

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

3516

Vragen van het lid **Öztürk** (Groep Kuzu/Öztürk) aan de Ministers van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, van Veiligheid en Justitie, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, van Financiën, en de Minister van Economische Zaken en de Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport over *mogelijk etnisch profileren van ondernemers* (ingezonden 12 juli 2016).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (ontvangen 14 september 2016)

Vraag 1

Kent u het bericht «5,5 miljoen aan boetes in horeca en detailhandel»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Wat wordt bedoeld met het uitvoeren van inspecties bij «risicovolle» bedrijven en hoe wordt bepaald of een bedrijf «risicovol» is?

Antwoord 2

De Inspectie SZW houdt toezicht op de naleving van meerdere arbeidswetten, waaronder de Arbeidsomstandighedenwet, de Wet Arbeid Vreemdelingen, de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en de Arbeidstijdenwet. Om haar capaciteit zo effectief mogelijk in te zetten, werkt de inspectie risicogericht. Risicogericht werken betekent dat selecties worden gemaakt van thema's, doelgroepen en subjecten en objecten. De verschillende niveaus van risicoselectie lopen van abstract naar concreet: van themaselectie voor de meerjarenplanning tot de selectie van bedrijven die geïnspecteerd worden. De risicoanalyse die ten grondslag ligt aan het Meerjarenplan van de Inspectie SZW maakt gebruik van informatie over de kans dat een risico zich voordoet, de schade die hier maatschappelijk of persoonlijk het gevolg van zou zijn en het aantal mensen dat met deze gevolgen geconfronteerd zou

¹ <http://nos.nl/artikel/2115520-5-5-miljoen-aan-boetes-in-horeca-en-detailhandel.html>

kunnen worden. Samen met omgevingsanalyse geeft de Inspectie hiermee vorm aan de programmering².

De subject- of objectanalyse is erop gericht om die bedrijven te selecteren voor controle waar een verhoogde kans op regelovertreding bestaat. Deze analyses worden uitgevoerd op basis van bestandsinformatie over de bedrijven, in combinatie met meldingen en signalen van burgers, bedrijven en inspecteurs. Etniciteit maakt geen deel uit van deze analyses.

Vraag 3

Maakt u zich zorgen over het mogelijk etnisch profileren van ondernemers door toezichthoudende overheidsinstanties (zie ook het document in de onderhands meegestuurde e-mail)? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 3

Het kabinet is tegen bewust of onbewust etnisch profileren. Het voorkomen van etnisch profileren door toezichthoudende overheidsinstanties heeft de aandacht van het kabinet. In het opleidingsprogramma van inspecteurs van de Inspectie SZW wordt uitgebreider en explicieter dan voorheen al het geval was, stilgestaan bij het feit dat van de inspecteurs verwacht wordt dat zij hun onderzoek op niet-discriminatoire manier uitvoeren³. De Minister van Veiligheid en Justitie heeft een aantal maatregelen genomen om etnisch profileren bij de politie te voorkomen. Deze liggen op het gebied van politieonderwijs, klachtenbehandeling en initiatieven die de relatie tussen de politie en bewoners verbeteren. Uw Kamer is hierover via het Nationaal Actieprogramma Discriminatie van 22 januari 2016⁴ geïnformeerd.

Vraag 4

Werken toezichthoudende overheidsinstanties zoals de Inspectie SZW, Voedsel- en Warenautoriteit NVWA, gemeentelijke controleurs, de FIOD en de belastingdienst met risicomodellen en hoe zien die modellen er in detail uit?

Antwoord 4

De meeste toezichthouders werken met risico-inschattingen, risicoselectie of risicomodellen, begrippen die allen synoniem zijn. Er is geen algemene opzet of inrichting daarvan. Binnen de Inspectie SZW worden risico-inschattingen ontwikkeld op basis van haar eigen registraties in combinatie met bedrijfsgegevens afkomstig van bijvoorbeeld de Kamer van Koophandel en de Belastingdienst. Het gebruik van dergelijke modelmatige risico-inschattingen gebeurt nog niet grootschalig, maar is wel in ontwikkeling. Zoals ik bij het antwoord op vraag 2 al heb aangegeven maakt etniciteit geen deel uit van deze modelmatige risico-inschatting

Waar de Inspectie SZW risicogericht inspecties uitvoert, worden bedrijven geselecteerd op basis van risicobeoordelingen. Een dergelijke risicobeoordeling kan bestaan uit vrij eenvoudige vergelijkingen van bijvoorbeeld de verhouding tussen omzet en loonsom ten opzichte van een (sector)gemiddelde tot het betrekken van meerdere variabelen in combinatie met meldingen en signalen van burgers, bedrijven en inspecteurs.

Vraag 5

Worden door dit soort risicomodellen ondernemers in bepaalde gebieden vaker gecontroleerd dan ondernemers in andere wijken? Zo ja, kunt u daar een overzicht van geven?

Antwoord 5

Bij risicomodellen staat het risico voorop. Bedrijven met vergelijkbare risicoprofielen hebben in beginsel evenveel kans om te worden gecontroleerd. De concentratie van risico's in een bepaald gebied of sector kan leiden tot een geografische concentratie van inspecties. Op bedrijventerreinen zal meer arbeidscontrole plaatsvinden dan in woonwijken. Daarnaast geven

² Meerjarenplan Inspectie SZW 2015–2018, Bijlage I Inspectiebrede Risicoanalyse (http://www.inspectieszw.nl/Images/Inspectie-SZW-Risicorapportage-2013_tcm335-359526.pdf)

³ Vragen van het lid Van Weyenberg (D66) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over discriminatie door de Inspectie SZW (Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2014–2015, nr. 2817).

⁴ Kamerstuk 30 950, nr. 84

bepaalde sectoren meer aanleiding tot controle dan andere zoals bij de inzet van het Westland Interventie Team. Gelet op de wens om bepaalde wijken te versterken kunnen er specifieke acties worden ingezet, zoals bij het Haags Economisch Interventieteam het geval is.

Vraag 6

Bent u bereid de werkwijze van toezichhoudende overheidsinstanties tegen het licht te houden om te kijken of deze werkwijze bewust of onbewust tot etnisch profileren van ondernemers leidt? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 6

Zoals ik bij het antwoord op vraag 3 heb aangegeven worden door verschillende overheidsdiensten de nodige maatregelen genomen om etnisch profileren door overheidsinstanties te voorkomen.

Vraag 7

Bent u bereid op korte termijn een quickscan op achternaam (of indien onbekend de bedrijfsnaam) te maken bij alle door de Inspectie SZW opgelegde boetes om een indicatie te krijgen of er inderdaad sprake zou kunnen zijn van een probleem met het etnisch profileren van ondernemers? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 7

Nee, uit alleen een overzicht van beboete bedrijven valt geen conclusie te trekken over de selectie van bedrijven. Hiervoor heb ik aangegeven dat etniciteit geen variabele is op grond waarvan aan de voorkant bedrijven worden geselecteerd voor een inspectiebezoek. Op de website <https://www.inspectieresultatenszw.nl/> worden de inspectieresultaten getoond per bezocht bedrijf, of het nu leidde tot een boete of niet.

Vraag 8

Deelt u het oordeel dat meer diversiteit voor overheidsinstanties van groot belang is? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 8

Het kabinet onderschrijft het belang van diversiteit binnen bedrijven en organisaties. Diversiteit kan een belangrijke bijdrage leveren aan het tegengaan van discriminatie op ondernemingsniveau. Het kabinet zet zich er daarom ten volle voor in om de arbeidsmarkt meer een afspiegeling te laten zijn van de Nederlandse bevolking en wil hierin, tezamen met werkgevers die hierin een voorloperfunctie vervullen, een grotere beweging in gang zetten. De ondertekening van het diversiteit charter en het programma inclusieve overheid uit het Nationaal Actieprogramma tegen Discriminatie⁵ dragen hier aan bij.

Vraag 9

Streven toezichhoudende overheidsinstanties, zoals de Inspectie SZW, de NVWA, de FIOD en de Belastingdienst, ernaar een goede afspiegeling van de samenleving te zijn en hebben zij een personeelsbeleid dat gericht is op diversiteit? Zo nee, waarom niet? Zo ja, hoe is het met deze diversiteit gesteld? Zo nee, wat gaat u doen om de diversiteit van toezichhoudende overheidsinstanties te waarborgen c.q. te bevorderen?

Antwoord 9

De gehele rijksoverheid, waaronder de Inspectie SZW, de Belastingdienst en de Politie hebben het diversiteit charter ondertekend. Daarmee zeggen zij toe om de komende drie jaar concreet werk te maken van diversiteit beleid binnen de eigen organisatie.

⁵ Kamerstuk 30 950, nr. 84

Vraag 10

Deelt u de zorg dat bedrijfscontroles soms veel te ingrijpend zijn, waarbij grote handhavingsteams ondernemingen binnenvallen zonder dat er concrete aanwijzingen van overtredingen zijn?⁶ Zo nee, waarom niet?

Antwoord 10

Deze zorg deel ik niet. De toezichthoudende overheidsdiensten stemmen hun inzet af op wat in een bepaalde situatie nodig is.

Vraag 11

Bent u zich bewust van de stigmatiserende effecten die het kan hebben als grote handhavingsteams, zoals het Haags Economisch Interventie Team (HEIT), bij ondernemingen binnenvallen, omdat de schijn van misstanden wordt gewekt terwijl de betreffende onderneming misschien niets fout heeft gedaan?

Antwoord 11

Zoals ik hiervoor heb aangegeven stemmen overheidsdiensten hun inzet af op wat in een bepaalde situatie nodig is. Het HEIT en een inhaalactie handhaving in Den Haag zijn ingesteld naar aanleiding van een toenemend gevoel van onveiligheid en onvrede bij burgers en het wegwerken van achterstanden bij handhaving.

Vraag 12

Wat vindt u van de mogelijke reputatieschade en het bijbehorend verlies aan klandizie die ondernemingen leiden door dit stigmatiserende effect?

Antwoord 12

Burgers en bedrijven die menen door overheidsoptreden benadeeld te zijn of onheus behandeld, kunnen via de daar toe geëigende kanalen een klacht kunnen indienen als zij dat nodig achten en eventueel het overheidsoptreden door de rechter laten toetsen.

Vraag 13

Moeten ondernemers bij wie achteraf alles in orde bleek te zijn voor deze schade gecompenseerd worden? Zo nee, waarom niet? Zo ja, hoe gaat u dit aanpakken?

Antwoord 13

Zie het antwoord op vraag 12.

Vraag 14

Vindt u het rechtvaardig dat bij controles van ondernemingen door bijvoorbeeld de Inspectie SZW, NVWA of het UWV de politie meekomt en alle aanwezige klanten om identiteitspapieren vraagt? Zo ja, waarom?

Antwoord 14

Sommige onderzoeken dienen in bepaalde situaties in aanwezigheid van de politie plaats te vinden, bijvoorbeeld ter bescherming van overheidspersoneel.

Wanneer in het kader van een controle aanwezige personen om hun identiteitspapieren worden gevraagd door de handhavinginstantie, is het terecht dat alle aanwezige personen deze moeten tonen. Het zou onjuist zijn om selectief, bijvoorbeeld op basis van uiterlijk, om identificatie te vragen. De politie en andere toezichthouders zullen alleen om identiteitspapieren van individuen vragen indien daar aanleiding toe is.

Vraag 15

Wat kan de regering doen om disproportionele bedrijfscontroles met bijvoorbeeld te grote teams en onnodig optreden van de politie tegen klanten tegen te gaan?

⁶ http://www.rijnmond.nl/nieuws/129892/Woede-om-fouilleren-hoogbejaarde-in-Rotterdam-caffe?utm_medium=twitter&utm_source=twitterfeed

Antwoord 15

Zie de antwoorden op de vragen 10 tot en met 14.

Vraag 16

Vindt u het bezwaarlijk dat als de politie in een interdisciplinair handhavingsteam met andere toezichthoudende instanties meegaat, de opsporing- en controlebevoegdheid dan door elkaar heen kunnen lopen (dubbele pet-problematiek), met als gevolg dat er ook misbruik van bevoegdheden kan plaatsvinden? Zo nee, waarom niet? Zo ja, wat kunt u doen om dit te voorkomen?

Antwoord 16

Ik vind dit niet bezwaarlijk. De politie weet als geen andere partij dat er sprake is van een sfeerovergang tussen toezichthoudende taken en de inzet van opsporingsbevoegdheden. Ik heb er dan ook alle vertrouwen in dat bij de politie de «twee petten problematiek» in interdisciplinaire handhavingsteams niet zal spelen. Daarnaast weten alle toezichthoudende diensten die deel uitmaken van een dergelijk team, dat er sprake is van toezichthoudende taken. De betrokken diensten zijn gewend om eventuele signalen van strafbare feiten door te zetten naar de bevoegde opsporingsinstanties.

Vraag 17

Is de regering bereid, daar de autonomie van handhavinginstanties en gemeenten leidt tot versnippering in de uitvoering, een wettelijk kader op te stellen voor bedrijfscontroles door toezichthoudende overheidsinstanties? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 17

Er bestaan reeds per onderscheiden beleidsterrein wettelijke kaders voor naleving en toezicht. De inzet van multidisciplinaire handhaving- in interventieteams leidt juist tot minder versnippering en tot meer eenduidig overheids-optreden.

Vraag 18

Kunt u een lijst geven van alle ondernemingen die sinds 1 januari 2015 door het HEIT zijn gecontroleerd? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 18

Het HEIT is ingesteld en wordt gecoördineerd door de gemeente. Ik kan niet in haar bevoegdheden treden. De eerder genoemde website bevat een lijst met ondernemingen die door de Inspectie SZW zijn gecontroleerd.

Vraag 19

Kunt u een lijst geven van alle ondernemingen die sinds 1 januari 2015 door met het HEIT vergelijkbare interdisciplinaire handhavingsteams in Amsterdam, Rotterdam en Utrecht zijn gecontroleerd? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 19

Zie antwoord op vraag 18

Vraag 20

Ziet u ook een zorgwekkend signaal in zaken zoals in bijvoorbeeld Leiden⁷ en in Den Haag waar de gemeente ten onrechte de vergunning heeft ingetrokken van een ondernemer van Marokkaanse komaf op grond van «slecht levensgedrag», waarbij de gemeente hieraan hoofdzakelijk de overtreding van sluitingstijden ten grondslag had gelegd (zie ook het document in de onderhands meegestuurde e-mail)?⁸ Zo nee, waarom niet?

Antwoord 20

Het betreft individuele gevallen en bevoegdheden van gemeenten waarover de rechter zich heeft uitgesproken.

⁷ <http://www.unity.nu/Artikelen/leiden/marrakech-lounge-mag-weer-open>

⁸ uitspraak van de rechtbank Den Haag van 21 mei 2013, ECLI:NL:RBDHA:2013:CA2660

Vraag 21

Deelt u de zorg dat het criterium «slecht levensgedrag» in artikel 8 van de Drank- en Horecawet ruimte biedt aan willekeur? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 21

Nee, ik acht het criterium «slecht levensgedrag» voldoende toegelicht in het Besluit eisen zedelijk gedrag Drank- en Horecawet 1999.

Vraag 22, 23, 24, 25 en 26

Kunt u een overzicht geven van het aantal ingetrokken vergunningen op basis van het criterium «slecht levensgedrag» per gemeente, bij voorkeur met uitsplitsing naar de afgelopen vijf jaar? Zo nee, waarom niet?

Kunt u een snelle inventarisatie maken van de definities die verschillende gemeentes van het begrip «slecht levensgedrag» geven? Zo nee, waarom niet?

Kunt u een quickscan maken op achternaam bij alle ingetrokken vergunningen op basis van het criterium «slecht levensgedrag» om een indicatie te krijgen of er inderdaad sprake zou kunnen zijn van een probleem met etnisch profileren van ondernemers? Zo nee, waarom niet?

Kunt u een overzicht geven van het aantal beroepszaken tegen een ingetrokken vergunning op basis van het criterium «slechts levensgedrag», bij voorkeur met uitsplitsing naar de afgelopen vijf jaar? Zo nee, waarom niet? Kunt u aangeven in hoeveel procent van de gevallen deze beroepszaken door de gemeente zijn gewonnen en verloren? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 22, 23, 24, 25 en 26

De vragen 22 t/m 26 betreffen allen de gemeentelijke uitvoering van bevoegdheden die zijn vastgelegd in de Drank- en Horecawet. Conform het wettelijk kader vindt er geen centrale of uniforme rapportage plaats over de uitvoering van deze wet door gemeenten.

Vraag 27

Ziet u het gevaar van etnisch profileren van horecaondernemers? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 27

Zie het antwoord op vraag 3.

Vraag 28

Is het waar dat arbeidsmarktdiscriminatie in Nederland eerst jarenlang is ontkend, daarna jarenlang is onderzocht en nu eindelijk wordt erkend? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 28

In de Nederlandse rechtsstaat is het uitgangspunt dat iedereen volledig meetelt en volwaardig onderdeel is van de samenleving. Artikel 1 van onze Grondwet legt hiervoor de basis. Discriminatie op grond van bijvoorbeeld etniciteit is daarmee niet alleen onrechtvaardig, maar ook verboden. Daarmee is een samenleving waarin iedereen daadwerkelijk gelijke kansen en rechten heeft nog niet gerealiseerd. Dit vraagt om meer dan alleen wetgeving. Met het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie uit mei 2014, waarin inmiddels 48 maatregelen zijn opgenomen, is een extra impuls gegeven aan het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie. Ook het Nationaal Actieprogramma tegen Discriminatie dat op 22 januari van dit jaar aan u is aangeboden draagt bij aan de bestrijding van discriminatie. Dit programma biedt een impuls, overzicht en brengt samenhang in het beleid dat het kabinet voert om discriminatie te voorkomen en te bestrijden.

Vraag 29

Bent u bereid recht te doen aan de moderne arbeidsmarkt en bij het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie ook discriminatie van ZZP'ers en kleine ondernemers te onderzoeken en aan te pakken? Zo nee, waarom niet? Zo ja, hoe kunt u dit doen?

Antwoord 29

Dat discriminatie nog steeds veel voorkomt en te vaak wordt ervaren, blijkt uit verschillende onderzoeken⁹. Het verschijnsel discriminatie is echter veelzijdig en complex en vergt een continue aandacht én aanpak van een ieder in de samenleving. Het is daarom nu zaak om de maatregelen die met het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie zijn ingezet om arbeidsmarktdiscriminatie te voorkomen en te bestrijden verder uit te rollen en de tijd te geven te bekijken in de samenleving. Nieuw onderzoek naar discriminatie op de arbeidsmarkt acht ik daarom momenteel niet opportuun. Eind oktober dit jaar wordt de Tweede Kamer met de tweede voortgangsrapportage over het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie geïnformeerd over de voortgang van de maatregelen uit dit Actieplan en de in dit verband nieuw opgepakte maatregelen.

Vraag 30

Bent u bereid fundamenteel te onderzoeken of er in Nederland sprake is van etnisch profileren van ondernemers door toezichthoudende overheidsinstanties? Zo nee, waarom niet? Zo ja, wanneer?

Antwoord 30

Zie het antwoord op vraag 3

Vraag 31

Bent u bereid een plan van aanpak op te stellen om dit fundamentele onrecht van etnisch profileren van ondernemers te bestrijden?

Antwoord 31

Zie het antwoord op vraag 3

⁹ «Discriminatie in de wervings- en selectiefase. Resultaten van «virtuele» praktijktests», Panteia (2015) en «Op afkomst afgewezen. Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt», SCP (2015).