

Vergaderjaar 2006–2007

27 223

Arbeidsmarktbeleid etnische minderheden

Nr. 85

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 15 februari 2007

In het Voortgezet Algemeen Overleg Discriminatie van 15 februari 2007 is door het Kamerlid J. van Dijk van de fractie van de SP een motie (Kamerstukken II, 2006/07, 27 223, nr. 82) ingediend waarin de regering wordt verzocht een voorstel te doen waardoor discriminatie wordt opgenomen in de Arbeidsomstandighedenwet.

Naar aanleiding van deze motie wil ik u hierbij informeren dat tijdens de behandeling van de herziening van de Arbowet d.d. 21 september 2006 (Kamerstukken II, 2006/2006, 30 552) dit onderwerp aan de orde is gekomen. Door Van Gent (GroenLinks) c.s. is een amendement (nummer 29) ingediend om discriminatie toe te voegen aan de definitie van psychosociale arbeidsbelasting (artikel 1, derde lid, onder e, Arbeidsomstandighedenwet). Dit amendement is door uw Kamer verworpen.

Zoals ik in het debat over de herziening van de Arbeidsomstandighedenwet van 21 september jl. (Handelingen der Kamer II, vergaderjaar 2006–2007, nr. 3, blz. 114–117) heb aangegeven, is het niet nodig om discriminatie op de te nemen in de Arbeidsomstandighedenwet omdat de bestrijding van discriminatie al uitvoerig is geregeld in vier antidiscriminatie wetten:

- Algemene wet gelijke behandeling (art. 5, onder h: Onderscheid is verboden bij arbeidsomstandigheden);
- Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (art. 4, onder h: Onderscheid is verboden bij arbeidsomstandigheden);
- Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen;
- Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (art. 3, onder h: Onderscheid is verboden bij arbeidsomstandigheden).

Daarnaast is in artikel 28, derde lid van de Wet op de ondernemingsraden geregeld dat de OR in het algemeen waakt tegen discriminatie in de onderneming en in het bijzonder de gelijke behandeling van mannen en vrouwen bevordert alsmede de inschakeling van gehandicapten en minderheden in de onderneming.

Als het gaat om de inzet van de werkgever om discriminatie door zijn werknemers te voorkomen, kan gewezen op de (algemene) zorgplicht van de werkgever («goed werkgeverschap») op basis van Burgerlijk Wetboek. Dit blijkt onder andere uit jurisprudentie zoals de casusbeschrijving opgenomen in de brief van *Commissie Gelijke Behandeling* aan VC SZW (1-9-2006) waaruit blijkt dat de CGB over werkgevers die tekortschieten in hun beleid ter voorkoming van discriminatie op de werkvloer een oordeel kan uitspreken. Met dit oordeel kan men naar de rechter gaan.

Tenslotte leidt uitbreiding van het begrip psychosociale arbeidsbelasting (PSA) in de wet en regelgeving tot een toename van administratieve lasten.

Een eerdere motie met dezelfde strekking van het Kamerlid Bussemaker (PvdA) (Kamerstuk 29 544, nr. 75) tijdens het Voortgezet Algemeen Overleg arbeidsmarktbeleid d.d. 5 september 2006 heb ik ontraden en is niet aangenomen door uw Kamer.

Ik ontraad u deze motie aan te nemen.

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