

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

## 2438

Vragen van het lid **Marcouch** (PvdA) aan de Ministers van Veiligheid en Justitie en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *concrete ervaringen van discriminatie op de arbeidsmarkt* (ingezonden 30 april 2015).

Antwoord van Minister **Van der Steur** (Veiligheid en Justitie), mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ontvangen 2 juni 2015) Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2014–2015, nr. 2378

Vraag 1

Kent u het bericht «Sollicitatie: Yassine niet welkom, minder ervaren Stefan wel»?<sup>1</sup>

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Acht u het mogelijk dat in dit geval er sprake kan zijn van strafbare discriminatie van de heer Yassine M.? Zo ja, wat raadt u de heer Yassine M. aan om te doen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 2

Het is aan het Openbaar Ministerie om in eerste instantie te bepalen of mogelijk sprake is van een strafbaar feit dat aan de rechter kan worden voorgelegd. Er bestaan in Nederland verschillende wegen om (vermeende) discriminatie aan te pakken. De heer Yassine M. kan zich daarom wenden tot een gemeentelijke anti-discriminatievoorziening voor advies of bijstand bij de afwikkeling van zijn klacht, dan wel rechtstreeks contact opnemen met het College voor de Rechten van de Mens of aangifte doen bij de politie.

Vraag 3

Acht u het mogelijk dat er in dit geval sprake kan zijn van discriminatie op grond van de Algemene wet gelijke behandeling? Zo ja, wat raadt u de heer Yassine M. aan om te doen? Zo nee, waarom niet?

<sup>1</sup> <http://m.marokko.nl/nieuws/36887/>

#### Antwoord 3

Op grond van artikel 5, eerste lid, onderdeel a, van de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) in samenhang met artikel 1 van de Awgb, is het verboden om onderscheid te maken op grond van onder meer ras (waaronder mede wordt verstaan etnische afkomst) bij de aanbidding van een betrekking en bij de vervulling van een openstaande betrekking. De beoordeling of er in dit concrete geval sprake is geweest van verboden onderscheid is aan de rechter of het College voor de Rechten van de Mens. De heer Yassine M. kan zich wenden tot een gemeentelijke anti-discriminatievoorziening voor advies of bijstand bij de afwikkeling van zijn klacht dan wel rechtstreeks contact opnemen met het College voor de Rechten van de Mens.

#### Vraag 4

Deelt u de mening dat bij sollicitaties alleen de kwaliteit van de sollicitant van belang zou moeten zijn? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 4

De kwaliteiten van een sollicitant dienen centraal te staan. Als er bij een sollicitatie sprake is van discriminatie is dit onacceptabel. Ingevolge artikel 1 van de Grondwet en de verschillende gelijke behandelingswetten zoals de Algemene wet gelijke behandeling, is het niet toegestaan om (verboden) onderscheid te maken in de selectieprocedure. Iedereen die zich in Nederland bevindt, dient in gelijke gevallen gelijk te worden behandeld.

#### Vraag 5

Hoe vaak is er de afgelopen twee jaar aangifte gedaan wegens discriminatie bij een sollicitatie dan wel een klacht ingediend bij het College voor de rechten van de Mens om deze reden?

#### Antwoord 5

Aan de politiestructuren zijn geen aangiftecijfers specifiek over discriminatie bij sollicitaties te ontleen. Arbeidsmarktdiscriminatie wordt overigens veelal door andere instanties behandeld, met name door de anti-discriminatievoorzieningen.

Bij het College voor de Rechten van de Mens zijn in 2013 in totaal 94 klachten op het gebied van werving en selectie binnengekomen. In 2014 waren het er 80. Hierbij is «klacht» opgevat als een verzoek om een oordeel als bedoeld in artikel 10 van de Wet College voor de rechten van de mens.

In zowel 2013 als 2014 hadden 14 van deze verzoeken om een oordeel betrekking op (vermeende) discriminatie op grond van ras.

Onder «werving en selectie» valt behalve sollicitatie onder meer ook het plaatsen van een advertentie. Het is daarom niet bekend hoeveel van de bedoelde klachten specifiek betrekking hadden op een sollicitatie.

#### Vraag 6

Heeft de Inspectie SZW taken en bevoegdheden ten aanzien van het bestrijden van discriminatie bij sollicitaties en discriminatie op de werkvloer? Zo ja, welke? Zo nee, acht u het wenselijk dat de inspectie deze taken en bevoegdheden gaat krijgen en zo ja, op welke manier?

#### Antwoord 6

De bevoegdheden van de Inspectie SZW beperken zich tot het toezicht in het kader van de Arbeidsomstandighedenwet op de verplichting van de werkgever om een beleid te voeren ten aanzien van het voorkomen van discriminatie van zijn/haar werknemers en hebben geen betrekking op de werving- en selectiefase. In het toezicht wordt bekeken 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 deze waar nodig bijstuurt. Indien in het kader van de Arbeidsomstandighedenwet wordt vastgesteld dat er sprake is van het ontbreken van een dergelijk beleid, zal de Inspectie SZW de werkgever daartoe dwingen. Zo nodig wordt een boete opgelegd.

Naar aanleiding van een amendement van de Tweede Kamer bij de begrotingsbehandeling 2015<sup>2</sup> heeft de Inspectie SZW een Team Arbeidsmarktdiscriminatie gevormd, bestaande uit een teamleider en vijf inspecteurs. Het Team Arbeidsmarktdiscriminatie is per 1 mei van dit jaar gestart met haar werkzaamheden.

Of er in individuele gevallen sprake is van discriminatie, oftewel van ongeoorloofde ongelijke behandeling, door een werkgever bij de selectie van werknemers is aan de rechter of het College voor de Rechten van de Mens. Zij zijn hiervoor toegerust en hebben hiervoor de expertise. Een oordeel of van ongelijke behandeling sprake is vereist een uitgebreid onderzoek naar de feiten en een zorgvuldige belangenafweging door een gerechtelijke instantie. Daarbij moet tevens worden onderzocht of er in juridische zin een objectieve rechtvaardigingsgrond is, waarvoor zowel de rechter als het College zijn geëquipeerd.

De Inspectie SZW heeft hierin geen rol. Een grotere rol voor de Inspectie SZW ligt dan ook niet voor de hand.

---

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 2014–2015, 34 000 XV, nr. 14.