

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

Vragen en opmerkingen van de leden van de CDA-fractie

1.

De leden van de CDA-fractie constateren dat het voorkomen en bestrijden van discriminatie op grond van geslacht en in het bijzonder van zwangere vrouwen is meegenomen in de SER-adviesaanvraag over discriminatie op de arbeidsmarkt. Worden hierin ook de resultaten meegenomen van het onderzoek «Hoe is het bevallen?» uit 2012 van het College voor de Rechten van de Mens, waaruit blijkt dat 45% van de vrouwen, die in de periode 2007 tot en met maart 2011 zwanger waren of moeder zijn geworden, bij het werken of zoeken naar werk een situatie meemaakten die mogelijk op discriminatie wijst?

2.

De leden van de CDA-fractie memoreren dat onlangs in Duitsland onlangs 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?

Vragen en opmerkingen van de leden van de D66-fractie

3.

De leden van de D66-fractie hebben met interesse kennisgenomen van de brief van 4 april 2013 naar aanleiding van het algemeen overleg discriminatie van 14 maart 2013. Zij constateren dat de regering verwacht dat de SER eind 2013 met een advies komt over discriminatie op de arbeidsmarkt. Hoe verhoudt dit zich qua tijdspad tot een eventueel volgend SCP onderzoek, welke immers elke twee jaar plaats vindt? Zij memoreren in dat kader de opmerking van de minister van Sociale Zaken & Werkgelegenheid tijdens het VAO Discriminatie op 10 april 2013 dat het voortzetten van de SCP-onderzoeken naar discriminatie van niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt behoort tot de mogelijke vervolgstappen na ontvangst van het SER-advies.

4.

Voorts merken de leden van de D66-fractie op dat in de brief van 4 april 2013 terecht is opgenomen dat zij tijdens het algemeen overleg hebben verwezen naar de mogelijkheid om anoniem te solliciteren via werk.nl. Anders dan in die brief is vermeld, vroegen deze leden bij die gelegenheid niet of dit al mogelijk was, maar wat de ervaringen hiermee zijn. Vallen de kansen bij anoniem zoeken naar werk via werk.nl hoger of lager uit dan wanneer niet-anoniem naar werk wordt gezocht via werk.nl.?

Vragen en opmerkingen van de leden van de 50PLUS-fractie

5.

De leden van de 50PLUS-fractie bedanken de regering voor de nadere schriftelijke beantwoording van de vragen, die zij tijdens het algemeen overleg discriminatie hebben gesteld. Naar aanleiding daarvan hebben zij nog een aantal aanvullende vragen.

Sinds de inwerkingtreding van de desbetreffende richtlijn is de Nederlandse wetgever op grond van artikel 15 van de Europese richtlijn verplicht tot het opstellen van effectieve sancties op overtreding van het discriminatieverbod. In 2003, ten tijde van de implementatie van de Europese richtlijn in nationale wetgeving, zag de toenmalige Staatssecre-

taris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geen noodzaak alsnog een expliciete sanctie in de Algemene wet gelijke behandeling op te nemen. Dit onder verwijzing naar de mogelijkheid tot het instellen van een vordering op grond van onrechtmatige daad. Alhoewel de Commissie Gelijke Behandeling zich sinds die tijd regelmatig uitspreekt over discriminatie in de werving en selectiefase, lijkt nauwelijks gebruik te worden gemaakt van de civiele procedure ter verkrijging van een schadevergoeding.

Hoe vaak heeft de Commissie Gelijke Behandeling sinds 2003 geoordeeld dat sprake is van discriminatie in de werving en selectiefase o.a. op grond van geslacht, moederschap, leeftijd en ras?

En hoeveel van deze zaken zijn ook aan de civiele rechter zijn voorgelegd ter verkrijging van een schadevergoeding?

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. Het vereiste van doeltreffendheid houdt volgens de jurisprudentie in dat lidstaten verplicht zijn in hun nationale recht bepalingen op te nemen die voldoende effectief zijn om het doel van de richtlijn te kunnen bereiken; sancties moeten een daadwerkelijke en doeltreffende rechtsbescherming verzekeren. Uit het vereiste van afschrikwekkendheid volgt dat de sanctie een werkelijk ontmoedigend effect op de werkgever moet hebben. Voorts slotte volgt uit het vereiste van evenredigheid dat, indien ervoor is gekozen de overtreding te bestraffen met een verplichting tot schadevergoeding, de hoogte van de vergoeding in passende verhouding staat tot de geleden schade.

Gevallen van discriminatie in de wervings- en selectiefase lijken op een enkele uitzondering na altijd aan de Commissie Gelijke Behandeling te worden voorgelegd. Het oordeel van de Commissie is niet bindend en kan daarom door de discriminerende werkgever naast zich neer worden gelegd. In de Algemene wet gelijke behandeling ontbreekt een expliciete sanctie zodat een benadeelde een apart beroep moet doen op de onrechtmatig daad (6:162 BW). In de praktijk betekent dit dat een benadeelde nadat hij door de Commissie Gelijke Behandeling in het gelijk is gesteld een aparte civiele procedure moet opstarten bij de rechter. Klagers zijn vaak helemaal niet op de hoogte van het feit dat zij aanspraak kunnen maken op een schadevergoeding, omdat voor een procedure bij de Commissie Gelijke Behandeling geen verplichte vertegenwoordiging door een advocaat geldt en de Commissie Gelijke Behandeling de in het gelijk gestelde klagers hier niet op attendeert.

Is de regering van mening dat de mogelijkheid tot het instellen van een onrechtmatige daadsactie bij de civiele rechter een voldoende doeltreffend, afschrikwekkend en evenredig sanctie is?

7.

Hebben de sancties naar de mening van de regering ook een afschrikwekkend effect op werkgevers om niet in de wervings- en selectiefase te discrimineren?