjeugdloonregelingen. De doelstelling van dit besluit is namelijk onder meer de bevordering van arbeidsparticipatie en werkgelegenheid van jongeren. Naar de mening van de CGB wordt er daarom niet in strijd gehandeld met de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (WGBL). De WGBL bepaalt dat het verbod van onderscheid niet geldt indien het onderscheid gebaseerd is op wettelijk vastgelegd arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid ter bevordering van de arbeidsparticipatie voor specifieke leeftijdscategorieën (artikel 7 lid 1 sub a WGBL). In de Memorie van toelichting is aangegeven dat onderscheid gebaseerd op het Besluit minimumjeugdloonregelingen onder deze uitzondering valt indien het onderscheid anderszins gerechtvaardigd is (artikel 7 lid 1 sub c).

Om te voldoen aan de wettelijke motiveringsplicht wordt aangeraden in de vacature te vermelden dat vanwege de aard van de functie er geen ervaring dan wel competenties van een sollicitant worden vereist en er daarom, in overeenstemming met de doelstellingen in het Besluit minimumjeugdloonregelingen, de voorkeur uitgaat naar een minimumjeugdloner.