

Vergaderjaar 2005–2006

27 223

Arbeidsmarktbeleid etnische minderheden

Nr. 82

BRIEF VAN DE STAATSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 26 juni 2006

In het AO arbeidsmarktbeleid van 14 juni 2006 heb ik uw Kamer toegezegd te reageren op de vraag om uitbreiding van de bevoegdheden van de Arbeidsinspectie ten aanzien van discriminatiebestrijding. Hierbij bied ik u mijn reactie aan.

Bevoegdheden Arbeidsinspectie

De algemene wet gelijke behandeling (Awgb) geeft de Arbeidsinspectie (AI) geen bevoegdheden om toezicht te houden op de naleving van de gelijke behandelingsregelgeving op het terrein van de arbeid. Een dergelijke bepaling is wel opgenomen in de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen (artikel 21 Wgb). Op basis van artikel 21 Wgb kan de AI onderzoeken of er in strijd met de Wgb wordt gehandeld. Indien uit het onderzoek blijkt dat er onderscheid in strijd met de wet wordt gemaakt, dan meldt de Minister dit aan de ondernemingsraad en aan de daarvoor in aanmerking komende organisaties van werkgevers en werknemers.

Mogelijkheden voor uitbreiding bevoegdheden

De vraag rijst of een dergelijke bepaling als artikel 21 Wgb, ook opgenomen moet worden in de Awgb, op basis waarvan de AI ook ongelijke behandeling op andere gronden dan geslacht zou kunnen bestijden. Voor handhaving door de AI is nodig dat de norm zo duidelijk is omschreven dat het mogelijk is een vaste gedragslijn te ontwikkelen. Er moet eenduidig en eenvoudig getoetst kunnen worden of een bepaald gedrag al dan niet in strijd is met de wet.

In het geval van bijvoorbeeld de arbeidstijdenwet is dat relatief eenvoudig. De AI kan eenvoudig vaststellen of er niet te veel achter elkaar wordt doorgewerkt en of de werknemers voldoende vrije tijd en pauzes hebben. Met betrekking tot veiligheid op het werk kan de AI aan de machines zien of die veilig zijn of niet. Voor gelijke behandeling is dit echter lastig. Discriminatie is moeilijker aan te tonen, in het bijzonder wanneer het om indi-

recte discriminatie gaat. De beoordeling van de vraag of gemaakt onderscheid rechtvaardig of onrechtvaardig is, is casus gebonden en moeilijk te objectiveren. Daarom is deze beoordeling voorbehouden aan de rechter en de Commissie Gelijke Behandeling.

Deze zelfde bezwaren gelden overigens ook ten aanzien van de Wgb. In de praktijk levert deze bevoegdheid daarom niet veel op.

Voor de volledigheid wil ik wijzen op het feit dat de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) op eigen initiatief onderzoek kan doen en een oordeel kan uitspreken. Deze mogelijkheid tot het doen van onderzoek uit eigen beweging is uitgebreid via de Evaluatiewet Awgb. Deze is op 13 september 2005 door de Eerste Kamer aangenomen (Kamerstuk 2004–2005, 29 311). Voorheen moest een onderzoek op eigen initiatief van de CGB een hele sector betreffen.

Door de wetswijziging is ook een kleinschalig onderzoek uit eigen beweging mogelijk. De verwachting is dat de CGB vaker van deze bevoegdheid gebruik zal maken. De CGB, die in tegenstelling tot de AI wel kan beoordelen of gemaakt onderscheid rechtvaardig of onrechtvaardig is, kan op grond van artikel 15 Awgb in rechte vorderen dat een gedraging die in strijd is met de gelijke behandelingsregelgeving onrechtmatig wordt verklaard, dat deze wordt verboden of dat een bevel wordt gegeven om de gevolgen van die gedraging ongedaan te maken.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
H. A. L. van Hoof