

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

3136

Vragen van het lid **Jasper van Dijk** (SP) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *een vacaturesite die mogelijk discriminatie in de hand werkt* (ingezonden 23 juli 2018).

Antwoord van Staatssecretaris **Van Ark** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ontvangen 7 september 2018).

Vraag 1

Kent u het bericht «Vacaturesite biedt mogelijkheid te filteren op geloof en uiterlijk»?¹ Wat is uw oordeel daarover?

Antwoord 1

Ja. Het kabinet zet stevig in op het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie, onder andere door te stimuleren dat bedrijven en organisaties selecteren zonder vooroordelen en op basis van objectieve criteria. Dit om te bewerkstelligen dat kenmerken als culturele achtergrond, geslacht en geloof geen grond vormen voor uitsluiting. Dit is een prominent onderdeel van het vernieuwde Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021. De wijze van matching als beschreven in het bericht staat hier haaks op.

Vraag 2

Deelt u de mening dat bij vacatures het gebruik van zoekfilters zoals onder andere uiterlijk, geloofsovertuiging en politieke voorkeur, neerkomt op discriminatie? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 2

Arbeidsmarktdiscriminatie is niet toegestaan. We vragen alle Nederlanders om zoveel mogelijk duurzaam te participeren op de arbeidsmarkt, daartoe moeten zij dan ook gelijke kansen krijgen. Niet ter zake doende persoonskenmerken mogen niet gebruikt worden om mensen te weren uit de sollicitatieprocedure. Onderscheid maken tussen kandidaten op basis van bijvoorbeeld geloof of politieke voorkeur is niet in alle gevallen discriminatie. Zo kan het voor een instelling op bijvoorbeeld godsdienstige of politieke grondslag noodzakelijk zijn dat een sollicitant een bepaalde godsdienst of politieke

¹ <https://www.rtlnieuws.nl/geld-en-werk/vacaturesite-biedt-mogelijkheid-te-filteren-op-geloof-en-uiterslijk>

gezindheid heeft om goed invulling te geven aan de functie. De godsdienst of de politieke gezindheid kan in die gevallen een wezenlijke, legitieme en gerechtvaardigde beroepsvereiste zijn. Ook mag in bepaalde situaties onderscheid gemaakt worden tussen kandidaten in sollicitatieprocedures, bijvoorbeeld wanneer vrouwen onvoldoende zijn vertegenwoordigd of als een kandidaat aan bepaalde zeer specifieke eisen moet voldoen om de functie goed uit te kunnen voeren. Dit onder voorwaarden, welke zijn vastgelegd in de gelijkebehandelingswetgeving.

Vraag 3

Deelt u de mening dat een werkgever pas tijdens een sollicitatiegesprek kan bepalen of een kandidate voldoet aan de functie-eisen, of ze nu een hoofd-doe draagt of niet?

Antwoord 3

Of iemand geschikt is voor een functie hangt af van de kennis en vaardigheden van de sollicitant en niet van persoonskenmerken die niet relevant zijn voor de uitvoering van de functie.

Vraag 4

Bent u bereid onderzoek te doen naar mogelijk strafbaar handelen, wanneer sprake is van het selecteren van personeel op afkomst, huidskleur, geslacht, geloofsovertuiging of politieke voorkeur? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 4

Op grond van de Algemene wet gelijke behandeling is arbeidsdiscriminatie in vacatures ontoelaatbaar. De beoordeling of er in een concreet geval sprake is geweest van verboden onderscheid, is aan de rechter of het College voor de Rechten van de Mens. De oordelen van het College zijn niet bindend, maar worden wel op zijn website gepubliceerd en worden in de meeste gevallen opgevolgd. Daarnaast hechten rechters in civiele procedures doorgaans grote waarde aan een uitspraak van het College. Arbeidsdiscriminatie is strafbaar gesteld in het Wetboek van Strafrecht, vervat in de artikelen 137g Sr en 429quater Sr. 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.

Momenteel wordt een verkenning uitgevoerd naar onder meer de mogelijkheden om de handhavende rol van de Inspectie SZW, met betrekking tot toezicht op discriminatie bij werving en selectie te versterken.

Vraag 5

Deelt u de mening dat deze selectiemethode zeer ongewenst is? Zo ja, bent u bereid met deze onderneming in gesprek te gaan om deze werkwijze te schrappen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 5

Dit kabinet zet zich in voor een eerlijke en inclusieve arbeidsmarkt waar bedrijven en organisaties selecteren zonder vooroordelen en op basis van objectieve criteria. De invloed van algoritmen en geautomatiseerde systemen om werkgevers en sollicitanten te matchen zal groter worden in de aankomende jaren. Ik ben voornemens hier onderzoek naar te doen om te bezien wat de impact kan zijn wat betreft discriminatie en hoe hier op geanticipeerd moet worden in de toekomst. Deze casus neem ik hierin mee.