

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

### 3469

Vragen van de leden **Karabulut** en **Ulenbelt** (beiden SP) aan de minister en de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *een discriminerende vacature* (ingezonden 1 augustus 2012)

Antwoord van staatssecretaris **De Krom** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 6 september 2012).

#### Vraag 1

Wat is uw reactie op de vacature van CatPalace, waarin mensen met een uitkering worden uitgesloten?<sup>1</sup>

#### Antwoord vraag 1

Ik vind dat elke vorm van uitsluiting onacceptabel is. Mensen moeten worden beoordeeld op hun talenten. De samenleving heeft iedereen die voldoet aan de kwaliteitseisen hard nodig. Wie kan werken moet en mag dat ook doen. Iedereen dient zoveel mogelijk naar vermogen te participeren. Ik vind het dan ook onwenselijk dat mensen op basis van het ontvangen van een uitkering worden uitgesloten.

#### Vraag 2

Wat is de reden dat het UWV en de Commissie Gelijke Behandeling niets kunnen doen tegen deze discriminerende vacature? Kunt u dat uitgebreid toelichten?

#### Antwoord vraag 2

De Commissie Gelijke behandeling (CGB) is bevoegd om te oordelen over onderscheid als bedoeld in de Algemene wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (m/v), de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid, de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte en enige bepalingen in het Burgerlijk Wetboek betreffende onderscheid m/v, onderscheid naar arbeidsduur en onderscheid naar tijdelijkheid van de arbeidsovereenkomst.

Ten aanzien van de in de advertentie gestelde leeftijdseis zijn regels gesteld in de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (Wgbl) en is de CGB bevoegd daarover te oordelen (zie verder het antwoord op vraag 4).

<sup>1</sup> <http://www.omroepgelderland.nl/web/Nieuws/Gelders-Nieuws/ArnhemNijmegen/1687301/UWV-omstreden-vacature-Wijchen-mag.htm>

Het hebben van een uitkering is geen discriminatiegrond die als zodanig door die wetten wordt beschermd. Mocht echter het uitsluiten van mensen met een uitkering indirect onderscheid tot gevolg hebben op een wel door deze wetten genoemde grond, dan is de CGB bevoegd om daarover te oordelen. Te denken valt aan een sollicitant met een handicap of ziekte op grond waarvan hij een uitkering ontvangt.

Als de CGB inderdaad bevoegd is, kan zij op schriftelijk verzoek onderzoeken of een onderscheid is gemaakt als bedoeld in de bovengenoemde wetten. Zo'n verzoek kan worden gedaan door degene die vindt dat in zijn nadeel onderscheid is of wordt gemaakt, maar ook door degene die wil weten of hij zelf verboden onderscheid maakt. Ook kan het verzoek worden gedaan door de ondernemingsraad of door een vereniging of stichting die ten doel heeft dit soort belangen te behartigen. Ten slotte kan de CGB uit eigen beweging een onderzoek instellen, als zij signalen heeft dat stelselmatig onderscheid wordt gemaakt als bedoeld in één van de genoemde wetten.

Ik wijs erop dat ook aan de civiele rechter altijd de vraag voorgelegd kan worden of hier sprake is van verboden onderscheid, door middel van het instellen van een procedure uit hoofde van onrechtmatige daad. Artikel 1 van de Grondwet verbiedt immers, naast de daarin expliciet genoemde gronden, discriminatie «op welke grond dan ook». Zowel een benadeelde als een organisatie die zich ten doel stelt gelijke behandelingsbelangen te behartigen, kan een dergelijke civiele vordering instellen.

Een benadeelde die eerst meer informatie wil inwinnen of advies wenst over het indienen van een klacht of vordering heeft ook de mogelijkheid zich te wenden tot een gemeentelijke antidiscriminatievoorziening (zoals een antidiscriminatiebureau).

Het UWV kan in dit geval geen verzoek aan de CGB doen om een onderzoek te starten omdat zij niet valt onder degenen die op grond van artikel 12, tweede lid van de Algemene wet gelijke behandeling een dergelijk verzoek kunnen indienen. UWV heeft wel contact met de werkgever opgenomen maar dit heeft niet geleid tot andere inzichten bij de werkgever.

Zoals ik bij het antwoord op uw eerste vraag al heb aangegeven vind ik dat elke vorm van uitsluiting onacceptabel is. Ik betreur het dan ook dat het contact tussen UWV en de werkgever niet tot andere inzichten bij de werkgever heeft geleid.

#### Vraag 3

Welke maatregelen gaat u nemen om dergelijke discriminerende vacatures te voorkomen, aan te pakken en te beboeten?

#### Antwoord vraag 3

De taak van de overheid is om voorwaarden te scheppen die noodzakelijk zijn om discriminatie tegen te gaan. Het systeem van gelijke behandelingswetgeving doet een beroep op individuele personen zelf of belangenorganisaties op dit terrein om de regels te handhaven. In het antwoord op vraag 2 is aangegeven welke mogelijkheden bestaan om onderscheid door de rechter of de CGB te laten toetsen. Of er in een concreet geval sprake is van verboden onderscheid vereist een beoordeling en weging van argumenten en hiervoor is, afhankelijk van de norm die overtreden is, de CGB of de civiele rechter aangewezen.

Wel kan ik melden dat het kabinet voornemens is om aan de Sociaal Economische Raad (SER) een advies te vragen over het onderwerp discriminatie op de arbeidsmarkt. Daarbij zullen sociale partners gevraagd worden op welke wijze discriminatie op de arbeidsmarkt verminderd kan worden. Het advies zal betrekking hebben op alle fasen van werk: werving & selectie, op de werkplek zelf en beëindiging dienstverband. Uw Kamer zal hier separaat over worden geïnformeerd.

#### Vraag 4

Is het waar dat de in de vacature genoemde leeftijdsgrens wettelijke verboden is? Kunt u dat uitgebreid toelichten?

#### Antwoord vraag 4

De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (Wgbl) verbiedt het maken van leeftijdsonderscheid bij de aanbidding van een dienstverband en bij de vervulling van een openstaand dienstverband. In een

bepikt aantal gevallen staat de wet leeftijdsdiscriminatie expliciet toe en in de andere gevallen is het slechts toegestaan als er een objectieve rechtvaardigingsgrond is. Als naar de mening van de werkgever een onderscheid naar leeftijd dient plaats te vinden dan moet de werkgever de motivering daarvoor vermelden in de vacaturetekst. In de door u genoemde vacature wordt geen motivering gegeven voor het hanteren van een leeftijdsgrens. Het is aan de CGB en de rechter om te beoordelen of het leeftijds onderscheid in dit concrete geval verboden is.