

Vergaderjaar 2020–2021

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 1062

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 17 juni 2021

Tijdens het VAO arbeidsmarktbeleid op 20 mei 2021 (Handelingen II 2020/21, nr. 78, VAO Arbeidsmarkt) heb ik uw Kamer in antwoord op een verzoek van het lid Van Baarle (DENK) en Heerma (CDA) toegezegd te informeren over de aantallen bedrijven die zijn veroordeeld voor discriminatie en over de wijze van openbaarmaking. In deze brief informeer ik u over de mogelijkheden van openbaarmaking. Hierbij ga ik in op openbaarmaking van inspectieresultaten bij de Inspectie SZW en de toekomstige mogelijkheden voor openbaarmaking op het terrein van arbeidsmarktdiscriminatie. Ook ga ik in op uitspraken door de rechtspraak en oordelen van het College voor de Rechten van de Mens op het terrein van discriminatie.

1. Openbaarmaking Inspectieresultaten – aanpak na Wet Aanpak Schijnconstructies

De invoering van de Wet aanpak schijnconstructies (Was, 2015) heeft een wettelijke basis gecreëerd op grond waarvan inspectieresultaten van de Inspectie SZW met vermelding van de bedrijfsnaam en de wettelijke bepaling waarop gecontroleerd is, genoemd worden op een speciale website (www.inspectieresultatenszw.nl). Het gaat daarbij zowel om uitkomsten waarbij wel en waarbij geen overtreding is vastgesteld. In het eerste geval wordt ook het sanctiebesluit vermeld. Doel van de openbaarmaking van inspectieresultaten is het vergroten van de transparantie van het werk van de toezichthouder, het vergroten van het handelingsperspectief van bedrijven of consumenten en het bevorderen van de naleving van arbeidswetten.

In 2016 is van start gegaan met de openbaarmaking van de resultaten van de onderzoeken naar de naleving van de Wet minimumloon (Wml), de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) en de Wet arbeid vreemdelingen (Wav).

In het kader van de evaluatie van de Was is onderzoek gedaan naar de effecten van openbaarmaking van inspectieresultaten op de naleving van arbeidswetten. De conclusie was dat het effect van openbaarmaking op naleving beperkt is. Specifiek met betrekking tot arbeidsmarktdiscriminatie geeft het onderzoek aan dat openbaarmaking zinvol kan zijn als het gaat om het bestrijden van discriminatie naar migratieachtergrond en niet of minder zinvol als het gaat om discriminatie naar leeftijd en geslacht. Deze bevindingen zijn meegenomen bij de uitwerking van het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen en werving en selectie.

Naar aanleiding van de evaluatie van de Was heeft de Inspectie SZW verbeteringen doorgevoerd ten aanzien van de toegankelijkheid en zichtbaarheid van de website www.inspectieresultatenszw.nl. Voorts is toegezegd dat verkend zou worden welke (communicatie)middelen zouden moeten worden ingezet om de met openbaarmaking gewenste gedragseffecten te bewerkstelligen. In de evaluatie van de Was is verder het uitgangspunt geformuleerd dat de inspectieresultaten van Arbeidsomstandigheden (Arbo) en Arbeidstijdenwet (Atw) ook openbaar gemaakt zullen worden. Hierbij is toegezegd dat de Kamer in 2020 geïnformeerd zou worden over het moment waarop dit van start zou gaan. Door de coronacrisis is dit traject getemporeerd. Streven is uw Kamer in het najaar nader te informeren over de openbaarmaking van inspectieresultaten voor arbeidswetten.

2. Openbaarmaking Inspectieresultaten – discriminatie

Ten aanzien van discriminatie en de bevoegdheden van de Inspectie SZW kan onderscheid worden gemaakt in arbeidsdiscriminatie en arbeidsmarktdiscriminatie.

Arbeidsdiscriminatie

In 2015 is de Inspectie SZW formeel gestart met het toezicht op arbeidsdiscriminatie. Dit toezicht richt zich op het beleid dat werkgevers moeten hebben om discriminatie en ongelijke behandeling op de werkvloer tegen te gaan en is onderdeel van het programma Arbeidsmarktdiscriminatie en Psychosociale arbeidsbelasting. Werkgevers zijn verplicht om een beleid te voeren om discriminatie te voorkomen. De Inspectie SZW heeft afgelopen jaren inspecties uitgevoerd bij verschillende sectoren met betrekking tot arbeidsdiscriminatie. Bij geconstateerde overtredingen tijdens de inspectie legt de Inspectie SZW een eis tot naleving op aan de werkgever. In een eis tot naleving staat welke maatregel de werkgever moet nemen om aan de wet te voldoen en binnen welke termijn. Wanneer een werkgever tijdens de herinspectie niet aan de eis tot naleving voldoet, kan de Inspectie SZW een boete opleggen. De afgelopen twee jaar heeft de Inspectie SZW geen boetes opgelegd omdat tijdens de herinspecties is gebleken dat de eerdere geconstateerde overtredingen waren opgeheven. Voor meer informatie verwijst ik naar het jaarverslag 2020 van de Inspectie.

Arbeidsmarktdiscriminatie: Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie

Met het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie (Kamerstuk 35 673) krijgt de Inspectie SZW bevoegdheden om toezicht te houden op de werkwijze van werkgevers bij werving en selectie. Dit wetsvoorstel is in december 2020 naar uw Kamer gezonden en door uw Kamer controversieel verklaard. Wanneer de behandeling van dit wetsvoorstel wordt vervolgd en dit voorstel wordt aangenomen, zal de Inspectie SZW bevoegd worden om toe te zien op de aanwezigheid en

implementatie van een werkwijze voor werving en selectie bij werkgevers en intermediairs. Gezien het belang dat de regering hecht aan het aanpakken van arbeidsmarktdiscriminatie en ter ondersteuning van de norm dat discriminatie bij werving en selectie wordt voorkomen, zal de Inspectie SZW de op grond van dit wetsvoorstel opgelegde boetes openbaar maken.

Openbaarmaking van opgelegde boetes dient proportioneel te zijn en zorgvuldigheid dient te worden betracht bij het opleggen van een sanctie. Daarom is in de handhavingssystematiek van het wetsvoorstel *toezicht gelijke kansen*, net als bij de handhaving van arbeidsdiscriminatie, een tussenstap ingebouwd. Indien de Inspectie SZW tijdens het toezicht constateert dat de wet onvoldoende wordt nageleefd, zal de Inspectie altijd eerst een eis tot naleving opleggen. Dit betekent dat de werkgever gedurende een nader te bepalen periode de gelegenheid krijgt om de gesignaleerde tekortkoming(en) te herstellen en zijn wervings- en selectieprocedure in overeenstemming te brengen met de wettelijke vereisten. Door eerst een eis op te leggen krijgt de werkgever de gelegenheid om openbaarmaking te voorkomen. Na ommekomst van deze periode vindt een hercontrole plaats. Pas als de eis tot naleving onvoldoende is opgevolgd zal de Inspectie SZW een boete opleggen. Openbaarmaking vindt plaats gedurende 3 jaar na oplegging van de boete. De openbaarmaking loopt door ook als uit de herinspectie blijkt dat er geen overtreding meer is. De regering hoopt met de openbaarmaking onder meer de naleving van wetten te bevorderen. Openbaarmaking kan er immers toe leiden dat een bedrijf minder aantrekkelijk wordt gevonden als werkgever of als bedrijf om een zakelijke relatie mee te onderhouden. Om deze nadelige consequenties te voorkomen zullen werkgevers zich gestimuleerd voelen om de wettelijke bepalingen na te leven en hun procedure voor de werving en selectie van personeel op orde brengen en toe te passen. De verwachting is dat werkgevers – mits dit wetsvoorstel wordt ingevoerd – de eis tot naleving van de Inspectie zullen opvolgen, en dat het aantal opgelegde boetes in de praktijk beperkt blijft.

3. Openbaarmaking uitspraken rechtspraak

Naast boetes opgelegd door de Inspectie op het terrein van arbeids- (markt)discriminatie, kan discriminatie ook een rol spelen in een rechtszaak. Een deel van de uitspraken door de rechtspraak op het terrein van discriminatie is openbaar terug te vinden en te filteren (Rechtspraak.nl – Zoeken in uitspraken). In verband met de regels rond anonimiseren ontbreekt het de rechtspraak aan middelen om alle uitspraken op rechtspraak.nl te plaatsen. Het streven is om de komende jaren steeds meer uitspraken te publiceren op rechtspraak.nl. Rechtspersonen die niet herleid kunnen worden tot een natuurlijk persoon worden daarbij niet geanonimiseerd, met uitzondering van strafrechtelijke uitspraken.¹

Discriminatie kan plaatsvinden vanuit diverse rechtsgebieden. Er kan sprake zijn van een strafrechtelijke veroordeling, maar discriminatie kan ook een rol spelen bij een civiele, arbeidsrechtelijke of bestuursrechtelijke rechtszaak. Daarmee bestaat er niet zoiets als een eenduidige definitie en registratie voor een veroordeling van bedrijven op het gebied van discriminatie. Daarnaast kan het zijn dat een veroordeling plaatsvindt op een ander aspect, maar dat er in een zaak wel discriminatie-aspecten een rol spelen. Een cijfermatig overzicht van de uitspraken op het terrein van discriminatie is daarmee niet beschikbaar.

¹ Anonimiseringsrichtlijnen Rechtspraak.

Het Openbaar Ministerie publiceert wel jaarlijks het rapport Cijfers in Beeld. In dit rapport wordt gerapporteerd over de specifieke discriminatie-artikelen uit het Wetboek van Strafrecht en de commune discriminatie-feiten met een discriminatieaspect. Daaruit blijkt dat in 2020 157 specifieke discriminatiefeiten instroomden bij het OM. Van deze feiten bedroeg 7% (11 feiten) discriminatiefeiten op het werk. Tevens wordt jaarlijks een rapportage in opdracht van de Politie en het Ministerie van BZK een overzicht gepubliceerd van de in het voorgaande jaar door de politie geregistreerde discriminatie-incidenten, de meldingen van discriminatie die bij de ADV's zijn binnengekomen en de verzoeken om een oordeel door het College voor de Rechten van de Mens.² Bovengenoemde rapporten worden gezamenlijk met de jaarlijkse voortgangsbrief discriminatie voor het Commissiedebat Discriminatie en Racisme naar uw Kamer verzonden.

4. Oordelen College voor de Rechten van de Mens

Het College voor de Rechten van de Mens oordeelt in individuele gevallen over discriminatie. Een oordeel van het College voor de Rechten van de Mens is niet juridisch bindend, maar wel gezaghebbend. In veel gevallen nemen organisaties maatregelen wanneer het College een oordeel uitbrengt. Oordelen van het College worden openbaar gemaakt (<https://mensenrechten.nl/nl/oordelen>), onder vermelding van de naam van de organisatie of het bedrijf. Oordelen zijn te filteren op o.a. discriminatiegrond of discriminatieterrein. In 2020 ontving het College 638 verzoeken om een oordeel. Van deze verzoeken betrof 49% verzoeken op het terrein van arbeid. In totaal handelde het College 503 verzoeken af. 124 van deze afgehandelde verzoeken resulteerden in een oordeel, waarbij in 40 procent van de oordelen discriminatie werd vastgesteld.³ In 2020 nam 78% van de organisaties maatregelen naar aanleiding van een oordeel verboden onderscheid of een aanbeveling van het College.

5. Conclusie

Zoals in deze brief beschreven zijn er reeds mogelijkheden tot openbaarmaking als het gaat om inspectieresultaten. Om die reden ben ik van mening dat, specifiek na inwerkingtreding van het wetsvoorstel *toezicht gelijke kansen*, er sprake is van een transparant systeem van openbaarmaking van inspectieresultaten op het terrein van arbeidsmarktdiscriminatie. Ook zijn er reeds mogelijkheden tot openbaarmaking van uitspraken via Rechtspraak.nl en worden oordelen van het College voor de Rechten van de Mens openbaar gemaakt.

Zoals in het voorgaande is vermeld zijn de afgelopen jaren geen boetes voor arbeidsdiscriminatie opgelegd. Wanneer een tekortkoming wordt geconstateerd, volstaat in veel gevallen een eis tot naleving. Het is reëel te verwachten dat dit ook bij de inwerkingtreding van het wetsvoorstel *toezicht gelijke kansen* op het terrein van arbeidsmarktdiscriminatie het geval zal zijn.

Verder blijkt uit onderzoek⁴ dat het essentieel is dat bedrijven kunnen leren. Om die reden ben ik van mening dat specifiek ook positieve aandacht voor goede voorbeelden van belang is, van werkgevers die aantoonbaar bezig zijn met het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie

² Discriminatiecijfers in 2020.

³ Monitor discriminatiezaken 2020.

⁴ Movisie, discriminatie in werving en selectie aanpakken, 2018.

en hierbij een voorbeeldrol kunnen spelen. Daarom ondersteun ik uw motie die oproept tot het delen van bedrijven met goede praktijken tegen discriminatie.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees