

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

## 349

Vragen van het lid **Van Miltenburg** (VVD) aan de Ministers van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het artikel «De overheid discrimineert?»* (ingezonden 16 september 2016).

Antwoord van Minister **Plasterk** (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties), mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ontvangen 1 november 2016). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2016–2017, nr. 116.

Vraag 1

Kent u het artikel «De overheid discrimineert?» van de heer Van Someren?<sup>1</sup>

Antwoord 1

Ja.

Vraag 3

Kent u de huidige praktijk waarbij solliciteren steeds vaker via een sollicitatieformulier op internet gaat?

Antwoord 3

Ja.

Vraag 2 en 4

Bent u het eens met de stelling van de heer Van Someren dat het volgens de wet niet is toegestaan op een groot aantal gronden te discrimineren en dat het daarom dus ook verboden is om in een sollicitatieprocedure actief vragen te stellen naar zaken die te maken hebben met wettelijke discriminatiegronden? Zo nee, hoe beoordeelt u dan de conclusie van de heer Van Someren? Mogen werkgevers in dat sollicitatieformulier vragen naar bijvoorbeeld leeftijd, geslacht of de huwelijks staat? Zo ja, hoe verhoudt zich dit dan tot onze antidiscriminatie wetten?

Antwoord 2 en 4

Discriminatie op het werk, waaronder de werving- en selectie, is in Nederland verboden. Een werkgever mag zich niet schuldig maken aan discriminatie, ofwel het maken van «verboden onderscheid». Dit verbod houdt in dat een

<sup>1</sup> <https://www.linkedin.com/pulse/de-overheid-discrimineert-rene-van-someren>

persoon niet op een andere wijze mag worden behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt behandeld c.q. zou worden behandeld. Het door de werkgever vragen naar bepaalde informatie in de sollicitatieprocedure kan op voorhand niet als verboden onderscheid worden aangemerkt, omdat deze vraagstelling niet direct een ongelijke behandeling oplevert als hierboven benoemd. Zo luidde ook het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens in reactie op een klacht waarin een werkgever op het sollicitatieformulier vroeg naar burgerlijke staat, nationaliteit en BSN<sup>2</sup>. Wel kan het vragen naar deze informatie (ten onrechte) de suggestie wekken dat de informatie voor de sollicitatieprocedure relevant is. Daarnaast bestaat voor een werkgever in het kader van het werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid de mogelijkheid om een vacature specifiek open te stellen voor twee bepaalde leeftijdsgroepen. Zo wordt werkgevers de mogelijkheid geboden om bij te dragen in de aanpak van jeugdwerkloosheid door vacatures specifiek open te stellen voor jongeren tot 27 jaar. Daarnaast wordt werkgevers in het kader van de aanpak van werkloosheid onder 50-plussers de mogelijkheid geboden om vacatures specifiek open te stellen voor sollicitanten met een leeftijd van 50 jaar en ouder. Indien een werkgever van deze mogelijkheid gebruik maakt, dient hiervan expliciet melding te worden gemaakt in de vacaturetekst. Het gebruik maken van deze mogelijkheid laat onverlet dat ook sollicitanten buiten de gevraagde leeftijdscategorie reageren op de sollicitatie. Een werkgever is immers vrij om ook met andere sollicitanten het gesprek aan te gaan. Mocht bijvoorbeeld blijken dat de sollicitanten binnen de doelgroep waarvoor de vacature is opengesteld niet geschikt zijn, dan staat het de werkgever vrij om een persoon met een andere leeftijd aan te nemen indien deze wel geschikt wordt geacht voor de functie.

#### Vraag 5

Hoe beoordeelt u het feit, dat de heer Van Someren in zijn artikel stelt, dat er bedrijven en ook overheden zijn die het onmogelijk maken om een sollicitatieformulier te verzenden, te solliciteren dus, zonder deze persoonlijke informatie te verschaffen? Zijn er bij u cijfers bekend die deze stelling onderschrijven?

#### Antwoord 5

Het door de werkgever vragen naar bepaalde informatie in de sollicitatieprocedure kan, zoals reeds benoemd bij het antwoord op vraag 2 en 4, op voorhand niet als verboden onderscheid worden aangemerkt. Het is een werkgever derhalve op voorhand niet verboden om naar bepaalde persoonsinformatie in de sollicitatieprocedure te vragen, tenzij andere wetgeving dat verbiedt, waarbij bijvoorbeeld gedacht kan worden aan de Wet op de medische keuringen.

In hoeverre werkgevers in de praktijk het onmogelijk maken om een sollicitatieformulier te verzenden als persoonlijke gegevens worden gevraagd, is mij niet bekend.

De rijksoverheid maakt gebruik van de mobiliteitsbank: [www.loopbaanportaalrijk.nl](http://www.loopbaanportaalrijk.nl). Hierin staan nagenoeg alle vacatures die bij het Rijk beschikbaar zijn. In het elektronische sollicitatieformulier wordt weliswaar gevraagd naar de leeftijd en het geslacht, maar het invullen van die velden is niet verplicht. Naar de huwelijkse staat wordt in het geheel niet gevraagd.

#### Vraag 6

Bent u het ermee eens dat bedrijven en overheden zich conform de wet moeten gedragen en, als blijkt dat ze dit niet doen, dat hier krachtig tegen opgetreden moeten worden? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 6

Bedrijven en overheden dienen zich, zoals iedere burger in Nederland, te houden aan de wet- en regelgeving.

De rijksoverheid wil hierbij het goede voorbeeld geven en een duidelijke norm stellen door geen zaken meer te doen met bedrijven die discrimineren op de arbeidsmarkt. Zo worden vanaf oktober 2015, daar waar dit proportio-

<sup>2</sup> College voor de Rechten van de Mens, oordeelnummer 2015–115

neel is, geen nieuwe overeenkomsten meer aangegaan met bedrijven die zich schuldig maken aan discriminatie en lopende overeenkomsten met deze bedrijven beëindigd. In de tweede voortgangsrapportage over het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie die u in oktober 2016 wordt aangeboden, wordt nader op deze maatregel ingegaan.

Vraag 7

Bent u bereid om via onderzoek vast te stellen of er inderdaad via sollicitatieformulieren wordt gediscrimineerd? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 7

Er is op dit moment geen duidelijke aanleiding om een dergelijk onderzoek te starten. Een ieder die vermoedt dat er door een werkgever verboden onderscheid wordt gemaakt, kan kosteloos een klacht indienen bij het College voor de rechten van de mens.