

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

### 2182

Vragen van de leden **Kuzu, Azarkan** en **Öztürk** (allen DENK) aan de Ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en van Veiligheid en Justitie over *het bericht dat er voor de zoveelste keer wordt gediscrimineerd tijdens de sollicitatieprocedure* (ingezonden 11 mei 2017).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) mede namens de Minister van Veiligheid en Justitie (ontvangen 26 juni 2017).

#### Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Als Mehmet mocht ik niet solliciteren, maar als Martin was ik wel geschikt»?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Ja.

#### Vraag 2

Wat is uw reactie op de uitspraak van het College voor de Rechten van de Mens over het feit dat Yacht B.V. verboden onderscheid maakt op grond van ras?<sup>2</sup>

#### Antwoord 2

Het kabinet vindt discriminatie een ernstige zaak en onacceptabel. Discriminatie en uitsluiting, ook in de werving en selectiefase, is in Nederland verboden. Voor gevallen van arbeidsmarktdiscriminatie staat in eerste instantie het gelijkebehandelingstraject open. Indien iemand zich gediscrimineerd voelt, is het belangrijk dat hij of zij hiervan een melding maakt bij de gemeentelijke antidiscriminatievoorziening (ADV) en/of het College voor de Rechten van de Mens (College). Door discriminatie te melden kan er door het College een oordeel in de betreffende zaak worden gegeven. Het College is hiertoe bevoegd en het beste uitgerust. Dat Mehmet zijn zaak heeft voorgelegd aan het College is dan ook een goede zaak.

<sup>1</sup> <https://www.rtlnieuws.nl/lievepremier#page9>

<sup>2</sup> <https://mensenrechten.nl/publicaties/oordelen/2015-43>

### Vraag 3

Hoe wordt over het algemeen een uitspraak van het College voor de Rechten van de Mens meegewogen door het Openbaar Ministerie in strafzaken?

### Antwoord 3

Het traject van het College staat los van het strafrecht. Bij het College geldt dat als een persoon een vermoeden van discriminatie kan aantonen, de tegenpartij dan moet bewijzen dat niet in strijd met de wet is gehandeld «(omgekeerde bewijslast)». In het strafrecht geldt echter dat een verdachte voor onschuldig wordt gehouden tenzij het tegendeel bewezen is. Een uitspraak van het College kan van belang zijn voor het bewijs of een verdenking in een strafzaak. Dit moet steeds per geval worden bezien.

### Vraag 4

Is er in deze specifieke zaak advies ingewonnen van het Landelijk Expertise Centrum Discriminatie van het Openbaar Ministerie (LECD-OM)? Zo ja, hoe luidde dit advies? Zo nee, waarom niet?

### Antwoord 4

Als bedoeld wordt op een advies aan het College luidt het antwoord nee, want het LECD-OM is een intern adviesorgaan van het Openbaar Ministerie, ten behoeve van de advisering over discriminatie in het strafrecht. De adviesfunctie van het LECD-OM staat niet ter beschikking aan organisaties buiten het OM, en het LECD-OM adviseert niet over de gelijke behandelingswetgeving. Dat is het terrein van het College.

### Vraag 5

Zou het inwinnen van advies bij het LECD-OM geen standaardprocedure moeten worden bij het behandelen van discriminatiezaken door het OM? Zo ja, hoe gaat u dit vormgeven? Zo nee, waarom niet?

### Antwoord 5

In dit geval is dat niet aan de orde omdat de zaak niet bij het OM, maar bij het College in behandeling was. Bij alle parketten van het OM is expertise aanwezig over strafbare discriminatie in de vorm van de discriminatieofficier(en) van justitie, en/of discriminatiesecretarissen en beleidsmedewerkers discriminatie, die zo nodig advies vragen aan het LECD-OM. Het is niet nodig en niet efficiënt om alle discriminatiezaken voor te leggen aan het LECD-OM, als er bij de officieren van justitie genoeg expertise aanwezig is.

### Vraag 6

Deelt u de mening dat de aangiftebereidheid af zal nemen ingeval een uitspraak van het College voor de Rechten van de Mens niet overgenomen wordt door het OM? Zo ja, wat gaat u hier tegen doen? Zo nee, waarom niet?

### Antwoord 6

Omdat het gelijke behandelingstraject en het strafrecht geheel los van elkaar staan, kan een uitspraak van het College niet een vooraf vaststaand gevolg hebben voor een strafzaak. Andersom geldt dat ook.

### Vraag 7

Heeft het College voor de Rechten van de Mens, gezien de stijging van de meldingen van en vragen over discriminatie, nog wel voldoende middelen om over alle discriminatieverzoeken een oordeel te vellen? Zo ja, waaruit blijkt dat? Zo nee, bent u bereid om meer budget te reserveren voor het College voor de Rechten van de Mens en de capaciteit te vergroten?

### Antwoord 7

Uit de Monitor Discriminatiezaken 2016 van het College blijkt inderdaad dat het aantal vragen en verzoeken inzake discriminatie ten opzichte van 2015 is gestegen. Het aantal vragen met 25%, het aantal verzoeken om een oordeel met 10%. De stijging van het aantal vragen wordt vooral veroorzaakt door een sterke toename van het aantal vragen over discriminatie op grond van ras of nationaliteit (meer dan verdubbeld). De Minister van VenJ voert jaarlijks met het College overleg over onder meer de begroting. In dat verband komt aan de orde in hoeverre de aan het

College toegekende middelen toereikend zijn om haar wettelijke taken uit te kunnen voeren.

#### Vraag 8

Vindt u gezien het feit dat het aantal discriminatiemeldingen in Nederland is gestegen dat het tijd is om meer capaciteit en expertise beschikbaar te stellen aan de Nationale Politie en het OM, zodat er alles aan gedaan wordt om racisme en discriminatie te voorkomen en te bestrijden? Zo ja, bent u bereid om het College van Procureurs-Generaal te verzoeken om de bedrijfsvoering van het OM zodanig in te richten zodat er effectiever en efficiënter bewijs vergaard wordt over gevallen van discriminatie gevallen bij sollicitaties? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 8

Neen. Voor gevallen van arbeidsmarktdiscriminatie staat in eerste instantie het gelijkebehandelingstraject open. Dit traject staat geheel los van een mogelijk strafrechtelijk traject, waarin strengere eisen gelden ten aanzien van de bewijslast.

#### Vraag 9

Waarom wordt de samenwerking van de overheid met bedrijven die veroordeeld zijn wegens discriminatie door het College voor de Rechten van de Mens nog niet beëindigd?

#### Antwoord 9

De rijksoverheid wil het goede voorbeeld geven en een duidelijke norm stellen. De rijksoverheid wil daarom geen zaken meer doen met bedrijven die hun medewerkers discrimineren. Sinds oktober 2015 worden geen nieuwe overeenkomsten meer aangegaan met bedrijven die zich schuldig maken aan discriminatie en lopende overeenkomsten met deze bedrijven worden beëindigd. Om deze werkwijze toe te kunnen passen, dient sprake te zijn van een onherroepelijke strafrechtelijke veroordeling wegens arbeidsmarktdiscriminatie. Andere bewijsmiddelen zoals een oordeel van het College voor de Rechten van de Mens of een boete van de Inspectie SZW, volstaan thans niet. Naar aanleiding van de motie van de leden Vermeij en Van Weyenberg<sup>3</sup> die vraagt onderzoek te doen naar verruiming van de uitsluitingsgronden in de Aanbestedingswet wegens aantoonbare arbeidsmarktdiscriminatie en daarbij ook te kijken naar een grotere rol voor de Inspectie SZW en het College voor de Rechten van de Mens, ben ik een onderzoek gestart. In de tweede voortgangsrapportage over het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie heb ik u geïnformeerd over de eerste resultaten van dit onderzoek waaruit blijkt dat de nieuwe Aanbestedingswet juridisch gezien mogelijkheden biedt. De uitvoerbaarheid van deze maatregelen is als gevolg van de vereiste proportionaliteit echter complex en wordt momenteel nader onderzocht. Daarbij is aansluiting gezocht bij de door mij naar aanleiding van Kamervragen van het lid Karabulut<sup>4</sup> gedane toezegging om te onderzoeken of het mogelijk is om extra verplichtingen op te nemen aanzien van de naleving sociale- en arbeidswetten in toekomstige contracten voor inkoop. Over de uitkomst hiervan wordt u nog voor de zomer geïnformeerd.

#### Vraag 10 en 11

Is het systeem van zelfregulering naar uw mening effectief genoeg om discriminatie bij uitzendbureaus te voorkomen? Zo ja, waar blijkt dit uit? Zo nee, waarom niet?

Bent u bereid om in overleg met de uitzendbranche te komen tot het opnemen van de aanwezigheid van beleid om discriminatie te voorkomen bij een uitzendbedrijf en het niet zijn veroordeeld voor discriminatie als criteria voor het kunnen verkrijgen van het keurmerk van de Stichting Normering Arbeid? Zo nee, waarom niet?

<sup>3</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 693

<sup>4</sup> Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2015–2016, nr. 2354

#### Antwoord 10 en 11

Begin februari 2013 is een discriminatiebepaling toegevoegd aan het Reglement Registratie voor het keurmerk van de Stichting Normering Arbeid bij de voorwaarden waaraan een onderneming moet voldoen om geïnspecteerd te worden voor het verkrijgen of behouden van het keurmerk. Ondernemingen worden geacht zich te houden aan de geldende gelijke behandelingswetgeving en moeten hiervoor waarborgen dat er een beleid (of maatregelen) is vastgesteld, ingevoerd en wordt onderhouden ter voorkoming van discriminatie.

#### Vraag 12

Zou een terugkeer naar een systeem van vergunningen in de uitzendbranche ertoe kunnen leiden dat discriminatie in de uitzendbranche effectiever aangepakt kan worden, bijvoorbeeld door de vergunning van een uitzendbedrijf in te trekken na een veroordeling voor discriminatie? Zo ja, wanneer bent u bereid dit te implementeren? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 12

Om discriminatie aan te pakken is een gericht programma nodig. Zo is in raamovereenkomsten van de rijksoverheid voor de inhuur van flexibele arbeidskrachten vanaf oktober 2015 een specifieke beëindigingsclausule opgenomen ingeval van onherroepelijke strafrechtelijke veroordeling vanwege discriminatie op de arbeidsmarkt. Daarnaast ondertekende de ABU in het najaar van 2015 het Charter Diversiteit waarmee de koepel toezegde diversiteit bij zijn leden blijvend onder de aandacht te brengen. De ABU en ook de NBBU zijn dan ook actief richting hun leden met kennis en bewustwording over het voorkomen en aanpakken van discriminatie.

Ten aanzien van de vraag over een vergunningstelsel voor de uitzendbranche zet ik in op verbetering van de publiekprivate samenwerking in het kader van het keurmerk van de Stichting Normering Arbeid. Zie hiervoor ook de brief aan uw Kamer d.d. 19 september 2016 (TK, vergaderjaar 2015–2016, 17 050, nr. 529)

Over de stand van zaken op de verbeterpunten informeer ik u voor het zomerreces.

#### Vraag 13

Bent u bereid om de inspectiecapaciteit bij de inspectie SZW, en in het bijzonder van het team arbeidsdiscriminatie, te vergroten om zo de controle op uitzendbureaus die discrimineren te vergroten? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 13

Naar aanleiding van een tijdens de begrotingsbehandeling van SZW in december 2016 aangenomen amendement<sup>5</sup> van de leden Van Weyenberg (D66) en Karabulut (SP) is voor 2017 en 2018 voor het team Arbeidsdiscriminatie bij de Inspectie SZW extra financiering ter beschikking gesteld ten behoeve van extra inzet op voorlichting en inspecties. In de volgende voortgangsrapportage over het Nationaal Actieprogramma tegen Discriminatie (NAD) dat u begin 2018 wordt aangeboden, zal ik nader ingaan op de activiteiten die het team mede n.a.v. deze extra financiering in 2017 heeft ondernomen.

Het team houdt verder reeds rekening met geïdentificeerde risicosectoren en signalen van mogelijke discriminatie uit bedrijven, College, ADV's en politie in haar selectie van te inspecteren bedrijven. Zo kan het team bij signalen dat een bepaalde werkgever c.q. inlener discrimineert, zoals bijvoorbeeld in de berichtgeving over Memhet aan de orde, nagaan of het bedrijf een afdoende anti-discriminatiebeleid heeft. De bevoegdheden van het team richten zich hierbij tot het beleid met betrekking tot de werkvloer. De Inspectie SZW heeft geen bevoegdheden ten aanzien van de werving- en selectiefase, beloningsaspecten en individuele gevallen.

<sup>5</sup> Kamerstuk 34 550 XV, nr. 21