

Vergaderjaar 2012–2013

30 950

RASSENDISCRIMINATIE

Nr. 60

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

Vastgesteld 4 juni 2013

Naar aanleiding van de brief van de minister en de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 4 april 2013 (Kamerstuk 30 950, nr. 50), betreffende een toegezegde reactie ten aanzien van een aantal onderwerpen, die aan de orde zijn geweest tijdens het algemeen overleg discriminatie op 14 maart 2013, hebben enkele fracties binnen de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid de behoefte om de regering enkele vragen en opmerkingen voor te leggen.

De voorzitter van de commissie,
Van der Burg

Adjunct-griffier van de commissie,
Weeber

Naar aanleiding van onze brief van 4 april 2013 (Kamerstukken II 2012/13, 30 950, nr. 50) met daarin een reactie op een aantal onderwerpen dat aan de orde is geweest tijdens het algemeen overleg discriminatie op 14 maart 2013, heeft een aantal fracties binnen de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid enkele vragen gesteld.

Vraag 1

De leden van de CDA-fractie vragen of de resultaten van het onderzoek «Hoe is het bevallen?» uit 2012 van het College voor de Rechten van de Mens mee worden genomen in de adviesaanvraag aan de sociaaleconomische Raad (SER) over discriminatie op de arbeidsmarkt.

Antwoord

De staatssecretaris van SZW heeft op 18 februari 2013 een adviesaanvraag aan de SER verzonden, waarin wordt gevraagd welke acties kunnen bijdragen aan het voorkomen en bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt, waaronder discriminatie op grond van geslacht, inclusief zwangerschap. Tevens is aan de SER gevraagd hoe de verschillende actoren, waaronder het College voor de Rechten van de Mens, behulpzaam kunnen zijn bij deze acties.

In de adviesaanvraag is niet direct verwezen naar het door de CDA-fractie aangehaalde onderzoek van het College. Wij zullen dit onderzoek bij de SER onder de aandacht brengen.

Vraag 2

De leden van de CDA-fractie memoreren dat onlangs in Duitsland een gezinstop is gehouden over onder andere het beter kunnen combineren van arbeid en zorg en een gezinsvriendelijke arbeidsmarkt. Is de regering voornemens ook een gezinstop te organiseren?

Antwoord

Het kabinet wil de suggestie van een gezinstop nader bezien binnen de bredere context van het combineren van arbeid en zorg. Zoals aangekondigd in de brief van 11 januari 2013 (Kamerstuk 32 855 nr. 12) zal het kabinet de Kamer een brief sturen waarin wordt ingegaan op de combinatie van arbeid en zorg. De suggestie van een gezinstop zal in deze brief worden meegenomen.

Vraag 3

De leden van de D66-fractie hebben gevraagd hoe het tijdspad van het SER-advies over discriminatie op de arbeidsmarkt zich verhoudt ten aanzien van het tijdspad voor een eventueel volgend SCP onderzoek naar discriminatie van niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt.

Antwoord

Zoals de Minister op 10 april jl. in uw Kamer tijdens het VAO discriminatieonderwerpen heeft aangegeven, wordt naar aanleiding van het SER-advies (dat eind 2013 wordt verwacht) bezien of en zo ja, welke vervolgacties nodig zijn. Daarbij zal ook worden bezien of het voortzetten van het onderzoek naar discriminatie van niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt tot de mogelijke vervolgstappen behoort.

Vraag 4

De leden van de D66-fractie willen weten of de kansen bij anoniem zoeken naar werk via werk.nl hoger of lager uitvallen dan wanneer niet-anoniem naar werk wordt gezocht via werk.nl.

Antwoord

Van de curriculum vitae's (CV's) op werk.nl is 26 procent anoniem en 74 procent openbaar. Het effect van anoniem solliciteren via werk.nl is niet

bekend. Er wordt via werk.nl niet geregistreerd op welke CV's door werkgevers wordt gereageerd en ook niet of het anonieme of openbare CV's betreft.

Vraag 5

De leden van de 50PLUS-fractie hebben gevraagd hoe vaak de Commissie gelijke behandeling sinds 2003 heeft geoordeeld dat sprake is van discriminatie in de werving- en selectiefase onder andere op grond van geslacht, moederschap, leeftijd en ras. Tevens willen zij weten hoeveel van deze zaken ook aan de civiele rechter zijn voorgelegd ter verkrijging van een schadevergoeding.

Antwoord

De Commissie gelijke behandeling is sinds 1 oktober 2012 opgegaan in het College voor de Rechten van de Mens. Onderstaande tabel bevat het aantal oordelen op het subterrein werving en selectie in de jaren 2004–2012. Over 2003 zijn geen gegevens beschikbaar omdat toen niet werd geregistreerd op subterrein.

	Geen verboden onderscheid		Verboden onderscheid/ strijd met de wet		Totaal aantal oordelen
Enkele Gronden					
Grond geslacht	27	36%	47	64%	74
waarvan zwangerschap/ moederschap	16	40%	24	60%	40
Grond ras	30	65%	16	35%	46
Grond nationaliteit	3	60%	2	40%	5
Grond godsdienst	18	41%	26	59%	44
Grond seksuele gerichtheid	1	33%	2	67%	3
Grond burgerlijke staat	1	100%	0	0%	1
Grond Politieke overtuiging	1	50%	1	50%	2
Grond levensovertuiging	0	0%	1	100%	1
Grond handicap chronische ziekte	20	40%	30	60%	50
Grond leeftijd	66	33%	133	67%	199
Meerdere gronden	39	53%	34	47%	73
Totaal	206	41%	292	59%	498

Het College houdt niet structureel bij of verzoekers naar aanleiding van het oordeel bij de civiele rechter een schadevergoeding trachten te verkrijgen.

Vraag 6

De leden van de 50Plus-fractie merken op dat het Hof van Justitie van de Europese Unie aan nationale sancties de eis stelt dat deze doeltreffend, afschrikwekkend en evenredig moeten zijn. Naar aanleiding daarvan vragen zij of het kabinet van mening is dat de mogelijkheid tot het instellen van een onrechtmatige-daadsactie bij de civiele rechter een voldoende doeltreffend, afschrikwekkend en evenredig sanctie is. Tevens willen zij weten of de sancties naar de mening van het kabinet ook een afschrikwekkend effect hebben op werkgevers om niet in de wervings- en selectiefase te discrimineren.

Antwoord

Zoals wij hebben aangegeven in de brief van 4 april 2013 (Kamerstuk 30 950, nr. 50) is de Nederlandse regelgeving in overeenstemming met de vereisten die het Europese Hof stelt. De Nederlandse regelgeving biedt een daadwerkelijke en doeltreffende rechtsbescherming en heeft ten aanzien van de werkgever een voldoende afschrikwekkende werking.

Zo is een ontslag dat in strijd is met de wetgeving gelijke behandeling, vernietigbaar. Daarnaast kan handelen in strijd met de gelijke behandelingswetgeving een onrechtmatige daad opleveren. In het geval dat de discriminatie is aangetoond heeft het slachtoffer recht op schadevergoeding zonder dat er een vereiste is van schuld aan de zijde van de werkgever. Tot slot is het recht op een schadeloosstelling niet gebonden aan maximale bedragen. De rechter zal van geval tot geval de schade begroten op grond van de door het slachtoffer van discriminatie geleden schade.