

Claims om discriminatie op komst

Discriminatie op de werkvloer: het is een thema dat in Nederland minder hoog op de agenda staat dan in sommige andere landen. Als gevolg van een wetwijziging gaat dat veranderen, verwachten deskundigen. De kans is groot dat Nederland de kant op gaat van claimcultuur die bijvoorbeeld in het Verenigd Koninkrijk bestaat. 'Mijn advies aan werkgevers is: bereid je daarop voor', zegt arbeidsrechtadvocaat Peter Vas Nunes.



Discriminatie moet alarmbel doen afgaan

Britse bedrijven sidderen voor claims en reputatieschade als gevolg van discriminatie op de werkvloer. Maar in Nederland staat het thema niet hoog op de agenda. Dat gaat veranderen.

De kans is groot dat het in Nederland de Engelse kant op gaat. En mijn advies aan werkgevers is: bereid je daarop voor', zegt arbeidsrechtadvocaat Peter Vas Nunes. Hij schreef een handboek over gelijke behandeling op de werkvloer, ter afsluiting van zijn 40-jarige carrière als advocaat bij BarentsKrans. Het werk is bedoeld om het bewustzijn te vergroten en een waarschuwing af te geven.

Werkgevers discrimineren hun werknemers doorlopend, zegt Vas Nunes, die zelf ook een aantal discriminatiezaken heeft behandeld. Soms gebeurt het moedwillig, vaker nog zonder dat ze het zich überhaupt realiseren. Hij somt het ene na het andere voorbeeld op. Een zwangere vrouw die met een smoesje wordt afgehouden van een vaste baan uit vrees voor kostbare afwezigheid, een algoritme dat hele groepen sollicitanten uitsluit op basis van hun karaktertrekken op foto's die op internet staan, een werkgever die de sociaal-planvergoeding van oudere boventalligen aftopt. Of promoties die systematisch naar witte, mannelijke kandidaten van boven de 40 gaan.

Op de werkvloer leeft het thema niet erg, zegt Vas Nunes: 'Nederlandse werkgevers hebben er vaak geen beleid voor, werknemers zijn zich niet bewust van hun rechten, en hun raadgevers hebben zelden specialistische kennis op dit gebied.' Niet verwonderlijk, gezien het geringe aantal zaken: in 2017 gaf het College voor de Rechten van de Mens 103 oordelen over arbeidsgerelateerde discriminatieclaims. In ongeveer de helft van de zaken was het oordeel dat de werkgever had gediscrimineerd, blijkt uit de *Monitor Discriminatiezaken 2017*. Over 2018 zijn nog geen officiële cijfers bekend.

Omdat discriminatie op de werkvloer een probleem is waar weinig bedrijven zich van bewust zijn, stelde staatssecretaris Tamara van Ark (Sociale Zaken) eind november een wetswijziging voor om het onderwerp hoger op de agenda te krijgen. Werkgevers zijn straks verplicht beleid te voeren ter voorkoming van discriminatie bij werving en selectie. Doen ze dat niet, dan riskeren ze een boete. De arbeidsinspectie gaat daarop toezien.

VERANDERENDE TIJDGEEST

Vas Nunes ziet het als een teken van een veranderende tijdsgeest, die vereist dat werkgevers bewuster gaan handelen. De toenemende flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt speelt daarin een belangrijke rol; het groeiende leger flexwerkers heeft met het recht op gelijke behandeling een machtig wapen in handen, maar realiseert zich dat onvoldoende. Hij verwijst naar een recente uitspraak van de rechter, waarbij een flexwerker vijf jaar gederfde inkomsten toegewezen kreeg plus €5000 smartengeld, omdat haar contract niet was verlengd wegens zwangerschap.

Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de categorie flexwerkers — mensen met een tijdelijk contract of oproepcontract — en worden regelmatig door hun werkgever achtergesteld wegens

225

In Nederland ligt het aantal arbeidsgerelateerde discriminatieclaims een stuk lager dan in het VK. In 2017 zijn 225 claims ingediend bij het College voor de Rechten van de mens.

103

Het aantal oordelen naar aanleiding van arbeidsgerelateerde discriminatieclaims in Nederland bedroeg in 2017 103.

2500

Van de 23.786 discriminatieclaims die in 2018 in het VK zijn ingediend, waren er 2500 op basis van ras.

15.030

De meest voorkomende arbeidsgerelateerde claims die het afgelopen jaar in het VK zijn ingediend, waren op basis van geslacht.

1729

In 2018 zijn er 1729 discriminatieclaims in het VK tegen werkgevers ingediend op basis van leeftijd.

23.786

In het Verenigd Koninkrijk zijn van januari tot en met september van het afgelopen jaar 23.786 discriminatieclaims ingediend tegen werkgevers.

hun zorgtaken. 45% van de vrouwen die in de periode 2007 tot en met maart 2011 zwanger waren of net een kind hadden gekregen en tegelijkertijd werk zochten, hebben een situatie meegemaakt die op discriminatie wijst, blijkt uit onderzoek van het College voor de rechten van de mens.

Nederland telt inmiddels meer dan drie miljoen werknemers, oftewel één op drie medewerkers, die het moeten stellen zonder de ontslag- en inkomensbescherming die de wet aan vaste werknemers biedt.

Deze onbeschermde flexwerkers maken in veel gevallen een goede kans om hun ontslag en onderbetaling aan te vechten door hun recht op gelijke behandeling te verzilveren, betoogt Vas Nunes. 'Ze hoeven geen sluitend bewijs van discriminatie te leveren; het aannemelijk maken ervan is voldoende om de werkgever te belasten met het bewijs dat hij niet heeft gediscrimineerd. Dat is meestal moeilijk te bewijzen.'

BRITSE CLAIMCULTUUR

Waar de praktijk in Nederland nog in de kinderschoenen staat, kent het Verenigd Koninkrijk een claimcultuur waar miljarden euro's in omgaan. In de eerste negen maanden van 2018 werden 23.786 claims wegens discriminatie ingediend. Arbeidsrechtadvocaten besteden er grofweg een kwart van hun tijd aan discriminatiezaken, vooral van gehandicapte werknemers, maar ook geslachtsdiscriminatie en religieuze discriminatie. Advocatenkantoren hebben complete afdelingen die niets anders doen dan antidiscriminatie training geven aan grote bedrijven, en op de werkvloer onderzoek doen naar klachten.

Sinds de #MeToo-discussie in oktober 2017 losbarstte, is het aantal rechtszaken in het VK hard gegroeid, zegt arbeidsrechtadvocaat James Davies, partner bij het Londense advocatenkantoor Lewis Silkin. 'Het hele landschap is dramatisch veranderd.' Zijn kantoor heeft afgelopen jaar ruim honderd zaken behandeld. 'Vooral geslachtsdiscriminatie is giftig voor je merk. Werk-

'Vooral geslachtsdiscriminatie is giftig voor je merk. Werkgevers zijn als de dood voor de reputatieschade die erbij komt kijken.'

James Davies
partner Brits advocatenkantoor Lewis Silkin

gevers zijn als de dood voor de reputatieschade die erbij komt kijken, en slachtoffers voelen zich steeds meer aangemoedigd. Ook een volledig ongegronde aantijging kan enorme schade aanrichten.'

Het grote verschil met Nederland valt deels te verklaren door de inkomens- en ontslagbescherming, die in het VK veel beperkter is dan in Nederland, denkt zowel Vas Nunes als Davies. 'Het VK heeft een van de flexibelste arbeidsmarkten en je kunt mensen vrij gemakkelijk ontslaan. Het recht op gelijke behandeling is een belangrijke houvast waarmee werknemers kunnen compenseren voor hun zeer zwakke bescherming', aldus Davies. Hij benadrukt ook dat de Britse ontslagvergoedingen zeer laag zijn. De schadevergoedingen voor discriminatie daarentegen zijn ongelimiteerd.

'FLEXWERKERS SLECHT GEORGANISEERD'

Het roept de vraag op waarom flexwerkers in Nederland niet en masse grijpen naar de ruime middelen die het recht op gelijke behandeling hun biedt. 'Flexwerkers zijn slecht georganiseerd en slecht op de hoogte. Maar ik denk ook dat de FNV daar wel iets heeft laten liggen', zegt Pauline de Casparis, penningmeester van AFMP, de vakbond voor militair personeel. Ze is eveneens arbeidsrechtadvocaat en voormalig bestuurslid van de vereniging van arbeidsrecht. De Casparis benadrukt dat juristen van de vakbonden logischerwijs vooral zaken krijgen aangevraagd van FNV-leden in vaste dienst, en beroepsmatig minder gevoel hebben bij de rechten van flexwerkers. 'Toch verbaast het me dat er zo weinig mee wordt gedaan. Niet iedere jurist is even creatief.'

De werkgever heeft nog wel even de tijd om zich voor te bereiden. 'Training, training, training', adviseert Vas Nunes: stel gedegen aanname- en promotiebeleid op, zorg dat de Ondernemingsraad zijn rol pakt en vertrouwenspersonen aanstelt, en zorg voor zorgvuldige documentatie en onderbouwing bij iedere afgewezen sollicitant. Of je nu een multinational bent of een taxibedrijf.

Vraagt de wetgever niet wat veel van de Nederlandse werkgever, die ook al wordt belast met een relatief zware bescherming van vaste werknemers?

'Ik begrijp best dat een werkgever vanuit economisch perspectief bezorgd is op het moment dat een flexibele werknemer zwanger wordt. Maar ik denk dat het uiteindelijk een maatschappelijke verantwoordelijkheid is die werkgevers deels op zich moeten nemen. Veel politici stappen er gemakkelijk overheen, maar de eerlijke boodschap is dat diversiteit een zware plicht is', aldus Vas Nunes.

'Werkgevers discrimineren doorlopend. Soms gebeurt het moedwillig, vaker nog zonder dat ze het zich realiseren'

Peter Vas Nunes
arbeidsrechtadvocaat

In het kort

- Discriminatie op de werkvloer leeft in Nederland niet heel erg.
- Dat kan gaan veranderen nu een wetswijziging op stapel staat.
- Bedrijven moeten beleid gaan voeren om discriminatie te voorkomen.
- Vooral flexwerkers hebben met recht op gelijke behandeling machtig wapen in handen.
- Bedrijven zullen zich moeten voorbereiden op een toename van claims.

Meer online
Dossier
fd.nl/arbeidsmarkt

