

Vergaderjaar 2016–2017

**29 544**

**Arbeidsmarktbeleid**

**Nr. 758**

## **VERSLAG VAN EEN ALGEMEEN OVERLEG**

Vastgesteld 30 november 2016

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft op 17 november 2016 overleg gevoerd met de heer Asscher, Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Vice-Minister-President, over:

- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Vice-Minister-President d.d. 1 september 2015 ter aanbieding van de voortgangsrapportage actieplan arbeidsmarktdiscriminatie (Kamerstuk 29 544, nr. 649);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Vice-Minister-President d.d. 5 juli 2016 met de tussenrapportage Anoniem Solliciteren en uitvoering moties plenair debat arbeidsmarktdiscriminatie 18 februari 2016 (Kamerstuk 29 544, nr. 729);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Vice-Minister-President d.d. 3 november 2016 inzake de tweede voortgangsrapportage actieplan arbeidsmarktdiscriminatie (Kamerstuk 29 544, nr. 748).**

Van dit overleg brengt de commissie bijgaand geredigeerd woordelijk verslag uit.

De voorzitter van de commissie,  
Bosman

De griffier van de commissie,  
Post

**Voorzitter: Mei Li Vos**  
**Griffier: Post**

Aanwezig zijn zeven leden der Kamer, te weten: Pieter Heerma, Karabulut, Kuzu, Van Miltenburg, Vermeij, Mei Li Vos en Van Weyenberg,

en de heer Asscher, Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Vice-Minister-President.

Aanvang 10.02 uur.

**De voorzitter:**

Goedemorgen allemaal. Ik heet de Minister, de mensen in de zaal en de afgevaardigden welkom bij dit algemeen overleg over arbeidsmarktdiscriminatie.

**De heer Pieter Heerma (CDA):**

Voorzitter. De problemen met discriminatie op de arbeidsmarkt zijn reëel en hardnekkig. Het kabinet maakt serieus werk van het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie. Dat blijkt uit de vele maatregelen die voortkomen uit het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie. Het College voor de Rechten van de Mens constateerde hierover met een positieve notie dat het goed was dat er een tandje bij was gedaan, dat er een beetje bij was getrokken op dit terrein. Het College was ook positief over de gevonden mix tussen enerzijds repressie en anderzijds preventie en bewustwording. Dit laatste is heel belangrijk. Het College stelt terecht dat er in Nederland veel vaker sprake is van onbewuste vooroordelen dan van keiharde en strafrechtelijk vervolgbare discriminatie op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd realiseer ik me dat er in de huidige tijd van polarisatie en verwijdering een serieus risico is dat een steeds groter groeiende groep langzaam van die onbewuste vooroordelen naar echte haat en racisme gaat. We zien de signalen hiervan om ons heen, of het nu gaat om de waanzin die is ontstaan over de zwartepietdiscussie, de ronduit stuitende reacties die optredens van Sylvana Simons op social media oproepen – een medium als De Dagelijkse Standaard heeft daarvan deze week heel terecht en duidelijk aangegeven hoe erg dat is – of incidenten zoals die op een Amsterdamse zwarte school waar een blank jongetje is weggepest omdat hij een «kut-Hollander» was. Het zijn grote problemen. We lopen dus het risico dat we de komende jaren in plaats van het terugdringen van de onbewuste vooroordelen, waar het kabinet goed mee bezig is, steeds vaker te maken krijgen met openlijke en onbeschaamde discriminatie en racisme. Helaas heeft ook de politiek in deze discussie en trend te vaak een negatieve katalyserende werking, of het nu gaat om een partij die een Marokkaans-Nederlandse collega in het debat uitmaakt voor moslimbroeder en suggereert dat hij takia pleegt, of om de etnisch profilerende filmpjes die een andere partij op hun Facebookpagina plaatst over andere Turkse of Marokkaans-Nederlandse parlementariërs. Volgens mij is het probleem in Nederland dat er te veel groepen naast elkaar in plaats van samen met elkaar leven. Dit soort leugens vergroot dit probleem. Margalith Kleijwegt kwam hier in haar onderzoek naar onderwijs op schokkende wijze achter.

Terug naar de arbeidsmarkt en de inzet van het kabinet op arbeidsmarktdiscriminatie, waarover ik in grote lijnen positief ben. Het Panteia-onderzoek geeft aan dat de discriminatie in de selectie- en wervingsfase vooral plaatsvindt op etniciteit en leeftijd. Het is goed dat daarop de focus ligt. Ik heb daarbij veel verwachtingen van het diversiteitscharter van de sociale partners. Het is heel goed dat het kabinet en het ministerie daaraan meedoen en dit steunen, juist omdat er zo veel meer sprake is van onbewuste vooroordelen dan van strafrechtelijk racisme en discriminatie. Het veel meer inzetten op de positieve voorbeelden is een positieve

manier om die bewustwording te laten groeien en goede stappen te zetten op dit terrein. Ik zie een analogie met de ambassadeur ouderen-werkloosheid. Ook daar hebben we kunnen zien dat het positief benoemen helpt om vooroordelen tegen te gaan en goede stappen te zetten. Welke mogelijkheden ziet de Minister om de positieve initiatieven binnen het diversiteitscharter zichtbaar te maken in het publieke debat en in de communicatie naar de Kamer, om deze positieve dingen uit te leggen om zo stappen naar voren te zetten?

Ik dank de Minister overigens voor het oppikken van de in het laatste plenaire debat gedane suggesties over het tegengaan van arbeidsmarkt-discriminatie, zoals de motie-Van Weyenberg/Heerma over het gemotiveerder afwijzen door werkgevers. Het is goed dat de sociale partners dit oppikken.

Ik ben nieuwsgierig naar de proeven met anoniem solliciteren. Daarover zou aanvankelijk worden teruggekoppeld in de voorliggende brief over de voortgang van het actieprogramma. In de brief staat dat we die informatie in de loop van deze maand krijgen. De Minister zegt: in december. Dat is na de begrotingsbehandeling. Krijgen we deze informatie nog voor de begrotingsbehandeling? Kan de Minister alvast iets vertellen over de resultaten die we kunnen verwachten?

Ik sluit af met twee dingen. Het eerste is zwangerschapsdiscriminatie. Het College voor de Rechten van de Mens maakt hiervan een expliciet punt. Het is een onderwerp waarover we al best lang discussiëren. De heer Van Weyenberg heeft hierover een motie ingediend, die is aangenomen. Misschien lees ik het verkeerd, maar ik merk in de reactie vooral twijfel: we beraden ons erop en we zien het wel. Dit moet worden opgepakt. Ik hoop dat ik de brief iets te zuinig heb gelezen of dat de Minister dit nu alsnog toezegt. Het tweede punt is de repressie. Ik denk niet dat dit de belangrijkste kant is, omdat echte strafrechtelijke veroordelingen niet zo vaak voorkomen. Dit is een goed signaal. In de brief over de voortgang viel me echter op dat bij de handhaving 80 tot 90% van de bedrijfsbezoeken met een eis tot naleving gepaard gaat. Dat is een behoorlijk hoog percentage. Er wordt aangegeven dat dit tot boetes kan leiden. Zijn er inmiddels al boetes uitgedeeld? Leidt de eis tot naleving bij die 80 tot 90% echt tot verbetering?

**De voorzitter:**

Ik ben vergeten te vertellen wat de spreektijd is. Die is precies zes minuten en die heeft de heer Heerma volgemaakt. Het is een ruime spreektijd.

**De heer Van Weyenberg (D66):**

Voorzitter. Ook ik zie in de voortgangsrapportage dat het kabinet serieus werk maakt van de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie, vaak gesteund door aangenomen Kamermoties of amendementen. Ik doel bijvoorbeeld op de nieuwe unit die bij de Inspectie SZW is gecreëerd naar aanleiding van een amendement van mevrouw Karabulut en mijzelf. Voordat ik naar het beleid ga, wil ik in het verlengde van het betoog van de heer Heerma zeggen dat ook ik me grote zorgen maak over het verruwend klimaat. Daarin ligt de nadruk op het vooral tegenover elkaar zetten van mensen, elkaar aanspreken op afkomst, vaak niet eens van iemand zelf maar van zijn of haar grootouders en ouders. Daar zetten partijen soms bewust op in. Dat creëert inderdaad een klimaat waarin men, zoals de heer Heerma mooi zei, de stap maakt van impliciete vooroordelen naar expliciet uitsluiten, racisme en tegenover elkaar staan. Dat baart ook mijn fractie grote zorgen. Politici hebben hierin een grote voorbeeldfunctie. Ik denk aan de beschamende vertoning van gisteren in de plenaire zaal. Elkaar voor rotte vis uitmaken is niet het zoeken van verbinding, maar het verdiepen van kloven. De Kamer kan moties aannemen, plannen maken en debatten voeren, maar moet vooral het goede voorbeeld geven. De heer Heerma zei dat terecht. Ik kan me debatten met de heer Marcouch

herinneren waarin de manier waarop hij werd aangesproken alle perken te buiten ging. Ik zie filmpjes waarin collega's worden aangesproken op basis van de plek waar de wieg van hun ouders heeft gestaan. Dat is niet de manier waarop de politiek dit grote probleem moet oplossen. Zo zijn we alleen maar bezig om de verschillen te vergroten in plaats van ze te verkleinen. Ik ben me bewust van het feit dat sommige partijen menen daar electoraal belang bij te hebben, maar dat is volstrekt onverantwoord en verwerpelijk.

In de aanpak van het kabinet zie ik veel actie. Ik wil voor drie punten nadere aandacht vragen. Het eerste is het anoniem solliciteren, waarbij we inderdaad nog in afwachting zijn van de resultaten. Het eerste beeld uit de pilot in Den Haag lijkt te zijn dat het iets oplevert. De pilots komen voort uit een motie van mevrouw Vermeij en mijzelf. Ik zeg eerlijk dat ik een heel ongemakkelijk gevoel houd bij dit instrument. Ik denk dat we het moeten inzetten, maar tegelijkertijd voelt het consequent als een nederlaag. Het voelt alsof men zich moet aanpassen, omdat de kans op de arbeidsmarkt blijkbaar verslechtert als iemand zijn achternaam of zijn geboorteland of het geboorteland van zijn of haar ouders noemt. Daar willen we ons absoluut niet bij neerleggen. Toch is het probleem zo groot dat ik met mevrouw Vermeij heb gemeend hiermee pilots te moeten doen, omdat we, als het niet gaat zoals het hoort, toch stappen moeten proberen te zetten. Ik denk niet dat ik ooit eerder met zulke gemengde gevoelens een motie heb ingediend, want ik sta er tegelijkertijd buitengewoon achter. De pilot in Den Haag laat zien dat het in ieder geval nodig en nuttig is in de fase waarin we nu helaas zitten. Ik ben net als de heer Heerma benieuwd of de Minister al iets kan zeggen over de brief die we nog krijgen en of hij denkt dat een pilot bij het Rijk een nuttig experiment is.

De unit Arbeidsmarktinspectie SZW om op te treden tegen arbeidsmarkt-discriminatie is een beetje een experiment. Het gevoel was dat we meer moesten doen, dat er iets meer moest kunnen. Ik ben buitengewoon gelukkig met de rol die de unit nu speelt. We zien dat er actie wordt ondernomen en dat bedrijven worden bezocht. Ik schrik tegelijkertijd ontzettend van het feit dat 90% van de bezochte bedrijven en organisaties de regels van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) inzake beleid tegen discriminatie blijkbaar niet uitvoert. De Minister laat het aantal inspecties opvoeren. Is hij van mening dat dit afdoende is? Kan hij iets zeggen over het aantal bezochte bedrijven? We besteden bijna een miljoen euro aan deze unit. Ik vroeg me af op welke wijze het aantal van 200 bedrijven tot stand is gekomen. Ik had eerlijk gezegd een iets hoger getal verwacht, maar ik kan het niet helemaal overzien. Ik hoor er graag wat meer over, want nu kost een inspectie meer dan € 4.000. Dat is aan de hoge kant.

Ik heb zorgen over de bestrijding van zwangerschapsdiscriminatie, onderdeel van het veel bredere punt van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Het rapport van het College voor de Rechten van de Mens is buitengewoon zorgelijk. Bijna de helft van de vrouwen op de arbeidsmarkt, 43%, heeft ervaring met discriminatie rondom zwangerschap. Dat is nogal wat. Dat zijn er jaarlijks 50.000, net zo veel mensen als er wonen in Heerenveen of passen in een geheel gevulde Amsterdam Arena. Het is extra verontrustend dat de meldingsbereidheid van vrouwen die hiermee worden geconfronteerd de afgelopen jaren fors is gedaald. Vrouwen met een hoger beroepsniveau ervaren vaak grote problemen bij het kunnen opnemen van verlof, waar ze gewoon recht op hebben. Een vrouw met een wat lager beroepsniveau krijgt veel vaker openlijke kritiek op haar zwangerschap. Ik las gisteren weer voorbeelden van «hoe reageert mijn baas op mijn bericht dat ik zwanger ben?». Daar word je niet vrolijk van. We zien het in sollicitatieprocedures als men liever een man neemt in deze leeftijdscategorie en bij het niet verlengen van tijdelijke contracten als vrouwen zwanger zijn. Op dit punt zijn de teksten van de Minister in de

brief nog aan de vage kant: in de komende periode zal worden bekeken of ideeën zich lenen voor verdere uitwerking. Dat mag wel twee tandjes ambitieuzer. Ik heb een concreet voorstel. Wil de Minister voor 1 februari met een concreet actieplan komen? Wil hij daarin een concrete ambitie beschrijven? Elk geval van zwangerschapsdiscriminatie is er één te veel, maar ik ben wel gecharmeerd van het plan van het College voor de Rechten van de Mens om als doel een halvering in 2021 te hanteren. Acties zijn bijvoorbeeld het veel meer nadruk leggen op de rechten van zwangere vrouwen en het zwaarder optreden tegen geconstateerde discriminatie. De Inspectie SZW kan hierin een grotere rol spelen. Het College voor de Rechten van de Mens vraagt hier ook om. Een mogelijke actie is ook meer onderzoek. Kan er een onderzoek worden gedaan naar de vraag of het vaker voorkomt dat een contract niet wordt verlengd bij vrouwen in de leeftijdscategorie met veel zwangeren of van vrouwen die zwanger zijn of net een kind hebben gekregen? Daarin past ook het afnemen van de meldingsbereidheid en een ambitieuzer kraamverlof voor vaders van drie maanden. Dan hebben ze een gelijkwaardiger positie. Ik denk dat de kansen van vrouwen op de arbeidsmarkt hiermee een grote impuls krijgen.

Mevrouw **Karabulut** (SP):

Voorzitter. Discriminatie en met name arbeidsmarktdiscriminatie is een groeiend probleem. We bespreken de aanpak en de bestrijding ervan, maar collega's refereerden al aan de ontwikkelingen waardoor de polarisatie in de samenleving toeneemt. Daardoor hebben mensen de neiging om naar elkaar en naar de ander te wijzen. Daarmee worden uitsluiting, discriminatie en vooroordelen versterkt. Ik vraag me af wat de analyse van de Minister is. Welke grote zaken wil hij aanpakken om te voorkomen dat dit probleem wordt versterkt en verdiept? Ik kom op Facebook, via de mail en soms inderdaad in de Tweede Kamer nog steeds iedere dag zaken tegen waarvan ik mij afvraag hoe het kan. Hoe kan het dat mensen zo met elkaar omgaan? Er was een werknemster die haar haar in box braids had gedaan, een haarstijl met veel krullen. Ze komt op haar werk bij een vergadering en krijgt van haar baas de wind van voren omdat ze er veel te Arabisch zou uitzien en daarmee klanten zou weggagen. Ze is vervolgens ontslagen. Het is een korte samenvatting, maar als je de verhalen leest en de discussie die daarop volgt – joh, neem het niet te zwaar, hij bedoelt het toch niet zo – dan realiseer je je hoeveel werk hier aan de winkel is.

Ik zie dat de Minister, mede door voorstellen van de Kamer, bezig is met van alles en nog wat. Ik vraag me af wat het resultaat daarvan is. Ik weet dat veel gedaan moet worden in de sfeer van het wegnemen van vooroordelen, trainen, mensen laten beseffen dat discriminatie verboden is en waarom. Tegelijkertijd zijn we nu een paar jaar bezig. In de stukken lees ik dat er één bedrijf is dat een jongen heeft geweigerd voor een stageplek vanwege zijn homoseksualiteit en dat de overheid daar dan geen zaken meer mee doet. Dat is wel wat magertjes. Zijn er nog meer bedrijven uitgesloten? Zijn er boetes opgelegd en hoeveel dan? Zijn er bedrijven op een zwarte lijst terechtgekomen en hoeveel dan? Als dit allemaal niet het geval is, wat is er dan aan de hand? Ziet de Minister dat er een discrepantie is tussen de groeiende discriminatie en het vervolgen en bestrijden daarvan? Ik ben het met mijn collega's eens: we moeten heel veel doen in de voorfase, maar tegelijkertijd moeten we direct met de beschikbare instrumenten duidelijk maken dat het verboden is. Bedrijven moeten de consequenties ondervinden, net zoals mensen de consequenties ervaren. Ik hoor graag de reactie van de Minister hierop. Er is in opdracht van de Minister onderzoek gedaan naar discriminatie in de wervings- en selectiefase. De uitkomsten liegen er niet om. Uit het onderzoek blijkt dat bedrijven aantoonbaar discrimineren op met name leeftijd en etniciteit. Dit bleek ook uit eerder onderzoek in Den Haag. Welke

specifieke maatregelen neemt de Minister naar aanleiding van dit onderzoek?

Ik ben ook blij met het team van de Arbeidsinspectie om arbeidsmarktdiscriminatie op te sporen, maar het is nog wat weinig. Kan dit team worden uitgebreid? Ik heb al voorgesteld om het team meer bevoegdheden te geven en het actief naar buiten te laten treden. Ik wil het opsporen van discriminatie door bedrijven uitbreiden, met name bij uitzendbureaus waarvan we weten dat er een groot probleem zit. Dat kan bijvoorbeeld door het inzetten van mystery guests als er klachten komen. Ik ben het met al mijn collega's eens: anoniem solliciteren lijkt een zwakgebod en ik was er een aantal jaren geleden fel tegen, maar ik moet helaas constateren dat het vandaag de dag nodig is. Het is jammer dat we de rapportage nog niet hebben, maar ik wil ervoor pleiten om de instrumenten mystery guest en anoniem solliciteren uit te breiden en in te zetten, omdat we ze nodig hebben voor een stevigere aanpak en het uiteindelijk voorkomen van discriminatie. Als we het probleem onder controle hebben, ben ik de eerste die ermee wil stoppen. Ik hoor graag een reactie op mijn suggesties.

Er is nog één groep die sterk wordt gediscrimineerd in onze samenleving, ook al denken we soms van niet: vrouwen. Of het nu de loonkloof is tussen mannen en vrouwen, waardoor ze bij gelijke functies minder beloning ontvangen, of zwangerschapsdiscriminatie of het niet kunnen geven van borstvoeding op de werkvloer, iets wat volstrekt normaal zou moeten zijn. Er zijn grote afstanden en er is discriminatie. Ik weet dat de Minister ermee bezig is, maar dat is onvoldoende. Wat doen de Minister en de inspectie bijvoorbeeld aan het bestrijden van de loonkloof tussen mannen en vrouwen? We hebben recentelijk de rapportage gezien over de Global Gender Gap. Hieruit blijkt dat de mate van gelijkheid 0,68 is, op een schaal waarbij 0 helemaal niet gelijk en 1 helemaal gelijk is. Daar zit een probleem. Ik heb gezocht naar de acties die de overheid hierop zet, behalve dat men zich kan melden bij het College voor de Rechten van de Mens. Die zijn er niet. Dat is weinig. Ik zie graag actie op dit punt, bijvoorbeeld van de Arbeidsinspectie. Een kwart van de vrouwen ervaart moeilijkheden bij het kolven of het geven van borstvoeding op het werk. Er is wel een kleine verbetering, maar we weten niet waarom men die ervaart. De analyse ontbreekt. Wil de Minister dit onderzoeken? Ik sluit me aan bij de woorden van collega Van Weyenberg: ik heb ook behoefte aan een concreet actieplan met doelen voor zwangerschapsdiscriminatie.

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):

Voorzitter. We bespreken vandaag de tweede voortgangsrapportage over het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie. Er staan 48 maatregelen in dit plan om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan. Er is de laatste jaren ongelooflijk veel aandacht gevraagd voor, en gegeven aan, dit onderwerp, een onderwerp dat ik al eerder als taai en hardnekkig heb gekwalificeerd. We moeten vaststellen dat dit niet alleen mijn kwalificatie is, maar dat het onderwerp echt taai en hardnekkig is. We kunnen wat mensen denken en vinden nu eenmaal niet met wetgeving afdwingen. Mensen maken onderscheid, en naar mijn mening doen ze dat vaker onbewust dan bewust. Collega Heerma zei al dat zelfs het College voor de Rechten van de Mens dit erkent. Erover praten, kritisch zijn, om te beginnen op je eigen handelen maar ook op dat van anderen en er steeds over in gesprek blijven, is een van de belangrijkste wapens die we voor de lange termijn hebben om op dit vlak succes te boeken. Ik zal eerlijk zijn. Ik had gehoopt dat uit deze rapportage naar voren zou komen wat het effect is geweest van de 48 maatregelen uit het actieplan. De weg naar de hemel is altijd geplaveid met heel veel goede bedoelingen, maar het ging om het resultaat van de maatregelen. Vindt de Minister dat dit actieplan echt resultaat heeft gehad? Ik schrik ervan dat het ministerie een voorlichtingsfilm heeft gemaakt «om het beleid dat de afgelopen tweeënhalf jaar

is opgestart tastbaar te maken». Noem mij ouderwets, maar ik meen toch dat beleid merkbaar moet zijn bij diegenen voor wie het bedoeld is. Veel van de maatregelen uit het actieplan lopen nog door. Wil de Minister op die onderwerpen concrete doelstellingen formuleren en de resultaten meetbaar maken? Ik wil niet weten of een onderzoek is uitgevoerd, maar wat er vervolgens mee gebeurt. Wat betekent dit voor de positie van de mensen waar we het voor doen? Ik denk dat het verstandig is om hierbij deskundigen van de Algemene Rekenkamer te betrekken die weten hoe je beleid meetbaar kunt maken. Ik denk dat het goed is dat een buitenstaander het bekijkt en dat de Minister niet zelf elk halfjaar laat weten wat hij van de plannen vindt. Ik wil weten of we ons geld uitgeven aan maatregelen die iets opleveren, want ik heb vaak het gevoel dat we veel geld uitgeven aan onderzoek en nader onderzoek.

Mijn tweede punt is de voorbeeldfunctie van de overheid. Terecht stelt de Minister dat dit een heel sterk wapen kan zijn. De overheid kan laten zien dat iets kan, als ze zegt dat ze dat wil, en dat het werkt. Dat heeft bij vrouwen in de top bijvoorbeeld heel goed gewerkt bij de overheid. De doelstelling van 30% is daar ruim gehaald. Er zijn vrouwen bij de overheid die in hoge functies kunnen functioneren en ze willen het. Als de overheid iets kan, kan het elders ook. Wees wel consequent. Het slechte voorbeeld geven heeft net zo veel invloed, maar dan de andere kant op. Ik stelde eerder schriftelijke vragen over online sollicitatieformulieren bij de overheid, waarop bijvoorbeeld gevraagd wordt naar leeftijd en geslachtskenmerken. Het antwoord op die vragen is niet bevredigend. Ik vat ze samen, een beetje populair: men mag er best naar vragen, als de informatie maar niet wordt gebruikt om onderscheid te maken. Vraag er dan ook niet naar! De indruk bij degene die het moet invullen is dat men dit onderscheid wel maakt. Het gaat hier niet om juridische haarkloverij en het verwijzen naar uitspraken van allerlei deskundige mensen, het gaat om de uitstraling, de voorbeeldfunctie. Wat doet de Minister om ervoor te zorgen dat de overheid, en niet alleen de rijksoverheid, hierin een goed voorbeeld geeft?

Mijn volgende punt is het bedrijfsleven. Daar moeten dingen veranderen. Het bedrijfsleven erkent dit ook. Het Charter Diversiteit van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en VNO-NCW is wat mij betreft een heel goed en positief initiatief. Al eerder vroeg ik aandacht voor het Nationaal Integratiefonds. Ik kan me goed herinneren dat mijn collega's daar een beetje lacherig over deden, maar ik vind dat nog steeds een heel goed voorbeeld en initiatief van het bedrijfsleven. Het bedrijfsleven wil meer diversiteit nastreven en wil daarin investeren. Er zijn heel veel andere goede voorbeelden, maar wat mij zorgen baart is dat het bedrijfsleven in het publieke debat vaak wordt afgebeeld als de grote boze wolf die discriminatiewetten bewust niet naleeft. De Minister wil geen zaken meer doen met discriminerende bedrijven. Ik snap dat. Er komt dus een zwarte lijst. Wat zijn de criteria om daarop te komen? Kunnen bedrijven ook weer van die lijst af? Dat is heel belangrijk. Of gelooft de Minister niet dat bedrijven die eerst dingen deden die niet goed waren, kunnen veranderen?

Tot slot wil ik nog iets zeggen over negatieve stereotypering door doelgroepenbeleid, met name dat voor jongeren en ouderen. Laat ik vooropstellen dat er heel veel problemen zijn als mensen die niet piepjong meer zijn hun baan kwijtraken. Als je 50 bent, heb je tegenwoordig nog 20 jaar werken voor de boeg. Dan ligt er nog een halve carrière voor je. Onbedoeld bevestigen we met alle plannen heel veel vooroordelen. In absolute getallen vallen er misschien meer mensen uit de beroepsbevolking wel dan niet onder de werking van die plannen. Het is misschien een wat filosofisch punt, maar ik zou het op prijs stellen als de Minister hierop wil reageren en daarbij meeneemt dat we deze aanpak in de toekomst misschien moeten omdraaien.

De heer **Pieter Heerma** (CDA):

Mevrouw Van Miltenburg heeft, net zoals overigens in het vorige plenaire debat, een gepassioneerd betoog dat op veel punten in lijn is met een breed gedeeld gevoel in de Kamer. Er moet me van het hart dat me bij het laatste debat opviel dat vervolgens alle moties die werden ingediend om te komen tot een toevoeging op de plannen van de Minister, niet werden gesteund door de VVD, ook niet als ze «oordeel Kamer» kregen, bijvoorbeeld om het gesprek aan te gaan, het punt waarmee mevrouw Van Miltenburg begon. Ik ben benieuwd of de VVD naast het zeggen van het goede hier, bereid is om de woorden om te zetten in daden. Ik noem bijvoorbeeld de motie over het gemotiveerder afwijzen in sollicitaties. Die werd door een Kamermeerderheid gesteund, kreeg «oordeel Kamer» van de Minister en is inmiddels door het bedrijfsleven positief opgepakt. Dit soort dingen moeten we in de Kamer toch ook fysiek steunen, en niet alleen met woorden?

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):

Ik geloof dat we het bedrijfsleven ook positief kunnen benoemen. Ik geloof er ook in dat het bedrijfsleven niet alleen zegt dat het wil veranderen, maar dat het veel goede initiatieven neemt. Wij moeten dan wat terughoudendheid betrachten in moties waarin wij onszelf opleggen dat we dat moeten doen en moeten faciliteren. Het bedrijfsleven heeft goed geluisterd naar de heer Heerma. Ik vond het een goede suggestie en het bedrijfsleven vond dat ook. Waarom moeten we daar dan een motie over indienen, dat wij of de Minister dat moeten faciliteren? Ik geloof daar niet zo in. Dat het een goede suggestie is, blijkt uit het feit dat het bedrijfsleven het heeft opgepikt. Dat is het allerbelangrijkste.

De heer **Pieter Heerma** (CDA):

Het is een goede suggestie. We geven als Kamerlid met een uitspraak op dit terrein aan wat we willen dat er verbetert. De Minister zegt dat het een goede suggestie is en is ermee aan de slag gegaan. Het is vrijwel Kamerbreed gesteund. Mevrouw Van Miltenburg zegt ook dat het een goede suggestie is. Ze constateert dat het bedrijfsleven het vervolgens oppakte. Ik snap niet dat we, als het een goede suggestie is die door het bedrijfsleven positief wordt opgepakt, dat niet als Kamer hadden moeten uitspreken in een motie. De VVD dient toch als grootste fractie een behoorlijk aantal moties die in dit huis worden aangenomen zelf in? Waarom op dit terrein dan ineens niet?

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):

Ik geloof meer in de kracht van het woord dan in de kracht van de motie. Het is heel goed om dingen te zeggen. Ik zeg en vraag hier ook dingen waar meestal geen motie onderligt, omdat ik een beweging in gang wil zetten. Die beweging is in gang gezet. Dat is heel goed. Ik denk dat die beweging ook in gang was gezet als we er geen motie over hadden ingediend. Ik geloof namelijk ook in de kracht van uw woord, meneer Heerma.

De heer **Van Weyenberg** (D66):

Ik geloof zeker ook in de kracht van het woord, maar ik vind dat mevrouw Van Miltenburg de rolopvatting van de politiek heel klein maakt. Heel concreet: zwangerschapsdiscriminatie. Dat is een groot probleem. De Minister overweegt dingen. Wat mij betreft moeten daar niet één, niet twee maar wel drie tanden bij. Ook mevrouw Van Miltenburg sprak daarover in het vorige debat. Is zij met mij van mening dat hier iets moet gebeuren? Zegt ze dat ook hiervoor geldt dat het voldoende is als we het benoemen of wil ze extra actie van de Minister? Ik wil extra actie en ik ben nieuwsgierig of dit ook voor haar geldt.



Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):

Ik ben benieuwd wat de Minister hier straks over gaat zeggen. De heer Van Weyenberg heeft hierover vragen gesteld. Ik zie het probleem, maar ik wil het antwoord afwachten voordat ik aangeef wat ik hier verder mee wil doen.

De heer **Van Weyenberg** (D66):

Ik ben ook benieuwd naar de reactie van de Minister, maar we zitten hier om onze opvatting aan de Minister mee te geven. Het is een groot probleem en ik zie aanknopingspunten om wat te doen. Ik heb de stukken gelezen en ik weet zeker dat dit voor mevrouw Van Miltenburg ook geldt. Is haar conclusie dat we door kunnen op de weg die we tot nu toe volgen, of is er meer nodig? Dat is nog los van het exacte specifieke instrument. Er is toch een bepaalde insteek waarmee ze het debat ingaat? Anders wordt het waar de heer Heerma bang voor is, dat we zeggen dat we iets belangrijk vinden en dan stoppen. Dat is volgens mij niet de rolopvatting van mevrouw Van Miltenburg.

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):

Nee, maar ik ben kritisch over alle onderzoeken die we op dit terrein doen. De heer Van Weyenberg vraagt ook weer om onderzoek en nader onderzoek. Ik denk echter dat het probleem dat hij terecht signaleert onderdeel is van een veel breder probleem, namelijk de grotere flexibiliteit van de arbeidsmarkt, waarbij wij allerlei rechten hebben geplakt aan vaste contracten. Veel mensen die geen vast contract hebben, vaak vrouwen, hebben daar nu last van. Dit moet onderdeel zijn van ons toekomstig denken over de manier waarop de arbeidsmarkt eruit moet zien. Op welke wijze moeten we bestaande rechten en beschermingen niet alleen aan mensen bieden die een vaste baan hebben, maar aan iedereen die op de arbeidsmarkt actief is? Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de arbeidsmarkt flexibel blijft? Volgens mij willen we dat allebei. Dit zijn geen dingen die we even in een motie vastleggen, dit zijn dingen waar we samen over moeten nadenken. Als dat de handreiking is die de heer Van Weyenberg doet, dan denk ik daar heel graag over mee. Als hij weer vraagt om steun voor een motie die nog meer onderzoek beoogt, waarvan we er de afgelopen jaren al heel veel hebben gehad, is dat niet het geval. Ik weet niet of dat de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt versterkt.

Mevrouw **Karabulut** (SP):

Terecht noemt mevrouw Van Miltenburg de kracht van het woord. Ik adviseer haar dit vaker te bespreken met premier Rutte. Die zet af en toe de kracht van het woord in op een manier waarmee je haast discriminatie zou rechtvaardigen. Maar dat terzijde. Het punt is dat als we geen onderzoek doen, als we de proeven met werving en selectie en discriminatie of met anoniem solliciteren niet gedaan zouden hebben, we die discriminatie die we door individuele verhalen tot ons krijgen, niet bewezen hadden. Het is wel degelijk belangrijk. Handhaving is ook belangrijk voor de VVD. Wat stelt mevrouw Van Miltenburg in dat kader voor? Je mag de wet niet overtreden. Discrimineren mag niet. Zij ziet ook dat er nauwelijks resultaat is in handhaving en beboeting. Steunt ze het voorstel om met mystery guests en anoniem solliciteren discriminatie te verifiëren en effectief te bestrijden?

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):

Als er een wet is, moet die worden gehandhaafd. Ik denk dat het voorstel van mevrouw Karabulut over de unit Arbeidsmarktdiscriminatie van de Inspectie SZW heel goed is en dat die unit ook hier goed naar moet kijken. Dat is een heel goede suggestie. Dan sluiten we aan bij iets wat we al doen en geven we aan dat men niet alleen moet kijken naar leeftijd of ras, maar ook hiernaar, omdat het een groot probleem is. Zo'n unit is er niet

voor slechts twee doelgroepen, maar voor iedereen die wordt gediscrimineerd.

Mevrouw **Karabulut** (SP):

Dat is fijn. Dan kunnen we samenwerken aan het uitbreiden van de unit en aan het geven van meer instrumenten zodat discriminatie effectief bestreden kan worden. Zo voorkomen we dat we naar andere middelen moeten grijpen. Daar ben ik blij mee.

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):

Even voor de helderheid: ik heb niet gezegd dat er per definitie meer instrumenten moeten zijn. Ik heb gezegd dat we het instrument dat er is, nu effectief moeten inzetten voor iedereen, voor alle groepen waarvan we denken of weten dat ze gediscrimineerd worden.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA):

Voorzitter. Ik sluit me aan bij de bespiegelingen, maar ook bij de oproep en zorgen van de heren Heerma en Van Weyenberg over de verruwing en de wijze waarop vooroordelen impliciet of expliciet aan de orde komen, ook in dit huis. Ik spreek voor mezelf en mijn partij, maar we zijn er om kloven te dichten, om jongeren aan stages te helpen, om ervoor te zorgen dat discriminatie van wie dan ook, van welk ras dan ook, of je nu zwanger bent, vrouw bent, jong of oud bent of een migrantenachtergrond hebt, niet voorkomt, om die mensen te helpen en kloven te overbruggen en te bestrijden. Er is nog steeds een grote, solide meerderheid in dit huis die deze constructieve weg wil bewandelen en dat de afgelopen jaren ook heeft gedaan. Dat het daarbij soms schuurde, was zeker het geval. Een onderwerp als anoniem solliciteren hoort daarbij, waarbij ik ook weet dat er vragen zijn of dat het middel is dat we moeten inzetten om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan, in mijn eigen partij en ook bij de heer Van Weyenberg. Maar we proberen het, omdat het doel belangrijk is en omdat het nog steeds te vaak voorkomt. We komen nog steeds te veel jongeren tegen die niet aan de bak komen vanwege hun achternaam. Er zijn nog steeds veel te veel mensen die vanwege hun leeftijd niet aan het werk komen. Het is jammer dat we de rapportage over anoniem solliciteren nog niet hebben. De eerste resultaten van de gemeente Den Haag waren er wel, ruim anderhalve week geleden. Die lieten een positief beeld zien, wellicht niet onverdeeld positief, maar er werden veel meer mensen met een migrantenachtergrond uitgenodigd en aangenomen. Ik begrijp dat de gemeente Den Haag een en ander integraal gaat invoeren, inclusief het schrappen van de leeftijd kan ik mijn buurvrouw melden. Daar komt dus een element bij. Met mevrouw Karabulut ben ik de eerste om te zeggen dat we ermee moeten stoppen als we het niet meer nodig hebben en als het heeft gewerkt, maar ik vrees dat we dit instrument nog lange tijd nodig hebben. Ik hoor de Minister net zeggen dat de rapportage in december komt. Ik heb de hoop, en vraag het hierbij nogmaals, dat dit wellicht al voor de begrotingsbehandeling is. Kan hij ons daar al iets over mededelen?

We hebben in een eerder debat over de Aanbestedingswet verzocht om het uitsluiten van foute bedrijven. Fout klinkt in dit opzicht wel heel hard, maar zo noem ik het maar even, oftewel bedrijven die over de schreef zijn gegaan. De eerste resultaten van dit onderzoek zijn bekend, maar kan de Minister deze voor de begrotingsbehandeling van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Kamer toesturen?

Verschillende collega's hebben aandacht besteed aan het impliciete karakter van arbeidsmarktdiscriminatie. Hoewel er 48 punten in het actieplan staan, is dit een onderwerp waarover we nog steeds aan het nadenken zijn. Zijn er nog meer dingen die we kunnen doen om dit hardnekkige probleem te bestrijden? Ik heb er drie. Allereerst is dat meer aandacht voor stereotypering gedurende de humanresourcemanagement

(hrm)-opleidingen. We merken nog veel te veel dat in deze opleidingen met stereotypes wordt gewerkt, waardoor die stereotypes nog heel pregnant aanwezig zijn als men eenmaal aan de slag is als personeelschef of op een humanresource (hr)-afdeling. Dit staat los van het feit dat we allemaal weten dat op de personeels- en hr-afdelingen de diversiteit veel beter zou kunnen. Omdat de experts de mechanieken hierachter zo langzamerhand wel in beeld hebben, kan dit een instrument zijn waarmee we nog veel meer kunnen doen.

Een ander voorbeeld is al genoemd door de heer Heerma. Daar wil ik me bij aansluiten. Dat gaat over de voorbeeldbedrijven en de positieve energie die we kunnen geven, ook in relatie tot het diversiteitscharter. Volgens mij leren wij van de ambassadeur ouderenwerkloosheid – ik zeg expres: leren wij – hoe positieve energie kan helpen en kan werken voor de eigenwaarde die we aan mensen willen meegeven om te zijn wie zij zijn. Zo zou het ook kunnen zijn met voorbeeldbedrijven. Kan de Minister hier werk van maken?

Tot slot staan er voor 2016 ruim 200 bedrijfsbezoeken op de planning van het team Arbeidsmarktdiscriminatie van de Inspectie SZW. Wat is de actuele stand van zaken? Wordt deze prognose gehaald?

Helemaal tot slot sluit ik me aan bij de vragen van de heer Van Weyenberg over zwangerschapsdiscriminatie, want anders weet ik zeker dat ik er een vraag over krijg. Ik heb hierover al eerder een motie van zijn hand gesteund. Ik vraag me wel af hoe we het meten, omdat de helft minder een ingewikkelde maat is als we niet gemeld krijgen dat het plaatsvindt. Desalniettemin sluit ik me aan bij zijn oproep om dit tegen te gaan.

De heer **Van Weyenberg** (D66):

Mevrouw Vermeij was mede-indiener van de motie, dus ik twijfelde geen seconde aan de intentie van de PvdA-fractie en ik reken daarop in het vervolg. Ik sluit me aan bij de constatering dat het ingewikkeld is. Het is een zoektocht die wij allemaal samen doormaken.

De heer **Kuzu** (Groep Kuzu/Öztürk):

Voorzitter. In 2013 kwam het Sociaal en Cultureel Planbureau met een onderzoek waarin werd gesteld dat kloven in de samenleving niet meer gaan langs inkomensverschillen of langs opleidingsniveau, maar langs etniciteit. Het is spijtig dat anno 2016, drie jaar later, nog steeds verschillende politieke partijen zeggen dat de kloof in de samenleving groter wordt, terwijl die kloof er al is. Ik zou deze politieke partijen willen oproepen om te kijken naar de problemen in de samenleving. Die zijn zichtbaarder dan ooit, maar het waren blinde vlekken van die politieke partijen. Wat in de politiek gebeurt, bijvoorbeeld wat er gisteren gebeurde – daar zijn opmerkingen over gemaakt – gebeurt dagelijks in de samenleving. Als je problemen aankaart met betrekking tot racisme en discriminatie, krijg je veel te vaak naar je hoofd geslingerd dat je moet oprotten naar je eigen land, dat je moet oppleuren. Het is spijtig dat geen enkele politieke partij daarover een opmerking heeft gemaakt tijdens dit debat, terwijl men wel probeert het probleem te benoemen.

De heer **Van Weyenberg** (D66):

«When they go low, you go high» heb ik altijd geleerd. De heer Kuzu kiest ervoor om laag te gaan. Ik denk dat in ieder geval de partijen die hier aan tafel zitten allemaal dit punt delen. Ook voordat de heer Kuzu voor een andere partij in de Kamer kwam, heeft D66 dit continu gedaan en dat blijft mijn partij doen. Wij steunen de plannen van de heer Kuzu en zijn collega's om dit te verbeteren.

Dan ga ik even terug, want het begint ook bij eigen gedrag. Filmpjes plaatsen over Turks-Nederlandse Kamerleden van de Partij van de Arbeid om ze zwart te maken op Facebook is geen verbinding maken. Dat is praten over verbinding, maar handelen naar verdeeldheid. Hij vindt mij

aan zijn zijde bij elk probleem en die problemen zijn groot. De heer Heerma noemde terecht de walgelijke reacties op optredens van Sylvana Simons. Maar mag ik de heer Kuzu een advies geven? When they go low, you go high. Dat advies zou zijn optreden versterken, zodat hij de dingen bereikt die ik ook steun. Als je optreedt tegen discriminatie en vooroordelen, inderdaad een heel groot probleem, moet je eroverheen en niet mee naar beneden.

De heer **Kuzu** (Groep Kuzu/Öztürk):

Het is too little too late. Het is een klein beetje van hetgeen wordt gezegd. We zien dat het wordt benoemd, maar dat er niet naar wordt gehandeld. Die filmpjes op Facebook blijven wij maken. Ik zeg dat eerlijk en open. We zullen het eerlijk en open blijven doen. Als Kamerleden in de buitenwereld een heel ander verhaal hebben dan hun stemgedrag in de Tweede Kamer, dan is het het recht van de mensen om te weten hoe die Kamerleden stemmen. Je kunt dan twee dingen doen. Je kunt je geïntimideerd voelen en huilieuilieu doen, maar je kunt ook met trots je stemgedrag uitdragen. Als je je stemgedrag niet durft uit te leggen, moet je niet naar ons wijzen maar dan moet je kijken naar het handelen van die Tweede Kamerleden.

De heer **Van Weyenberg** (D66):

Ik blijf toch bij mijn advies. When they go low, you go high. Daarin past niet dat we hier debatten hebben waarin collega's van de PVV opmerkingen maken, ook tegen de collega van de heer Kuzu, die niet deugen. Het zou zijn partij echter ook sieren als die niet allerlei impliciete opmerkingen maakt, bijvoorbeeld naar de Minister, omdat hij een andere geloofsovertuiging heeft. Dat is onzin? Ik heb hierover met de heer Öztürk walgelijke debatten gevoerd.

De heer **Kuzu** (Groep Kuzu/Öztürk):

Het is grote onzin.

De heer **Van Weyenberg** (D66):

Ik heb walgelijke insinuaties gehoord, waarbij de gehele Kamer zei dat de heer Öztürk gelijk heeft als hij problemen aan de kaak stelt, maar niet zelf in die valkuil moest vallen. Mijn advies aan de heer Kuzu is «when they go low, you go high».

De heer **Kuzu** (Groep Kuzu/Öztürk):

Je zou wensen dat dat zou werken. We zien dat in de samenleving een politieke partij, een groep mensen, steeds harder tekeergaat tegen mensen met een migratieachtergrond. En dan is de heer Van Weyenberg verbaasd als deze mensen een keer iets terugzeggen. Dat is 2016. Je kunt het ook zien als een vorm van emancipatie. Je kunt het ook zien als een manier waarop deze mensen hun ongenoegen laten blijken. Als ze dat doen, worden ze meteen in de slachtofferrol geketend. Dat is denk ik het grote probleem in deze samenleving. Daar moeten we van af. Nog even over de opmerkingen tegen Minister Asscher. Ik heb het nauwgezet gevolgd. Collega Öztürk bedoelde dat de Minister als geen ander kan en zou moeten begrijpen wat discriminatie op basis van je achternaam of op basis van je geloofsovertuiging met je doet. Dat is de opmerking die werd gemaakt. Het is treurig en spijtig dat politieke partijen dat totaal naar een andere kant willen trekken. Dat is grote onzin.

De heer **Pieter Heerma** (CDA):

Als de heer Kuzu op tijd bij dit debat was geweest, had hij kunnen horen wat ik zei over de stuitende en walgelijke reacties die optredens van Sylvana Simons in de media oproepen. Het is een beetje raar dat de heer Kuzu aangeeft dat het een probleem is dat Kamerleden wijzen op een gevaarlijke kloof, omdat er een gevaarlijke kloof is. Dat is een vreemde

redenering. Volgens mij is dat wat we hier doen en het is goed als we dat doen. De heer Kuzu gaat niet in op de filmpjes die zijn partij maakt. Wat DENK daarmee doet, is van het niveau van de PVV, namelijk het etnisch profileren van Kamerleden. DENK pikt Kamerleden op het stemgedrag van hun gehele partij eruit omdat ze Marokkaanse Nederlanders of Turkse Nederlanders zijn, en spreekt hen op basis van die etniciteit aan en zet ze daarop soms weg. Het zijn filmpjes waarin collega's van de PvdA hebben gefigureerd en overigens ook een collega uit mijn fractie. De heer Kuzu doet hetzelfde als wat de PVV doet. Dat is stuitend. Hij gaf aan dat hij dit open en eerlijk zal blijven doen. Ik denk dat de reactie van collega Mohandis op het laatste filmpje liet zien hoe eerlijk het werkelijk was, dat stemgedrag. Ik heb DENK daar nog niet op zien reageren.

De heer **Kuzu** (Groep Kuzu/Öztürk):

Weet u wat walgelijk is? We hebben het allemaal over het optreden van Bontes en Öztürk. Misschien was het optreden van collega Knops van het CDA nog walgelijker. Hij sprak de heer Öztürk aan als de heer Kuzu, en op het moment dat hij werd gecorrigeerd zei hij: ze lijken zo op elkaar. Volgens mij zijn er opmerkelijke verschillen tussen het gezicht van de heer Öztürk en dat van mijzelf, niet in de laatste plaats in haargroei. Vervolgens gaat het erom dat hier nogmaals wordt gesteld dat we de filmpjes maken op basis van etnische achtergrond. Ik beloof de heer Heerma – ik zie duidelijke verschillen tussen hem en de heer Knops – dat als hij in de buitenwereld een ander verhaal houdt dan in de Tweede Kamer, we ook filmpjes over hem zullen maken om te laten zien dat hetgeen hij in de Tweede Kamer doet niet in lijn is met hetgeen hij in de samenleving zegt.

De heer **Pieter Heerma** (CDA):

Het interessante is dat de heer Kuzu niet ingaat op het punt dat ik maak. Relevanter nog is dat collega Knops toen hij op zijn vergissing werd aangesproken, hij allereerst zijn excuus aanbood. Zo ging het in werkelijkheid in het debat. Hij heeft zijn excuses gemaakt voor het feit dat hij de heer Öztürk aansprak als de heer Kuzu.

Terug naar de filmpjes. De heer Kuzu noemt die open en eerlijk, maar in het filmpje zat wel een suggestie. Dat was de suggestie dat de Partij van de Arbeid niet op zou staan tegen discriminatie op de stagemarkt, een suggestie die op basis van die motie is gefalsificeerd. Dat blijkt uit het filmpje dat als antwoord werd geplaatst door de heer Mohandis. Er is een eerdere motie, die allang is aangenomen en waar de Minister allang mee aan de slag is. Reageer daar eens op. Als de heer Kuzu zegt dat hij zo open en eerlijk is, als DENK dit open en eerlijk doet, laat hij dan ook eens reageren op het feit dat zo'n filmpje gefalsificeerd wordt.

De heer **Kuzu** (Groep Kuzu/Öztürk):

Even terug naar de heer Knops. Je ziet dit precies zo gebeuren in de samenleving. Je biedt je excuses aan en je doet er een beetje lacherig over, dan plaats je er een walgelijke opmerking tegenover en dan moet het goed zijn. Dan moet het grappig zijn en dan moeten we het er niet over hebben. Die excuses en de toon waarop die werden gemaakt, met de walgelijke opmerking die daarna kwam, staan symbool voor hetgeen in de samenleving gebeurt. Ik roep de heer Heerma van het CDA op om daar eens naar te kijken.

De motie van de heer Mohandis over de stagegarantie was een motie van mevrouw Jadnanansing, die de heer Mohandis in de Kamer verdedigde. Wij zien dat er een motie is ingediend en dat er vervolgens geen uitwerking is van die motie. We zitten aan het einde van de kabinetsperiode. De motie die wij indienden, ging veel verder dan het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) alleen. Ze omvatte ook het hoger beroepsonderwijs en de stagemarkt in het algemeen. Wat daar gebeurde, is tekenend voor hetgeen hier gebeurt. Als je problemen aankaart in de

samenleving, en als men dan achterblijft op de inhoud zoals het CDA – of met ziet het veel te laat – dan gaat het over de toon. Dat heet tone policing. We moeten het hebben over de inhoud.  
De heer Heerma zegt «kletsboek».

**De voorzitter:**

Dat heb ik niet gehoord. Dat was niet door de microfoon.

**De heer Kuzu (Groep Kuzu/Öztürk):**

Ik wil dat het in de Handelingen wordt opgenomen. Daar kunnen we een filmpje over maken.

**De voorzitter:**

Hij had zijn microfoon niet aan, helaas.

**Mevrouw Vermeij (PvdA):**

De vraag is of dit bedoeld is voor het debat om problemen omtrent arbeidsmarktdiscriminatie op te lossen of voor een filmpje van de groep DENK. Het verkiezingsprogramma van DENK rept van een Minister voor wederzijdse acceptatie. Denkt de heer Kuzu dat hij daar met deze bijdrage invulling aan geeft, door te zeggen: wat zij doen tegen ons, dat doen wij gewoon lekker terug? Is dat een voorbeeld van wederzijdse acceptatie?

**De heer Kuzu (Groep Kuzu/Öztürk):**

Je kunt het één keer over je heen laten gaan. Je kunt het vriendelijk uitleggen. Je kunt het nogmaals vriendelijk vragen en uitleggen en uitleggen en blijven uitleggen. Er hoort nu iets te gebeuren. Er moet iets gebeuren. Er gebeurt veel te weinig. Voor wederzijdse acceptatie is het eerste wat we samen moeten doen, het erkennen van het probleem, het erkennen van het feit dat die verschillen zo groot zijn. Ik denk dat mevrouw Vermeij daarin iets verder is dan een aantal politieke partijen of vertegenwoordigers van politieke partijen die naast haar zitten. Ik zie dat dit door een deel wordt erkend en door een deel nog steeds wordt genegeerd. Dat is ook een probleem. We kunnen niet wederzijds accepteren voordat er erkenning van en bewustwording van het probleem is.

**Mevrouw Vermeij (PvdA):**

Ik neem het, met dank voor het compliment, toch voor mijn collega's op. Zij hebben moties aangenomen en gesteund. Zij hebben de Minister opgeroepen. Zij hebben arbeidsmarktdiscriminatie gehekeld en doen dat dagelijks, net als wij. Als wij voorbeelden binnenkrijgen, gaan we ermee aan de slag om ervoor te zorgen dat mbo-jongeren wel een stage krijgen. Ja, dat deden wij vorig jaar. Ja, dat deden wij twee jaar geleden, gelukkig met steun van deze collega's. Ja, we hebben hier debatten gevoerd over de voorbeeldrol van de overheid, over wat bedrijven zelf kunnen doen, over de wijze waarop zij mensen aannemen en vooral niet moeten weigeren. Dat doen we dag in, dag uit. Het agenderen of polariseren helpt toch geen jongere aan een stage? Dat helpt toch geen zwangere vrouw om die baan te houden? Verdomme, u zit toch ook gewoon in de politiek om dat te bereiken en niet alleen maar om de kloof verder te verdiepen en het probleem te hekelen en te zeggen «wat jij doet, ga ik lekker terugdoen»?

**De heer Kuzu (Groep Kuzu/Öztürk):**

Ik begrijp dat mevrouw Vermeij ons verkiezingsprogramma heeft gelezen. Daarin doen we talloze voorstellen om de oplossing dichterbij te brengen. Daartoe hebben we in het verleden ook talloze moties ingediend. Mevrouw Vermeij kan het wel opnemen voor haar collega's, maar ik tel in ieder geval twee collega's aan haar rechterzijde die haar motie, of de

motie van de PvdA over de stagegarantie, niet hebben gesteund. Wij hebben die motie wel gesteund. Wij wensen dat er ook invulling aan wordt gegeven. We zien veel te vaak in de Kamer dat problemen worden benoemd en moties worden ingediend en dat de Kamer vervolgens denkt dat het is geregeld. Dat is bij lange na niet het geval. Kom eens met mij mee naar Rotterdam of naar Amsterdam, dan bekijken we hoeveel jongeren nog steeds geen stageplek krijgen. Kijk naar de cijfers op de arbeidsmarkt. We zien dat die problemen nog enorm groot zijn. Het is een illusie dat we met een motie de oplossing hebben. Er moet uitvoering aan worden gegeven. Dat is wat wij hekelen, want dat gebeurt veel te weinig. Dan kan ik nu beginnen met mijn bijdrage. Als we de cijfers bekijken, zien we dat de werkloosheid onder jongeren zonder migrantenachtergrond 9,6% is. Dat is erg genoeg, maar de werkloosheid onder jongeren met een migratieachtergrond is meer dan het dubbele, namelijk 19,4%. Dat is twee keer zo veel, en 10% meer. Discriminatie speelt daarbij een grote rol. Veel jongeren krijgen geen baan omdat ze een achternaam hebben die wat exotischer klinkt. Toch krijgen veel van die jongeren die het probleem van discriminatie aankaarten het verwijt dat zij de slachtofferkaart spelen. Je kunt zelfs burgemeester van Rotterdam worden of voorzitter van de Tweede Kamer, horen ze dan vaak, terwijl ze niet eens worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Dit wordt al sinds 1980 aangetoond. Het eerste rapport over arbeidsmarktdiscriminatie heette Mag het ook een buitenlander zijn? In 2016, 36 jaar later, zien we dat we het er nog steeds over hebben. Niets slachtofferrol, gewoon keiharde, glasharde feiten. Nu het beleid. We zijn tevreden met het team Arbeidsdiscriminatie bij de Inspectie SZW. Dat team bestaat echter uit 5 inspecteurs, terwijl bij de Inspectie SZW in totaal 743 mensen werken. Binnen de inspectie houdt minder dan 1% zich bezig met het probleem van discriminatie. Wat vindt de Minister hiervan? Discriminatiebestrijding krijgt vijf inspecteurs van hem, schijnconstructies vijftien, asbestbestrijding tien. Is vijf inspecteurs niet een beetje karig voor het bestrijden van dit veelkoppige monster? Als we hierover een motie indienen, om de uitdaging aan te gaan om de capaciteit daarvan te verhogen, ben ik benieuwd naar het stemgedrag van de politieke partijen aan tafel. Het is toch zo'n groot probleem in deze samenleving?

De heer **Van Weyenberg** (D66):

Het is zeker een groot probleem. Het zou de heer Kuzu dan ook sieren als hij vertelt dat het aan mevrouw Karabulut en mijzelf te danken is dat die unit er überhaupt is. We hebben beiden vandaag gesproken over de uitbreiding van de capaciteit van het team. We vinden elkaar vandaag zowaar nog. Het zou de heer Kuzu sieren af en toe iets meer uit te gaan van vertrouwen in plaats van continu te denken dat hij in deze strijd alleen staat. De oproep van de Kamer is alleen dat hij zijn bondgenoten kwijtraakt als hij laag gaat als anderen laag gaan.

De heer **Kuzu** (Groep Kuzu/Öztürk):

Afgesproken, we dienen een motie-Van Weyenberg/Karabulut/Kuzu in over dit onderwerp. Wat DENK betreft gaat het aantal inspecteurs flink omhoog. Wij vernemen graag van de Minister in hoeveel gevallen dit team hercontroles heeft gedaan en in hoeveel gevallen boetes zijn opgelegd.

Wij vinden het beleid van deze Minister veel te vrijblijvend. We lezen bijvoorbeeld over het Charter Diversiteit, waarin bedrijven beloven om diverser te worden. Eigenlijk is dit een soort privatisering van het antidiscriminatiebeleid. Het werkt net als bij normale privatisering. Iets fundamenteels overlaten aan bedrijven gaat nooit goed. Dat zien we bijvoorbeeld ook bij het topvrouwenbeleid. Onlangs alle beloftes om vrouwen aan de top te krijgen, zijn we dit jaar gedaald op alle lijstjes: de

Female Board Index, de Global Gender Gap Index et cetera. Slechts 65 organisaties hebben het Charter Diversiteit getekend. In het hoger management van bedrijven heeft slechts 2% een niet-westerse migrante-nachtergrond. Dit is een citaat uit de Volkskrant. Wij gebruiken dat woord liever niet. Als bedrijven niet willen, moeten we ze maar dwingen. Daarom zijn wij ook voor diversiteitsquota. Tegen iedereen die het heeft over positieve discriminatie zeg ik dat positieve discriminatie al bestaat. Als je een witte man bent van middelbare leeftijd, kom je veel gemakkelijker aan de top in het bedrijfsleven of in de politiek. Ik roep de Minister op om discriminerende bedrijven en werkgevers harder aan te pakken. Met maatregelen als anoniem solliciteren legt hij de last bij slachtoffers van discriminatie, terwijl hij discriminerende werkgevers gewoon laat lopen. Verberg je naam maar als je een baan wilt, is de boodschap. Het is het doorvoeren van de invechtcultuur van Rutte. Daarbij hanteert de Minister ook nog eens een dubbele moraal. Als bepaalde organisaties onze waarden niet onderschrijven, wil hij er niet mee samenwerken, maar als bedrijven een veroordeling krijgen van het College voor de Rechten van de Mens, omdat ze gediscrimineerd hebben, gaan we gewoon door met de samenwerking. Daarom stel ik voor dat we niet wachten op nog een onderzoek, maar de samenwerking met discriminerende bedrijven stoppen. Laat mensen hun naam niet verbergen, maar pak discriminerende werkgevers aan met loksollicitaties en leg diversiteitsquota op. De overheid moet het goede voorbeeld geven. Daar zijn we het allemaal over eens. Als ik langs de ministeries ga, zie ik heel veel diversiteit, bijvoorbeeld in de schoonmaak, in de catering en bij de beveiliging. Maar hoe staat het met de diversiteit in de toplagen op de ministeries, op de plekken waar mensen niet alleen meedoen maar ook meebeslissen? Tot schaal 7 gaat het goed. Hoe zit het met schaal 13+? Dat geldt eigenlijk voor alle ministeries. Kan de Minister mij hierover cijfers geven? Kan de Minister aangeven wat hij op dit gebied doet? Tot slot heb ik zo het vermoeden dat dit het laatste algemeen overleg over discriminatie en arbeidsmarktdiscriminatie met de Minister is voor de verkiezingen. Eigenlijk is dit dus zijn laatste kans. Is de Minister bereid om zijn excuses aan te bieden aan Turks-Nederlandse jongeren vanwege het Motivaction-onderzoek?

**De voorzitter:**

Hiermee zijn we aan het einde gekomen van de eerste termijn van de zijde van de Kamer.

De vergadering wordt van 11.03 uur tot 11.11 uur geschorst.

**De voorzitter:**

Iedereen heeft kunnen doen wat hij of zij moest doen. Wij vervolgen het debat met de eerste termijn van de zijde van het kabinet.

**Minister Asscher:**

Voorzitter. Ik werd geraakt door het betoog van de heer Heerma. Hij gaf een samenvatting van de stand van zaken. We doen allemaal ons best om vooroordelen te bestrijden en racisme tegen te gaan, maar tegelijkertijd zijn er krachten die de andere kant op werken. Dat maakt het des te belangrijker dat we onze opdrachten blijven vervullen, maar het geeft zeker reden tot zorg. Ik kan me daar goed in vinden en hoorde dit ook bij verschillende andere Kamerleden. Ik probeer gaandeweg mijn betoog enige ordening aan te brengen in de antwoorden.

Ik begin met de rapportage over anoniem solliciteren. Het was mooi hoe de heer Van Weyenberg het ongemak hierover beschreef. Ik heb dat ook al een aantal keren gedaan. Het is natuurlijk niet dé oplossing als mensen hun identiteit verbergen. We willen een samenleving waarin die geen rol meer speelt in de beoordeling. Ik heb erkend dat we jongeren van nu daar



niet op kunnen laten wachten. Het probleem is inderdaad hardnekkig en taai. Daarom heb ik met gemengde gevoelens toegezegd te bekijken wat de verschillende experimenten opleveren. De resultaten zijn in december beschikbaar. Ik snap dat het fijn is als we de informatie al bij de begrotingsbehandeling kunnen bespreken. We gaan ons uiterste best doen om dat te realiseren. Een aantal steden hebben initiatieven opgestart. Den Haag kwam er een paar weken geleden mee. Ik ga de resultaten goed bekijken. Er zijn een aantal positieve dingen, maar ook een aantal zorgen over wat er gebeurt nadat men op gesprek is geweest. We moeten goed bekijken of het inderdaad een positief effect heeft op de jongeren. Wat doet het Rijk om te voorkomen dat er wordt gediscrimineerd bij het aannemen van personeel? Dit is een heel belangrijke vraag. Er werd van verschillende kanten gezegd: practice what you preach, geef zelf het goede voorbeeld als overheid. Daar ben ik het mee eens. Binnen de verschillende rijksorganisaties worden voor leidinggevenden, maar ook voor de hr-adviseurs en degenen die selecteren, trainingen gepromoot en aangeboden om discriminatie bij werving en selectie te voorkomen. Het wervings- en selectieprogramma van het Rijkstraineeprogramma is gescreend op bias, op vooroordelen. Aan de workshops die worden aangeboden aan selecteurs zijn praktijkoefeningen toegevoegd om te oefenen met het overwinnen van dergelijke vooroordelen.

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):

Hoeveel mensen hebben inmiddels zo'n training gevolgd?

Minister **Asscher**:

Dat weet ik niet. Dat zal ik moeten nagaan.

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):

Het is mooi dat het wordt aangeboden, maar dit is een concretisering van mijn betoog. Hoeveel mensen hebben dit gedaan en wat betekent dat nu, nadat ze dat hebben gedaan?

Minister **Asscher**:

Ik bekijk of ik dit voor mevrouw Van Miltenburg kan nazoeken.

Wat doen we met het Panteia-rapport over discriminatie bij werving en selectie? Diverse partijen vroegen hiernaar. De aanbevelingen van het Panteia-onderzoek worden nu onder de aandacht gebracht van gemeenten en het UWV en via de Aanpak Jeugdwerkloosheid en het Programma Effectiviteit & Vakmanschap van Divosa uitgedragen. Zo kan het onderzoek zijn weg vinden en zijn werk doen.

Het CDA hecht naast het tegengaan van verkeerd gedrag ook waarde aan het in het zonnetje zetten van de positievere voorbeelden zoals we die in het diversiteitscharter zien. Aan het charter doen de rijksoverheid, private en publieke werkgevers en brancheorganisaties mee. In december treden naar verwachting nog twintig organisaties toe. Zij geven daarmee aan dat ze werk maken van diversiteit op de werkvloer, doen daarbij een belofte en willen het halen daarvan meetbaar maken. Dat levert mooie dingen op. Zo zien we bijvoorbeeld dat ABN AMRO een loopbaanprogramma voor doorstroming van vrouwen heeft ingezet voor het bevorderen van de doorstroming van medewerkers met een migrantenachtergrond. De bank is medeoprichter van het Agora Network, dat zich inzet voor de bevordering van de in- en doorstroom en het behoud van multicultureel talent binnen organisaties. Dit is een voorbeeld van een organisatie die zich meldt, aangeeft wat de plannen zijn en die ook zichtbaar maakt. Zeeland Refinery doet een extra inspanning om medewerkers met een arbeidsbeperking een duurzame arbeidsrelatie en een goed vast contract aan te bieden. Het bedrijf trekt bovendien langs middelbare scholen om daarover te vertellen en tegelijkertijd jongens en meisjes te interesseren voor het vak. Het Ministerie van Infrastructuur en Milieu (I en M) heeft een mooi

proefproject om werkervaringsplekken voor vluchtelingen in te zetten en zet daarmee een betekenisvolle stap. Er zijn veel meer voorbeelden te vinden. Het is goed om in februari kwalitatief te duiden welke effecten het diversiteitscharter heeft. Dat kan niet altijd in getallen, maar het laat wel een gedragsverandering zien, een mentaliteitsverandering. Ik merk dat bedrijven het mooi vinden om dit van elkaar te horen. Ze laten zich inspireren door wat andere bedrijven doen.

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):

De Minister geeft opnieuw een mooi voorbeeld, van I en M. Kan hij aangeven hoeveel mensen hierin meegedraaid hebben en wat dit voor hen heeft betekend?

Minister **Asscher**:

Als ik meer specifieke informatie heb, noem ik die in mijn antwoord. Mevrouw Van Miltenburg hoeft er niet elke keer om te vragen. Ik heb begrepen dat dit haar inzet is voor dit debat. Het is me duidelijk. Voor de souplesse van het debat zeg ik haar dat ik de getallen geef die ik heb. Als ik een getal niet noem, betekent dat dat ik het nog niet heb. Dat weet ze dat vast.

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):

Ik ga daarmee akkoord als de Minister zegt dat hij ervoor zorgt dat ik die cijfers zo snel mogelijk krijg.

Minister **Asscher**:

Ik waarschuw hoe de rest van mijn betoog in elkaar zit. Ik merk daarna wel wat mevrouw Van Miltenburg ervan vindt.

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):

Het is niet mijn gewoonte om een derde vraag te stellen, maar ik vraag iets concreets. Het staat duidelijk in de voortgangsrapportage. I en M doet dit project. Het is een mooi project, maar ik wil weten of er twee of twintig mensen hebben meegedaan. Is de Minister bereid om dit uit te zoeken?

Minister **Asscher**:

Natuurlijk, daarom zeg ik dat ik alle informatie die ik nog niet heb maar wel kan achterhalen, met de Kamer wil delen. Dat was ook mijn reactie op de eerste interruptie van mevrouw Van Miltenburg. Ik doe dit met alle soorten van plezier.

Mevrouw **Karabulut** (SP):

Met het risico dat de Minister nog geïrriteerder raakt, meld ik dat ik ook behoefte heb aan het nader concretiseren van het geheel. Het is niet bedoeld om te zuigen, zo begrijp ik collega Van Miltenburg ook niet. We hebben er eerder om gevraagd. Ik weet dat het lastig is, omdat we soms dit soort projecten in gang moeten zetten om überhaupt resultaat te krijgen, maar ik weet nu zo weinig. Ik heb behoefte aan nadere concretisering. Ik ken voorbeelden uit Amsterdam ter bestrijding van jeugdwerkloosheid, diversiteitscharters of andere zaken, ter bestrijding en bestraffing van discriminatie en racisme. Als die concretisering er nu niet is, wanneer komt die dan? De Kamer heeft daar recht op.

Minister **Asscher**:

Die behoefte begrijp ik heel goed. Bij een onderwerp als dit willen we graag zo veel mogelijk meetbare doelen hebben, maar we weten allemaal hoe moeilijk dat is. Daarover is een vraag gesteld, met de suggestie om de Rekenkamer erbij te betrekken. Daar ga ik zo op in. Ik deel de behoefte. We moeten bekijken wat ik kan doen om hierin te voorzien, met dien verstande dat we bij een onderwerp als het wegnemen van vooroordelen

nooit een indicator zullen hebben die vergelijkbaar is met het aantal werklozen. Dat weten we. Desalniettemin snap ik de vraag goed.

Mevrouw **Karabulut** (SP):

Misschien mag ik een suggestie doen? Kan de Minister een en ander plaatsen in relatie tot de objectieve ontwikkeling en de feiten en gegevens die we wel hebben, namelijk de groeiende discriminatie en polarisatie, ook op de arbeidsmarkt? Het doel is natuurlijk om dit terug te dringen. Daarvoor heeft de Minister aan aantal instrumenten. Vervolgens willen we weten wat de uitkomst daarvan is en welke impact ze hebben op de ontwikkeling en de cijfers. Wellicht kan de Minister toezeggen dat we deze informatie in januari kunnen krijgen voor het vervolg? Het zal vast niet meer lukken voor de begrotingsbehandeling. Anders ben ik bang dat het daarna weg is, of de Minister nu terugkomt op deze post of niet, wie hier ook komt. Er is een bepaalde ontwikkeling in gang gezet, maar er is nog maar een heel, heel klein begin. Ik denk dat de Minister zich dat ook realiseert. Als het weg is, beginnen we weer van voren af aan zonder dat we iets hebben vastgezet.

Minister **Asscher**:

Ik begrijp die behoefte heel goed. Ik dank de Kamerleden die hun waardering hebben uitgesproken voor de inspanningen die we leveren, maar ik ben het er ook mee eens dat we in de samenleving telkens op zoek moeten gaan naar wat we nog meer kunnen doen, waar nog tandjes bij kunnen. Dat gevoel deel ik zeer. Ik denk dat we veel in werking hebben gezet. Het is mooi dat de Kamer dat heeft gezien, maar we voelen in de samenleving dat het probleem zeer hardnekkig en gemeen is en door sommige krachten eerder lijkt toe dan af te nemen. Dat is moeilijk terug te duwen met overheidsbeleid. Ik ga hier verder op in bij de vragen over de Rekenkamer.

Mevrouw **Karabulut** (SP):

Kunnen we in januari een concreet plan verwachten?

Minister **Asscher**:

Als mevrouw Karabulut even wacht tot ik heb gereageerd op de suggestie, kan ze daarna desgewenst alsnog interrumpen. De heer Kuzu vraagt hoe het zit met de diversiteit bij de ministeries en of daar cijfers over zijn. De Minister van Binnenlandse Zaken zal bij zijn rapportage over het nationaal actieprogramma ook informatie verstrekken over de diversiteit binnen het Rijk. Ik deel overigens het beeld van de heer Kuzu dat hierin nog een wereld te winnen is. Waarom stel ik het diversiteitscharter niet verplicht? Bedrijven gaan over hun personeelsbeleid. Ik denk dat dat goed is, maar we zien dat vooroordelen, vaak onbewuste vooroordelen, een grote rol spelen bij het uitsluiten van groepen op de arbeidsmarkt. De SER (sociaaleconomische Raad) constateert dit ook. Die vooroordelen veranderen we over het algemeen niet met dwang, maar wel als bedrijven de uitdaging voelen en die aangaan. Dat maakt het diversiteitscharter interessant. Daarmee committeert de top van een bedrijf, de leiding, zich aan verandering, aan het nastreven van diversiteit. Juist om een echte cultuur van inclusief werkgeverschap te krijgen is dit commitment van de bedrijfsleiding essentieel. Dat krijgen we wel als bedrijven zich aansluiten en elkaar prikkelen met vragen als: waarom doe jij zo weinig? Zou je niet wat meer doen? Dat krijgen we niet als we deelname eraan verplicht stellen. Hier leidt zelfregulering tot een krachtiger instrument. Ik ben het overigens met de Kamerleden eens dat ons streven nu en in de volgende regeerperiode moet zijn dat steeds meer organisaties zich aansluiten. Naarmate meer organisaties meedoen, wordt zo'n instrument krachtiger en kunnen we de onderlinge verschillen beter zien. Het is er nu en het loopt. Er zijn steeds

meer bedrijven die zich aansluiten en ze zijn er enthousiast over. Wij steunen het door de organisatie te financieren en door bedrijven erop aan te spreken, maar we leggen het niet op. Er zijn ook bedrijven die diversiteit zien als een vorm van modern werkgeverschap. Die worden daar meer voor beloond als we dat in het zonnetje zetten dan als we andere bedrijven ertoe proberen te verplichten.

Wat is de stand van zaken in het programma Inclusieve overheid? SZW, OCW en BZK hebben bekeken wat de ambitie en inhoud van dit programma kunnen zijn. Het richt zich in eerste instantie op de grote kabinetswerkgevers Rijk, politie en Defensie die het diversiteitscharter al hebben ondertekend. Inzet is het stimuleren van het ambitieniveau, bewustwording, kennisinvestering en uitwisseling. Ik heb hierover een bijeenkomst belegd met die grote overheidswerkgevers, om ervaringen uit te wisselen en elkaar te inspireren. In de voortgangsrapportage over het nationaal actieprogramma wordt de Kamer geïnformeerd over de stand van zaken van het programma. In ieder geval is er een basis gelegd voor interdepartementale samenwerking bij het bevorderen van diversiteit en inclusie. Dan gaat het over training, onderzoek en kennisuitwisselingsbijeenkomsten.

Waarom is er voor de samenleving geen diversiteitsquotum in brede zin? Ik heb er net al iets over gezegd. Ik denk dat we succesvoller zijn door de combinatie van repressieve maatregelen tegen bewuste discriminatie, preventieve maatregelen tegen vooroordelen op de juiste plekken en het in het zonnetje zetten van de positieve ervaring, de positieve initiatieven. Per saldo doet deze combinatie meer goed voor het tegengaan van dit probleem dan een wettelijke verplichting, omdat we weten dat juist daardoor heel veel negatieve vooroordelen worden bevorderd. Ik snap de vragen. Het blijft een dilemma, maar ik denk dat dit de verstandigste aanpak is. Dan kom ik bij het zaken doen met bedrijven die discrimineren. Waarom zijn dat er zo weinig? Er zijn nog geen voorbeelden van onherroepelijke veroordeling van bedrijven wegens discriminatie, omdat op die basis nog geen gebruik is gemaakt van de regels. Sinds oktober 2015 worden geen overeenkomsten meer aangegaan met bedrijven die discrimineren. Dit is in onze regels en in de overeenkomst opgenomen. We mogen ervan uitgaan dat dit een preventief effect heeft. De overheid is een grote opdrachtgever. Er is een specifieke raamovereenkomst ontwikkeld, ook voor de inhuur van flexibele arbeidskrachten. Daarin staat een beëindigingsclausule bij gebleken discriminatie op de arbeidsmarkt. Dat zit ook in de nieuwe overeenkomsten die gelden voor de uitzendbranche. De heer Van Weyenberg informeerde naar de uitzendbureaus. Zij hebben ook zo'n beëindigingsclausule. Ook voor overige modelovereenkomsten zijn standaardclausules ontwikkeld om zeker te stellen dat die norm voor andere organisaties wordt toegepast. Ook dat is sinds vorig jaar opgenomen in de modelovereenkomst van het Rijk. Het maakt bedrijven waarmee we zaken doen helder hoe we erover denken. De VVD vraagt wat de criteria zijn voor een zwarte lijst van bedrijven waarmee de overheid geen zaken mag doen. Er is geen lijst. We maken inspectierapportages openbaar sinds de Wet aanpak schijnconstructies. Als wordt geconstateerd dat bedrijven dit niet goed doen, wordt het openbaar, zij het dat we in de eerste tranche op andere aanboddingen publiceren. Dat is de naming-and-shamingkant. Geen zaken doen betekent dat bedrijven voor vijf jaar zijn uitgesloten van deelname aan overheidsopdrachten. We moeten wel kijken naar proportionaliteit. We mogen bedrijven uitsluiten, maar het moet proportioneel zijn. We kunnen dat niet eindeloos doen. Vijf jaar kan. Bedrijven moeten in die tijd zelfreinigend vermogen laten zien, waardoor ze daarna weer kunnen meedingen naar overheidsopdrachten.

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):

Ik ben blij dat er in ieder geval een soort horizonbepaling in zit. Het is moeilijk om te bepalen hoe lang die moet zijn. Een mkb-bedrijf met twee werknemers zal niet onder de Aanbestedingswet vallen, maar voor een klein bedrijf betekent vijf jaar iets anders dan voor een groot bedrijf. Is het mogelijk om de termijn te verkorten als bedrijven laten zien dat ze veranderen, omdat er een nieuwe eigenaar is of omdat ze het echt anders aanpakken? Kunnen we een bedrijf belonen als het laat zien dat het een enorme ontwikkeling heeft doorgemaakt? Of is vijf jaar altijd vijf jaar?

**Minister Asscher:**

Nee, dat kan. Het is niet in beton gegoten. We moeten juridisch altijd rekening houden met proportionaliteit. Dat betekent dat we in het voorbeeld dat mevrouw Van Miltenburg schetst, als een bedrijf echt zijn les heeft geleerd en een voorbeeldfunctie gaat vervullen, eerder kunnen zeggen dat we weer zaken doen. De clausule maakt het mogelijk om een contract te beëindigen. Vervolgens moeten we proportioneel omgaan met nieuwe contracten. Dat schrijft de wet ons voor. Na vijf jaar is het in ieder geval klaar. In het positieve voorbeeld – je maakt een fout en je leert ervan – kan het ook proportioneel zijn om het eerder te doen.

De Partij van de Arbeid vraagt naar de mogelijkheden om bedrijven uit te sluiten via de Aanbestedingswet. Ik heb toegezegd om dit te bekijken, ook naar aanleiding van een aantal andere vragen, bijvoorbeeld hoe bedrijven zich verhouden tot andere arbeidsrechtelijke bepalingen. In de tweede voortgangsrapportage over het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie is een eerste uitkomst opgenomen. De Kamerleden hebben deze gezien in de brief. Het is onder voorwaarden mogelijk. Dat is meer dan ik aanvankelijk dacht en in het plenaire debat heb besproken. De uitwerking van dit onderzoek is gereed in het voorjaar van 2017. Dan weten we of het kan. Ik heb in een tijdschrift van VNO-NCW gelezen dat een deel van het bedrijfsleven hier bezorgd over is. Ik denk dat dit wat voorbarig is, omdat we nu onderzoeken op welke manier het zou kunnen. Ik snap dat men moet weten waar men aan toe is. Het gaat hier om heel zware feiten die juist door de werkgevers als problematisch worden getaxeerd. In het voorjaar weten we hier meer over. De eerste analyse is dat het kan, maar wel omkleed met redenen.

Ik heb beloofd nog even terug te komen op de meetbaarheid. Hoe kunnen we de acties zo meetbaar mogelijk maken? We proberen de acties concreet te formuleren. Zeker bij het opstellen van nieuwe acties besteden we uiteraard aandacht aan het zo meetbaar mogelijk maken ervan. Ik kom zo terug op de acties naar aanleiding van het probleem van de zwangerschapsdiscriminatie. Het blijft heel lastig om concrete doelstellingen in output en effect te benoemen. De suggestie van mevrouw Karabulut om als doelstelling te nemen dat het aantal meldingen afneemt, blijkt heel moeilijk te koppelen aan beleid. Ze vindt het te weinig als we twee keer opschrijven hoe we zelf vinden dat het gaat met de voortgang van het actieprogramma. Ze wil daarover praten met anderen. Ik ben bereid om de Rekenkamer te vragen om te bekijken of zij ons kan adviseren om hierin nog een slag te maken. Ik deel deze behoefte met de Kamer, maar ik denk dat enig verwachtingsmanagement wel nodig is. Bij het bestrijden van vooroordelen en discriminatie kom je altijd beperkingen tegen. De heer Heerma beschreef zo treffend dat er, zelfs als we tevreden zijn over het beleid, in de samenleving toch krachten kunnen zijn waardoor het probleem verergert. Ik vraag graag aan de Rekenkamer of zij suggesties heeft om dit beter te doen.

De VVD vraagt ook naar het doelgroepenbeleid. Hoe zit dat? In de Kamerbrief van 26 oktober over matchen op het werk hebben we aangekondigd bij alle werkzoekenden te bezien of we ze kunnen matchen op het werk. Daarin zit eigenlijk geen doelgroep van 50-plus meer. De methode wordt aangeboden aan alle werkzoekenden. Dan zijn we af van het onderscheid. Dat is ook steeds mijn dilemma bij het actieplan voor

ouderenwerkloosheid. Daarom was ik ook altijd tegen een ambassadeur, totdat ik er een vond die de vooroordelen in eigen persoon wist weg te nemen.

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):

Dank voor het antwoord. Het is prima dat deze ontwikkeling is ingezet, maar ik heb hem omgedraaid. De wetgeving maakt veel dingen die positief kunnen uitwerken niet mogelijk, bijvoorbeeld het feit dat nu in advertenties expliciet benoemd mag worden dat een bedrijf zoekt naar 50-plussers of 27-minners in het kader van banenplannen. De Minister heeft dat in antwoord op mijn vragen gezegd. Ik heb echter nog nooit in een advertentie zien staan dat een bedrijf iemand zoekt tussen 27 en 50 en niet op zoek is naar een oudere of jongere. Als je dat even proeft, als je daar drie keer over nadenkt, en ik deed dat gisteren met een groep mensen die in die leeftijd zitten, dan lopen de rillingen over je rug. Die groep vond het heel naar dat dit in een advertentie gezet kon worden. Dat is precies wat we wel doen bij de 50-plussers. Laten we eens bekijken hoe we dingen kunnen omdraaien om ervoor te zorgen dat we een grotere verandering krijgen, dat we niet alleen mensen op negatieve dingen aanspreken, maar ook iets positiefs doen.

Minister **Asscher**:

Daar ben ik het best mee eens. Het is een goede actie van MKB Nederland dat ze zeggen «nodig in ieder geval een 50-plusser uit», niet de één ten koste van de ander. De organisatie daagt de leden uit om dit bij vacatures te doen. Dat is slim omdat het heel laagdrempelig is. Je krijgt een x-aantal brieven en hoe groot is de moeite om één oudere uit te nodigen. Het kan helpen bij het bestrijden van je eigen vooroordelen. Het is zeker zinnig om te bekijken wat er positief kan zijn aan het op een andere manier omgaan met diversiteit en het op een andere manier werven en selecteren. Daarom hebben we een combinatie van repressieve en preventieve maatregelen in het actieplan.

Diverse woordvoerders vroegen naar een actieplan voor zwangerschapsdiscriminatie. Zij vonden de brief daar terughoudend over. Ik ben van plan zo'n actieplan op te stellen. Ik heb hierover gesproken met het College. Ik wil dit in februari bij de eerste voortgangsrapportage van het Nationaal Actieprogramma tegen discriminatie aan de Kamer aanbieden. Volgens mij komt dat overeen met wat de Kamer wil. Ik ben terughoudend in het opnemen van de doelstelling om de zwangerschapsdiscriminatie te halveren, om de redenen die we net hebben besproken. Ik heb het hierover gehad met het College. Dat zegt dat het vooral een statement wil maken dat het zou moeten. Ik ben het ermee eens dat het zou moeten. Het moet liefst naar nul, maar we moeten oppassen met het opschrijven van een doelstelling als we niet op zijn minst een relatie durven te leggen tussen de maatregelen en de incidenten en de mate waarin die daadwerkelijk voorkomen. Anders wordt het flauw en gaan partijen elkaar overbieden: doe maar 60% of 70% minder. Ik ga het wel bekijken. Ik heb die doelstelling wel. Ik kom met een actieprogramma en ga daarin expliciet in op de vraag welk doel we eraan kunnen hangen. Het College heeft nog niet veel extra's in handen voor de wijze waarop dat zou moeten.

De heer **Van Weyenberg** (D66):

Het is ingewikkeld. We zouden naar het aantal meldingen kunnen kijken, maar ik ben het met de Minister eens dat dat niet verstandig is. De meldingsbereidheid daalt en dan zouden we kunnen doen alsof ons actieplan een succes is omdat, om wat voor reden dan ook, minder mensen melden. Dat moeten we niet doen. Ik ben blij dat de Minister het goed bekijkt. Het is aardig dat het cijfer dat het College voor de Rechten van de Mens suggereert, een objectief cijfer is op basis van onderzoek

onder vrouwen of zij dit tegenkomen, of ze er ervaring mee hebben. Ik geef toe dat de relatie indirect is, maar het cijfer sluit wel aan bij het uiteindelijke ultieme doel. Het doel is nul. Dat vinden we allemaal en daar zijn we het snel over eens. Hier speelt de omgeving qua polarisatie niet. Dat is bij sommige andere vormen potentieel wel het geval. De Minister gaat het nog eens goed bekijken. Dit is er één waarvan ik echt voorstander ben. Het is ingewikkeld om te bepalen hoe hoog we het getal precies stellen, maar de kern is dat 43% van de vrouwen ervaring heeft met discriminatie. We willen meten dat dit percentage daalt, zeker voor nieuwe gevallen. Die ruimte proef ik in het antwoord van de Minister.

**Minister Asscher:**

Ik ben het daar zeer mee eens. Ik ben het er ook mee eens dat we het zo in ieder geval meetbaar kunnen maken. Het gaat natuurlijk om het causale verband tussen de maatregelen die we nemen en dat getal. Dat is lastig. Dat zegt het College ook. We moeten het meten en onze doelstelling moet zijn om het omlaag te krijgen, maar het is moeilijk te koppelen aan het beleid. Ik ga het bekijken, maar ik denk dat de heer Van Weyenberg voelt hoe hachelijk het is. Dat is vaker het geval, niet alleen bij dit punt. We zetten beleid in om een werkloosheidsdaling te realiseren. Tegelijkertijd weten we dat die daling ook afhankelijk is van allerlei andere factoren en dat we moeilijk kunnen aantonen welk onderdeel van het beleid, een fiscale maatregel of een sectorplan, heeft bijgedragen aan die daling. Het is ons lot om te blijven zoeken naar een manier om dit beter te doen.

**De heer Van Weyenberg (D66):**

Ik ben het helemaal eens met de Minister. Zeggen dat we betaald vaderschapsverlof hebben en dat we verwachten dat het percentage daardoor met 3 procentpunt daalt, zit er niet in. Dat snap ik goed. Ik heb wel de indruk dat de context hier relatief stabiel is. Overigens gaan steeds meer vrouwen werken, dus we kunnen zeggen dat dit potentieel een stijging in absolute aantallen maar niet in percentages zou opleveren. Ik wacht dit af. Ik heb de Minister goed gehoord. Het is een outputindicator. Daar houd ik wel van. Ik ben het er helemaal mee eens dat de link tussen individuele instrumenten heel lastig is. Ik zal niet met de Minister in debat gaan over procentpunteffecten van uiting A of B.

**Mevrouw Van Miltenburg (VVD):**

De Minister zegt het onderzoek toe. Wordt daarin de vraag meegenomen welke dingen ervoor zorgen dat de werkgevers het gevoel hebben dat ze het móéten doen? We hebben het voorbeeld van vrouwelijke hoogleraren, die vaak op een contract van vier jaar een onderzoek moeten doen en die doordat ze een keer zwangerschapsverlof hebben gehad, het onderzoek niet kunnen afronden. De werkgever zegt dat hij door allerlei contractuele verplichtingen niet anders kan. Onderdeel van het onderzoek moet dus ook zijn welke belemmeringen er voor werkgevers zijn om het niet te doen.

**Minister Asscher:**

Dat is een beetje vreemd. Het is discriminatie of niet. Eerlijk gezegd is daarvoor niet het excuus dat men het lastig vindt. Dat is eigenlijk het oude argument: het is ontzettend lastig, want ik heb een vrouwelijke medewerker en dan wordt ze ook nog zwanger en moet ik haar vervangen, oioioi. Dat is niet acceptabel. Dat is geen gerechtvaardigd onderscheid.

Ik bekijk zeker hoe het zit met de mogelijkheden om na de bevalling borstvoeding te geven. Daar vroeg de SP naar. Het is al opgenomen in artikel 4.8 van de Arbeidstijdenwet. Iemand heeft gedurende negen maanden het recht om het werk te onderbreken en in alle rust borstvoeding te geven dan wel te kolven. Er moet een fysieke ruimte zijn waar

dat schoon en rustig en zo vaak als nodig kan, de zogenaamde kolfkamer. Het wordt gewoon geteld als werktijd. In de wet is het netjes geregeld. Ik neem in het actieplan de vraag mee of er signalen zijn dat dit onvoldoende gebeurt. We zullen zien dat het vaak te maken heeft met de cultuur in een bedrijf. Als er een cultuur is waarin men zich realiseert dat dit normaal is, wordt het niet als lastig gezien. Het is lastig dat het zo verdeeld is dat vrouwen zwanger worden en mannen niet. Zo lang je daar niet overheen stapt, is het onderscheid niet gerechtvaardigd.

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):

Natuurlijk heeft de Minister hier gelijk in, maar ik haak even aan bij de opmerking van de heer Van Weyenberg over het feit dat de meldingsbereidheid niet zo hoog is. Ik heb er geen onderzoek naar gedaan, maar ik spreek weleens vrouwen en ik hoor dat ze soms wel begrip hebben voor het feit dat het gebeurt. We hebben de wet, maar vrouwen kunnen best begrip opbrengen voor een situatie. Ik kan me voorstellen dat het er ook mee te maken heeft of mensen bereid zijn om iets te doen. Soms moeten we bereid zijn om over de juridische grenzen heen te stappen en ons af te vragen waardoor het kan ontstaan. Als we het niet willen, hoe kunnen we dan in gesprek gaan? We willen het toch oplossen? We willen toch niet dat we allemaal een fort betrekken en dat we niet meer in gesprek gaan? We willen toch bekijken hoe we het kunnen voorkomen? Volgens mij moet dat het doel zijn. Dat proef ik bij iedereen.

Minister **Asscher**:

Er zijn zeker vrouwen die er begrip voor hebben dat ze gediscrimineerd worden, maar daarmee is het nog niet goed.

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):

Dat zeg ik toch niet.

Minister **Asscher**:

U zegt: ga je erin verdiepen. Dan snap ik niet wat u wel zegt.

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):

Er zijn situaties waarin vrouwen niet het gevoel hebben dat ze gediscrimineerd worden, maar wel begrip hebben voor de situatie. Als iemand bijvoorbeeld zegt dat hij liever wil dat er een vrouw voor hem werkt dan een man, hebben vrouwen best begrip voor die vorm van discriminatie. Een ander kan zeggen dat dit discriminatie is. Ga eens een spa dieper en bekijk welke dingen worden ervaren als discriminatie maar dat soms niet zijn. Zoek het wat breder om die verbinding te zoeken, in plaats van dat je verhardt en zegt: zo is de wet.

Minister **Asscher**:

Dat begrijp ik, maar dat geldt voor alle aspecten van dit onderwerp. We zien bewuste discriminatie en onbewuste vooroordelen en zien dat niet-acceptabel gedrag niet met een slechte intentie hoeft te gebeuren. Dat ben ik met mevrouw Van Miltenburg eens. Dit zit goed verweven in het actieplan. Ik begreep haar niet, omdat we het meer specifiek hadden over het actieplan voor zwangerschapsdiscriminatie, ook naar aanleiding van de signalen van het College voor de Rechten van de Mens. Daarbij gaat het om die gevallen waarbij aantoonbaar discriminatie plaatsvindt, waarbij vrouwen aangeven dat ze er last van hebben. Dan nog zal er in sommige gevallen sprake zijn van onbewuste discriminatie en zullen we in de aanpak ook moeten kijken naar vooroordelen. Het gaat niet alleen om straffen, maar ook om het wegnemen van vooroordelen en het laten zien wat er gebeurt. Ik ben het met mevrouw Van Miltenburg eens dat het veel breder is dan alleen straf.



Hoe zit het met de 80% tot 90% waarbij gehandhaafd wordt bij de bezoeken van de inspectie, via het stellen van een eis tot naleving? Dat betekent dat de desbetreffende bedrijven niet voldoen aan de wettelijke plicht om afdoende antidiscriminatiebeleid te voeren. Daarmee krijgt zo'n bedrijf de mogelijkheid om zijn leven te beteren. Als daarna bij herinspectie blijkt dat sprake is van onvoldoende verbetering, volgt een boete. De eerste herinspecties van dit team worden conform de inspectiebrede procedures precies een jaar later ingepland. Die zullen in maart of april plaatsvinden.

Hoe komt dit hoge percentage handhaving tot stand? Dat komt niet alleen door de onbekendheid met de wettelijke plicht om dit beleid te voeren, maar vooral door de onbekendheid met de inhoud daarvan. Als 80% tot 90% het niet conform de regels doet, ligt het niet aan die bedrijven. Dan is er een breder probleem en moet de kennis hierover bij werkgevers, werknemers en deskundigen worden vergroot. Daarom hebben we hiervoor deze zomer een zelfinspectietool gemaakt. In combinatie met voorlichting over de inhoud van dit soort beleid kan een bedrijf nagaan of het bedrijfsbeleid voldoet en zo niet, op welke punten het verbeterd moet worden. Tijdens de tweede ronde van de campagne tegen arbeidsmarkt-discriminatie, begin deze maand, hebben we hiervoor specifiek aandacht gevraagd bij werkgevers: kijk of je bedrijf voldoet; er is een wettelijke verplichting. Dan kun je je sneller verbeteren dan als je moet wachten tot je toevallig door de inspectie gezien wordt. Het team stemt periodiek af met het College voor de Rechten van de Mens en met de Landelijke Vereniging tegen Discriminatie. In dat overleg wordt bepaald welke signalen kunnen worden uitgewisseld, of en hoe er doorverwezen kan worden en welke informatie men via de eigen informatiekanalen over de anderen kan geven.

De heer **Pieter Heerma** (CDA):

Ik dank de Minister voor dit verhelderende antwoord. Ik ben benieuwd wat de tweede ronde oplevert. Daarover heb ik een vraag die misschien ingewikkeld is om uit te voeren, maar ik ben er toch nieuwsgierig naar. De Minister zegt eigenlijk dat als 80% tot 90% van de bedrijven niet aan de regels voldoet, dit niet zegt dat al deze bedrijven slecht bezig zijn, maar dat de regels soms onduidelijk en onbekend zijn. Stel dat in maart, april blijkt dat een heel groot deel van deze bedrijven wel aan de regels voldoet. Betekent dit dat ze het op papier het beter zijn gaan doen, of hebben ze dan als gevolg daarvan echt iets veranderd? Ervaren ze dat ze het beter doen? Is dit iets wat in die ronde in maart en april gevraagd kan worden? Als het antwoord massaal is dat het op papier kloppend is maar dat er feitelijk niets is veranderd, zegt dat misschien iets over de regels die we hebben gemaakt. Ik weet niet of dit uitvoerbaar is, maar ik ben er gegeven het antwoord van de Minister erg nieuwsgierig naar geworden.

Minister **Asscher**:

Ik snap de vraag. Ik zal aan de inspectie meegeven of ze bij de tweede ronde iets van kwalitatieve duiding kunnen vragen, zeker bij de bedrijven waar het in orde is. Bij de bedrijven waar het niet in orde is, is het al veel minder leuk.

D66 vroeg of 200 inspecties niet wat weinig is. De inspectie besteedt de helft van haar tijd aan inspecties en de andere helft aan andere zaken die ik net beschreef. Ik denk dat dit een goede mix is. We zien dat met de inspecties tot nu toe acties worden ondernomen om andere bedrijven te bereiken en te voorkomen dat het verkeerd gaat. We hebben daarmee wel degelijk een vrij stevige inzet. Het is prettig om aan de inspectie over te laten welke mix zij verstandig vindt in aantal bezoeken, herinspecties en andere activiteiten, zeker omdat we zien dat er aan kennis nog een wereld te winnen is bij de betrokken professionals.

De heer **Van Weyenberg** (D66):

Dan is het ook voeding voor andere acties. Dat is prima. In het vervolg van de vraag van de heer Heerma is het op een later moment, bij de rapportage, interessant om iets meer inkleuring te krijgen van de manier waarop dit soort zaken los van de inspecties vormkrijgen, hetzij in een jaarverslag van de Inspectie SZW hetzij anderszins. Ik vraag dit vanuit de betrokkenheid van mijn fractie bij het werk daar.

Minister **Asscher**:

In het verlengde van de toezegging aan de heer Heerma vraag ik de inspectie dit ook mee te nemen. Ik denk dat het belangrijk is, want dan kunnen we zien wat de toegevoegde waarde is van zo'n specifiek team. Ik ben er best enthousiast over. Het maakt dingen los en levert daardoor informatie op die we kunnen gebruiken bij andere acties en bij het vormgeven van zo'n zelfinspectietool. Het zijn natuurlijk heel kleine dingetjes, maar we willen dat de verandering binnen zo'n bedrijf ontstaat en niet alleen omdat de overheid langskomt.

Ben ik bereid om de capaciteit van het team Arbeidsmarktdiscriminatie bij de inspectie uit te breiden? Dat is de klassieke vraag naar inspectiecapaciteit. We willen voor alle inspecties best meer capaciteit, maar we moeten roeien met de riemen die vwe hebben. We hebben wel degelijk een mooie, forse inzet dankzij het team dat er nu is. Ik wil die capaciteit niet zonder meer uitbreiden, want dat moet weer ergens vandaan worden gehaald en wat gaan we dan minder doen? Ik denk dat we hiermee goed op dreef zijn en dat het een toegevoegde waarde is, waarbij ik heel benieuwd ben naar de voorbeelden die er volgend jaar zijn. De werkzaamheden richten zich op de vraag of een werkgever voldoende doet aan antidiscriminatiebeleid, of daarvoor goed beleid is vormgegeven. Er wordt ook bekeken of een werkgever inventariseert welke verschijningsvormen van discriminatie er kunnen zijn, of er maatregelen zijn genomen om die te voorkomen, of er regelmatig wordt getoetst of die maatregelen werken en of de werkgever waar nodig bijstuurt. Bij afwezigheid van dit soort beleid wordt een aanwijzing gegeven en moet dit alsnog worden opgesteld.

De inzet van loksollicitaties door het team Arbeidsdiscriminatie past niet in het toetsingskader. Bovendien neigt het inzetten van dit middel naar strafrechtelijke uitlokking, omdat werkgevers niet bewust op zoek zijn naar een sollicitant om af te wijzen. Een dergelijke werkwijze wordt dus niet wenselijk geacht en past niet in het huidige kader voor strafrechtelijke uitlokking.

Wat doet de inspectie rond beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen?

Mevrouw **Karabulut** (SP):

Ik realiseer me dat het nooit genoeg is, maar de Minister zegt overal terecht dat arbeidsmarktdiscriminatie een heel groot probleem is, inmiddels voor heel grote groepen op de arbeidsmarkt, en dat er meer aan gedaan moet worden. Mensen moeten aangifte doen en er werk van maken. We zien aan de ene kant dat dit niet werkt, dat de meldingsbereidheid afneemt. We zien geen resultaat. Aan de andere kant zijn we om die reden juist bezig om de Arbeidsinspectie meer power te geven. Als de Minister al onze suggesties voor het uitbreiden van de bevoegdheden, voor het strenger beboeten via de Arbeidsinspectie, afwijst, op welke wijze gaan we dan discriminatie bestrijden bij werving en selectie? Daar zit immers een groot probleem dat op verschillende manieren is onderzocht. Wanneer kunnen we concrete resultaten verwachten? Ik wil dat er iets gedaan wordt aan bedrijven die discrimineren. Die zijn er. We zien nu zo weinig resultaat.

Minister **Asscher**:

Ik heb nu en in de voortgangsrapportage aangeven wat we hieraan doen en hoe belangrijk dat is. De actie richt zich op drie elementen. Het eerste is het tegengaan en bestraffen van daadwerkelijke, bewuste discriminatie en daar gevolgen aan verbinden voor zo'n bedrijf. Het tweede is het bewuster maken van vooroordelen en het trainen van personeel, een heel belangrijk element waarbij ook dat team helpt. Daardoor worden bedrijven zich bewust van het feit dat er wel beleid is, maar dat het niet effectief is of dat er niet op de goede manier mee wordt omgegaan. We breiden die preventieve werking nu uit door de eerste constatering waarvoor we alle bedrijven het signaal geven dat er een wettelijke verplichting is, ook waar we niet geïnspecteerd hebben. Het duurt lang voordat we alle bedrijven hebben geïnspecteerd. Die plicht is geen grap en kan leiden tot boetes, dus roepen we bedrijven op zichzelf te inspecteren en het beleid te veranderen. Het derde element is de meer positieve kant door bedrijven die het goed doen in het zonnetje te zetten. Deze drie elementen zijn de belangrijkste methode om hier iets aan te doen. Ik snap goed dat mevrouw Karabulut zegt dat ze meer inspectiecapaciteit wil. Los van het feit dat ik daar begrip voor heb omdat dat altijd goed is, kunnen we als we er met enige objectiviteit naar kijken, zeggen dat er een stevig team op zit. Het doet goed werk en bestaat nog niet zo lang. Ik zie geen ratio om dit per se uit te breiden, maar dat is uiteraard aan de Kamer. We behandelen begin volgende maand de begroting. Dit is mijn positie.

Mevrouw **Karabulut** (SP):

Als wij niet vonden dat uitbreiding noodzakelijk is en dat deze mensen heel goed werk doen, hadden we het ook niet voorgesteld. Zo simpel is het. Mijn vraag had ook een andere kant. Hoe pakken we discriminatie aan als de Minister niet via de Arbeidsinspectie de bevoegdheden en instrumenten wil uitbreiden? Het gaat niet alleen om de capaciteit. We constateren het bij werving en selectie, met name bij uitzendbureaus. Ik noemde het voorbeeld van die vrouw. Het glipt weg. Er is nu geen concrete sluitende aanpak voor. Waar moeten deze mensen zich melden, behalve bij het College dat uitspraak kan doen? Die heeft in the end geen gevolg voor die bedrijven.

Minister **Asscher**:

We moeten oppassen dat we niet in herhaling vervallen. Ik wil mijn antwoord van daarnet niet herhalen. Daar zit mevrouw Karabulut ook niet op te wachten. Signalen van loonverschillen kunnen voor het team aanleiding zijn om bedrijven voor een inspectie te selecteren. Het team kan niet ingaan op een individueel geval. Dat hebben we al eerder besproken. Bij signalen van loonverschillen kan het wel een inspectie doen. Overigens is in de nota van toelichting van de wetswijziging uit 2009, die discriminatie onder de Arbowet heeft gebracht, handhaving op beloningsaspecten expliciet uitgesloten. Die bevoegdheid is er echt niet. Het kan wel andersom. Bij signalen kunnen we een bedrijf bekijken en kan worden vastgesteld of er adequaat beleid is tegen dit soort discriminatie. Meldingen bij de frontoffice van de inspectie, maar ook berichten in de media of meldingen van het College kunnen gelden als signalen waardoor we een bedrijf voordragen voor inspectie.

De heer **Kuzu** (Groep Kuzu/Öztürk):

Ik wil even terug naar de zelfinspectie. De Minister heeft hier veel over gezegd en heeft zijn vertrouwen hierin uitgesproken. Ik heb op internet bekeken hoe dit eruitziet. Het is opmerkelijk. Ik pak een willekeurige vraag. «Gelden in uw organisatie heldere afspraken over de aanpak van daders die pesten, discrimineren of seksueel intimideren?» Als antwoord kan er worden gekozen tussen ja en nee. Vervolgens volgt de toelichting. «Wat zijn heldere afspraken? Leg vast hoe u de daders aanpakt. Bijvoorbeeld: wanneer legt u welke sancties op? In welke gevallen doet u aangifte bij de

politie?» Dit is precies hetgeen volgens mij ook een aantal collega's bedoelen: het is zo weinig en zo vragend. Waarom maken we het niet concreter? We stellen de vraag wat heldere afspraken zijn, en vervolgens geven we vage voorbeelden van hoe we het moeten doen. Is de Minister bereid om er nog eens naar te kijken en het steviger en uitgewerkter op te schrijven, zodat bedrijven er tijdens een zelfinspectie echt iets aan hebben?

**Minister Asscher:**

Ik ga geen recensies van interrupties geven. Ik denk dat bedrijven er wel degelijk iets aan hebben, want het roept de vraag op: hebben wij het in ons bedrijf goed geregeld? Dat is wat we met de zelfinspectie willen bereiken. We willen dat degenen die in de organisatie verantwoordelijk zijn voor het personeel bekijken of ze een en ander op orde hebben. Ze zijn verplicht om er beleid op te voeren en het moet ook iets betekenen. Weet iedereen wat het beleid is? Is er een protocol als iemand meldt dat hij of zij gepest of gediscrimineerd is? Wat moet er dan worden gedaan? Het gaat niet om het voorschrijven op welke wijze een bedrijf dat moet doen, want dat verschilt per bedrijf. Er moet worden bekeken of de aanpak effectief is en betekenis heeft. Het gaat er puur om dat men zich ervan bewust is dat er een wettelijke verplichting is. Dat bereiken we met zo'n zelfinspectietool. De zelfinspectie geeft geen kwaliteitsoordeel over de afspraken. Dat kan niet via een zelfinspectie. Het is puur bedoeld om, aan de hand van onze eerste bevindingen bij de bezochte bedrijven, de alertheid op de verplichting en de kennis van de professionals te vergroten. Als een professional behoefte heeft aan meer informatie, moet hij die zelf vergaren, want het gaat om een wettelijke verplichting.

**De heer Kuzu (Groep Kuzu/Öztürk):**

Daar zit het «m volgens mij in: het is de aansporing die de Minister wil bereiken om bedrijven bewust te maken. Er kan op verschillende manieren worden aangespoord, bijvoorbeeld door een vraag te stellen of door helderder te omlijnen waar het precies om gaat. De Minister kiest voor het eerste. Kan er meer worden uitgeschreven en kunnen er meer handvatten voor bedrijven worden gegeven om de zelfinspectietool waardevoller te maken dan dat die nu is?

**Minister Asscher:**

Ik weet niet hoe de heer Kuzu tot het oordeel is gekomen dat de tool nu niet waardevol is. Het hangt er heel erg van af op welke wijze bedrijven daartegenaan kijken en of zij de tool gebruiken of niet. Ik kan niet meegaan in de stelling waarop de heer Kuzu zijn vraag baseert, dus ik ga een volgende vraag beantwoorden die ook van de heer Kuzu is: wanneer komen er boetes? Die vraag hangt samen met de vraag over de herinspecties. De herinspecties vinden een jaar na de eerdere inspecties plaats. De bedrijven hebben tot dan de tijd om een en ander op te lossen. Wordt bij de herinspectie geconstateerd dat het niet in orde is, dan volgt een boete. Vanaf een jaar na de eerste ronde, dus vanaf april volgend jaar, kunnen er bestuurlijk-juridisch gezien boetes worden opgemaakt. De heer Kuzu vroeg naar de acties omtrent jeugdwerkloosheid van jongeren met een migrantenachtergrond. Hij citeert terecht het onderscheid in de percentages tussen jongeren met en zonder een migrantenachtergrond. Van beide groepen is het percentage gedaald. Het gaat gelukkig een heel stuk beter met de werkloosheid en zeker met de jeugdwerkloosheid. We hebben vanochtend gezien dat de algemene werkloosheid bijna onder de 500.000 werklozen is gedaald. Daar vaart iedereen wel bij, maar het verschil blijft. Dat heeft zeker te maken met het probleem dat wij vandaag bespreken. Om die reden heb ik in de Aanpak Jeugdwerkloosheid specifiek aandacht voor de positie van migrantenjongeren. Dat leidt tot specifieke akkoorden, het verbeteren van het

loopbaanleren, actieve matching op werk voor jongeren die die stap zelf niet kunnen maken, het sluiten van werkakkoorden met werkgevers en specifieke aandacht voor de arbeidsmarktpositie van migrantenjongeren in achterstandsbuurten in vijf steden door het afsluiten van City Deals. Dankzij de deals krijgen de steden de komende jaren extra aandacht om te voorkomen dat jongeren tussen wal en schip raken. We hebben afspraken gemaakt met Den Haag, Amsterdam, Eindhoven, Leeuwarden en Zaanstad om de kans op werk voor die groep jongeren te vergroten. De plannen zijn in een eerdere brief aan de Kamer toegelicht. We hebben afgesproken dat we via de pilots in de vijf steden bekijken wat het effectiefst is om deze groep jongeren aan het werk te krijgen. Vervolgens kunnen de maatregelen die effectief blijken te zijn landelijk worden ingezet om de oververtegenwoordiging van jongeren met een migrantenachtergrond in de werkloosheidsstatistieken tegen te gaan. Bovendien worden de werkgevers erbij betrokken, met als doel het wegnemen van barrières om de jongeren aan te nemen en zo de effectiviteit in het bedrijfsleven verder te vergroten. Er zijn mooie ontwikkelingen in gang gezet. Het opleidingsniveau is gestegen. Er zijn zo'n 75 werkakkoorden gesloten. Het aantal vroegtijdig schoolverlaters is met zo'n 10.000 jongeren verder gedaald. We gaan volop door om ervoor te zorgen dat we meer jongeren aan de slag krijgen – dat geldt voor alle jongeren – en dat de achterstand van die groep verder wordt teruggedrongen.

Hoe zit het met de motie over stage en discriminatie? Er is met OCW en SBB, een samenwerkingsorganisatie waarin het beroepsonderwijs en het bedrijfsleven vertegenwoordigd zijn, een gesprek gevoerd over de verantwoordelijkheid bij het vinden van dergelijke stageplekken. SBB heeft een stagecampagne om bewustwording te bevorderen en aangifte te stimuleren. Eind september heeft de Minister van Onderwijs een brief aan de Kamer verzonden met een nadere toelichting op het onderwerp. Tot zover mijn bijdrage in eerste termijn.

**De voorzitter:**

Er is behoefte aan een tweede termijn. Ik stel een spreektijd voor van maximaal 1,5 minuut.

**De heer Pieter Heerma (CDA):**

Voorzitter. Dank aan de Minister voor de antwoorden in eerste termijn en voor zijn uiteenzetting over de drietrapsraket die hij op dit terrein ziet. Ten eerste de repressie daar waar het strafrechtelijke discriminatie betreft. Het gaat slechts om een klein aantal gevallen, wat breed erkend is aan deze kant van de zaal. Er gaat overigens ook een preventieve werking uit van de repressie. Ten tweede de inzet op de bewustwording en de preventie omtrent onbewuste vooroordelen. En ten derde, wat breed gevraagd is aan deze kant van de tafel, het uitdragen van de goede voorbeelden. We krijgen in vervolg op dit debat nog een aantal dingen. We krijgen de proef met anoniem solliciteren, mogelijk voor de begrotingsbehandeling en anders voor het eind van het jaar. Daarnaast gaf de Minister aan dat we in februari een overzicht krijgen van de voortgang van de goede voorbeelden. Ik wil de Minister van harte aanbevelen om te bekijken op welke wijze de voortgang zichtbaar gemaakt kan worden. Er is vaak gevraagd om het meetbaar te maken. Dat is bij dit soort dossiers altijd heel moeilijk. Meetbaar maken is niet altijd het succes. We hebben bij de Wet aanpak schijnconstructies gezegd dat het aantal zaken dat de civielrechtelijke ketenaansprakelijkheid oplevert niet het succes maakt, want de civielrechtelijke ketenaansprakelijkheid kent ook een preventieve werking die niet direct meetbaar is. Het zichtbaar maken is heel belangrijk. De ambassadeur ouderenwerkloosheid is daarbij al genoemd. Misschien kan de Minister voor februari bekijken op welke wijze de positieve voorbeelden een gezicht kunnen krijgen en daar aandacht voor genereren? Dat is de vraag die ik wil meegeven.

Mijn laatste punt gaat over die 80 tot 90%, de tweede ronde die in maart en april wordt gehouden. Op welke termijn wordt daarover terug gerapporteerd aan de Kamer?

De heer **Van Weyenberg** (D66):

Voorzitter. Ik dank de Minister voor de beantwoording. Er blijft bij mij op een bepaalde manier altijd een mate van frustratie bestaan. Wij kunnen hier een groot verschil maken, door de wijze waarop wij het debat voeren en wat wij daarin zeggen. We kunnen een en ander met beleid een steun in de rug geven. Daar doet de Kamer de gehele dag voorstellen voor. Tegelijkertijd moet het in de samenleving, en vaak ook in de hoofden van mensen, bewust en onbewust de grens worden dat we problemen niet in een keer per motie oplossen. We moeten niet stilzitten en vooral doorgaan. Dat maakt dit onderwerp altijd wel een zoektocht.

Ik wacht de voorstellen omtrent zwangerschapsdiscriminatie af. Ik hoop op een ambitieus doel, inclusief een ambitieuze rol op dat terrein voor de unit bij de Inspectie SZW. Ik ben blij dat de Minister warme woorden spreekt over de unit Arbeidsmarktdiscriminatie bij de inspectie. Mevrouw Karabulut en ik geloofden in het experiment, maar dat moet toch altijd maar blijken. Het experiment heeft zijn toegevoegde waarde inmiddels bewezen. Er is nog veel meer werk te doen. Ik kom er bij de begrotingsbehandeling SZW op terug. Tegen de heer Kuzu zeg ik alvast dat ik dat niet per motie ga doen maar per amendement, want dan komen we met een voorstel met dekking. Ik zal alle collega's in de Kamer vragen daaraan mee te doen, samen met in elk geval mevrouw Karabulut, mede-indiener van het amendement. Hoe breder we dat doen ... Ook dat is een signaal. Ik ben op dit dossier erg op zoek naar brede samenwerking en verbinding. De Minister zei het mooier dan ik, maar we zitten volgens mij exact hetzelfde in het onderwerp anoniem solliciteren. Ik wacht de stukken daarover af.

Mevrouw **Karabulut** (SP):

Voorzitter. Het is bij toenemende spanningen, racisme, discriminatie, uitsluiting en weet ik veel welke kloven te gemakkelijk om enkel naar bepaalde krachten te wijzen. Bepaalde krachten krijgen de ruimte, of dat nu via de PVV is of via de etnische politiek van DENK. De kernvraag die ik de Minister eerder heb gesteld en waar ik ongetwijfeld bij de begrotingsbehandeling op terugkom, is: wat is de voedingsbodem? Wat was de rol van het kabinet en het beleid van de afgelopen jaren bij het creëren van die kloof? Dat gaat uiteraard ook terug naar andere kabinetten. Het is een gigantisch probleem dat dit onderwerp ontstijgt, maar het is een heel duidelijk voorbeeld van welke kant we als samenleving opgaan wanneer we niet inzetten op samen leven voor iedereen. Wellicht kan de Minister een begin van een antwoord geven. Zo niet, dan komen we daar nog wel over te spreken.

Ik ben blij dat de Minister inziet dat de Arbeidsinspectie, een aparte unit voor het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie, nuttig is. Ik proef bij de Minister dat hij best voor uitbreiding is; weliswaar niet van de bevoegdheden, maar daar zullen wij voorstellen voor doen. Op het onderdeel werving en selectie, waar het grootste probleem zit, hebben we een gebrek aan effectieve instrumenten. Ik noemde al de inzet van de mystery guest en het uitbreiden van de proeven met anoniem solliciteren. Wat het aanpakken van de loonkloof en het beboeten daarvan betreft, dus de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, waarbij vrouwen nog steeds gediscrimineerd worden, zegt de Minister dat de inspectie die bevoegdheid niet heeft en dat ze bij melding kan aanpakken. Is de Minister voorstander van uitbreiding van de bevoegdheden? Ziet hij daar iets in?

Ik ben blij dat er een actieplan omtrent zwangerschapsdiscriminatie komt en dat de Minister heeft toegezegd te analyseren op welke wijze de

drempels voor het geven van borstvoeding worden meegenomen, wat in de wet goed verankerd is maar in de praktijk nog niet. Ik zie daarnaar uit. We hebben een debat gehad over het concretiseren. Ik begrijp dat het een-op-een koppelen van beleid aan doelstellingen lastig is. Dat is met armoede idem dito. Toch moeten we het doen, als tussenstap. Kan de Minister ons voorafgaand aan de begrotingsbehandeling inzichtelijk maken wat de separate onderdelen – of het nu gaat om jeugdwerkloosheid, de diversiteitscharters of de inzet van de inspectie – concreet aan resultaat hebben opgeleverd, bijvoorbeeld wat het aantal banen betreft en de posities die mensen met een diverse achtergrond momenteel in de desbetreffende bedrijven en bij de overheid innemen?

Mevrouw **Van Miltenburg** (VVD):

Voorzitter. Ik hoop niet, aansluitend op mevrouw Karabulut, dat de indruk is blijven hangen dat ik het actieplan helemaal niets vind. Dat is niet zo. Ik denk echter dat het het actieplan veel sterker maakt als een en ander concreter wordt gemaakt. Laat de mensen waarvoor het bedoeld is niet alleen naar een filmpje kijken om te zien wat we ermee bedoelen. Laat ze daadwerkelijk zien dat er niet alleen maar plannen gemaakt worden, maar dat er ook wat bereikt wordt. In dat licht ben ik ongelofelijk blij met de toezegging van de Minister dat hij de Algemene Rekenkamer wil betrekken bij het concreter en meetbaar maken van zijn voorstellen. Ik hoop dat hij dat wil doen, ook als het gaat om het actieplan zwangerschapsdiscriminatie. Ik meen dat hij dat heeft gezegd. Daar ben ik heel erg blij om. Vervolgens zit het taaie in het beleid hem erin dat we aan de ene kant de wet hebben die moet worden gehandhaafd, en aan de andere kant voortdurend in gesprek moeten zijn met iedereen, omdat mensen erbij moeten worden betrokken. Ik ben een beetje bang – misschien kan de Minister die angst wegnemen – dat we heel erg inzetten op straffen en dat er steeds minder platforms zijn om dilemma's te bespreken waar werkgevers – het maakt niet uit of het een overheidswerkgever is of een kleine mkb-werkgever – mee te maken hebben als het over deze thema's gaat. Ik ben ervan uitgegaan dat dat met het diversiteitscharter een beetje het geval is, maar het moet niet blijven hangen in het enkel benoemen van goede voorbeelden. Dilemma's moeten met elkaar kunnen worden besproken. Ik hoop dat daar ruimte voor blijft.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA):

Om bij het laatste aan te sluiten: volgens mij was de oproep van de heer Heerma en van mij om goede voorbeelden aan anderen te laten zien. Dat dat kan werken, hebben we in de Kamer op andere terreinen ervaren bij het uitsluiten van mensen die «oudere werknemer» worden genoemd maar die zichzelf nog lang niet oud vinden.

Voorzitter. Ik bedank de Minister voor zijn antwoorden en voor het gesprek dat hij met ons op alle onderdelen van dit taaie probleem aangaat. We agenderen – dat heeft een politicus ook als rol –, we handelen, al dan niet met moties, en we proberen grip te krijgen op het onderwerp, al dan niet met meetbare doelen, hoe ingewikkeld dat ook is. Ik voel bij de Minister op alle drie de onderdelen zijn zoektocht en motivatie om dit ongelofelijke probleem aan te pakken. Iedere jongere op het mbo die het gevoel heeft dat hij of zij geen stage kan krijgen vanwege zijn of haar achtergrond is er een te veel. Dat is nog steeds een ongelofelijk ellendig probleem, dat aan het begin van een carrière een enorme knauw in de eigenwaarde oplevert, terwijl die jonge mensen juist aan het werk gezet moeten worden. De eerste berichten op Twitter over de tekorten op de arbeidsmarkt in verschillende sectoren doen alweer opgeld, dus we hebben iedereen ontzettend hard nodig.

Ik dank de Minister voor zijn toezeggingen. Ik ben blij met de ruimte in de Aanbestedingswet. Het was een zinnetje tussen neus en lippen door, maar we dachten eigenlijk dat de ruimte er niet was en die blijkt er wel te zijn.

Mijn fractie zal nauwlettend toezien op het vervolg, maar het is een goed bericht.

De heer **Kuzu** (Groep Kuzu/Öztürk):

Voorzitter. Dank voor de goedbedoelde antwoorden die zijn gegeven.

De **voorzitter**:

U zucht, mevrouw Vermeij.

De heer **Kuzu** (Groep Kuzu/Öztürk):

Het is goed bedoeld en dat kan worden opgevat als compliment, maar het punt dat ik wil maken, is dat het te weinig is. Er moet veel meer gebeuren. Er moet een tandje bij. Als we daadwerkelijk de kloof op de arbeidsmarkt willen aanpakken, moeten we ervoor zorgen dat we steviger inzetten. Elke keer als er voorstellen worden gedaan om er een tandje bij te doen, dan is het: we wachten af, we wachten op de volgende rapportage en we kijken wat verder in de toekomst. De Minister moet zich bewust zijn van het feit dat er in maart verkiezingen zijn en dat er na maart wellicht geen mogelijkheid meer bestaat, in elk geval voor deze Minister, om ervoor te zorgen dat we deze aanpak continueren.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA):

We moeten meer doen, er moet een tandje bij en we moeten meer actie ondernemen. Er is vanuit de Kamer – ik ga mezelf geen compliment geven – een motie ingediend over anoniem solliciteren. We hebben uitgelegd hoe dat schuurt. De groep DENK heeft besloten om die motie niet te steunen. Nu blijkt bij een experiment in de gemeente Den Haag dat er veel meer mensen met een migrantenachtergrond solliciteren als het anoniem is. Dat is doen. Dat is actie. Dat betekent dat er iets gebeurt. De heer Kuzu kan dat doen. Daar heeft hij een Kamermeerderheid voor nodig. Hij heeft daar bij wijze van spreken de Minister niet eens voor nodig. Hij kan dat doen.

De heer **Kuzu** (Groep Kuzu/Öztürk):

Wij doen het níét, omdat anoniem solliciteren acceptatie van discriminatie is. Daar stellen wij ons heel principiële over op. Wanneer iemand een naam moet verbergen en een heel belangrijk onderdeel van zijn of haar identiteit moet verbergen om te solliciteren om vervolgens aan de bak te komen, dan moeten we onszelf de vraag stellen waar we mee bezig zijn. Dat is het probleem. Wanneer iemand een heel stuk van zijn of haar identiteit verbergt en vervolgens ergens aan de slag komt, dan verdwijnt het probleem toch niet zomaar? Daar moet structureel en principiële op ingezet worden.

Mevrouw **Vermeij** (PvdA):

Dat het schuurt ben ik volledig met de heer Kuzu eens. Iedereen moet zijn of haar naam verbergen met anoniem solliciteren, dus ik, de heer Kuzu en weet ik het wie ook. Iedereen moet zijn of haar naam verbergen en daarmee verberg je iets van jezelf, maar we moeten het dóén om het taaie probleem aan te pakken. Als nu blijkt dat er met anoniem solliciteren veel meer mensen een brief schrijven, dat er meer mensen met een migrante-achtergrond uitgenodigd worden en dat er meer mensen aangenomen worden – we moeten de experimenten nog afwachten – wat zegt DENK dan? Zegt DENK dan: we moeten het probleem benoemen en we moeten er nog eens naar kijken? Of zegt de heer Kuzu: dat zijn mooie uitkomsten; daar kunnen we wat mee, want dat pakt wellicht, al dan niet in tijdelijke vorm, het probleem eens een keertje bij de kop en heeft resultaat? Of zegt de heer Kuzu: laat maar zitten; ik ben hier om te agenderen; ik ben hier om vragen te stellen waar we mee bezig zijn? Ik vraag het me gewoon af.



De heer **Kuzu** (Groep Kuzu/Öztürk):

Het is fijn dat mevrouw Vermeij zichzelf die vraag stelt. Deze maatregelen worden niet genomen voor Jan Klaassen. De maatregelen zijn voorgesteld omdat we een bepaald probleem in de samenleving constateren. Wij zeggen heel principieel dat iemand zijn of haar naam niet hoeft te verbergen om ergens aan de bak te komen. Daar stellen wij ons heel principieel over op, omdat wij dat vinden rieken naar acceptatie van discriminatie. Goed, de proeven worden gedaan. We zien de resultaten graag tegemoet. Ik ben best bereid om op het moment dat het werkt te erkennen dat we er iets mee moeten doen, maar het fundamentele probleem waar het schuurt is dat we namen moeten verbergen om discriminatie aan te pakken. Het is toch vreselijk dat we dat in 2016 moeten doen? Ik zou graag zien dat we het probleem structureler aanpakken en het fundament van het probleem aanpakken. Dat zie ik veel te weinig gebeuren, zeg ik tegen mevrouw Vermeij.

De **voorzitter**:

U vervolgt uw betoog. U hebt nog een dikke halve minuut.

De heer **Kuzu** (Groep Kuzu/Öztürk):

Ik had aan het einde van mijn betoog een vraag gesteld over het feit dat dit wellicht de laatste kans voor de Minister is om zijn excuses aan te bieden voor het Motivaction-onderzoek waardoor Turks-Nederlandse jongeren zijn gestigmatiseerd. Op 22 november volgt er een PvdA-partijbijeenkomst in de Meervaart, samen met Minister Bussemaker. Misschien is dat een goede gelegenheid om dat daar te doen.

De **voorzitter**:

Het woord is aan de Minister voor de beantwoording in tweede termijn.

Minister **Asscher**:

Voorzitter. We kunnen terugzien op een constructief en positief debat waarbij we het op grote lijnen eens zijn over het beleid en wat daar nog aan kan worden toegevoegd. Ik werk er hard aan door, zodat we in februari op een aantal punten verder zijn, bijvoorbeeld omtrent zwangerschapsdiscriminatie. Ik zal ervoor zorgen dat we de positieve voorbeelden zichtbaar maken. Die kunnen in februari worden meegenomen. We kunnen bekijken of we het groter kunnen maken en daardoor meer mensen enthousiasmeren.

Begin 2018 kan meer worden gezegd over de verslaglegging over wat men tegenkomt in de tweede ronde inspecties die in april begint. Als de inspectie een rapport opmaakt, moeten bedrijven daar wat van kunnen vinden, dus als we in april en mei herinspecteren, zitten we begin 2018 voordat we iets hebben. Ik zal de inspectie vragen om ook de kwalitatieve vraag mee te nemen zoals die in eerste termijn langskwam.

Ik vond de suggestie van de VVD om de dilemma's te bespreken een heel goede suggestie. Dat doen we ook al, bijvoorbeeld via de netwerkbijeenkomsten die in het kader van het diversiteitscharter worden georganiseerd. Die bijeenkomsten zijn niet alleen bedoeld om te zeggen: dit is zwart en dit is wit. Ze zijn juist bedoeld om de dilemma's die men ervaart te bespreken. Men wordt gevraagd om de dilemma's expliciet met elkaar te delen. Ik zal bezien of ik daar iets meer over kan vertellen als ik in februari terugkom op de positieve voorbeelden.

Mevrouw Karabulut vroeg hoe ik tegen de bevoegdheden aankijk. De bevoegdheden zijn expliciet uitgesloten. Ik moet daaraan toevoegen dat de Inspectie SZW niet de expertise heeft en wat er verder in de organisatie voor nodig is om met individuele klachten om te gaan. Dat is een heel ander soort vak. Zij inspecteert en bekijkt of een bedrijf het goed doet, maar een klacht van een individu tegen een bedrijf vergt een ander soort expertise. De klacht moet op een bepaalde manier worden behandeld en

men moet de mensen in huis hebben om dat te doen. Dat vergt een andere organisatie. Het is niet goed om die bevoegdheden alsnog bij de inspectie onder te brengen. Het is beter om het College, het civiele recht en waar nodig het strafrecht daarvoor te gebruiken dan de inspectie, die een andere toezichthoudende rol heeft en niet een individuele klachtenrol. Ik begrijp de vragen goed, dus daar ligt het niet aan, maar mevrouw Karabulut vroeg hoe ik erover dacht.

We hebben het gehad over anoniem solliciteren. We delen aan de ene kant het ongemak en aan de andere kant de behoefte er wat aan te doen. Dat kan principieel betekenen dat de identiteit nooit mag worden verborgen, wat de heer Kuzu zei. Ik heb echter gezien dat de heer Öztürk voorstelt om met loksollicitaties te werken, dus alles is relatief, ook de principes van de heer Kuzu. Dat doet er niets aan af dat dit een netelig probleem is. Ik hoop dat ik eind dit jaar een beeld kan geven waaruit blijkt of de pilot wel of niet goed werkt en dan kunnen we daaruit conclusies trekken.

De heer **Kuzu** (Groep Kuzu/Öztürk):

Kan de Minister mij uitleggen hoe de identiteit wordt verborgen met loksollicitaties?

Minister **Asscher**:

Ik hoorde de heer Kuzu zojuist zeggen, maar misschien heb ik het niet goed verstaan, dat hij het principieel slecht vindt als er gesolliciteerd wordt zonder de echte identiteit. Dat is volgens mij bij loksollicitaties het geval, maar misschien heb ik het niet goed begrepen.

De heer **Kuzu** (Groep Kuzu/Öztürk):

Het gaat daar om het inzetten van mystery guests – wat in het verleden ook vaak genoeg gebeurd is – met mensen, met een naam, eentje met een naam met een migrantenachtergrond en een zonder, zodat kan worden bekeken wat er gebeurt. In de uitzendbranche is daar voldoende naar gekeken. Daar wordt de naam niet verborgen. Daar wordt de naam juist expliciet gebruikt.

Minister **Asscher**:

Ik hoor geen vraag. Ik hoor de heer Kuzu over zijn principes en daar luister ik geboeid naar.

De **voorzitter**:

We zijn hiermee gekomen aan het eind van het algemeen overleg over arbeidsmarktdiscriminatie. Ik heb vier toezeggingen genoteerd.

De heer **Kuzu** (Groep Kuzu/Öztürk):

Ik mis nog een antwoord op de laatste vraag die ik stelde, namelijk of de Minister bereid is om zijn excuses te maken. Ik heb dat tot twee keer toe gevraagd en daar geen antwoord op gekregen.

Minister **Asscher**:

Ik kon geen relatie ontdekken met het onderwerp dat wij vandaag bespreken, dus ik heb die vraag voor rekening van de heer Kuzu gelaten.

De **voorzitter**:

Ik heb de volgende vier toezeggingen genoteerd.

- De Minister doet zijn uiterste best om het toegezegde resultaat van de pilot anoniem solliciteren voorafgaand aan de begrotingsbehandeling SZW toe te sturen.
- De Minister is bereid de Algemene Rekenkamer te vragen op welke wijze de meting van de resultaten van het beleid concreter gemaakt kan worden. Hij zal daarover de Kamer informeren.

- In februari wordt het actieplan omtrent zwangerschapsdiscriminatie aan de Kamer aangeboden.
- De Minister vraagt het team arbeidsmarktdiscriminatie van de Inspectie SZW om bij de tweede ronde een kwalitatievere duiding aan de inspectieresultaten te geven.

Daarmee sluit ik het algemeen overleg.

Sluiting 12.23 uur.