

Vergaderjaar 2018–2019

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 874

VERSLAG VAN EEN ALGEMEEN OVERLEG

Vastgesteld 24 januari 2019

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft op 12 december 2018 overleg gevoerd met mevrouw Van Ark, Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, over:

- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Vice-Minister-President d.d. 22 maart 2017 inzake actieplan zwangerschapsdiscriminatie (Kamerstukken 29 544 en 30 950, nr. 775);**
- **de brief van de Minister van Veiligheid en Justitie d.d. 13 september 2017 inzake aanpak leeftijdsdiscriminatie (Kamerstuk 30 950, nr. 140);**
- **de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Vice-Minister-President d.d. 25 oktober 2017 inzake toezeggingen gedaan tijdens het plenair debat over arbeidsmarktdiscriminatie op 28 september 2017 (Kamerstuk 29 544, nr. 803);**
- **de brief van de Minister van Justitie en Veiligheid d.d. 5 december 2017 inzake aanpak leeftijdsdiscriminatie (Kamerstuk 30 950, nr. 142);**
- **de brief van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 19 juni 2018 inzake hoofdlijnen Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021 (Kamerstuk 29 544, nr. 834);**
- **de brief van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 22 november 2018 inzake implementatieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021 (Kamerstuk 29 544, nr. 849).**

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

De voorzitter van de commissie,
Rog

De griffier van de commissie,
Esmeijer

Voorzitter: Bosman
Griffier: Kraaijenoord

Aanwezig zijn negen leden der Kamer, te weten: Bosman, Van Brenk, Gijs van Dijk, Jasper van Dijk, El Yassini, Kuzu, Peters, Renkema en Van Weyenberg,

en mevrouw Van Ark, Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Aanvang 14.05 uur.

De voorzitter:

Ik open dit algemeen overleg van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid met de Staatssecretaris van Sociale Zaken. Van harte welkom aan de Staatssecretaris en haar medewerkers. Wij hebben afgesproken dat wij vijf minuten spreektijd per fractie hebben en twee interrupties in tweeën. Ik meld nog dat de heer Léon de Jong van de PVV zich heeft afgemeld.

Dan geef ik als eerste het woord aan de heer Jasper van Dijk namens de SP.

De heer Jasper van Dijk (SP):

Dank u, voorzitter. Wij spreken over arbeidsmarktdiscriminatie. Dat is een hardnekkig probleem dat wat ons betreft hard moet worden aangepakt. Discriminatie in het algemeen moet worden aangepakt. Dat lijkt me helder. Heeft de Staatssecretaris afgelopen dinsdag naar de documentaire Verdacht gekeken? Dat ging over niet-westerse migranten die op een heel nare manier met de politie te maken kregen. Dat kwam gisteren ook aan de orde in het vragenuur. Ik ben benieuwd wat deze Staatssecretaris daarover te zeggen heeft, want volgens mij is dit absoluut onaanvaardbaar.

Maar vandaag gaat het over arbeidsmarktdiscriminatie. De Staatssecretaris zet een aantal belangrijke stappen. Dat verdient een compliment. De Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid gaat handhaven in de werving-en-selectiefase. Dat is heel belangrijk. De regering wilde daar nooit wat aan doen. Het feit dat de Staatssecretaris daar wel wat aan wil doen, is hartstikke goed. Daarmee wordt mijn motie van 22 mei 2018 (29 544, nr. 826) met terugwerkende kracht uitgevoerd. Dat kan alleen maar positief zijn. Juist in de werving-en-selectiefase komt veel discriminatie voor. Dat bleek bijvoorbeeld uit de inmiddels roemruchte uitzending van Radar begin dit jaar waarin we zagen dat bijna de helft van de uitzendbureaus bereid was om te discrimineren op bestelling. Redactiemensen van Radar belden een uitzendbureau op en zeiden: ik wil graag mensen werven, maar dat mogen geen Turken of Marokkanen zijn. De helft van die uitzendbureaus zei: dat is geen probleem; dat gaan we voor u doen.

Een hamvraag in dit debat voor mij is: kan deze vorm van discriminatie met de nieuwe maatregelen van de Staatssecretaris niet meer voorkomen? De regering zegt immers duidelijk dat de inspectie niet acteert op individuele gevallen. Kan de Staatssecretaris aangeven of discriminatie zoals door Radar was vastgesteld, nu wel wordt aangepakt? Ook het inzetten van mysteryguests zal meer aan het licht brengen. We zagen al dat de uitzendbureaus zelf, de brancheorganisatie, onderzoek hebben gedaan. 87% van de mensen zou het goed doen, dus 13% doet het niet goed en is nog steeds bereid om te discrimineren. Dat geldt dan voor dit moment. Graag een reactie.

Belangrijk is ook de capaciteit van de inspectie, want we kunnen hier wel roepen dat er maatregelen moeten komen, maar als er geen mensen zijn om te handhaven, gebeurt er helemaal niets. De Staatssecretaris

investeert 2,5 miljoen, als ik de bedragen goed heb opgeteld. Is dat voldoende? Want in de stukken staat ook dat de inspectie in 2017 op 1 geval van de 350 inspecties een boeterapport heeft opgemaakt. Wat zegt dat precies? Moet je dan vaststellen dat er weinig wordt gediscrimineerd of wordt er onvoldoende gekeken naar discriminatie? Had de inspectie tot op vandaag voldoende instrumenten? Graag een toelichting. Voor mijn partij is duidelijk dat veel werkgevers en uitzendbureaus pas stoppen met discrimineren als ze het gaan voelen door middel van sancties. De brief van de Staatssecretaris is hoopgevend, maar ik hoor graag haar toelichting straks.

Een ander hardnekkig probleem is leeftijdsdiscriminatie. Dit doet pijn omdat er geen enkele reden is om er op grond van leeftijd van uit te gaan dat iemand minder presteert dan mensen die jonger zijn. Toch blijven veel 50-plussers aan de zijlijn staan puur en alleen omdat werkgevers hen te oud vinden. Ik heb eerder vragen gesteld over Albert Heijn. Die stelde onomwonden in vacatures: we willen jongeren, scholieren als vakken-vuller. Volgens mij is dat helemaal niets nieuws en zien wij dat overal om ons heen, maar dat is natuurlijk gewoon leeftijdsdiscriminatie. Kan de Staatssecretaris dat bestrijden met haar nieuwe pakket aan maatregelen? Een persoon die graag anoniem wil blijven, heeft een brief geschreven aan de Kamer – ik kan u de brief overhandigen – en geeft daarin aan dat er sprake was van leeftijdsdiscriminatie, maar dat er door het UWV geen enkele actie werd ondernomen. Ook het ministerie heeft niets gedaan. Wat gaat de Staatssecretaris doen om te zorgen dat dit soort leeftijdsdiscriminatie daadwerkelijk wordt aangepakt?

De voorzitter:

Meneer Van Dijk, uw tijd zit erop. Kunt u afronden?

De heer **Jasper van Dijk** (SP):

Ja, twee punten nog. Het eerste punt is zwangerschapsdiscriminatie. Dat is helaas ook schering en inslag. Het is goed dat de inspectie daar meer op gaat letten, maar ook op dat punt zal een stevige aanpak nodig zijn. Tot slot. De loonkloof tussen mannen en vrouwen wordt ook aangehaald door de Staatssecretaris. Nog altijd verdienen vrouwen gemiddeld 15% minder per uur dan mannen. Wat dat betreft wijs ik haar natuurlijk op ons wetsvoorstel, waar hard aan wordt gewerkt en dat we hopelijk begin volgend jaar kunnen indienen. Dan hoop ik op steun van de collega's. Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan is nu het woord aan mevrouw Van Brenk namens 50PLUS.

Mevrouw **Van Brenk** (50PLUS):

Voorzitter. Met name mensen met een migratieachtergrond, ouderen maar ook andere groepen, zoals zwangeren en vrouwen met jonge kinderen, ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt. Komt het nieuwe actieplan tot een effectieve aanpak van dit grote maatschappelijke probleem? 50PLUS heeft waardering voor de intenties en de probleemanalyse van het kabinet, maar twijfelt aan de effectiviteit van de plannen die er nu liggen. We hebben een dubbel gevoel bij het actieplan en het implementatieplan. Het kabinet is zich ervan bewust dat arbeidsmarktdiscriminatie als een ernstig maatschappelijk probleem wordt aangemerkt. Anderzijds wordt dat niet genoeg vertaald in heldere actiepunten, doelen en een tijdspad. Het actieplan staat vol met lonkende vergezichten van wegwijzers, zelfinspectietools, handreikingen, onderzoeken, campagnes, best practices, checklists... Het voornemen is om alles te monitoren en te evalueren, maar de grote vraag blijft: hoe en met welk concreet doel voor ogen? Het gevoel voor urgentie en de uitwerking missen wij.

Als voorbeeld lees ik één zin uit het implementatieplan: «Goede, positieve voorbeelden, het uitdragen en versterken van de sociale normen en het bieden van voldoende handelingsperspectief om organisaties te activeren om aan de slag te gaan met diversiteit.» Wij krijgen echt jeuk van dit soort formuleringen. Het actieplan staat er vol mee, maar een actieplan zonder tastbare, concrete doelstellingen is toch gedoemd te verzanden? 50PLUS vraagt samen met het College voor de Rechten van de Mens helderheid. Formuleer per deelonderwerp concrete, meetbare doelstellingen. Geef aan hoe die maatregelen bijdragen aan de doelstellingen. En maak duidelijk hoe en wanneer die maatregelen worden geëvalueerd. Kan de Staatssecretaris dit toezeggen?

Versterking van de rol van de inspectie is essentieel. Het kabinet ziet dit ook in. Handhaving van bestaande wet- en regelgeving verdient prioriteit. De inspectie gaat, als het aan de Staatssecretaris ligt, vooral kijken of bedrijven beleid voeren tegen discriminatie en of er een goed ingerichte klachtenmechanisme is. Dat is nuttig, zeker, maar niet voldoende. 50PLUS wil niet alleen meldingen maar echt een actieve opsporing van arbeidsdiscriminatie. Inspecteer daadwerkelijk gedrag meer. Maak intensief gebruik van mysteryguests en mysterycalls. Daar kan immers een sterke preventieve werking van uitgaan. Graag de visie van de Staatssecretaris hierop. Voorzitter. Als wij kijken naar de bijna onuitroeibare leeftijdsdiscriminatie, dan komt nog steeds de vraag naar boven of het niet tijd wordt voor een strafrechtelijke aanpak. We hebben recent nog het verontrustende onderzoek van professor Joop Schippers gezien. Werkgevers houden liever een vacature dan dat ze een 50-plusser aannemen. Leeftijd lijkt nagenoeg bepalend voor het aannemebeleid. Dat blokkeert het recht op arbeid. Dat kan toch niet? Hoeveel meer heeft dit kabinet nodig om leeftijdsdiscriminatie strafbaar te stellen? Graag een reactie. De overheid heeft de afgelopen jaren procentueel minder 50-plussers in dienst genomen en draagt hier dus ook zelf aan bij. Hoe gaat de Staatssecretaris zich sterk maken voor een evenwichtig aannemebeleid waarbij ook 50-plussers procentueel gezien een eerlijke kans krijgen om bij de overheid in dienst te komen en te blijven? Is de Staatssecretaris verder bereid meer maatregelen te nemen die gericht zijn op het vergroten van kennis bij werkgevers over leeftijdsdiscriminatie en op het daadwerkelijk tegengaan van deze vorm van discriminatie? Daarvan zien we heel weinig terug in het actie- en implementatieplan.

Tot slot. 50PLUS wil in dit overleg opnieuw een lans breken voor de noodzaak om te komen tot gelijke beloning van vrouwen en mannen. Wat de verklaring voor bestaande verschillen ook moge zijn, er moet een einde aan komen. Ook hier is een versterking van de rol van de inspectie op haar plaats. Wat gaat dit kabinet doen in afwachting van het net al genoemde initiatiefwetsvoorstel Gelijke beloning van mannen en vrouwen? Het delen van goede praktijken met bedrijven is mooi – niks mis mee – maar wat gaat er gebeuren om die beloningsverschillen om te beginnen bij de overheid zelf tot nul te reduceren? We hebben een Minister horen zeggen dat zij streeft naar nul verkeersdoden. Het zou mooi zijn als ook deze Staatssecretaris zegt: nul beloningsverschillen in Nederland.

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Hartelijk dank. Dan is nu het woord aan de heer Renkema namens GroenLinks.

De heer Renkema (GroenLinks):

Voorzitter, dank u wel. Allereerst complimenten aan de Staatssecretaris. Met haar actieplan en haar inzet wordt discriminatie op de arbeidsmarkt wat ons betreft breed op de agenda gezet. De verschillende bewuste maar ook onbewuste vormen van discriminatie heeft zij in het vizier en krijgen

elk een eigen aanpak. Wel denk ik dat het plan op onderdelen veel concreter en steviger mag zijn. Ik kijk daarnaast uit naar de Wet gelijke beloning van vrouwen en mannen van mijn collega Özütok en de PvdA, de SP en 50PLUS. Ik denk dat dat een grote stap kan zijn voor het tegengaan van beloningsdiscriminatie.

Voorzitter. Een inclusieve samenleving gaat niet samen met discriminatie. Een inclusieve arbeidsmarkt gaat niet samen met arbeidsmarktdiscriminatie. Het lijkt heel eenvoudig: de meeste organisaties willen niet expliciet discrimineren en een selectieproces is in zichzelf een proces waarin mensen afvallen. Maar als je steeds wordt afgewezen en maar geen stageplek kunt u vinden, dan gaat het om een proces van heel subtiele uitsluiting dat mensen uiteindelijk aan de kant houdt. Ik heb het idee dat onze manier van kijken naar de arbeidsmarkt nog steeds niet helemaal de juiste is.

GroenLinks vindt dat de samenstelling van het personeelsbestand van een organisatie niet enkel een goede afspiegeling zou moeten zijn van onze zo diverse samenleving, maar ook dat er gekeken moet worden wie op welke plek het best tot zijn of haar recht komt. Diversiteit dus als meerwaarde, als kracht. Daarbij is het soms goed om vraag en aanbod om te draaien. Werkgevers zouden niet moeten kijken of een kandidaat helemaal voldoet aan alle competenties en het geformuleerde profiel; werknemers zouden moeten mogen laten zien wie ze zijn, wat hun kwaliteiten zijn, hun unique selling points. Dat vraagt vooral een open en nieuwsgierige houding naar de ander, hoe anders die ook lijkt te zijn.

Voorzitter. Slachtoffer worden van arbeidsmarktdiscriminatie is onrechtvaardig en vernederend. Je sollicitatie heeft niet het gewenste resultaat gehad. Maar het is veel erger: je had nooit een faire kans. Iemand kan ervoor kiezen om deze kwetsing aan te kaarten, maar de stap om oneerlijke behandeling te melden is groot. Ik heb twee vragen hierover aan de Staatssecretaris. Is zij het met mij eens dat de gang naar een rechter of het College voor de Rechten van de Mens een grote stap is? En wil ze laten onderzoeken of er misschien een tussenstap gecreëerd kan worden?

Het is wat mijn fractie betreft positief dat de inspectie zich steeds meer bezighoudt met discriminatie op de arbeidsmarkt. Toch zien we ook hier verbetermogelijkheden. Het toezicht wordt nu enkel gericht op beleid – dat is vaak een papieren werkelijkheid – en niet op de dagelijkse praktijk. Het inzetten van mysterycalls en mysteryguests zou naar mijn mening een effectieve vorm van onderzoek naar die praktijk zijn. In mei werd een motie van GroenLinks en de PvdA hierover breed gesteund in deze commissie en de Kamer. Helaas spreekt zij in het actieplan nu al over deze maatregel als onvoldoende doelmatig en niet effectief. Ik heb drie vragen hierover. Kan de Staatssecretaris deze concluderende woorden meer toelichten? Heeft de inspectie al concreet hiermee geëxperimenteerd? En als dat niet het geval is, is zij dan bereid om pilots in verschillende branches te starten om discriminatie zo actief op te kunnen sporen? Een andere methode is anoniem solliciteren. Verschillende gemeenten hebben hier de afgelopen jaren mee geëxperimenteerd en daar ook zelf onderzoek naar gedaan, maar dat is steeds gebeurd op heel kleine schaal. Ook waren de onderzoeksomstandigheden in veel gevallen niet ideaal. Dat maakt het moeilijk om iets te zeggen over de effectiviteit hiervan. Is de Staatssecretaris bereid om een grootschaliger en meer representatief onderzoek te starten naar de werking van deze methode?

Voorzitter. Ik wil graag nog aandacht vragen voor een heel andere vorm van arbeidsdiscriminatie, namelijk zwangerschapsdiscriminatie. Een zwangerschap hoort voor ouders een prachtige tijd te zijn. Een aanstaande moeder moet zich kunnen richten op het verwelkomen van nieuw leven. Ze moet zich niet tegelijkertijd zorgen maken over haar toekomst en over haar contract. Maar juist in onze geflexibiliseerde arbeidsmarkt is dat wel wat heel veel vrouwen ervaren: zorgen over je

baan, omdat je zwanger bent geworden. 43% van de werkende of werkzoekende vrouwen krijgt te maken met deze vorm van discriminatie. Twee vragen. Is de Staatssecretaris bereid om aan haar acties in het implementatieplan ook een concrete reductiedoelstelling te verbinden voor de komende jaren? En twee: in het actieplan ligt de nadruk erg op voorlichting en meldingsbereidheid van vrouwen, maar hoe zit het met de verantwoordelijkheden in dezen van werkgevers? Welke maatregelen gaat zij nemen als werkgevers in overtreding zijn?

Het laatste punt. Wij hebben met belangstelling kennisgenomen van het aangekondigde onderzoek naar het gebruik van geautomatiseerde vormen van werving en selectie en het gebruik van algoritmen daarin. Wij zien bij dat onderzoek graag expliciete aandacht voor de hrm-besluitvorming binnen arbeidsorganisaties. Hoe worden besluiten genomen over de toepassing en de invulling van algoritmen? Wie worden daarbij betrokken? Mijn vraag is of de Staatssecretaris bereid is om dit een plek te geven in het aangekondigde onderzoek.

Dank u wel.

De voorzitter:

Perfect binnen de tijd. Dank u wel, meneer Renkema. Dan is nu het woord aan de heer El Yassini namens de VVD.

De heer El Yassini (VVD):

Dank u wel, voorzitter. Een eerlijke kans op een baan is voor iedereen belangrijk. We leven in een geweldig land, waar iedereen de kans moet krijgen een mooi leven op te bouwen en te streven naar zijn of haar geluk. Werkgevers spelen daar een belangrijke rol in en zijn naast leerbedrijf en werkgever ook kansgever. Daarbij geldt dat niet je afkomst, maar je toekomst telt. Dat hebben wij als Nederland mooi met elkaar opgebouwd. Het is iets om trots op te zijn en dat moeten we met elkaar beschermen. Helaas zitten er tussen al die goede werkgevers en kansgevers ook bedrijven die bewust of onbewust selecteren op afkomst, leeftijd of geslacht, in plaats van te kiezen voor de beste persoon voor de job of stage. De VVD gunt iedereen een kans op een baan of stage, maar wel met een gelijk speelveld. Het kan niet zo zijn dat je de taal beheerst, aan de slag wilt, mee wilt doen in de samenleving, om vervolgens te worden afgewezen op iets waar je geen invloed op hebt. Ik vind het onverantwoord dat deze werkgevers selecteren op basis van vooroordelen en zo de hardwerkende bouwvakker, mediavormgever of winkelverkoper in de kou laten staan. Dat is gewoon niet eerlijk en het past ook niet bij het land dat we met elkaar willen koesteren.

Discriminatie is fout en de VVD zal zich altijd uitspreken tegen discriminatie, maar discriminatie is een maatschappelijk probleem dat we niet van bovenaf kunnen oplossen. Het aanpakken van arbeidsmarktdiscriminatie kan alleen vanuit de samenleving. Werkgevers, werknemers, leerbedrijven, scholen en ook de overheid kunnen de handen ineenslaan om alle Nederlanders een gelijk speelveld te bieden. Dit betekent dat we als overheid ook onze verantwoordelijkheden hebben. Juist daarom is de VVD ongelofelijk blij met het implementatieplan aanpak arbeidsmarktdiscriminatie van de Staatssecretaris. De Staatssecretaris gaat nu aan de slag om te kijken of de bevoegdheden van de inspectie vergroot kunnen worden, om vooral meer te kunnen doen op het gebied van werving en selectie, waar dus ook echt de pijnpunten en de problemen liggen.

De VVD heeft drie punten toe te voegen aan dat actieplan. Het kabinet geeft namelijk aan, pilots te ontwikkelen waarmee nieuwe interventies in de werving-en-selectieprocedure getoetst kunnen worden bij bedrijven die mee willen werken aan innovatie. De VVD wil graag dat videosolliciteren bij de overheid en bij deze bedrijven onderdeel gaat uitmaken van de pilots. Een goed voorbeeld is ondernemer Mourad El Moussati. Hij heeft de site www.sollicitatiemarkt.nl en traint daarop mensen om juist zo'n

video op te nemen om zichzelf te laten zien. Daardoor word je dus eigenlijk uitgenodigd voor een gesprek niet ondanks, maar dankzij je identiteit. Via deze weg kunnen sollicitanten zich op een andere manier laten zien, juist ook in het sollicitatieproces. Kan de Staatssecretaris hierover in gesprek gaan met de Minister van Binnenlandse Zaken? Het tweede punt gaat over innovatie bij bedrijven. Het College voor de Rechten van de Mens heeft een algoritme ontwikkeld, waarmee het 95% van de onlinevacatures heeft gescand. Aan de hand daarvan is onderzocht of er sprake was van discriminerende eisen. De VVD wil de Staatssecretaris ook vragen om te bezien of dit algoritme van toegevoegde waarde kan zijn bij de nieuwe bevoegdheden van de Inspectie SZW bij werving en selectie. Het college heeft namelijk al aangegeven het algoritme ter beschikking te willen stellen aan het Ministerie van SZW. Het laatste punt, voorzitter, voordat ik afrond, betreft stagediscriminatie. Onderzoek laat zien dat jongeren met een migratieachtergrond meer moeite moeten doen om een stageplek te vinden. Ze worden vaker afgewezen dan autochtone kandidaten. Daarom wil de VVD ook meer aandacht voor stagediscriminatie, waarbij er veel meer wordt samengewerkt tussen OCW en SZW. Denk bijvoorbeeld aan de rol die de SBB-adviseurs, de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven, kunnen spelen in de gesprekken met de 250.000 leerbedrijven in Nederland. Denk ook aan het Meldpunt Stagediscriminatie van de SBB zelf. Ook daar vinden we het belangrijk om de meldingsbereidheid van stagediscriminatie bij studenten te verhogen via scholen, door de studenten te wijzen op het meldpunt. Daarnaast willen we dat een leerbedrijf waarvan bewezen is dat het discrimineert, wordt geroyeerd als leerbedrijf en dat de SBB hiervan verplicht melding maakt aan de Inspectie SZW, zodat deze bedrijven op het netvlies komen van de inspectie. We hebben al gesproken over de capaciteit van de inspectie. Ook met de extra middelen van 2,5 miljoen kan niet op elke werkvloer een inspecteur rondlopen. Kan de Staatssecretaris in gesprek met de Minister van OCW om het melden van stagediscriminatie door de SBB bij de Inspectie SZW verplicht te maken? Dank u wel.

De voorzitter:

Helder. Dan is de eerste interruptie voor de heer Gijs van Dijk.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Ook de VVD onderschrijft het belang van de aanpak van de Staatssecretaris. Verschillende woordvoerders hebben al gezegd dat ze wel concrete doelstellingen missen. Waar gaat dit plan eindigen? Is de VVD ook bereid om dat aan de Staatssecretaris te vragen?

De heer El Yassini (VVD):

Ik denk, ook in het licht van persoonlijke ervaringen, dat het belangrijk is om te weten om hoeveel gevallen het gaat. Van hoeveel van die gevallen hebben wij nu, op dit moment, data? Ik kan u namelijk wel vertellen dat heel veel mensen het gewoon niet melden. Ikzelf mag twee uur per week lesgeven op een mbo-school, op vrijdag. Daar heb ik ook heel veel jongeren van niet-westerse afkomst, die bijvoorbeeld stagediscriminatie meemaken zonder daar melding van te maken, omdat ze toch denken: ja, het zal allemaal wel, ik wil gewoon een stage en ik wil niet die procedures in. Dus ik denk dat het nog heel moeilijk gaat worden als je straks zegt: ik wil bepaalde doelstellingen halen. Dan moet je wel een beginpunt hebben, maar juist dat beginpunt is nu zo ingewikkeld, omdat we niet exact weten hoe vaak arbeidsmarkt- of stagediscriminatie voorkomt. Maar ik ben wel heel benieuwd naar de antwoorden van de Staatssecretaris. Ik ben ook wel heel benieuwd wat haar visie daarop is en hoe zij kijkt naar die eventuele concrete plannen die meerdere partijen hebben genoemd.

De voorzitter:

Gijs van Dijk? Nee, geen vervolgvraag. Meneer Kuzu.

De heer Kuzu (DENK):

Ik wil in de eerste plaats de heer El Yassini complimenteren, want dit is een heel ander geluid van de VVD dan het geluid dat ik eigenlijk gewend ben hier in de Kamer, in de commissie, op dit onderwerp. Drie constructieve ideeën om het thema arbeidsmarktdiscriminatie verder te brengen. Ik denk dat de heer Gijs van Dijk ook een terecht punt had over de doelen die we met elkaar stellen. In aanvulling op de vraag van de heer Van Dijk wil ik vragen: is de VVD het met DENK eens dat er ook inspanning vanuit de overheid nodig is om de meldingsbereidheid en de aangiftebereidheid te verhogen?

De heer El Yassini (VVD):

Dank voor het compliment, maar ik weet niet zo goed wat ik ermee aan moet, want volgens mij was het ook de VVD geweest die zei: niet je afkomst, maar je toekomst telt. Het is wel een signaal dat we al decennialang uitdragen. Als je gediscrimineerd wordt op basis van je leeftijd, je afkomst, je geslacht of je geaardheid, dan kan dat niet; dat is uit den boze en daar zullen we voor strijden. Ik herken mij dus niet echt in het beeld van de heer Kuzu. Maar even terugkomend op de vraag van de heer Kuzu: dat is dus exact waarom ik het punt van de stagediscriminatie ook maak richting scholen. Hoe zorg je er nu voor dat die meldingsbereidheid wordt vergroot? Ik spreek wekelijks studenten, maar ook mensen die werk zoeken of werkenden die op zoek zijn naar een nieuwe uitdaging, en daarbij hoor ik constant dat ze zeggen: jongens, ik wil niet die hele procedure in als ik die melding maak; ik wil gewoon een nieuwe baan of een stage; daar wil ik mij op focussen.

Het lijkt mij goed als we op een gegeven moment de krachten bundelen met het bedrijfsleven, de scholen en de lagere overheden om te kijken hoe we die meldingsbereidheid kunnen vergroten. Dat begint ook in de scholen. Daarom zal ik, wanneer we begin 2019 een debat hebben met de Minister van OCW over gelijke kansen en stagediscriminatie, dit punt ook opwerpen. Stagebegeleiders moeten voortaan studenten eigenlijk in ieder gesprek dat zij hebben, op de hoogte stellen van de mogelijkheid om melding te doen bij de SBB.

De heer Kuzu (DENK):

Het credo «niet je afkomst, maar je toekomst telt»...

De voorzitter:

Graag kort een vraag.

De heer Kuzu (DENK):

Ja, eerlijk is eerlijk: dat is een oneliner uit 2006 die de VVD heel goed heeft gejat van de PvdA, dus dat zeg ik er ook maar even bij. Want het was juist de VVD die recent nog een signaal gaf van: «Mo, vecht je maar in op de arbeidsmarkt en ik kan je niet zo goed helpen». Dat was het signaal dat de VVD in de vorige periode gaf. Maar even terug op het thema meldingsbereidheid en aangiftebereidheid. Mijn expliciete vraag was wat je als overheid kunt doen om ervoor te zorgen dat je die aangiftebereidheid verhoogt. Dat zit hem volgens mij voornamelijk in versterken van de discriminatiemeldpunten, in investeren daarin en in investeren in de politie om de expertise te vergroten. Dat zijn maatregelen die je vanuit de overheid kunt nemen. Nu kunnen we wijzen naar scholen en naar de maatschappij, naar de samenleving – en dat is het verhaal dat ik van de VVD wel gewend ben – maar wat kan de overheid doen? Wat kan de Staatssecretaris doen om die meldingsbereidheid en aangiftebereidheid te verhogen?

De heer **El Yassini** (VVD):

Ik vind het op zich wel opmerkelijk dat de heer Kuzu van DENK aan mij vraagt wat de Staatssecretaris kan doen. Volgens mij is het handiger dat u straks in uw eigen bijdrage dit verzoek richt aan de Staatssecretaris zelf. Even terugkomend op wat ik hoor van de heer Kuzu: «gejat van de PvdA in 2006». Het lijkt me nogal knap als je waarheden kan jatten. Waarheden zijn waarheden en die zijn niet voor één specifieke club of groep bedoeld, lijkt mij. Wij zijn ook voor iedereen. De VVD staat voor mensen die mee willen doen en die onderdeel willen zijn van de samenleving. En nogmaals, als het gaat om die overheden: volgens mij worden scholen gewoon bekostigd vanuit de overheid. De publieke sector is daar onderdeel van, maar ook de medeoverheden en de rijksoverheid hebben daarin hun taken en verantwoordelijkheid.

Nogmaals, er zijn genoeg mensen die weten van een meldpunt of van meldpunten, meervoud, maar die gewoon besluiten om niet te gaan melden. Daarom lijkt het me zo belangrijk om in ieder geval open en transparant de mogelijkheid te geven om te melden, maar ook vanaf het begin al op scholen duidelijk te maken hoe belangrijk het is om te melden. De studenten van nu zijn immers de werknemers en de ondernemers van de toekomst en daar kun je grote slagen mee maken. Dank u wel, voorzitter.

De **voorzitter**:

Goed. De heer Jasper van Dijk heeft nog een vraag.

De heer **Jasper van Dijk** (SP):

Ik had het in mijn termijn over de uitzendbureaus die zich en masse schuldig maakten aan discriminatie op bestelling, maar het meest pijnlijke was dat er dus helemaal geen maatregelen werden genomen achteraf. Ze kwamen ermee weg, want er was geen beleid. De Staatssecretaris zegt nu: ik ga kijken of ik dat kan aanpakken, maar dat moet allemaal nog onderzocht worden. Zegt de heer El Yassini nu: wat de VVD betreft, is dat echt over en uit, zo'n uitzendbureau mag dat nooit meer doen en het wordt aangepakt als het aan uw bedrijf – pardon, uw partij – ligt? Het is bijna een synoniem.

De heer **El Yassini** (VVD):

«Als het aan ons bedrijf ligt»... Ja, leuk. Richting meneer Van Dijk: wij hebben natuurlijk een debat gehad over die uitzendbureaus en volgens mij ben ik daarin heel erg duidelijk geweest. Het kan en mag niet zo zijn dat mensen op basis van hun afkomst, hun achternaam, hun leeftijd, hun geslacht, hun geaardheid worden afgewezen. Ik snap de SP wel. De SP heeft namelijk ook wel het geloof dat alles van bovenaf, vanuit de overheid naar beneden toe kan worden opgelegd; iedereen maar drillen en hopen dat het werkt. Vanuit de VVD geloven wij meer in de kracht van de samenleving, de kracht van mensen, de kracht van Nederlanders. We hebben iets heel moois opgebouwd met z'n allen. Dat is echt iets waar we trots op mogen zijn en we moeten keihard knokken om het te behouden en te beschermen.

Die uitzendbureaus zijn nou precies een voorbeeld dat laat zien dat ook zij hun verantwoordelijkheden nemen, want na die uitzending en na het debat ook zijn zowel de branchevereniging ABU als de NBBU aan de slag gegaan en hebben ze gezegd: jongens, dit mag sowieso niet, dat weten we; nu gaan we maatregelen en stappen nemen. Ze zijn zelf gekomen met mysterycalls, die ze zelf betalen en zelf regelen en waarmee ze er zelf voor zorgen dat hun eigen leden gecontroleerd worden. Ze zijn harder gaan inzetten op het royeren van uitzendbureaus zodra die over de schreef gaan. Dat is precies zo'n voorbeeld waarbij je de samenleving nodig hebt om een maatschappelijk probleem als arbeidsmarktdiscriminatie goed en

hard op te pakken. Dat kan je niet van bovenaf opleggen of oplossen. Dat lukt gewoon niet.

De heer **Jasper van Dijk** (SP):

Wat een ongelofelijk triest verhaal, want hiermee haalt de heer El Yassini zijn hele betoog onderuit. Hij houdt eerst een stevig betoog in de trant van «discriminatie moet aangepakt worden wat de VVD betreft», en nu zegt-ie: «nee, dat moet de samenleving zelf doen». Dan kunnen wij toch net zo goed naar huis gaan, meneer El Yassini, als u daar zo blij mee bent? Het is overduidelijk dat die uitzendbureaus ermee wegwamen begin dit jaar. Zeker, ik heb ook gezien dat de branche wat dingen heeft ondernomen. Hartstikke fijn, zelfregulering. Past goed bij het bedrijf de VVD. Pardon, de partij de VVD.

De heer **El Yassini** (VVD):

De eerste keer was het grappig.

De heer **Jasper van Dijk** (SP):

Het gaat hier vandaag om wat wij kunnen doen en ik moet vaststellen dat u dus helemaal niet bereid bent om u er hier sterk voor te maken dat die uitzendbureaus er vanaf nu niet meer mee wegekomen als zij discrimineren op bestelling, want u zegt dat de samenleving het zelf maar moet doen. Wat een domper. Uw hele betoog valt uit elkaar.

De heer **El Yassini** (VVD):

Ik denk dat het de volgende keer misschien handig is als ik mijn spreektekst van tevoren even richting de SP stuur, zodat ze die beter kunnen bestuderen. Want hetgeen wat ik zeg en wat zij pretenderen dat ik heb gezegd, komt niet overeen. Ik zal het even voorlezen, want het staat hier letterlijk.

De **voorzitter**:

Graag kort.

De heer **El Yassini** (VVD):

Discriminatie is een maatschappelijk probleem dat we niet van bovenaf kunnen oplossen. Het aanpakken van arbeidsmarktdiscriminatie kan alleen vanuit de samenleving. Werkgevers, werknemers, leerbedrijven, scholen en ook de overheid kunnen de handen ineenslaan om alle Nederlanders een gelijk speelveld te bieden. Dat betekent dat we als overheid ook onze verantwoordelijkheid moeten nemen. Vervolgens kom ik, als ik even mijn verhaal mag afmaken, met drie punten waarvan ik denk dat ze een aanvulling kunnen zijn op het in mijn ogen al geweldige implementatieplan, juist ook om ervoor te zorgen dat we het wat breder aanpakken. En dan krijgen we vanuit de SP een standaarddriedeltje over: ja, wat u zegt haalt alles onderuit. Ik had liever gewild dat u wat beter had geluisterd, zodat we samen zouden kunnen optrekken door bijvoorbeeld aan de Staatssecretaris te vragen of SZW dat algoritme van het College voor de Rechten van de Mens kan gebruiken. Hoe kunnen we straks ook binnen OCW stagediscriminatie aanpakken? Want dat vinden we allebei even erg.

De heer **Jasper van Dijk** (SP):

Ik had het over de uitzendbureaus.

De heer **El Yassini** (VVD):

Daarover hebben wij volgens mij al een debat gehad. Daar hebben we toch al een stevig gesprek over gevoerd? Of wilt u dat nog een keer herhalen? Dat kan ook, hoor. Dan zal ik de voorzitter vragen om extra

spreektijd te regelen voor mezelf. Dan ga ik er uitvoerig op in, maar volgens mij hebben we dit debat al gehad van de zomer.

De voorzitter:

Bent u klaar met uw antwoord?

De heer **El Yassini** (VVD):

Ja, ik ben klaar met mijn antwoord.

De voorzitter:

Dan is er nog een interruptie van mevrouw Van Brenk.

Mevrouw **Van Brenk** (50PLUS):

Ik wilde vragen of de VVD voor zero tolerance is. Zouden we niet met elkaar moeten zeggen dat we dit helemaal niet willen en dat we vinden dat het beleid nul moet zijn: geen discriminatie op de arbeidsmarkt; alle vormen van discriminatie moeten we keihard aanpakken?

De heer **El Yassini** (VVD):

Het klinkt in eerste instantie heel mooi, maar toch begin ik een beetje jeuk te krijgen dat het een soort nieuw Noord-Korea gaat worden. Want het betekent dus eigenlijk dat je in de hersens en in de geesten van mensen moet gaan zitten om te gaan bepalen hoe ze precies gaan denken. Mijn eerste vraag is hoe we dat gaan controleren. Ik zal u een voorbeeld geven. Ik ben zelf namelijk van Marokkaanse origine en ik kan u één ding vertellen: ik heb zelf ook arbeidsmarktdiscriminatie ervaren. Daar wil ik wel bij zeggen dat voor elke persoon die mij heeft gediscrimineerd, er tien zijn geweest die mij een kans hebben gegeven, dus laten we het wel eventjes de juiste proporties geven. Laat ik terugkomen op de arbeidsmarktdiscriminatie die ik heb ervaren, op het moment dat ik geen mail terugkreeg of niks hoorde en ik merkte dat andere mensen – dat was toen ik nog studeerde, maar ook toen ik al werkte – makkelijker en sneller een gesprek kregen, mensen die geen Marokkaanse en Turkse afkomst hadden. Ik had daar meer moeite mee. Ondanks dat ik mijn sollicitatiebrieven had laten nakijken op spellingsfouten, op opbouw, et cetera, werd ik toch niet uitgenodigd. Dan vraag ik mij toch wel af hoe we in godsnaam die nul procent kunnen bereiken als er in veel gevallen sprake is van arbeidsmarktdiscriminatie, maar wij daar geen weet van hebben. Ik vind het dus wel heel mooi klinken, maar hoe ver bent u bereid om te gaan om dan die zero tolerance voor elkaar te boksen? Bij mij staan nog steeds de vrijheid en de verantwoordelijkheid van mensen in de samenleving voorop.

Mevrouw **Van Brenk** (50PLUS):

Ik vind dat wij als overheid – dat geldt zeker voor deze Staatssecretaris – een stevig standpunt mogen innemen en dat vraag ik zowel aan de Staatssecretaris als aan de VVD. Ik dacht dat de VVD zich helemaal thuis zo voelen bij de term «zero tolerance». Ik verwacht ook van de VVD stevige uitspraken daarover.

De heer **El Yassini** (VVD):

Dan geef ik u een stevige uitspraak. Het spreekgestoelte gaat omlaag; ik ben iets te enthousiast. De SP heeft de afstandsbediening, hoorde ik al. Daar waar er sprake is van arbeidsmarktdiscriminatie en daar waar er sprake is van stagediscriminatie, daar waar wij dat kunnen vaststellen en waar wij het kunnen bewijzen, moeten we keihard optreden. Als we het over die situatie hebben, vind ik dat wij als overheid onze verantwoordelijkheid moeten nemen. De SBB, de Samenwerkingsorganisatie Beroeps- onderwijs Bedrijfsleven, die zich in het mbo bezighoudt met bijvoorbeeld het erkennen van leerbedrijven – dat zeg ik ook voor de mensen thuis,

want niet iedereen weet wat de SBB is – zou een goed voorbeeld kunnen geven. Als uit onderzoek blijkt dat er sprake is van stagediscriminatie, vind ik ook dat zo'n bedrijf direct geroyeerd moet worden als leerbedrijf. Ik wil nog een stap verder gaan door aan de Staatssecretaris en ook aan de Minister van OCW te vragen om, als er dan sprake is van stagediscriminatie en de SBB een bedrijf royeert, dat direct te melden bij de Inspectie SZW, juist om ervoor te zorgen dat dit soort bedrijven op ons netvlies komen. Dus waar het gaat om stevige uitspraken, hoop ik dat ik u hiermee bediend heb.

De voorzitter:

De volgende interruptie is van de heer Renkema van GroenLinks.

De heer Renkema (GroenLinks):

Ik zal niet helemaal naar Noord-Korea gaan. Ik werd getriggerd door de term «gelijk speelveld». Die heeft de heer El Yassini een aantal keren gebruikt. Hij gaf een heel mooi voorbeeld. Hij zei dat als je mensen zichzelf laat presenteren, zodat ze hun identiteit kunnen laten zien, dat een positieve bijdrage is aan het krijgen van een plek op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd is volgens mij het probleem dat op het moment dat mensen hun identiteit laten zien, of dat die zichtbaar is door een achternaam, een hoofddoekje of iemands geslacht, dat er nou juist toe leidt dat mensen geen plek krijgen. Laat ik het even heel concreet maken. Aan stagediscriminatie zijn al de nodige woorden gewijd. Dat is een ontzettend belangrijk probleem, omdat het de start op de arbeidsmarkt is. Zou de heer El Yassini in dit geval voor bijvoorbeeld anoniem solliciteren zijn van studenten in het mbo bij de grote werkgevers die die stageplekken hebben?

De heer El Yassini (VVD):

Mijn naam Zohair el Yassini. Ik herhaal hem nog even: mijn naam is Zohair el Yassini. Zoon van Abdelkader el Yassini, kleinzoon van Benissa Allal el Yassini. Ik ben ongelooflijk trots op mijn naam en mijn afkomst en ik zal die dus voor niets en niemand wegtipp-exen. Dat is sowieso het persoonlijke punt dat ik heb als het gaat om anoniem solliciteren. Waarom zou ik mijn achtergrond, mijn afkomst en mijn naam moeten verloo-chenen om binnen te komen bij bedrijven die misschien niet eens op me zitten te wachten? Dan hoeft het van mij niet. Het tweede punt is dat het ook niet werkt.

De voorzitter:

Meneer El Yassini, een punt van orde. Graag korter antwoorden.

De heer El Yassini (VVD):

Dat zal ik zeker doen, voorzitter. Het is een onderwerp waar ik heel veel passie voor heb, dus dan ga ik helemaal los. Laten we het even daarbij houden. Ik denk dat er nog een tweede interruptie komt. Daarna zal ik mijn antwoord vervolgen.

De heer Renkema (GroenLinks):

Laat ik het even concreet maken. Op het moment dat een meisje dat in het mbo, op een roc, een stewardessenopleiding volgt, solliciteert bij de KLM en dan wordt gezegd «die maar wel en die maar niet» en hetzelfde meisje vervolgens wel een plek krijgt bij Turkish Airlines omdat daar wel een plek is voor een moslima met een hoofddoekje, is mijn vraag of je dat niet tegen zou kunnen gaan door dat element weg te halen in de sollicitatie. Dat doet niks af aan de trots die iemand mag hebben op zijn naam, achtergrond en religie.

De heer El Yassini (VVD):

Dat is wel problematisch. U noemt een luchtvaartmaatschappij. Ik zou niet een luchtvaartmaatschappij noemen, want nu zet u eigenlijk gewoon een bedrijf in een kwaad daglicht terwijl er daar geen sprake van is. Ik houd het even bij «een luchtvaartmaatschappij». Op het moment dat ze dat sowieso niet willen, maakt anoniem solliciteren niet uit. Als dat meisje namelijk anoniem solliciteert, ze uitgenodigd wordt en ze binnenkomt met een hoofddoek, heb je exact dezelfde situatie. Wat maakt het dan uit? Dan heb je liever dat je dat van tevoren weet. Wat ik liever heb, is dat bij stage de scholen, de stagebegeleiders en de SBB met de SBB-adviseurs in gesprek gaan met zo'n luchtvaartmaatschappij en zeggen: jongens, volgens mij moeten we met z'n allen even nadenken over hoe we het willen gaan invullen en of je nou vast moet houden aan dat beleid over die hoofddoek of dat je daar gewoon wat progressiever in moet zijn. En het werkt niet. Anoniem solliciteren werkt niet. De provincie Limburg, de gemeentes Den Haag, Alphen aan den Rijn en Amersfoort en het Amsterdamse stadsdeel Westerpark hebben het allemaal geprobeerd en hebben allemaal moeten concluderen dat het mislukt is, omdat het het personeelsbestand niet diverser maakt.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan is nu het woord aan de heer Van Weyenberg namens D66.

De heer Van Weyenberg (D66):

Dank u wel, voorzitter. Dit is een algemeen overleg dat wij zo'n twee keer per jaar houden en helaas elke keer weer met recente voorbeelden, verschrikkelijke voorbeelden, van discriminatie, op de arbeidsmarkt of anderszins. We zagen maandag de documentaire Verdacht met een beeld dat verschrikkelijk is: dat je eigenlijk al bij voorbeeld met 1-0 achter staat, omdat je er op een bepaalde manier uitziet of een bepaalde achternaam hebt, bijvoorbeeld in contact met de politie. We zien het ook op het sportveld, in uitgaansgelegenheden, op straat en op de woningmarkt. Discriminatie is een veelkoppig monster. Mijn fractie had afgelopen maandag de GameChangers Academy op bezoek. Zij begeleiden Marokkaans-Nederlandse jongeren om het maximale uit zichzelf te halen. De initiatiefnemers vertelden wat het nou doet met een groep jongeren, de groep jongeren die zij begeleiden, als er een bericht naar buiten komt zoals dat van Radar van vorig jaar: dat de helft van de uitzendbureaus gewoon meegaat in een discriminerend verzoek als «doe mij maar alleen blonde Jannen en anders hoeft het van mij niet». Dat zijn dan bedrijven die in de praktijk eigenlijk tegen mensen zeggen: het maakt me niet uit hoe hard je je best doet en hoe je je best doet om mee te doen, ook al ben je hier geboren; puur de wijk waar je woont, de achternaam die je hebt en het geloof dat je hebt, betekenen dat wij het niet met je zien zitten. Dat is in dit land, gelukkig maar, in strijd met de wet. Dat staat ook nergens ter discussie. Het is ook nog een ongelooflijke vernietiging van talent, voor mensen zelf. Werkgevers die dit doen – ik blijf het zeggen – handelen niet alleen gewoon in strijd met de wet en moeten worden aangepakt, maar zij gooien ook kwaliteit weg waar ze juist allemaal om zitten te springen. Dat maakt elke oproep over een krappe arbeidsmarkt ongeloofwaardig, wat mijn fractie betreft. Dat geldt voor mensen met een migrantenachtergrond, maar het geldt ook voor zwangere vrouwen. Er is nog steeds een misschien weinig bekende, maar helaas vaak voorkomende zwangerschapsdiscriminatie. Het gaat om mensen die op basis van hun leeftijd worden gediscrimineerd. Volgens mij had ik contact met dezelfde mensen als collega Jasper van Dijk. Duizenden sollicitaties als verpleegkundige, waar men om zou staan te springen, en toch al jaren thuis omdat je geboortedatum geen jaren zeventig of jaren tachtig is. Het kabinet heeft daar nu ook wel een stevige actie op gemaakt. Ik wil daar alvast één specifieke vraag over

stellen. Als het UWV nou merkt dat zij iemand begeleiden met heel goede papieren die er toch maar niet tussen komt, kunnen zij dan eigenlijk nog wat doen? Ik snap dat het UWV geen handhaver is, maar hebben zij nog een rol? Kunnen zij melden als zij merken dat de hele tijd hun cliënten met een bepaalde leeftijd of een bepaalde achtergrond bij sommige bedrijven of in sommige sectoren maar niet worden aangenomen terwijl daar een tekort is? Kan het UWV daar wat, bijvoorbeeld ook dat soort signalen doorgeven aan de Arbeidsinspectie? Graag een reactie van de Staatssecretaris.

Voor mijn fractie, en ik denk overigens voor de hele Kamer, is het helder. Iedereen heeft recht op een eerlijke kans op de arbeidsmarkt. Het moet gaan om je kwaliteiten, om wat je kunt, en niet om hoe je heet, van wie je houdt, wat je geslacht is en laat staan wat je geloof is.

De Staatssecretaris heeft een oprechte aanpak om daar echt stappen te zetten en daar is mijn fractie heel blij mee. Ik snap heel goed dat mensen tegen mij zeggen: meneer Van Weyenberg, dat hoor ik nu al zo lang; extra geld voor de Arbeidsinspectie – iets waar D66 heel blij mee is; dat bedrag is recent nog vergroot – is heel mooi, maar als u het goed vindt, dan wacht ik even op de resultaten. Die mensen hebben gelijk. Mensen zeggen: dat de Arbeidsinspectie een rol gaat krijgen bij het werving-en-selectieproces is heel goed en natuurlijk moet een individuele casus naar de rechter of het College voor de Rechten van de Mens, want die kunnen achter werkgevers of uitzendbureaus aan en dat is heel goed, maar als u het goed vindt, meneer Van Weyenberg, wacht ik even op het resultaat. Ik ben heel blij met de ambitieuze aanpak van de Staatssecretaris, maar hoe gaan wij nou de vinger aan de pols houden om te bezien of woorden ook daden worden en dat daden resultaat hebben? Want iedereen die zegt «we horen dit al lang en u bent in de Kamer eensgezind met uw doel, maar we wachten even af tot het in de praktijk voor ons ook beter wordt als we solliciteren», heeft volslagen gelijk. Zij vinden mij en ik denk al mijn collega's aan hun zijde.

Voorzitter. Er komt ook een aanpassing van de Arbowet, zodat ook in de werving-en-selectiefase de inspectie een rol krijgt om echt op te treden. Want ja, heel vaak is discriminatie onbewust. De sociaaleconomische Raad heeft ook gezegd: doe het niet met alleen handhaving; werk aan bewustwording en informatie. Dat doet de Arbeidsinspectie ook. Dat is heel goed, maar daar horen ook tanden bij. Daarom ben ik blij met de uitbreiding van die Arbowet, zodat ook in die werving-en-selectiefase de Arbeidsinspectie kan optreden. Mijn concrete vraag is wel wanneer we die wetgeving krijgen.

Voorzitter. Dan de uitzendsector; ik begon er al mee. Begrijp ik goed dat de inspectie niet alleen kan kijken wat een uitzendbureau doet voor het eigen vaste personeel, de intercedenten, en hoe het daar gaat, maar ook naar hun rol in de werving en selectie van hun klanten? Dan heb ik het toch goed begrepen? Er is een motie aangenomen van collega René Peters van het CDA en mijzelf, volgens mij heel breed gesteund, om te kijken hoe een meldplicht kan worden ingevoerd, zodat uitzendbureaus verplicht worden het te melden bij de inspectie als opdrachtgevers toch blijken te discrimineren en bijvoorbeeld met een discriminerend verzoek komen. En ja, de sector is er hard mee bezig. Dat vind ik goed, maar de cijfers zijn nog steeds te hoog. Dat zeggen ze ook zelf. Die meldplicht vind ik belangrijk. De Staatssecretaris lijkt daar welwillend mee aan de slag te zijn. Ik wil eigenlijk vandaag gewoon vragen of die meldplicht er komt. Wat mijn fractie betreft is het antwoord op die vraag ja.

Tot slot sluit ik me graag aan bij de vraag van de heer El Yassini over het algoritme, of ook de Arbeidsinspectie dat krijgt. Ik vond dat een buitengewoon nuttige bijdrage. Van anoniem solliciteren heb ik een bak buikpijn, want ik wil niemand dwingen zijn achtergrond te verbloemen. Tegelijkertijd wil je wel weten of dat misschien een manier kan zijn om een soort eerste contact tot stand te brengen met een werkgever. Dit

instrument voelt als een nederlaag; dat geef ik meteen toe. Ik zou het ook het liefst morgen niet hebben. Wat zijn nou eigenlijk de ervaringen tot nu toe? Er is geëxperimenteerd. Zou de Staatssecretaris daar een wat nader beeld van kunnen geven c.q. dat nog eens kunnen onderzoeken?
Dank u wel.

De voorzitter:

U heeft een interruptie van de heer El Yassini.

De heer El Yassini (VVD):

Ik snap heel goed wat de heer Van Weyenberg zegt over dat anoniem solliciteren en die buikpijn, maar wij komen als VVD natuurlijk ook met videosolliciteren. Ik ben benieuwd hoe de heer Van Weyenberg kijkt naar videosolliciteren, met name bij het Rijk, maar ook bij bedrijven die mee willen doen met die innovatie en die pilots waar de Staatssecretaris het over had.

De heer Van Weyenberg (D66):

Als ik het voorstel goed genoeg begrijp – ik ben ook nieuwsgierig naar het antwoord van de Staatssecretaris – zegt u eigenlijk: we moeten naar verschillende manieren gaan kijken en uitzoeken wat zou werken. Want we weten allemaal dat het nu nog niet goed gaat. Ik heb in het verleden, bijvoorbeeld met collega Roos Vermeij, suggesties gedaan voor anoniem solliciteren: laten we toch maar eens kijken of dat misschien helpt. U zegt nu: ik heb een ander instrument dat misschien helpt. Ik vind dat we de luxe niet hebben om welk instrument dan ook dat binnen de wet is, uit te schakelen. Ik ben dus nieuwsgierig naar het antwoord. Ik zou er op z'n minst een keer mee willen experimenteren, zoals dat ook met anoniem solliciteren is gebeurd. Of je het dan nu in één keer bij het Rijk moet invoeren, kan ik niet helemaal overzien; dat zeg ik eerlijk. Maar we hebben de luxe niet om ook maar één innovatief idee af te schieten, want daar is het probleem veel te groot voor.

De voorzitter:

Helder. Er is toch nog weer een vraag van de heer Jasper van Dijk.

De heer Jasper van Dijk (SP):

Ik wil het ook nog hebben over leeftijdsdiscriminatie. De heer Van Weyenberg gaf aan dat hij dezelfde casus gezien had als ik, een kwestie waarbij evident sprake was van leeftijdsdiscriminatie maar het UWV helemaal niet ingreep. Die persoon werd eigenlijk van het kastje naar de muur gestuurd, want ook het College voor de Rechten van de Mens kon niks doen, evenals de Ombudsman. Hoe gaan we nou voorkomen dat dit in de toekomst gebeurt?

De heer Van Weyenberg (D66):

Het lastige is hierbij altijd dat een individuele casus voor de rechter moet komen. Dat kun je moeilijk bij de overheid neerleggen. Precies om deze reden heb ik net ook die vraag gesteld. Als ik het goed begrijp, was het niet het UWV dat hier de fout maakte, maar ze zagen wel dat iemand in hun bestand niet aan de bak kwam. Daarom vroeg ik net aan de Staatssecretaris: als het UWV merkt dat cliënten die door hen worden begeleid, bij bepaalde bedrijven of bepaalde branches niet aan de bak komen, terwijl ze hele goede papieren hebben, wat kunnen wij dan doen om ervoor te zorgen dat dat soort signalen ook de Arbeidsinspectie bereiken? Zij kunnen mensen misschien wel bijstaan door hun de weg te wijzen naar het College voor de Rechten van de Mens of door tegen hen te zeggen: dit is gewoon strafbaar; ik adviseer u om aangifte te doen. Dat waren exact de vragen die ik net probeerde te stellen. Ik dank de heer Jasper van Dijk voor de kans om ze nog wat uitgebreider te stellen.

De voorzitter:
Meneer Van Dijk, kort graag.

De heer **Jasper van Dijk** (SP):
Terecht. Ik wijs er wel op dat het College voor de Rechten van de Mens wel werd ingeschakeld, maar dat het zei: het UWV moet handhaven. En de Nationale ombudsman zei: wij zijn niet bevoegd, omdat het UWV een zelfstandige organisatie is. Kortom, iedereen draaide om elkaar heen. Volgens mij zijn wij het erover eens dat hier iets aan moet gebeuren. Het lijkt me goed om te luisteren wat de Staatssecretaris daarover te zeggen heeft en vervolgens te kijken of wij eventueel nog iets kunnen doen.

De heer **Van Weyenberg** (D66):
Mijn vraag was wat het UWV zelf kan doen. Ik weet niet of het UWV het instrumentarium heeft om te handhaven. Ik weet ook niet precies of dat kan. Het is wel interessant. We moeten in ieder geval voorkomen dat iemand die daartegen aanloopt, van het kastje naar de muur wordt gestuurd, zoals de heer Jasper van Dijk terecht zegt. Als het UWV het zelf niet kan doen, kan het tegen iemand zeggen: u kunt naar de Ombudsman. Ik ben wel nieuwsgierig waarom de Ombudsman zo'n casus dan niet kan oppakken als dit iemand overkomt bij zijn sollicitaties. Maar ik denk dat we dan te diep de casus ingaan. De werving-en-selectiefase krijgt u. Ik weet dat u dat met mij belangrijk vond. De Arbeidsinspectie krijgt ook meer mogelijkheden. Dat gaat dat individu niet helpen, vrees ik, maar wel de bron bij dat bedrijf wegnemen en mensen de weg wijzen naar justitie. Laten we eerlijk zijn: het is gewoon strafbaar, punt. We kunnen de aangiftebereidheid misschien onder meer ondersteunen – de heer Kuzu stelde daar net al een interruptievraag over – door mensen beter te informeren over waar ze terecht kunnen. Want er is een hele grote drempel voor mensen om zo'n gevecht aan te gaan. Dat snap ik heel goed.

De voorzitter:
Hartelijk dank. Dan is nu het woord aan de heer Kuzu namens DENK.

De heer **Kuzu** (DENK):
Voorzitter, dank u wel. Iedereen heeft recht op gelijke kansen op de arbeidsmarkt, ongeacht waar je vandaan komt of wie je bent. Wij vinden het onacceptabel dat racisme en discriminatie aanwezig zijn in onze samenleving en dat dat zeer hardnekkige problemen zijn. Mijn fractie is dan ook blij met het idee achter het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021. Het is eigenlijk een lichtversie van de Ketenaanpak Discriminatie van DENK uit 2016. Die zou ik bij dezen ook graag aan de Staatssecretaris willen overhandigen. Ik licht er dan ook meteen een aantal belangrijke actiepunten uit die ons goed zijn bevallen. Allereerst zijn wij verheugd over het feit dat de Inspectie SZW voortaan ook zal optreden in de werving-en-selectiefase. Dit is nodig omdat discriminatie vaak in die fase plaatsvindt en omdat daar loopbanen van mensen worden gefrustreerd. Het is daarom goed dat de Staatssecretaris een wetswijziging voorbereidt waardoor de Inspectie SZW bevoegd wordt om bestuursrechtelijk op te treden op dit terrein. Mijn vraag is dezelfde als die van de heer Van Weyenberg: wanneer kunnen we dat verwachten?
Ook zijn wij blij dat de Staatssecretaris tijdens de begrotingsbehandeling SZW de motie van mijn hand heeft omarmd. Dat laat zien dat zij geen symboolpolitiek wil bedrijven, maar ook daadwerkelijk de stok achter de deur wil houden. Ik zou haar willen vragen wanneer zij met de uitvoering van die motie gaat komen.
Voorzitter. Ten tweede steunen wij de aandacht die er is voor het vergroten van kennis en bewustwording over arbeidsmarktdiscriminatie. Permanente bewustwording is tevens het eerste punt van de Ketenaanpak Discriminatie van DENK. Wij zien het als taak van de overheid om meer

bewustwording te creëren in de samenleving over wat discriminatie met een slachtoffer doet.

Voorzitter. Ik zie dat de Staatssecretaris zich zorgen maakt omdat ik te veel complimenten heb uitgesproken. Daarom nu ook mijn zorgen. De plannen van de Staatssecretaris gaan wat DENK betreft niet ver genoeg.

Schending van artikel 1 van de Grondwet vereist daadkrachtig optreden, maar zowel in het actieplan als in het implementatieplan zien wij geen afrekenbare doelen. Wij maken ons dan ook zorgen dat het actieplan bestaat uit een papieren werkelijkheid die onvoldoende meetbaar is. Zo ging dat in de vorige periode met Minister Asscher ook. Hij beloofde bedrijven die discrimineren, voortaan geen overheidsopdrachten meer te geven. Dat bleken holle woorden te zijn, waar niks van is terechtgekomen. Het is de omgekeerde wereld: wel woorden maar geen daden.

En dat kan niet langer zo. Discriminatie is een veelkoppig monster dat aanwezig is in ons onderbewustzijn, onze uitingen en ons bewuste handelen. Het is geïnstitutionaliseerd, en dat moet doorbroken worden. De Staatssecretaris wil dat doen aan de hand van drie pijlers: toezicht en handhaving, onderzoek en instrumenten, en kennis en bewustwording. In het kader van bewustwording zijn wij benieuwd naar het onderzoek van de Staatssecretaris naar aanleiding van een motie van collega-Kamerlid Azarkan uit 2017. In deze motie werd gepleit voor een contacttaakstraf om discriminatie tegen te gaan, want juist het contact met andere groepen kan discriminatie verminderen. Graag een reactie van de Staatssecretaris over de stand van zaken.

Voorzitter. Wat ook goed lijkt te werken, zijn mysteryguests, die bedrijven controleren op discriminerend gedrag. In oktober en november 2018 heeft een externe partij mysterycall-onderzoek uitgevoerd onder 233 leden van de ABU. Zij zijn gebeld met een discriminerend verzoek van een fictieve opdrachtgever. 87% van de benaderde vestigingsmedewerkers is niet meegegaan in een dergelijk discriminerend verzoek. 13% deed dat dus wel. Wat zijn de maatregelen die we daartegen moeten nemen? Ik zeg enigszins met spijt in mijn hart dat het een ontwikkeling is in de goede richting als we kijken naar de resultaten in voorgaande jaren. In 2015 ging 64% van de medewerkers niet mee in een discriminerend verzoek, en in 2012 was dit 57%. Maar toch, ondanks het feit dat ik de inspanningen van de ABU waardeer, bekruipt mij het gevoel dat dit riekt naar een slager die zijn eigen vlees keurt. Daarom zou ik de Staatssecretaris willen vragen of de Inspectie SZW deze bedrijven niet zou moeten bellen. Waarom is de Staatssecretaris in haar brief van mening dat de inzet van dergelijke mysteryguests onvoldoende doelmatig en effectief zou zijn? Als de ABU het kan, dan zou de Inspectie SZW het toch ook kunnen?

Voorzitter, ik rond af. Youp van 't Hek zei ooit: racisme is de enige rotzooi die je niet door buitenlanders mag laten opruimen. Ik zou het tegenwoordig nooit zo zeggen, maar ik zou wel willen zeggen dat racisme niet alleen door mensen met een migratieachtergrond of slachtoffers van discriminatie opgelost kan worden. Dat moeten we samen gaan doen. Daar moet iedereen zich wat mij betreft tegen uitspreken. Wij verzoeken de Staatssecretaris om de aanbevelingen uit onze Ketenaanpak Discriminatie mee te nemen als zij ook daadwerkelijk doortastend wil optreden tegen discriminatie. Want ook volgens het College voor de Rechten van de Mens spreekt uit het actieplan te weinig ambitie. Discriminatie is een misdrijf, en daar horen passende straffen bij. Leg discriminerende bedrijven en personen een educatieve maatregel discriminatie op, net zoals we dat doen bij verkeersovertreders. Discriminerende bedrijven moeten publiekelijk aan de schandpaal worden genageld door middel van naming-and-shaming. De voorpagina's van de kranten zouden daar ook het verschil in kunnen maken. Verzamel racistische uitingen in een racismeregister, zodat mensen die in dit register voorkomen niet meer kunnen werken bij de overheid. Mijn laatste zin, voorzitter: maak het mogelijk dat de bevoegdheden van de Inspectie SZW straks ook resul-

teren in praktische resultaten, dus niet «woorden en geen daden» maar «geen woorden maar daden».

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan is nu het woord aan de heer Gijs van Dijk namens de Partij van de Arbeid.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Dank u wel, voorzitter. De heer Kuzu wees al naar me, dus dat betekende dat ik bijna op kon. Ik sluit me wel aan bij de laatste woorden van de heer Kuzu. Het is echt tijd voor daden. Ik zie dat ook dit kabinet terecht veel aandacht besteedt aan het bestrijden van een heel hardnekkig probleem, namelijk die arbeidsmarktdiscriminatie. Het is ook goed dat er weer een actieplan ligt met ambitie. Maar ergens beкроop me ook wel een soort moedeloosheid, die niet ligt aan het plan an sich. Dat mag bij mij nooit ontstaan, maar ik kan me heel goed voorstellen dat dat gebeurt bij mensen die dat in de praktijk voortdurend meemaken. De heer Van Weyenberg zei het ook al: weer een actieplan; weer maakt de politiek zich er druk over om dit te bestrijden en tegen te gaan, maar waar blijven nou de resultaten? Het is ingewikkeld, want het komt in vele vormen voor. Het zit ook vaak in de cultuur van bedrijven en organisaties. Dat heb je niet even vanuit Den Haag opgelost. Maar het is wel van belang dat er vanuit Den Haag hard wordt gestuurd en dat er sterk en stevig wordt opgetreden en dat we nooit mogen opgeven. Die moedeloosheid die mij al even beкроop, mag ook in dit actieplan niet omslaan in «we doen wat we kunnen en we weten dat het er is». Nee, met de heer Kuzu zeg ik: we moeten hier samen keihard tegen optreden, zodat het er uiteindelijk niet meer is.

Voorzitter. Ik zei al dat Staatssecretaris een actieplan heeft neergelegd dat wij op hoofdlijnen goed vinden. Wat wij wel missen – het College voor de Rechten van de Mens heeft daar in zijn brief aan ons ook aan gerefereerd – is: wanneer is het geslaagd, en wat zijn eigenlijk de resultaten? Want het zijn een hoop voorstellen. Er zijn ook een hoop initiatieven bij die al voortgaan en uitbreidingen van initiatieven. Maar wanneer is het voor de Staatssecretaris geslaagd? En is de Staatssecretaris bereid om de Kamer per onderdeel te informeren over de resultaten? We hadden even een discussie met de VVD, want we weten nu dat er gewoon praktijken worden gemeld met betrekking tot zwangerschap en andere vormen van discriminatie. Dan kan de Staatssecretaris bijvoorbeeld opnemen dat er over een paar jaar een halvering moet plaatsvinden van de huidige meldingen of dat dat aantal misschien wel naar nul moet gaan. Is de Staatssecretaris daartoe bereid?

De voorzitter:

De heer El Yassini heeft een vraag voor u.

De heer El Yassini (VVD):

Ik snap het punt van de heer Van Dijk. Ik heb daar twee korte vragen over. De eerste is: denkt de heer Van Dijk van de PvdA dat arbeidsmarktdiscriminatie ooit volledig kan worden opgelost? Daar ben ik wel benieuwd naar. Het tweede punt vind ik veel interessanter. Als we de cijfers van nu hebben en dan gaan kijken naar de resultaten over een aantal jaar, maar de meldingsbereidheid bijvoorbeeld wordt vergroot, wat een van de doelen is, gaat de PvdA de Staatssecretaris er dan op aanspreken dat die doelstellingen niet zijn behaald, terwijl een andere doelstelling, namelijk een grotere meldbereidheid, wel is behaald? En hoe gaat hij dat dan doen? Hoe gaat hij dat dan meten?

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Dit zijn eigenlijk meerdere vragen. De eerste vraag is: wanneer is de Partij van de Arbeid tevreden? Als wij discriminatie hebben uitgebannen. Ik weet hoe ingewikkeld dat is en hoe de realiteit is, maar ik vind dat we die ambitie wel moeten uitstralen. We kunnen niet zeggen: nou, als we het weten te halveren, dan is dat voldoende. Nee, de ambitie moet zijn: dit past niet bij Nederland, dit past niet in onze samenleving; we doen het met z'n allen en daarin hoort discriminatie gewoon niet thuis. U kunt er een act van maken, maar ik vind dat we dat vanuit onze partij uitstralen en dat alle partijen dat zouden moeten doen.

De tweede vraag was: hoe ga je dat nou meten? Dat is mijn vraag aan de Staatssecretaris. Nu zit er helemaal geen doelstelling in. Ik ken de VVD als een partij van «niet doorschuiven maar aanpakken»; dat hoorde ik vorige week bij het stufidebat. Dat hoort hier ook bij. Aanpakken betekent ook dat wij weten wanneer het geslaagd is. Daarbij hoort ook dat je met elkaar afspraken maakt waardoor de Staatssecretaris weet waar ze mee aan de slag gaat. Er moet misschien nog een stapje bij. We zouden bijvoorbeeld over een jaar kunnen concluderen dat we een paar stappen harder moeten lopen, dat we nog andere dingen moeten doen, dat we nog meer moeten doen. Dat is wat ik aan de Staatssecretaris vraag.

De heer **El Yassini** (VVD):

Ik heb een paar korte vervolgvragen op die twee vragen. Bij de eerste heb ik alleen gevraagd: denkt u dat het opgelost kan worden? De heer Van Dijk zegt: ja. Ik ben misschien wat cynischer. Het is onderdeel van onze realiteit. Op de tweede vraag heb ik nog geen antwoord gehad. Die vind ik wel belangrijk. Ik heb gezegd: als wij nu van de cijfers van nu uitgaan en over een aantal jaren willen gaan meten, maar de meldingsbereidheid in die jaren ook nog eens wordt vergroot, dan worden de uiteindelijke resultaatcijfers na vijf jaar wel vertroebeld. Dan hebben we namelijk een belangrijk doel behaald, meer meldingsbereidheid, maar dan kunnen we er niet op sturen of het wel of niet gewerkt heeft. Hoe ziet de heer Van Dijk dat dilemma? Als je op een gegeven moment ergens een cijfer neerkwakt en je vervolgens ook meer meldingen ziet, ligt het dan aan de aanpak of ligt het aan de meldingsbereidheid?

De heer **Gijs van Dijk** (PvdA):

Eén. Het was een belangrijk tussenzinnetje: «Wij zijn meer van de realiteit.» Dat zei de heer El Yassini. Dat vind ik echt heel flauw. De VVD zegt hier dus eigenlijk: wij zijn van de realiteit en wij accepteren dat het in de samenleving voorkomt. Ik ben van een heel andere lijn. Wij zijn politici, wij moeten er hard aan werken, wij moeten ernaar streven dat wij discriminatie in de Nederlandse samenleving uitbannen. Twee. De meldingen, de meldingsplicht en concrete resultaten. Ik geef de Staatssecretaris even de ruimte. Er is onder de woordvoerders breed kritiek op dat onderdeel van het plan: het is nog te vaag. Dat hebben we ook van meerdere organisaties gehoord. Is de Staatssecretaris bereid om concretere doelstellingen op te nemen?

De **voorzitter**:

U vervolgt uw betoog.

De heer **Gijs van Dijk** (PvdA):

Dan de stagediscriminatie. Dat is ook een groot probleem. Dat zit gedeeltelijk bij OCW maar raakt natuurlijk ook werkgevers en raakt dus ook SZW. In hoeverre gaat de Staatssecretaris dat ook oppakken? Ze verwijst naar een brief van mevrouw Van Engelshoven die de Onderwijscommissie deze zomer krijgt. Het zou goed zijn om dat in een breed actieplan op te nemen. Is ze daartoe bereid?

Dan de discriminatie van mensen van 50 jaar en ouder. Dat is een heel hardnekkig en blijvend probleem. Ondanks de tekorten op de arbeids-

markt zijn er mensen die honderden brieven sturen en dolgraag aan de slag willen maar niet aan de bak komen. Is de Staatssecretaris bereid om eens te kijken naar de Rooney Rule? Die kennen we van het American football en die is inmiddels ook ingevoerd in de Engelse Premier League. Daarbij wordt werkgevers gevraagd om ten minste één iemand boven de 50 jaar bij een sollicitatieronde uit te nodigen om eens te kijken of dat werkt. Want ook daarvoor geldt: als het niet in de hoofden en de harten van werkgevers zit, gaan ze het waarschijnlijk ook niet doen. Dus de werkgevers daarmee laten experimenteren om op die manier ouderen sneller in ieder geval op gesprek te krijgen. Graag een reactie.

Dan anoniem solliciteren, voorzitter. Het is een paardenmiddel. Ik zou het, net als de heer Van Weyenberg, eigenlijk liever niet willen, maar uiteindelijk willen we wel dat mensen de kans krijgen om op gesprek te komen. Eigenlijk is het nu al vrij snel: «mislukt» of «we hebben het geprobeerd maar we doen het niet meer». Een onderzoeker van het Sociaal en Cultureel Planbureau zei in Trouw: je zou het wat grootschaliger moeten doen en ook wat langduriger. Dan kun je pas echt meten of weten of het werkt of niet. Is de Staatssecretaris bereid daar alsnog naar te kijken? Tot slot, voorzitter, de uitzendbureaus. Daar hebben we natuurlijk een flink debat over gevoerd. Het is goed dat de Staatssecretaris de inspectie op dit vlak meer bevoegdheden geeft. Het is goed om te zien dat de koepels van uitzendbureaus zelf allerlei acties opzetten, maar het heeft toch iets van de zelfregulering die al jarenlang wordt beloofd. Het is goed dat het nu wat meer oplevert, maar heel veel uitzendbureaus in Nederland zijn helemaal niet lid van een koepel. Dat is wel een van mijn zorgen. Wat doen we met die grote groep niet-geregistreerde uitzendbureaus? Ik verwijs ook even naar een aangenomen motie over het SNA-keurmerk. Dat is wat technisch. Eigenlijk zouden we extra bevoegdheden aan het keurmerk willen geven. Ook het bestrijden van discriminatie moet worden meegenomen. De Staatssecretaris schrijft in haar brief dat ze nog in gesprek is met de uitzendkoepels. Ik hoor graag wat de stand van zaken is. Ik ben ook benieuwd wat we doen met die hele grote groep wat kleinere uitzendbureaus die helemaal niet geregistreerd zijn en waar misschien wel nog gediscrimineerd wordt. Daar hebben we natuurlijk de inspectie voor, maar van zelfregulering is bij die bureaus geen sprake. Graag een antwoord van de Staatssecretaris.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel. Er is nog een interruptie van de heer Van Weyenberg.

De heer Van Weyenberg (D66):

Die niet-geregistreerde uitzendbureaus vind ik een terecht punt. De uitzendsector zelf organiseert in het kader van het keurmerk mysterycalls. De Staatssecretaris schrijft in haar brief dat ze inzet van de inspectie een last resort vindt. Is de heer Van Dijk het met mij eens dat als wij klachten krijgen uit de niet-geregistreerde hoek, dat een hele goede eerste casus zou kunnen zijn om daar maar eens een inspectie uit te voeren? Daar is immers geen branchepartij die het zelf kan.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Dat ben ik zeer met de heer Van Weyenberg eens; daar zou je dan in principe moeten beginnen.

De voorzitter:

Dan is tot slot het woord aan de heer Peters van het CDA.

De heer Peters (CDA):

Dank u wel, voorzitter. Het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2022 straalt in ieder geval ambitie uit: extra toezicht en handhaving, onderzoek

en het bevorderen van kennis en bewustwording. Het CDA is dan ook positief over de beleidswijzigingen die worden voorgesteld. Ik heb hier zo eens geluisterd links en rechts van mij. Eigenlijk iedereen was positief over het plan zelf. Dan zou je kunnen zeggen: ga je gang, houd ons op de hoogte en dat was het. We hebben ook een kritiekpunt gehoord waar ik even op in wil gaan, namelijk het missen van concrete doelen. Ik heb ook het Algemeen Dagblad gelezen waarin het College voor de Rechten van de Mens zegt dat er eigenlijk geen concreet meetbare doelen zijn en zich afvraagt hoe je dan weet of het werken gaat, ja of nee. Ik heb de discussie hier goed gevolgd. Het is ontzettend ingewikkeld als je niet precies weet wat het beginpunt is, als je niet precies kunt definiëren wat «discriminatie» is. Wat is het wel en wat is het niet? Hoe zit het met de meldbereidheid en zo?

Nu heb ik een gedachtegang die ik aan de Staatssecretaris wil voorleggen. Het is volgens mij onvoldoende om te denken: we hebben hier input, we houden een inputmeeting; we doen wat, dus we zijn effectief. Als dat het zou zijn, heeft het College voor de Rechten van de Mens volgens mij gelijk, want dat is het niet. Je kunt de output wel willen meten, maar dat is heel ingewikkeld. Dat zal misschien ook de reactie van de Staatssecretaris zijn. In het onderwijs, waar ik vandaan kom, heeft men erover gedacht om te werken op basis van principle-based. Er zijn actiepunten waarvan je weet dat ze werken. Dat is wetenschappelijk bewezen. Als we weten welke acties werken, kunnen we die dan gaan meten? Is de Staatssecretaris bereid om op die manier te kijken of we kunnen meten waarmee we bezig zijn? Zo nee, hoe monitoren we het dan?

Voorzitter. Er is nog steeds veel onbewuste discriminatie. Natuurlijk is er sprake van vooroordelen. We zijn het dan ook eens met het kabinet dat we moeten werken aan meer kennis en meer bewustwording. Ook dat was een van de aanbevelingen van het College voor de Rechten van de Mens. Zij zeiden overigens ook dat ze daar een mooie cursus voor hadden, maar dat terzijde. Er is een belangrijke rol weggelegd voor het charter van Diversiteit in bedrijf van de Stichting van de Arbeid. Diversiteit in bedrijf levert hieraan een positieve bijdrage, maar de subsidie eindigt vooralsnog in 2020. Het CDA vindt het belangrijk om over een jaar te bezien of verlenging nodig is. Graag een reactie van de Staatssecretaris.

Het is goed, voorzitter, dat werkgevers en intermediairs verplicht worden om werving-en-selectiebeleid toe te voegen en dat de Inspectie SZW extra bevoegdheden krijgt om hierop te handhaven en ook kan optreden in de werving-en-selectiefase. Wel moet worden voorkomen dat dit veel extra administratieve lasten met zich meebrengt en alleen maar een papieren tijger wordt. Daar wordt in de praktijk natuurlijk niks mee gedaan. Hoe ziet de Staatssecretaris dit?

Verder zijn wij benieuwd naar iets van een uitwerking van een visie op mysteryguests. We zien inderdaad vooruitgang, maar is het niet een kwestie van de slager die zijn eigen vlees keurt? Moeten we niet iets meer doen? Graag een reactie van de Staatssecretaris.

Dan zwangerschapsdiscriminatie. Volgens het College voor de Rechten van de Mens krijgt 43% van de werkende of werkzoekende vrouwen te maken met een vorm van discriminatie vanwege zwangerschap of moederschap. Het is goed dat de Inspectie SZW hier meer aandacht aan gaat besteden. Hoe gaat de inspectie dat precies doen? Kan de Inspectie SZW onderzoek doen naar zwangerschapsdiscriminatie bij flexibele contracten en kan zij werkgevers beboeten, zodat het niet-verlengen van contracten wegens zwangerschap wordt tegengegaan? Graag een reactie van de Staatssecretaris.

Wat het achterblijven van gelijk loon betreft is het voor vrouwen moeilijk om aan te tonen dat zij ongelijk worden beloond, ook al weten we allemaal dat het vaak wel het geval is. In het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie stond dat zou worden gekeken naar meer transparantie hierover in jaarverslagen. Gaat dit nog gebeuren? Graag een reactie van de

Staatssecretaris. Is het juist dat dit niet terugkomt in het implementatieplan en, zo ja, kan het er dan niet aan toegevoegd worden?
Ten slotte, voorzitter. Het is belangrijk dat jongeren geen belemmeringen ondervinden bij het zoeken naar een stageplaats. Nog te vaak horen we dat jongeren van allochtone afkomst of jongeren met een arbeidsbeperking moeite hebben met het vinden van een stageplaats. Ook hier kan onbewuste discriminatie een rol spelen. Wat doet de Staatssecretaris in samenwerking met de Minister van OCW om dit tegen te gaan? De heer El Yassini vroeg er ook naar. In hoeverre worden onderwijsinstellingen hierbij betrokken?
Tot zover. Dank u wel.

De voorzitter:

De heer Renkema heeft nog een vraag voor u.

De heer **Renkema** (GroenLinks):

Ja, een vraag over anoniem solliciteren, waar het eerder vanmiddag al even over ging. Sommigen krijgen er buikpijn van, heb ik begrepen. Anderen vinden het een paardenmiddel of krijgen er jeuk van. Ik ben nieuwsgierig hoe het CDA kijkt naar dit instrument. Het gaat er ook om dat studenten van allerlei opleidingen een stageplek krijgen.

De heer **Peters** (CDA):

Ik vond heel eerlijk gezegd het verhaal van de heer El Yassini in die zin overtuigend. Of het een paardenmiddel is en of je er jeuk van krijgt? Dat is een kwestie van smaak of van allergie misschien. Het doet pijn als je afkomst moet verloochnen; dat is duidelijk. Misschien moet het breder worden bekeken – dat vroeg de heer Van Dijk – maar ik heb begrepen dat het ook niet werkt. Als iets niet werkt en je er ook nog buikpijn van krijgt, zou ik het vooral niet doen.

De heer **Renkema** (GroenLinks):

Maar als het gaat om het punt dat het niet werkt, dan blijkt dat daar nog weinig onderzoek naar is gedaan. Ik heb daarom gepleit voor een wat grootschaliger experiment. Volgens mij heeft de heer Gijs van Dijk hetzelfde gedaan. Het lijkt me wat kort door de bocht om te zeggen: ik heb vanmiddag al geconcludeerd dat dit niet werkt.

De heer **Peters** (CDA):

Ik heb dat niet geconcludeerd; ik heb dat gelezen. Ik heb de heer El Yassini naar ik meen acht steden op horen noemen waar het niet zou werken. Maar ik vraag de Staatssecretaris of zij van mening is dat dit niet werkt en of ze dat kan aantonen. Als zij van mening is dat er eerst een breder onderzoek nodig is om dat echt zeker te weten, dan zal ik dat van harte steunen. Maar nogmaals, ik zou niks doen waarvan ik buikpijn krijg en ik het idee heb dat het niet werkt.

De voorzitter:

Dank u wel. Daarmee komen we aan het einde van de eerste termijn van de Kamer. Er zijn veel sprekers geweest, dus schorsen we tot 15.35 uur.

De vergadering wordt van 15.17 uur tot 15.35 uur geschorst.

De voorzitter:

De Staatssecretaris heeft aangegeven dat zij een aantal blokjes heeft. Die gaat zij met ons delen. Ik wil u verzoeken om de interrupties even op te stapelen tot het einde van een blokje. Ik stel twee interrupties in tweeën voor. Dat gaan we zo doen. De Staatssecretaris geeft aan welke blokjes zij heeft. Ik verzoek haar om het ook aan te geven als ze aan een natuurlijk eind van een blokje komt. Het woord is aan de Staatssecretaris.

Staatssecretaris **Van Ark**:

Dank u wel, voorzitter. Dank ook aan de Kamerleden voor hun inbreng. Dat zeggen we natuurlijk vaak aan het begin van de beantwoording, maar in dit geval waren er ook persoonlijke motivaties en voorbeelden. Ik proef en herken in alle inbrengen van de Kamerleden de vele gesprekken die we, denk ik, allemaal voeren met mensen, waardoor we allemaal gegrepen worden door het belang van dit onderwerp. Ik hoor dat bij u allen terug. Ik wil u daar expliciet voor bedanken, want het is een heel belangrijk onderwerp. Het is belangrijk dat wij als politiek en als overheid ons daarover uitspreken.

Voorzitter. Ik heb een korte inleiding, als u mij die toestaat, om een beetje context mee te geven. Dan zou ik graag in willen gaan op toezicht en handhaving als eerste blokje, kennis en bewustwording als tweede blokje, onderzoek als derde blokje en diverse soorten discriminatie, namelijk leeftijdsdiscriminatie, beloningsdiscriminatie en zwangerschapsdiscriminatie, als vierde blokje. Tot slot heb ik nog een paar overige vragen. Voorzitter, als u het mij permitteert, geef ik een korte inleiding. Zoals aangegeven, is arbeidsdiscriminatie een hardnekkig probleem in onze samenleving. Ik hoor dat ook van u. Het is een probleem waar iedereen in Nederland – wij met z'n allen – direct of indirect last van heeft, want arbeidsmarktdiscriminatie heeft niet alleen een grote impact op de mensen die erdoor worden getroffen, maar ook op de samenhang in onze samenleving. Ik vind het heel goed dat de Kamer dit in eerste termijn zo heeft benadrukt. In Nederland hebben we allemaal dezelfde rechten en verdienen we ook allemaal gelijke kansen. Iedereen verdient gelijke kansen, gelijke kansen op de arbeidsmarkt en ook een kans om bij te dragen aan de maatschappij. Daarbij mag het niet uitmaken wat iemands huidskleur, geloof, geslacht, seksuele gerichtheid, leeftijd of afkomst is. Ook een beperking kan een reden zijn. Die aspecten zijn door u allemaal genoemd. Dat mag niet uitmaken.

We vragen veel van mensen als het gaat om participatie. We vragen aan mensen om mee te doen en we verwachten dat iedereen zich inzet om zijn steentje bij te dragen. Daar moet dan ook tegenover staan dat een samenleving eerlijke en gelijke kansen biedt. Daarom moeten we stevig optreden tegen discriminatie. Daarvoor hebben we een aantal zaken opgenomen in het regeerakkoord. Eerder heb ik al de hoofdlijnenbrief over het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie aan de Kamer toegezonden en nu ligt de uitwerking van het regeerakkoord in de vorm van het bijbehorende implementatieplan voor u. Dit plan wil er vooral op toezien dat er zo veel mogelijk gebeurt, dat we zo veel mogelijk doen. Handen uit de mouwen, geen woorden maar daden. Omdat we het hebben over een doelstelling voor een hardnekkig probleem, moeten we er ook op de lange termijn met elkaar de schouders onder zetten en is het van belang om de koers uit de hoofdlijnenbrief ten aanzien van het aanpakken van arbeidsmarktdiscriminatie er steeds bij te houden. Ik wil de Kamer danken voor de gegeven complimenten; die geef ik graag door aan het team van medewerkers dat bij ons op het ministerie dag en nacht hard werkt aan het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie.

Het is een meerjarige aanpak, waarin we samenwerken met veel partners. De Stichting van de Arbeid is genoemd, evenals andere betrokkenen, zoals het College voor de Rechten van de Mens en de uitzendbranche. Ook de antidiscriminatievoorzieningen zijn genoemd. De uitzendbranche heeft mede naar aanleiding van die uitzending en de vragen van de Kamer concrete maatregelen genomen om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan. Zowel de ABU als de NBBU heeft een nieuwe lidmaatschapseis, die voorschrijft dat leden daadwerkelijk een actief antidiscriminatiebeleid voeren. Ze hebben ook een campagne gelanceerd, genaamd «Werk jij mee? Zeg nee». Mysterycallers doen onderzoek. Daar zal ik straks in de verschillende blokjes nader bij stilstaan.

Het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie van het kabinet kent drie pijlers: toezicht en handhaving, want uiteindelijk moet er een stok achter de deur zijn voor al die plannen en actiepunten; kennis en bewustwording, heel belangrijk; en onderzoek en instrumenten. Daar zal ik in de blokjes graag nader op ingaan.

Voorzitter. Ik kom bij toezicht en handhaving. Zoals aangegeven gaat de Inspectie SZW bij bedrijven toezien op de aanwezigheid en toepassing van werving-en-selectiebeleid. Het doel daarvan is om discriminatie te voorkomen en tegen te gaan. Daarmee stellen we een hele stevige sociale norm. Want we vragen aan werkgevers om ervoor te zorgen dat ze bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers maatregelen nemen om ook onbewuste arbeidsmarktdiscriminatie zo veel mogelijk tegen te gaan.

De heer Van Weyenberg maar ook anderen vroegen wanneer dit wetsvoorstel komt, want daarvoor gaan we ook de Arbowet wijzigen. Ik streef ernaar om dit wetsvoorstel waarin de Inspectie SZW deze nieuwe bevoegdheid krijgt, na de zomer voor advies aan te bieden aan de Raad van State. In dat wetsvoorstel betrek ik ook de vraag hoe kan worden toegezien op het antidiscriminatiebeleid van derde partijen die bemiddelen op de arbeidsmarkt. Dan gaat het natuurlijk om de uitzendbureaus, vele malen al langsgesproken, maar ook om intermediairs en vacaturesites. Ik bekijk ook of bij die voorgenomen wetswijziging al rekening gehouden moet worden met de wens om de inspectiegegevens over arbeidsmarktdiscriminatie, los van andere gegevens op het terrein van de Arbowet, openbaar te maken. Dat is een opmerking die in een eerder debat al is gemaakt door de heer Van Weyenberg. Wat mij betreft is deze uitbreiding van de bevoegdheid van de Inspectie SZW een hele belangrijke stap voorwaarts in de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie.

Maar we doen meer. In de aanloop naar de wijziging van de wet starten we ook met een meerjarige communicatiecampagne. Daarin gaan we in gesprek met werkgevers, maar zeker ook met personeelsfunctionarissen en leden van de ondernemingsraad, die een hele belangrijke rol hebben in dezen, met als doel de bewustwording te vergroten en actuele kennis te delen over hoe je dit praktisch kan aanpakken. Daarbij betrekken we onder andere het College voor de Rechten van de Mens en TNO, maar ook de praktische kennis van werkgevers. De Inspectie SZW gaat al in 2019 op pad om verkennend te inspecteren. Met de extra middelen wordt de inzet op inspecteren maar ook op het vergaren van kennis om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan, versterkt.

De heer Kuzu, de heer Peters en mevrouw Van Brenk vroegen of je als sluitstuk ook nog mysterycalls of mysteryguests moet inzetten. Dat is een lastig dilemma, ook als je kijkt naar de rol die de Inspectie SZW heeft als het gaat om beboeten. Tegelijkertijd zien we ook dat de inzet van mysterycalls en mysteryguests heel effectief kan zijn om zaken aan de orde te stellen. We weten uit andere sectoren dat er bijvoorbeeld mysterycalls zijn gedaan in het sociaal domein door mensen met een licht verstandelijke beperking die vroegen naar voorzieningen. Daaruit bleek dan dat het nog niet altijd op orde was, hoewel soms wél. Dat is een manier van mysterycalling en anoniem inventariseren die gericht is op het vergaren van kennis en niet specifiek op het handhaven.

Er is wel een bepaalde terughoudendheid vereist als degene die daadwerkelijk de mysterycall doet, ook daadwerkelijk gaat handhaven. Want we willen geen situatie van uitlokking creëren. Tegelijkertijd is het wel een belangrijk instrument en kan het wel een heel belangrijk instrument zijn, zeker ook als anderen het doen, bijvoorbeeld het college of de branche zelf. Maar voor het toezicht op het beleid van werkgevers is de inspectie niet voornemens om van dit instrument gebruik te maken. Ik denk wel dat het voor sectoren handig zou zijn – dus ik wil dat graag stimuleren – om in samenwerking met antidiscriminatievoorzieningen onderzoek te laten uitvoeren binnen de eigen sector, zodat er geen geur of zweem omheen hangt van een slager die zijn eigen vlees keurt. De uitzendbureaus hebben

ook een onafhankelijke organisatie gevraagd om dit onderzoek te doen. Ik vind het van belang, juist ook voor het resultaat daarvan, dat dat onderzoek dan ook als zodanig wordt ervaren. Antidiscriminatievoorzieningen hebben ook al ervaring met dit soort onderzoeken, bijvoorbeeld binnen de horeca.

Misschien is het ook goed om in het licht van de discussie die gevoerd werd door de Kamerleden, te melden dat de uitkomsten van het huidige mysterycallonderzoek binnen de uitzendbranche lieten zien dat 87% van de medewerkers niet mee is gegaan in een discriminerend verzoek. In 2015, toen een eerder variant van dit onderzoek werd gedaan, ging nog 64% van de medewerkers er wél in mee. Hoewel ik het eens ben met iedereen die zegt «13% doet het dus nog steeds» – dat klopt – zijn we wel gegaan van 64% van de gecalldede medewerkers die meeging in een verzoek tot discriminatie naar 87% die daar niet in meegaat. Ik denk dus dat er wel een grote stap is gezet. Ik dicht dat toe aan juist de maatschappelijke discussie die we hebben gehad en juist de gesprekken die zijn gevoerd bij de branche en juist de aanpak van de uitzendbranche, ook richting de eigen leden, en de bewustwordingsgesprekken die daar zijn gevoerd.

Voorzitter. Dit is een fors blok, een flinke bouwsteen, dus ik ben nog niet aan het einde ervan. Een aantal Kamerleden vroeg terecht hoe je het gaat meten, hoe we weten waar we op uitkomen. Waarom zijn er geen hele heldere doelstellingen en geen harde evaluatie geformuleerd? Het is goed om dit onderwerp bij dit blok bij de kop te pakken. Ik heb vertrouwen in de effectiviteit van de mix van maatregelen in dit actieplan, omdat het een mix is van toezicht en handhaving, maar ook in het versterken van de sociale norm door kennis en bewustwording en het toepassen en ontwikkelen van instrumenten. Het is mijn overtuiging dat deze maatregelen elkaar zullen versterken en in hun samenhang zullen bijdragen aan het terugdringen van wat een hardnekkig probleem is, zoals we allemaal hebben aangegeven. Omdat er zo veel partijen bij betrokken zijn, is het lastig om er met cijfers alleen op toe te zien. Met beleid alleen red je het ook niet; daar moet ik gewoon eerlijk in zijn. We hebben een gedeeld gevoel van urgentie nodig en daar zet dit implementatieplan op in. Tegelijkertijd snap ik de wens, ook van de Kamer, om te kijken hoe we ook raken aan de doelstellingen. Daarom zou mijn voorstel zijn om wel de effectiviteit van de beleidsmaatregelen te meten om zo ook de verschillende acties en de interventies die in dit plan staan, daadwerkelijk te kunnen evalueren en monitoren, en om in het tweede kwartaal van 2019 een stevige voortgangsrapportage naar de Kamer te sturen. Zo kunnen we met elkaar weten waarover we het hebben. Ook zal ik in de genoemde wetswijziging een evaluatiebepaling opnemen. Tot slot is het ook nog zo dat we niet een geheel gebrek aan cijfers hebben, want ook het SCP monitort periodiek de ervaren discriminatie in Nederland.

Al met al zou mijn gedachte zijn dat dit plan echt een forse intensivering omvat van zowel toezicht en handhaving als ook de andere instrumenten die nodig zijn, dat we erover gesproken hebben met veel deskundigen, zodat er evenwicht is in de inzet van alle maatregelen, en dat we daarbij ook blijven kijken naar wat er nog meer nodig is en vooral naar wat er bewezen effectief is.

Met trots moet je altijd een beetje uitkijken – dat realiseer ik me – maar in deze discussie vind ik het toch relevant om met trots te zeggen dat we met deze aanpak, door ook de inspectie de rol te gaan geven die we gaan geven, echt uniek zijn binnen Europa. Er is binnen Europa geen andere inspectiedienst zoals de Inspectie SZW die toezicht gaat houden op discriminatie in het werving-en-selectieproces. Daarmee lopen we echt voorop. Dat is terecht, maar ook iets om goed door te voeren en om goed op te blijven monitoren.

De heer El Yassini vroeg samen met de heer Van Weyenberg hoe wij omgaan met het algoritme dat het College voor de Rechten van de Mens

gebruikt om vacatureteksten te scannen. Zouden we daar wat aan hebben? Ook anderen waren benieuwd naar het antwoord op deze vraag. Ik wil serieus kijken naar deze suggestie. Tegelijkertijd moet ik ook zeggen dat ik geen dingen dubbel wil gaan doen. Het UWV scant standaard de vacatureteksten op werk.nl. Ik wil graag kijken hoe we de informatie kunnen benutten die het College voor de Rechten van de Mens heeft en die al beschikbaar is, om te voorkomen dat we allerlei dingen dubbel gaan doen. Maar ik vind het een mooie suggestie.

Verschillende Kamerleden vroegen ook waarom er geen meldplicht wordt ingevoerd voor discriminerende verzoeken. Dat is ook een thema waar een aantal dilemma's onder liggen. Ik wil in ieder geval markeren dat we absoluut dezelfde doelen nastreven: we willen discriminatie voorkomen en uitbannen. Dan moet je kijken welke maatregel effectief is in relatie tot het doel dat je nastreeft. Wat werkt er? Het is mijn overtuiging dat het creëren van een meldplicht niet gaat leiden tot het effectief doen van meldingen, omdat er een heel grote afstand zit tussen het moment dat iemand belt en het effect van een meldplicht. Maar als je een meldpunt hebt, zeker als je dat intern hebt in een organisatie, zodat mensen ook kunnen leren van hetgeen er is gebeurd, is dat in het kader van bewezen effectiviteit naar mijn inschatting effectiever.

De heer Van Weyenberg vroeg of het UWV kan handhaven als dat discriminatie vermoedt. Het voorbeeld dat hij gaf, brengt mij ertoe om aan te geven dat de Inspectie SZW in gesprek gaat met het UWV over dit thema. Ook zal zij informatie en expertise gaan uitwisselen, zeker uit de dagelijkse praktijk. We hebben ook afgesproken dat focusgroepen georganiseerd zullen worden, waarin mensen die dit aan den lijve hebben ondervonden – dus echte sollicitanten, om het maar even zo te noemen – hun ervaringen met de inspectie kunnen delen.

Mevrouw Van Brenk heeft gevraagd naar de boetes. Zij vroeg daarnaar omdat er best wel wat onderzoeken zijn gedaan, maar het aantal uitgedeelde boetes daar niet in verhouding toe staat. Daar zit natuurlijk ook een context aan die goed is om te schetsen. Er is één boeterapport opgemaakt naar aanleiding van de herinspecties in 2017. In 2018 zullen dat er drie zijn. Overigens kan het boetebedrag oplopen tot € 4.500. We werken op de volgende manier. Je legt niet direct een boete op. Je inspecteert en ziet een aantal zaken. Vervolgens doe je het bedrijf een aanzegging, maar het bedrijf krijgt wel de mogelijkheid tot herstel. Vervolgens ga je op herinspectie. Als iemand niet heeft hersteld, dan wordt er een boete opgelegd. Die herinspecties op de arbeidsomstandigheden worden na één jaar ingepland. Als je het hebt over lik-op-stukbeleid of over effectief handhavingsbeleid, wil je gewoon wel zien hoeveel boetes er worden toegekend. Ik zou ook wel de discussie aan willen gaan dat, als na een jaar zoveel bedrijven hun leven hebben gebeterd en hebben laten zien op papier en in de praktijk dat het wel werkt, we misschien meer hebben bereikt dan met het opleggen van een boete. De mogelijkheid voor een boete is er wel degelijk. Die boete is dan ook fors. De heer Jasper van Dijk vroeg of de investering van 2,5 miljoen voldoende is. We hadden reeds voor de inspectie-inzet op arbeidsdiscriminatie € 750.000 per jaar beschikbaar. Er komt best fors geld bij. Al deze middelen zetten we in voor de uitbreiding van de capaciteit van de Inspectie SZW op arbeidsdiscriminatie. In 2019 en 2020 is er uit het huidige handhavingsbudget nog 1 miljoen extra voor nalevingscommunicatie, met name voor inzet op bewustzijn van arbeidsdiscriminatie. Ik denk dat dit echt een forse investering is waarmee we echt een groot verschil kunnen maken. Of het toereikend is, zullen we op enig moment met elkaar moeten constateren. Ik denk ook wel dat de mogelijkheid er is dat er door de verstevigde inzet meer te zien zal zijn de komende tijd. Dan zullen we ook met elkaar de balans op moeten maken of het toereikend is. Vooralnog hebben we een flinke vergroting van de capaciteit.

Voorzitter. De heer Renkema vroeg hoe we toezicht gaan houden op geautomatiseerde systemen en algoritmen. Dit is de een-na-laatste vraag in dit blokje. We zien inderdaad dat steeds meer onderdelen van het werving- en selectieproces worden geautomatiseerd. Soms worden zelfs interviews met kandidaten geautomatiseerd afgenomen. Dat kan helpen om discriminatie te voorkomen, maar als je in de systemen juist vooroordelen hebt ingebouwd of als de systemen dat zichzelf aanleren, moet je daar grip op krijgen. We staan wat dat betreft nog wel aan het begin. Dat is complex. We moeten daar nog veel kennis over opdoen. De inspectie zal beginnen met het verzamelen van informatie over de systemen die worden gebruikt en ook over hoe ze werken, de juridische en technische aspecten en de praktische vragen. Naar aanleiding van de vraag van de heer Renkema zullen we ook de rol van HRM daarbij betrekken, want er is nog een hoop uit te zoeken. Dat gaan we ook doen. Daarin laten we ons ook ondersteunen door externe experts. We zoeken ook de samenwerking met relevante partners.

De heer Gijs van Dijk vroeg nog naar de niet-geregistreerde uitzendbureaus: kunnen er extra bevoegdheden via het SNA-keurmerk of via de inspectie worden geleverd? Misschien is het goed om aan te geven dat het aantal niet-gecertificeerde uitzendbureaus groot is, maar dat het aantal mensen dat via die bureaus werkt, kleiner is dan het aantal mensen dat werkt via wel geregistreerde uitzendbureaus. Zoals in de brief is aangegeven wil de SNA bijdragen aan het tegengaan van arbeidsmarkt-discriminatie. Dat wil zij doen door communicatie met de gecertificeerde ondernemingen. Ik ben in gesprek met de uitzendbranche en de SNA over de verdere mogelijkheid tot samenwerking. Wel is het zo dat de Inspectie SZW op alle organisaties toeziet, ook op de niet bij de ABU of de NBBU aangesloten uitzendbureaus. De Inspectie SZW werkt risicogestuurd. Het is dan ook heel logisch dat deze doelgroep wel in beeld is bij de inspectie. Voorzitter. Dat waren de vragen die ik heb gecategoriseerd onder toezicht en handhaving.

De voorzitter:

Dank. Ik heb ondertussen als een soort veilingmeester allerlei lichaamstaal genoteerd. Ik heb hier een lijstje voor mij liggen, dus u komt allemaal aan bod. Wel één voorwaarde: graag een korte interruptie met een duidelijke vraag, en dan graag ook een kort en duidelijk antwoord. Ik begin bij de heer Van Weyenberg.

De heer Van Weyenberg (D66):

Ik ga twee interrupties plegen, kondig ik alvast aan, want mijn vragen zaten primair in dit blokje. De eerste gaat over de meldplicht. De Staatssecretaris zegt: ik wil een meldpunt, maar een meldplicht gaat mij vooralsnog een stap te ver. Er is een motie van collega Peters en mij die vraagt om dat uit te werken. Ik kan mij namelijk juist voorstellen dat het voor uitzendbureaus ook buitengewoon prettig is als zij een meldplicht hebben. Dan krijg je geen debat met je opdrachtgever: waarom hebt u mij gemeld; dat had u niet hoeven doen; er is een meldpunt, maar daar had u niet naartoe hoeven gaan. Ik vind dat ze dat moeten doen, hoor, überhaupt. Maar dan is een meldplicht toch heel prettig? Het moet gewoon. Dat lijkt me ook voor uitzendbureaus een hele prettige werkwijze. Je kunt dan ook tegen je klanten zeggen dat je verplicht bent om het te melden omdat er een meldplicht is. Ik las de stukken zo dat de Staatssecretaris er nog naar kijkt, maar ik vond haar net iets terughoudender dan ik de brief heb gelezen. Wat mij betreft komt die meldplicht er. Dat lijkt mij ook voor de uitzendsector buitengewoon eenduidig.

Staatssecretaris Van Ark:

Ik snap zeker de onderliggende gedachte; dat is ook het gevoel van rechtvaardigheid. Ik heb geprobeerd de dilemma's aan te geven die hierbij

beschouwd moeten worden. Wat mij betreft is het ook bij uitstek een onderwerp dat zijn beslag krijgt bij de wetswijziging, omdat we daarbij met elkaar de exacte vorm gaan bepalen. Ik probeer alleen wel ook aan te geven dat ik zoek naar instrumenten die bewezen effectief zijn en die we ook kunnen handhaven. Er liggen bij de meldplicht wel een aantal dilemma's onder. Maar ik heb niet nu al een afslag niet genomen of juist wel genomen. Het lijkt mij goed om deze discussie nader met elkaar te voeren.

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

Ik zie de pro's en cons, maar ik kom daar in tweede termijn verder op terug. Ik vraag de Staatssecretaris er wel heel goed naar te kijken, want wat mij betreft kan het nog steeds een heel waardevol instrument zijn. Mijn tweede vraag – nu kan ik ze toch combineren – gaat over de mysterycalls.

De **voorzitter**:

Momentje, is dit uw tweede interruptie?

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

Ik kan het bij één laten. Ik ga proberen het bij mekaar te houden. U hebt het al zo streng ingedeeld dat ik mijn best ga doen tot bondigheid; dat is overigens niet mijn sterkste kant. Daar worden we hier op uitgezocht, geloof ik. Ik spreek daarbij voor mezelf, zeg ik tegen mevrouw Van Brenk, die kort als altijd is. Maar zij heeft meneer Van Rooijen om te compenseren, dus dan krijg je dat.

(Hilariteit)

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

Voorzitter, nu ben ik toch alweer te lang. Mijn vraag gaat over de mysterycalls, een serieus onderwerp. Ik snap dat de Staatssecretaris zegt dat als de sector het zelf doet, zij het niet primair hoeft te gaan doen. Dat snap ik. Ik snap ook wat zij in de stukken zegt, namelijk dat het heel snel uitlokking kan zijn, waardoor het juridisch geen stand houdt. Dat snap ik ook. Maar begrijp ik de brief goed dat als op een gegeven moment de inspectie zou constateren dat er in een hoek naar haar overtuiging iets mis is – neem een groep uitzendbureaus die bijvoorbeeld niet lid zijn van de ABU of de NBBU – maar zij er niet goed de vinger achter krijgt, de inspectie wel het instrument heeft om in dat bijzondere geval te zeggen dat ze het toch zelf doet?

Staatssecretaris **Van Ark**:

Ja, dat klopt. Het gaat mij ook om de mate waarin je de instrumenten in welke situatie inzet. Ultimo kan dit wel. In het kader van de proportionaliteit moet je wel kijken of het altijd het meest geëigende instrument is. In een aantal situaties is dat het niet, maar het kan wel.

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

Dan begrijp ik dat ik de brief zo moet lezen dat als de inspectie zegt dat andere instrumenten tekortschieten, zij signalen ziet en zij het nuttig vindt om dit instrument in te zetten, haar niets juridisch in de weg staat om dit te gebruiken. Natuurlijk moet dat zeer zorgvuldig gebeuren, want het is een zwaar instrument. Dan zou ik de Staatssecretaris nog wel willen vragen naar iets waar ik het net met collega Gijs van Dijk over had. Ik wijs bijvoorbeeld op uitzendbureaus die niet meedoen aan het traject dat de ABU nu doet. Komen er veel signalen uit die hoek binnen? Die hebben we namelijk niet in beeld. Zou de Staatssecretaris daarnaar willen kijken en zou zij toch willen kijken of het wellicht voor de mensen die het moeten doen – ik wil graag hun oordeel – toch een instrument zou kunnen zijn? Ik

begrijp dat ik dat antwoord misschien niet nu meteen krijg, maar dan hoor ik het graag op een ander moment.

Staatssecretaris **Van Ark**:

Mijn primaire reactie is ja, omdat het inderdaad een van de instrumenten is. Maar er zijn altijd ook nog andere instrumenten. De inspectie kijkt ook zelf per keer wat het meest geëigende instrument is, maar dit behoort zeker tot de mogelijkheden. Als dat nog gespecificeerd moet worden, zal ik dat in tweede termijn nog doen.

De heer **Kuzu** (DENK):

Om met dat laatste te beginnen: het onderzoek van Radar wijst op het tegenovergestelde, omdat juist in dat onderzoek heel veel ABU-leden naar voren komen. Dus dat onderscheid zie ik niet zozeer. Maar mijn vraag gaat daar niet over. Mijn vraag gaat over die 13% uit het onderzoek van de ABU. Uit het onderzoek blijkt dat 87% niet meewerkt aan een discriminerend verzoek en 13% wel. Welke maatregelen zou je in het kader van zelfsturing aan de branche kunnen meegeven om die 13% eens een keertje aan te gaan spreken? Wat kan je daaraan doen?

Staatssecretaris **Van Ark**:

13% is 13% te veel. Laten we dat vooropstellen. Dat vinden we met elkaar en dat vindt ook de uitzendbranche. We hebben wel een enorme stap gezet om aan die 87% te komen. De maatregelen die genomen zijn, zoals de campagne «Werk jij mee? Zeg nee», zijn effectieve instrumenten om met elkaar het gesprek aan te gaan. Mysterycalls zijn zeker een effectief instrument, zeker ook als ze door de branche, en in dit geval ook door een onafhankelijke organisatie, worden ingezet. Dus het gaat mij om een combinatie van die instrumenten, zodat niet alleen aan die bewustwording wordt gewerkt, maar we ook echt tot concrete resultaten komen. Ik vind het een positieve stap. Ik hoop dat we de volgende keer nog meer tegen de 100% aan zitten. Ik zie wel dat er ten opzichte van wat het was, al veel stappen zijn gezet. Dus wat mij betreft zijn ze wel op de goede weg.

De heer **Kuzu** (DENK):

Dat heb ik ook in mijn bijdrage aan de orde gesteld. We zijn inderdaad op de goede weg, maar zoals de Staatssecretaris ook aangeeft, is elk percentage, elk geval er één te veel. Mijn concrete vraag was: wat kunnen we nou doen? We zijn al een tijdje bezig met die bewustwordingscampagnes. Eigenlijk – ik zeg het wel vaker – zijn we al sinds 1981 bezig met bewustwording. Welke concrete stappen kunnen we verder nemen om ook die 13% uit te roeien? Ik merk in het verhaal van de Staatssecretaris dat ze toch nog enigszins terughoudend optreedt, waar het gaat om het inzetten van mysterycalls door de Inspectie SZW. Ik vraag me af wat dat nou zo moeilijk maakt. Waarom? Is het een tekort aan personeel? Waar zit het «m nou precies in?

Staatssecretaris **Van Ark**:

Dat laatste is vooral ook een juridische terughoudendheid. Op het moment dat je én de handhaving doet én de detectie, omdat je bijvoorbeeld mysterycalls doet, heb je de opsporing en het handhaven in één hand. Als je niet uitkijkt, leidt dat bij de rechter tot het oordeel dat het om uitlokking gaat. Dat willen we voorkomen. Dus dan zou je met andere instrumenten kunnen werken. Overigens kan je wel acteren op basis van signalen van mysteryguests, bijvoorbeeld van een antidiscriminatievoorziening, het College voor de Rechten van de Mens of de sector zelf. Nog even heel concreet over wat we gaan doen met die 13%. De brancheorganisatie gaat zelf met de leden in gesprek. Er worden ook intensievere trainingen gegeven. Ultimo kunnen leden ook geroyeerd worden als ze niet voldoen aan de eisen die de brancheorganisatie stelt.

Dat klinkt misschien als «nou ja, oké, dan ben je geen lid meer van de brancheorganisatie», maar dat is echt heftig in deze sector, omdat je gewoon daarbij wilt horen. Dus er zijn een aantal stevige maatregelen genomen. Ik heb er ook vertrouwen in dat ze op de goede weg zijn, maar we zullen, ook vanwege alles wat we hebben meegemaakt met elkaar, dat stevig blijven monitoren.

De heer **El Yassini** (VVD):

Dank aan de Staatssecretaris voor de beantwoording, met name over het algoritme. Ik begrijp wat de Staatssecretaris zegt. Wat we absoluut niet willen, is dubbel werk. We hebben maar een beperkte hoeveelheid capaciteit. Die moeten we goed inzetten. Maar ik hoor de Staatssecretaris twee dingen zeggen. Het eerste is dat het UWV het al doet voor werk.nl. Dat is goed, maar het algoritme dat door het College is ingezet, is uitgevoerd op 95% van alle online vacatures in Nederland. Dus het gaat nog wel een stap verder dan werk.nl. Zou de Staatssecretaris daar ook even naar willen kijken? Natuurlijk houdt het UWV zich ook bezig met onderzoek en scans. Dan is het juist ook fijn om het algoritme van het College te vergelijken met bijvoorbeeld een algoritme dat het UWV gebruikt – of misschien gebruiken ze geen algoritme en doen ze het handmatig – om te kijken of we het juist met die beperkte capaciteit efficiënter en effectiever kunnen doen. Dat algoritme kunnen we dan eventueel ook gebruiken binnen het UWV.

Staatssecretaris **Van Ark**:

Ik vond de suggestie om te kijken naar het algoritme van het College voor de Rechten van de Mens buitengewoon waardevol. Dus ik wil dat ook zeker gaan doen. Tegelijkertijd wilde ik wel de indruk wegnemen als zou er op dit moment nog niets plaatsvinden aan scans. We zetten dat dus wel tegenover elkaar. Ik ben natuurlijk altijd wel zuinig op de overheidsmiddelen, maar een goede suggestie moet je gewoon altijd bekijken. Dat zeg ik dan ook van harte toe.

Mevrouw **Van Brenk** (50PLUS):

Hoe concreter, hoe beter. Ik heb het onvoldoende gehoord, maar misschien was ik niet scherp genoeg. Worden er nu helderder doelen geformuleerd? Wordt het plan aangescherpt? Is dat nou toegezegd of heb ik dat toch gemist?

Staatssecretaris **Van Ark**:

Ik begrijp heel goed de wens om te komen tot een concreet percentage en een concrete doelstelling, waarbij we overigens – dat deel ik met uw Kamer – naar een situatie van nul discriminatie willen. Dat is natuurlijk waar we uiteindelijk naar streven. Tegelijkertijd heb ik in mijn bijdrage geprobeerd te laten zien hoe complex het is. Het is ook een samenspel met maatschappelijke organisaties. Er zijn cijfers bekend van het SCP. Ik heb geprobeerd een opsomming te geven van wat wij denken dat bewezen maatregelen zijn. Die wil ik ook heel graag in een stevige monitoring neerzetten, zodat we met de Kamer het gesprek aan kunnen gaan over of we op de goede weg zijn en of het leidt tot verbetering. Zo komen er voortgangsrapportages om heel concreet in beeld te brengen wat we doen, te vergelijken met die bij de brede schuldenaanpak. Dat is ook zo'n heel complex onderwerp waar heel veel in elkaar grijpt. Daar kan je niet zo één cijfer op loslaten, maar je kan wel met elkaar naar zaken kijken. Zijn we op de goede weg als het gaat om bewustwording? Wat gebeurt er nou eigenlijk als het gaat om handhaving? Zijn deze instrumenten effectief? Mijn voorstel aan de Kamer zou dus zijn een stevige voortgangsrapportage in het tweede kwartaal van 2019, om concreet de vinger aan de pols te kunnen houden.

Mevrouw **Van Brenk** (50PLUS):

Ik ben blij met de toezegging over voortgangsrapportages, maar dan zou ik toch heel graag zo snel mogelijk duidelijk willen hebben wat we dan precies gaan monitoren en hoe vaak we die tussentijdse rapportages krijgen.

Staatssecretaris **Van Ark**:

Het lijkt me goed om daar een voorstel voor te doen, zodat we met elkaar weten wat we dan kunnen verwachten. Daarom geef ik ook het voorbeeld van wat we bij de brede schuldenaankpak hebben gedaan. Zo kunnen we de acties zoals die zijn neergezet, in de tijd zetten, aangeven wie er nog meer bij betrokken is, wat het te verwachten resultaat is en wanneer dat resultaat verwacht kan worden. Dan kunnen we ook echt concreet de acties met elkaar volgen.

De heer **Jasper van Dijk** (SP):

Hoe concreter, hoe beter: dat zegt mevrouw Van Brenk terecht. Dan wil ik ook graag weten wat er nu precies verandert als deze maatregelen worden uitgevoerd. Ik heb hier het voorbeeld van ene Auke van 60 jaar. Die werd gediscrimineerd vanwege zijn leeftijd. Hij solliciteerde bij YoungCapital. Hij nam de proef op de som. Vervolgens wordt dat ook uitgesproken door het College voor de Rechten van de Mens. Die publiceert dat. Maar verder gebeurt er niets. Dat bedrijf leunt gewoon achterover en zegt: het is allemaal goed en wel, maar wij gaan gewoon door met ons beleid. Wat gaat er nou veranderen? Wordt dit bedrijf nou wél aangepakt met uw plan?

Staatssecretaris **Van Ark**:

Individuele meldingen van mensen kunnen gedaan worden bij een antidiscriminatievoorziening, bij het College voor de Rechten van de Mens of zelfs bij de politie. De Inspectie SZW zal met de nieuwe mogelijkheden die we creëren, kunnen toezien of organisaties aan discriminatie doen. Dat kan op leeftijd zijn. Dat is een aangelegen punt. Ik vind 60 overigens hartstikke jong. 60 is echt geen reden om iemand niet aan te nemen. Ik hoor het ook vaker als mensen bijvoorbeeld een beperking hebben. Daar gaat de inspectie op toezien. Dan zijn de boetes ook fors. Dat kan echt oplopen tot € 4.500. Daarom vind ik het ook zo van belang dat we deze mogelijkheid gaan creëren. Want er was tot nu toe nog geen mogelijkheid om bij het sollicitatieproces te kijken of een organisatie de goede dingen doet. Dat gaan we dus met de aanpassing van de Arbowet heel concreet met elkaar regelen. Dan kan de inspectie, ook aan de hand van dit soort signalen, daadwerkelijk gaan inspecteren en handhaven.

De heer **Jasper van Dijk** (SP):

De Staatssecretaris zegt twee dingen. De regering gaat nu beleid maken om te inspecteren en om toezicht te houden op het beleid van bedrijven. Prima, maar een persoon zal niet geholpen worden door de inspectie. Die moet dus nog steeds naar het College voor de Rechten van de Mens of een andere juridische instantie. Is het niet evident dat het College voor de Rechten van de Mens dan meer instrumenten zou moeten hebben – wat mij betreft zelfs sancties – om zo'n bedrijf aan te pakken? We moeten namelijk echt niet hebben dat zij achterover leunen. Misschien blijven ze toch doorgaan met dit beleid ondanks uw nieuwe inspecties.

Staatssecretaris **Van Ark**:

Wat ik wel weet: als het college een uitspraak doet die geen verplichtend karakter heeft, krijgt die wel veel navolging. Het wordt namelijk gepubliceerd en ze spreken zich uit over maatschappelijke kwesties. De beleving die ik daarbij heb, is dat zij daar veel navolging in vinden. Vanuit het brede antidiscriminatiebeleid werken we als kabinet natuurlijk samen. We

werken onder coördinatie van de Minister van Binnenlandse Zaken samen in het actieprogramma tegen discriminatie. Ik probeer met de inzet en capaciteit van de Inspectie SZW een bijdrage te leveren aan het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie. Maar dat is natuurlijk niet de enige vorm van discriminatie die er is. We zullen het dus ook in kabinetsverband breder moeten blijven bekijken. Ik denk alleen wel dat ik heel concreet, heel stevig en wat mij betreft heel tijdig, kan laten zien wat we gaan doen met de uitbreiding van de mogelijkheden van de inspectie. Dit kan voor de inspectie een reden zijn om bij het bedrijf te gaan kijken. Het toetsen van beleid gebeurt wat mij betreft niet alleen op papier maar ook in de praktijk.

De heer **Gijs van Dijk** (PvdA):

Even over die niet-geregistreerde uitzendbureaus. Je hebt zo'n 22.000 uitzendondernemingen in Nederland, waarvan 1.500 tot 1.600 geregistreerd zijn via de NBBU en de ABU. Dat is een groot deel van de markt, maar dat betekent dat er nog steeds tienduizenden mensen via die andere uitzendbureaus aan het werk zijn of aan het werk komen. Ik wil nog even doorgaan op de vraag van de heer Van Weyenberg. Ik zie dat de Staatssecretaris daar wat mee wil en dat zij daar de inspectie de ruimte voor wil geven, maar mijn angst is wel dat er bij die bureaus niks gebeurt. Daar is geen actief antidiscriminatiebeleid, dat bij de NBBU en de ABU wel op gang is gekomen. Hoe gaan we dat tussen de oren krijgen bij die wat kleinere uitzendondernemingen, die toch een heel grote groep vormen?

Staatssecretaris **Van Ark**:

Dat is een van de redenen waarom ik blij ben dat we de bevoegdheden van de inspectie gaan uitbreiden. Dat doe ik het liefst zo snel mogelijk. Het is niet per se zo dat het daar niet goed is, maar we weten wel dat de brancheorganisaties er in ieder geval bovenop zitten. Dat wil ik ook voor de medewerkers die via deze uitzendbureaus werken. Op dit moment kan de inspectie aan de hand van signalen interveniëren, maar zijn de middelen beperkt als men niet bij een gecertificeerde brancheorganisatie zit. Wat mij betreft geeft dat extra urgentie om met deze wetwijziging aan de slag te gaan.

De heer **Gijs van Dijk** (PvdA):

De wetwijziging, zeker, want die zal de inspectie ruimte geven, maar zijn er nou niet meer middelen? Ook de NBBU en de ABU spreken hun zorg uit over de niet-geregistreerde uitzendbureaus. Ze zeggen: daar gaan wij niet over, maar we worden er wel op aangesproken. Wat kunnen wij doen, los van handhaving, om die uitzendbureaus in de pas te laten lopen? Ook los trouwens van de goede voorbeelden die er zeker zullen zijn.

Staatssecretaris **Van Ark**:

Op dit moment qua wettelijke bevoegdheden dus niets. Het is wel van belang voor opdrachtgevers dat we dit soort debatten met elkaar voeren, zodat zij weten welk risico ze lopen. Het is dus een afweging met welk uitzendbureau ze zaken doen. Mijn beleving is dat steeds meer bedrijven het van belang vinden dat ze afrekenbaar zijn op hoe zij maatschappelijk verantwoord ondernemen. Daarmee vind ik dat in deze discussie een relevante spin-off. Heel concreet: dit is precies waarom ik graag die wettelijke bevoegdheden wil en wat mij betreft ook echt druk ga zetten op het creëren van die wet, want dan kunnen we meer dan nu. Dat is ook gebleken in de Radaruitzending. We konden in het werving-en-selectieproces met toezicht en handhaving vanuit de inspectie gewoon niet acteren. En dat willen we wel mogelijk gaan maken.

De **voorzitter**:

Wilde u nog wat zeggen, meneer Peters?

De heer **Peters** (CDA):

Voorzitter, u heeft aan mijn lichaamstaal gezien dat ik tevreden ben met de antwoorden van de Staatssecretaris rondom monitoring en de doelen. Ik heb ook begrip voor het antwoord op de vraag rondom mysterycalls. Dat heeft u goed gezien, voorzitter.

De **voorzitter**:

Meneer Renkema dan maar.

De heer **Renkema** (GroenLinks):

Volgens mij gaat het nog steeds over hetzelfde blokje. Ik heb toch nog een controlevraag, eerlijk gezegd. Ik zit nog wat na te denken over de mysteryguests en de mysterycalls. Als ik het goed heb begrepen, zegt de Staatssecretaris dat de inspectie dat instrument wel heeft, maar niet al te snel inzet, omdat ze het risico loopt dat dit als uitlokking zal worden betiteld later. Mijn vraag ging eigenlijk over het met een aantal branches toch starten van pilots met mysteryguests en de mysterycalls. Begrijp ik dat de Staatssecretaris het best wil stimuleren als branches of andere organen daarmee aan de slag willen gaan, maar zelf niet het initiatief neemt om daarmee aan de slag te gaan? Heb ik dat goed begrepen?

Staatssecretaris **Van Ark**:

Ik ben een enorme fan van dit instrument, want het is heel effectief. Maar ik maakte een verschil tussen de inzet door derden, dat kunnen branches zelf zijn, maar ook bijvoorbeeld een antidiscriminatievoorziening, en de inspectie zelf in het proces van opsporing en handhaving. In het tweede geval ben ik terughoudend om te voorkomen dat het uitlokking is, maar we kunnen zeker samenwerken in het geval antidiscriminatievoorzieningen of branches zelf aan de slag gaan. Dan kunnen we zeker samenwerken, graag zelfs.

De heer **Renkema** (GroenLinks):

Ik begrijp dat individuele inspecteurs geen telefoontjes gaan plegen om iets te vinden, maar in dat geval is mijn vervolgvraag of de Staatssecretaris zelf het initiatief wil nemen om met bepaalde branches proactief aan tafel te gaan en te zeggen: ik zou dat instrument willen inzetten. Ik denk daarbij ook even aan stagediscriminatie. Gaat zij met de branches bespreken hoe ze dat gaan organiseren? Uiteindelijk blijft de handhaving daarmee nog even in tweede instantie. Gaat zij dus initiatief nemen in een aantal branches om dit in te zetten als ze zo enthousiast is over dit instrument?

Staatssecretaris **Van Ark**:

Ik zou heel even de tijd willen nemen om daarnaar te kijken. In mijn enthousiasme ben ik altijd genegen om gelijk ja te roepen, maar ik weet ook dat we heel veel dingen al in gang hebben gezet met brancheorganisaties op verschillende terreinen. Ik ga dus even kijken of dat mogelijk is en dan beantwoord ik die vraag graag in tweede termijn.

De **voorzitter**:

Toch even de discussie: we hebben nog 40 minuten.

Staatssecretaris **Van Ark**:

Ik zal er wat sneller doorheen gaan.

De **voorzitter**:

We hebben pas één blokje af. Als we nog een tweede termijn willen, dan moet het iets vlotter. Het woord is aan de Staatssecretaris, voor haar tweede blokje.

Staatssecretaris Van Ark:

Ik zal ook proberen mijn leven te beteren. Ik ben enthousiast over het onderwerp en dan ga ik heel uitgebreid antwoorden. Ik zal bij de volgende blokjes alle prachtige visionaire vergezichten achterwege laten, want volgens mij delen we die met z'n allen, en de beantwoording van de vragen op me nemen.

Ik kom bij het blokje kennis en bewustwording. Daarover zijn twee vragen gesteld. Allereerst over de aanpak van stagediscriminatie en hoe de samenwerking verloopt met het Ministerie van OCW. Onder anderen de heer El Yassini, de heer Gijs van Dijk en de heer Peters hebben hiernaar gevraagd. We werken inderdaad samen met OCW en er zijn al wat voorzichtige contacten met de SBB. De SBB heeft al een meldpunt, geen meldplicht. Dat lijkt me goed naast andere meldpunten. Ik wil heel graag gaan kijken, zeker ook gemotiveerd door de bijdragen van de Kamerleden, hoe we de informatie uit deze en andere meldpunten kunnen benutten om het toezicht beter te kunnen richten.

De heer Renkema, maar volgens mij ook mevrouw Van Brenk, vroeg of er een tussenstap mogelijk is om een melding te doen als de gang naar het College voor de Rechten van de Mens een te grote stap is. En hoe creëer je bewustwording bij mensen om dat mogelijk te maken? Het college, maar ook de gemeentelijke antidiscrimatievoorzieningen zijn inderdaad bedoeld als laagdrempelige voorzieningen. Als dat als onvoldoende wordt ervaren, vind ik dat dat aandacht nodig heeft. De bekendheid met de antidiscrimatievoorzieningen en het college verdient wat mij betreft continue aandacht. Daarom zet ik ook in op meldingsbereidheid. Ik zie op dit moment geen reden voor een extra meldpunt, want er zijn al best wel veel meldpunten, maar we zullen er via de partners, de SBB en de ondernemingsraden wel voor moeten zorgen dat mensen weten wat hun rechten zijn en waar ze terecht kunnen.

Voorzitter, dit is wat ik had over kennis en bewustwording.

De voorzitter:

Dan komt er een vraag van mevrouw Van Brenk.

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

Ik had een heel specifieke vraag gesteld over strafrecht. Misschien komt die bij het kopje overig?

Staatssecretaris Van Ark:

Die komt zo meteen. Ik kan het er nu trouwens ook wel bij pakken. Dit punt heb ik eerder al besproken met mevrouw Van Brenk. O nee, ik heb nog meer dingen over leeftijdsdiscriminatie, dus ik kan het misschien beter daarbij behandelen.

De voorzitter:

Het volgende onderzoek, denk ik.

Staatssecretaris Van Ark:

Ja. Daarover zijn ook twee vragen gesteld. De heer El Yassini heeft gevraagd of videosolliciteren deel kan uitmaken van de pilot. Ik vind dat een heel interessant voorstel. Ik kan me ook voorstellen dat werkgevers er enthousiast over zijn. Het is wel zo dat de deelnemende werkgevers zelf bepalen welke interventie zij willen inzetten. In januari heb ik inzicht in de interventies die door werkgevers in de pilot worden ingezet. Dan kan ik zien of ze erbij betrokken zijn. Maar ik kan niet opleggen welke interventies zij gebruiken. Ik kan me voorstellen dat er na dat wervende verhaal wel een aantal enthousiast zijn geworden.

De heer Renkema en anderen, onder anderen de heer Peters van het CDA, vroegen naar het onderzoek naar anoniem solliciteren. Daar is natuurlijk een hele hoop over te doen. Je kunt er heel veel over zeggen. De vraag

was: hoe staat het met het anoniem solliciteren, wat weten we er nou van en wat kunnen we ermee? In 2016 is in opdracht van het ministerie de Rijksmonitor anoniem solliciteren ingericht. Daar bleek uit dat dit zowel voor- als nadelen kent. Het is in verschillende gemeenten ingevoerd en uitgetoet. Ook hier was het beeld wisselend. De resultaten zijn wisselend en veel gemeenten zijn inmiddels weer gestopt met deze vorm van solliciteren. Er zijn ook gemeenten die er positieve ervaringen mee hebben en die de doelstelling hebben gehaald om een meer divers personeelsbestand op te bouwen.

Anoniem solliciteren kan ook discussie oproepen. Ik vond het debat tussen de Kamerleden over het onderwerp aangrijpend en ik zag ook de reikwijdte van de argumenten die je zou kunnen gebruiken. Het is wel zo dat er gewoon heel veel onduidelijkheid is of het nou wel of niet effectief is. Het gaat van Kamerleden die zeggen «je moet het niet willen, want...» tot Kamerleden die zeggen «eigenlijk zouden we dit moeten willen, want...». Ik ben bereid om gewoon eens goed te kijken of het wel of niet werkt, om dat gewoon eens heel open te onderzoeken en ook te bezien in welke mate een verdere pilot van toegevoegde waarde kan zijn. Het toevoegen van een aantal feiten in de discussie zou wat mij betreft fijn zijn.

Voorzitter. Tot zover.

De voorzitter:

Dat is altijd goed. Dan is er nu een vraag van de heer El Yassini.

De heer El Yassini (VVD):

Een korte vraag. Ik wil de Staatssecretaris bedanken voor het antwoord over videosolliciteren. Ik miste wel even de koppeling met het videosolliciteren dat eventueel via de rijksoverheid kan gaan. Ik heb het verzoek om met de Minister van Binnenlandse Zaken in gesprek te gaan om te kijken of videosolliciteren ook mogelijk kan worden gemaakt bij de werving en selectie voor alle ministeries.

Staatssecretaris Van Ark:

Het is voor mij lastig om daar een uitspraak over te doen, omdat de Minister van BZK de overheidswerkgever is. Ik wil geen toezegging doen op het terrein van mijn collega. Ik kan deze vraag wel aan haar overbrengen, maar ik denk dat het gepaster is om die aan de Minister van Binnenlandse Zaken te stellen.

De heer El Yassini (VVD):

Dat volg ik helemaal. Vandaar dat het mijn verzoek was om met de Minister van Binnenlandse Zaken in gesprek te gaan. Maar ik denk dat het inderdaad ook gewoon vanuit een andere commissie waar de Minister van Binnenlandse Zaken deel van uitmaakt, verder kan worden omgegooid. Dat is in ieder geval de wens van de VVD.

De voorzitter:

Ik zou zelf schriftelijke vragen stellen, maar goed.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Ja, goede suggestie!

Als je naar de discussie over anoniem solliciteren kijkt, dan vindt eigenlijk niemand het wat. Alleen als het werkt, dan werkt het. Het is een paardenmiddel. Ik ben blij dat de Staatssecretaris daar verder onderzoek naar wil doen. Is zij ook bereid om daar het Sociaal en Cultureel Planbureau bij te betrekken? Dat was in ieder geval mijn bron. Dat zei: je zou eigenlijk wat langduriger moeten kijken of het werkt of niet werkt. Als het niet werkt, dan moeten we het niet doen. Volgens mij is iedereen het daarmee eens.

Maar als het nou wel positieve effecten heeft en mensen een baan oplevert, dan zou dat natuurlijk heel mooi zijn.

Staatssecretaris **Van Ark**:

Ik vind er ook van alles van en ik zou er ook een hele boom over kunnen opzetten, maar uiteindelijk gaat het om de vraag of het wel of niet werkt. Wij zijn op zoek naar bewezen effectieve instrumenten. Het is zeker een goede suggestie om het SCP erbij te betrekken. Ik zal kijken of het SCP bereid is om een bijdrage te leveren.

De **voorzitter**:

Dan zijn we toe aan het volgende blokje, het blokje «diverse soorten discriminatie».

Staatssecretaris **Van Ark**:

«Diverse soorten discriminatie» bevat wat mij betreft heel wezenlijke onderwerpen. Ik sta even stil bij leeftijdsdiscriminatie, beloningsdiscriminatie en zwangerschapsdiscriminatie, omdat daar vragen over zijn gesteld door de diverse Kamerleden.

Ik wil er bij leeftijdsdiscriminatie even een punt uitlichten. Leeftijdsdiscriminatie bij arbeid is ook echt verboden. De heer Jasper van Dijk vroeg daar net naar. Naast het feit dat leeftijdsdiscriminatie kan worden voorgelegd aan het College voor de Rechten van de Mens kan ook de civiele rechter een discriminerende werkgever veroordelen tot het betalen van een schadevergoeding. Ik zou het echt een groot voordeel vinden als we dit systeem eerlijker kunnen maken, zodat het werkt voor de mensen en ze niet zo onrechtvaardig behandeld worden. Maar ook hiervoor geldt dat we ook moeten werken aan een cultuurverandering waarbij werkgevers op een andere manier naar diversiteit op de werkvloer zouden moeten gaan kijken.

Mevrouw Van Brenk vroeg hoe ik me ervoor sterk ga maken om 50-plussers in dienst te krijgen bij het Rijk. Ik weet in ieder geval dat de Minister hierover al een aantal vragen heeft beantwoord. De Minister van Binnenlandse Zaken is natuurlijk verantwoordelijk voor het personeelsbeleid van het Rijk. Wat ik in ieder geval daarover zou willen zeggen, is dat in de strategische personeelsplanning is opgenomen dat werken in divers samengestelde teams in een inclusieve organisatiecultuur zal worden bevorderd. Het Rijk heeft ook echt baat bij mensen met veel ervaring. Ten opzichte van 2013 worden er bijna drie keer zoveel 50-plussers aangenomen binnen het Rijk. Maar dat zal ongetwijfeld ook in de beantwoording van de Minister staan.

Mevrouw **Van Brenk** (50PLUS):

Voordat iedereen die hiernaar luistert en kijkt, denk «o, wat fantastisch, dat doen ze heel mooi bij het Rijk», dat zijn werkelijke aantallen, maar procentueel loopt het Rijk bij het aannemen van 50-plussers ontzettend achter. Er wordt nu gekoketteerd met feitelijke cijfers, maar procentueel gezien blijven de 50-plussers in de praktijk bij het Rijk echt heel erg achter.

Staatssecretaris **Van Ark**:

Het was mijn intentie om een aantal feiten in de discussie in te brengen. Ik zal er geen doekjes om winden dat de arbeidsmarktsituatie van 50-plussers gewoon een probleem is. Het is ook een hardnekkig probleem. Ik vind het ook een onrechtvaardig probleem. Ik probeer me daar dus op vele manieren voor in te zetten. Ik vind het in ieder geval van belang dat we vanuit het Rijk inzetten op diversiteit en inclusie. Dat heeft de Minister van Binnenlandse Zaken ook aangegeven.

De heer Gijs van Dijk vroeg naar de Rooney Rule om per sollicitatieronde in ieder geval één 50-plusser uit te nodigen. Ik vind dat een heel aansprekende manier van werken. Ik kan het niet verplichten, maar ik vind het wel

een heel mooi voorbeeld dat echt als inspiratie zou kunnen dienen. Daarnaast is het van belang dat we met het wervings-en-selectiebeleid dat we gaan voeren ook eerlijke sollicitatieprocedures krijgen.

Tot slot vroeg mevrouw Van Brenk waarom het kabinet leeftijdsdiscriminatie niet op wil nemen in het Wetboek van Strafrecht. Ik hecht eraan om te zeggen dat er al een wettelijk kader is als het gaat om leeftijdsdiscriminatie, maar dat is vaak het bestuursrecht, en dat we in ons stelsel strafrecht eigenlijk als ultimum remedium inzetten. Kijkend naar varianten van discriminatie, is leeftijdsdiscriminatie met name op de arbeidsmarkt relevant. Je ziet andere vormen van discriminatie gericht op andere groepen vaak weer op andere terreinen. Je ziet die ook op de arbeidsmarkt, maar daar gaat het vooral om leeftijdsdiscriminatie. Ik vind dat kwetsbare groepen, zoals mensen die ouder worden en gediscrimineerd worden, bescherming verdienen. Tegelijkertijd moeten we terughoudend omgaan met het toepassen van strafrecht, zeker ook als er andere mogelijkheden zijn. En die zijn er in dit geval. Ik kan mevrouw Van Brenk op dit punt dus helaas niet tegemoetkomen.

Wat beloningsdiscriminatie betreft, moge het duidelijk zijn dat wij die loonkloof willen dichten. Ik weet ook dat er een initiatiefwet ter consultatie ligt. Ik ben heel benieuwd hoe deze initiatiefwet eruit komt te zien. Dat zal ook het moment zijn waarop ik mij kan uitspreken over het wetsvoorstel, want het is nu nog niet in een fase dat ik dat kan doen. Maar ik kijk er zeker naar uit en ik deel in ieder geval met de initiatiefnemers maar ook met de andere partijen in de Kamer de doelstelling van de wet. Ik denk dat wij daar ook gewoon met elkaar keihard voor moeten blijven knokken. Dat zou ik willen zeggen op het gebied van de loonkloof en beloningsdiscriminatie.

Dan nog een bijzonder aangelegen punt: zwangerschapsdiscriminatie. Door de Kamerleden werd gememoreerd dat heel veel vrouwen, bijna de helft, hiermee te maken krijgen. Vanuit ervaringen in mijn nabije omgeving kan ik u zeggen dat ik de woorden onderschrijf van iedereen die zegt dat dat een grof schandaal is. Want dat is het. Ook hiervoor geldt dat we mogelijkheden hebben vanuit de inspectie, omdat we op alle discriminatiegronden toezien, ook zwangerschapsdiscriminatie. De inspecteurs van het team arbeidsmarktdiscriminatie vragen echt bij elk bedrijfsbezoek na of en hoe dit thema speelt en of het noodzakelijke beleid en de voorzieningen die daarvoor nodig zijn, in orde zijn. Daarbij kijken we onder meer naar de personeelssamenstelling. Ook kijken we of er bekende klachten zijn. Bij ieder bedrijfsbezoek van het team wordt ook een specifieke flyer achtergelaten voor de werkgever, met informatie over de rechten en de plichten op de werkvloer bij zwangerschap en over de voorzieningen die moeten worden getroffen. Ik vind het ook heel erg van belang dat dit besproken blijft worden, vooral ook op de werkvloer. Voorzitter, tot zover dit blokje.

De heer **Renkema** (GroenLinks):

Ik heb een vraag over het laatste punt, zwangerschapsdiscriminatie. Ik heb begrepen dat het percentage van 40% tot 45% in de afgelopen jaren redelijk stabiel is geweest. Uit het onderzoek van de afgelopen jaren blijkt dat het niet daalt. Ik heb vanmiddag het nodige gehoord over voortgangsrapportages en over hoe wij worden meegenomen in het behalen van doelstellingen uit het actieplan, maar dit lijkt me nou een thema voor zo'n concrete reductiedoelstelling die ik noemde. Bijvoorbeeld: laten we hier nou eens 10% afhalen in twee of drie jaar tijd, zodat het over drie jaar misschien nog 20% of 25% is. Zo'n concrete reductiedoelstelling lijkt mij hier passend, omdat we nu al uit onderzoek weten dat het een ingewikkeld probleem is en dat het percentage gewoon hetzelfde blijft. Het is taaie problematiek.

Staatssecretaris **Van Ark**:

En als ik heel eerlijk ben: het is ook nog een zoektocht naar bewezen effectieve interventies. Wil je dat percentage ook echt in positieve zin kunnen beïnvloeden, dan moet je weten hoe je moet sturen. Het is soms ook heel subtiele discriminatie. Iemand heeft een glanzend functioneringsverhaal en krijgt op het moment dat zij zwanger wordt ineens geen uitnodiging meer voor de wekelijkse borrel, of ziet ineens promotiekansen aan zich voorbijgaan. Soms is het nog veel subtieler. Dan zoeken we wel naar die effectieve instrumenten. Dan lijkt bijvoorbeeld zo'n bezoek aan de werkvloer, waarbij mensen hierover met elkaar in gesprek gaan, effectief. Het benoemen van reductiedoelstellingen vind ik vooral van belang als je bewezen effectieve instrumenten hebt, en daar zullen we toch nog met elkaar naar moeten blijven zoeken. Maar ik wil dit onderwerp wel heel specifiek opnemen in de voortgangsrapportage, omdat we hiervan een percentage kennen. We weten dus in ieder geval of we de goede kant opgaan.

De heer **Renkema** (GroenLinks):

Even over die laatste zin. Ik begrijp dat bewezen effectieve instrumenten belangrijk zijn, maar zal er in de voortgangsrapportage echt een percentage genoemd worden of niet?

Staatssecretaris **Van Ark**:

We weten nu wat het percentage is van zwangerschapsdiscriminatie. We hebben ons tot doel gesteld om dat percentage te verlagen. Dus deze komt er wel heel concreet in. Ik kan alleen niet op alle onderdelen zo concreet zijn als we die cijfers niet hebben. Maar het is ook een pijler in de aanpak dat we hierin met elkaar de goede richting te pakken moeten krijgen.

De **voorzitter**:

We gaan over naar het laatste blokje, denk ik.

Staatssecretaris **Van Ark**:

Overigens, misschien is dit nog goed om te zeggen. Het kan zijn dat het aantal meldingen omhooggaat als we meer aandacht gaan besteden aan discriminatie. Dus de cijfers zullen altijd nog voorzien moeten worden van een context. We moeten wel met elkaar constateren of we op de goede weg zijn.

De **voorzitter**:

De Staatssecretaris gaat door naar het laatste blokje.

Staatssecretaris **Van Ark**:

Ja, ik heb nog een paar overige vragen, voorzitter.

De heer Kuzu vroeg naar de stand van zaken rond de motie-Azarkan over het contact tussen dader en slachtoffer van discriminatie. De Kamer is hierover geïnformeerd door de Minister van Binnenlandse Zaken in de voortgangsbrief over het Nationaal Actieprogramma tegen discriminatie van 26 april 2018.

De heer Kuzu vroeg ook naar een reactie op de ketenaanpak discriminatie, Geen woorden maar daden. Ik ben inderdaad bekend met de ketenaanpak, maar ik vond het wel heel fijn om die nog een keer te krijgen. Ik zie een aantal zaken die dit een ambitieus plan maken. Het richt zich op het tegengaan van alle vormen van discriminatie, met veel aandacht voor strafmaatregelen, maar ook voor bewustwording en het stimuleren van meldingsbereidheid. Voor de aanpak van specifieke arbeidsmarktdiscriminatie denk ik dat de pijlers toezicht en handhaving, onderzoek en instrumenten en ook het stimuleren van bewustwording in de mix zoals die hier ligt, de juiste is. Maar ik denk ook dat de heer Kuzu met deze

ketenaanpak voortdurend de discussie aanjaagt om de goede richting in te blijven gaan.

De heer Peters vroeg naar de subsidie van Diversiteit in Bedrijf, die eindigt in 2020. Hij vroeg of die verlengd kan worden. Tot februari 2020 subsidieert het Ministerie van SZW inderdaad het Charter Diversiteit in Bedrijf. Diversiteit in Bedrijf, waar het charter onder valt, onderzoekt momenteel de mogelijkheden om het kennisplatform en het ontstane netwerk ook duurzaam te borgen. We hebben natuurlijk wel afspraken gemaakt over subsidieduren. Dat mag voor vijf jaar. Op dit moment is er geen voornemen om de subsidie te verlengen.

De heer Jasper van Dijk en anderen vroegen naar de documentaire Verdacht. Die heb ik niet gezien. Meestal zout ik doordeweeks alles op en kijk ik in het weekend terug wat er doordeweeks is gebeurd. Deze gaat dus op het lijstje, maar de thematiek is wel een van mijn motivaties om stevig aan de slag te gaan met discriminatie, of liever gezegd tégen discriminatie. Ik spreek hier veel over met mensen. Naast verhalen over zwangerschapsdiscriminatie, leeftijdsdiscriminatie en discriminatie van mensen met een beperking, hoor ik ook de verhalen van mensen die zeggen: met deze naam word ik altijd uit de rij geplukt op Schiphol. Of: ik rijd voor mijn werk in een grote auto, maar met dit uiterlijk word ik altijd gecontroleerd. Dat is voor mij natuurlijk de springende motivatie om aan de slag te gaan om discriminatie samen met uw Kamer uit de wereld te bannen. Voorzitter, daarmee zijn wat mij betreft de overige vragen ook beantwoord.

De voorzitter:

Helder. We hebben zelfs nog tijd voor een tweede termijn van de kant van de Kamer. Ik stel één minuut spreektijd per fractie voor. Dat moet kunnen, denk ik. En iedereen spreekt gewoon vanaf zijn stoel, dat lijkt me het handigst. Ik geef als eerste het woord aan de heer Jasper van Dijk van de SP.

De heer Jasper van Dijk (SP):

Voorzitter, dank. De intentie van de Staatssecretaris is goed. Ze wil aan de slag met arbeidsmarktdiscriminatie. Dat wil ik ook, maar ik vrees dat de uitwerking te vrijblijvend is. Die roept in ieder geval heel veel vragen op. Er worden geen doelen gesteld. Ook de sancties zijn vooralsnog erg beperkt. Ik noemde het voorbeeld van Auke, die vanwege zijn leeftijd werd gediscrimineerd. Ik weet niet of er nu nieuwe sancties zijn die hem zouden helpen. Ik vroeg in mijn eerste termijn op welke manier uitzendbureaus die in Radar bereid bleken te zijn tot discriminatie, nu worden aangepakt. Het antwoord is mij niet duidelijk. Mijn suggestie: neem stevige maatregelen. Zorg dat bedrijven die discrimineren dat voelen. Daarom, voorzitter, vraag ik een VAO aan om een motie in te kunnen dienen.

De voorzitter:

Dan is nu het woord aan mevrouw Van Brenk namens 50PLUS.

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

Dank, voorzitter. Zero tolerance ten opzichte van discriminatie is een must. Ik zie een Staatssecretaris die dat echt wel wil. Maar wat 50PLUS betreft zou het nog een spaatje dieper moeten. Concreter is beter: laat ze dat nou voor ogen houden. Wij zien graag een aantal concretere stappen. Het College voor de Rechten van de Mens laat bijvoorbeeld advertenties zien waarin leeftijdsdiscriminatie naar voren komt. We zien graag dat dit teruggedraaid wordt. We vragen ook om cijfers in het voorstel mee te nemen. We begrijpen dat we dat voorstel ook krijgen. Dan uitlokking. Alleen het woord al: het deugt of het deugt niet. Als het niet klopt, moet dat in mijn beleving ook door een rechter te verifiëren

zijn. Ik heb op één vraag nog geen antwoord gekregen, namelijk: wat gaat het Rijk zelf doen voor gelijke beloningen voor vrouwen en mannen?

De voorzitter:

Het woord is aan de heer Renkema van GroenLinks.

De heer Renkema (GroenLinks):

Dank u wel. Ik dank de Staatssecretaris voor de beantwoording van de vragen. Ik heb begrepen dat ze straks nog terugkomt op mijn vraag in hoeverre ze zelf proactief met branches aan de slag wil gaan om aan de hand van mysteryguests en mysterycalls onderzoek te laten doen. Ik ben blij dat ze onderzoek wil doen naar de plussen en minnen van anoniem solliciteren. Het wel of niet inzetten daarvan moet overigens nooit een dogma zijn. Ik ben blij dat wordt geïnventariseerd wat wel en niet werkt, wat de lessons learned zijn, hoe we die waar nodig kunnen gebruiken en wat we juist moeten nalaten.

Het is ook goed dat er aandacht komt voor de rol van algoritmen in hrm-processen. Ik begrijp eerlijk gezegd niet helemaal de aarzeling om een meldplicht in te stellen bij aangetoonde discriminatie. Dat is iets wat mij nog wel bezighoudt.

Tot slot. Ik begrijp dat we in de eerste voortgangsrapportage een ambitieus doel kunnen lezen met betrekking tot zwangerschapsdiscriminatie.

De voorzitter:

Heel goed. Dan is nu het woord aan de heer El Yassini van de VVD.

De heer El Yassini (VVD):

Dank u wel, voorzitter. Ik ben ongelooflijk blij, en niet alleen met het implementatieplan en de antwoorden van de Staatssecretaris. Ik ben ook blij dat we een Staatssecretaris hebben die dit niet doet omdat het een soort moetje is, omdat het hoort bij haar portefeuille, maar omdat ze passie heeft, dit onrecht voelt en er echt wat mee wil doen. Dat vind ik ongelooflijk belangrijk. Dat ze dit wil aanpakken, komt echt uit haar tenen. Het is belangrijk voor haar en dat vind ik heel mooi om te zien. Daar ben ik ongelooflijk trots op. Dat mag wel even gezegd worden.

Ik ben ook heel blij met de toezeggingen van de Staatssecretaris op onze drie punten. Ze gaat het algoritme van het College voor de Rechten van de Mens oppakken en verder onderzoeken. Daarnaast heeft ze samen met de Minister van OCW aandacht voor stagediscriminatie. Ik ben ook onderwijswoordvoerder. Vanuit de VVD zullen we de Minister van OCW, van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, bevragen op het verdere plan over stagediscriminatie. We zijn blij dat SZW instrumenten ter beschikking stelt voor het Ministerie van Onderwijs.

Het laatste punt is natuurlijk videosolliciteren. Ik ben heel blij dat het gesprek met de Minister van Binnenlandse Zaken in ieder geval wordt gestart, om ook te kijken hoe dit binnen het Rijk geïmplementeerd kan worden. Ik kijk uit naar een eventuele reactie of terugkoppeling van de Staatssecretaris naar de Kamer toe.

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Het woord is aan de heer Van Weyenberg namens D66.

De heer Van Weyenberg (D66):

Dank u wel, voorzitter. Ook ik dank de Staatssecretaris, die volgens mij met veel moed en enthousiasme aan dit dossier werkt. We hebben allemaal niet bij toverslag de oplossing die we per decreet kunnen verordonneren. Was het maar zo simpel. We kunnen wel proberen om stapje voor stapje vooruit te gaan. Bij elke stap die we realiseren, moeten

we ons realiseren dat wat er nog te gaan is met extra urgentie moet worden opgepakt.

Voorzitter. Dan over een aantal specifieke punten. Wat mij betreft gaan we die meldplicht gewoon doen. De Staatssecretaris zei: nee, dat komt bij de wet; ik gooi geen deur dicht. Ik ga voor het VAO nog even kijken, maar volgens mij heeft ze in ieder geval goed begrepen hoe mijn fractie hierin zit. Ik sta hier volgens mij ook niet alleen in.

Wat de mysterycalls betreft sluit ik me aan bij collega Renkema. Hij zei: ga ook anderen aansporen die hetzelfde doen. Zo vat ik hem even samen. Ik ben nog wel nieuwsgierig naar het antwoord in tweede termijn of later op de vraag wat we kunnen met al die uitzendbureaus die nu nog niet onder de mysteryquestonderzoeken van hun branche vallen.

Ik ga er overigens van uit, ook naar aanleiding van wat collega Jasper van Dijk zei, dat de inspectie, als blijkt dat er acht meldingen van individuen binnenkomen over één werkgever, dan wel denkt dat er misschien wat aan de hand is en erop afgaat, ondanks het feit dat de individuele zaak natuurlijk bij de rechter of bij het College voor de Rechten van de Mens hoort. Wat mij betreft gaat dat nu wel gebeuren.

Ik ben ook nieuwsgierig naar de lessons learned rondom anoniem solliciteren. Het is goed om daarnaar te kijken. Wat doet dit instrument nu eigenlijk?

Dan het UWV. Ik zou, het liefst voor het VAO of anders ergens in het voorjaar, een brief willen hebben over hoe de samenwerking wordt geïntensiveerd en bijvoorbeeld ook over de vraag wat het UWV doet als het ziet dat ouderen of mensen met een arbeidsbeperking in hun bestand bij sommige bedrijven of branches niet aan de bak komen. Ik hoor daar graag nog iets van een voorstel over.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan is het woord aan de heer Kuzu van DENK.

De heer Kuzu (DENK):

Voorzitter. Ik dank de Staatssecretaris voor haar antwoorden in eerste termijn. Ik zie dat ze met de juiste intentie en met de juiste grondhouding aan de slag wil gaan met het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie, een van de grootste uitdagingen op dit moment in het arbeidsmarktbeleid. Ik denk dat we ook in een fase zitten waarin we structureel en fundamenteel aan de slag moeten gaan met het inbedden van de bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie. Ik hoorde de Staatssecretaris, net als de heer El Yassini, zeggen: wat doen we als het aantal meldingen toeneemt en wat gaat dat betekenen voor de cijfers? We hebben ook te maken met economische groei en krapte op de arbeidsmarkt. Dat zal ook invloed kunnen hebben op de cijfers over arbeidsmarktdiscriminatie. Dan is dit volgens mij ook het juiste moment om die maatregelen zo structureel en fundamenteel neer te leggen dat mensen, arbeidskrachten met een migratieachtergrond, niet meer, zoals ik dat in een eerder debat genoemd heb, als klapstoeltjes van de economie gebruikt worden. In economisch goede tijden worden ze dan uitgekapt en gebruikt, maar wanneer het slecht gaat met de economie, worden ze opgekapt en opzijgezet. Dat zouden we echt tegen moeten gaan. Juist in deze tijd van economische groei kan dit goed ingebed worden.

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u. Dan is het woord aan de heer Gijs van Dijk van de Partij van de Arbeid.

De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Dank, voorzitter. Dank aan de Staatssecretaris voor haar antwoorden. Ik zie ook een Staatssecretaris die echt aan de slag wil en daarvoor ook een plan heeft ontwikkeld. Ik sluit me wel aan bij meerdere collega's die zelden: maak het zo concreet mogelijk. Laat per onderdeel in de voortgangsrapportage terugkomen wat de resultaten zijn. Het mag niet sterven in goede bedoelingen, want het is een onwijs hardnekkig en ingewikkeld probleem.

Ik ben ook echt benieuwd naar die niet-geregistreerde uitzendbureaus. Ik heb het gevoel dat we er op dat gebied nog niet helemaal zijn. Wat kunnen we er nog aan doen? Misschien is de Staatssecretaris bereid om daar nog eens apart naar te kijken. Wellicht lukt dat niet nu, maar kan ze de Kamer er later over informeren.

Dan mijn tweede punt. Ik ben blij dat de Staatssecretaris positief staat tegenover het idee om ten minste één oudere bij een sollicitatieronde uit te nodigen. Ik zou zeggen: laten we dit vanaf 1 januari als pilot doen bij de overheid.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel. Ik meld even dat de heer Kuzu zich heeft afgemeld voor het vervolg van de vergadering, maar de collega's van DENK volgen het en zullen de antwoorden opschrijven. Het woord is aan de heer Peters.

De heer Peters (CDA):

Dank u wel, voorzitter en dank u wel, Staatssecretaris, voor de beantwoording van de vragen. Het was heel helder, vond ik. Het is heel duidelijk dat het in ieder geval wel snor zit met de inzet.

Ik was begonnen met het Actieplan Arbeidsdiscriminatie. Dat straalt ambitie uit. Het gaat over extra toezicht en handhaving, het bevorderen van onderzoek, kennis en bewustwording. Ik zei al dat het CDA positief is over de aangekondigde beleidswijzigingen. Dat ben ik nog steeds. Ik zeg wel, heel katholiek, dat het woord nog vlees moet worden. Ik ga dat volgen. Ik ben blij met de toezegging dat dat gaat gebeuren.

Nog één ding: mevrouw Van Brenk en de heer Gijs van Dijk hadden het net over hoe concreter hoe beter. In navolging van de heer El Yassini en de heer Kuzu wil ik dat een beetje problematiseren, want het is heel ingewikkeld met al die variabelen. Dan kom ik ook met een rijmpje: met passen en meten wordt de meeste tijd versleten. Dat kan ook weer niet de bedoeling zijn.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel. Daarmee komen we aan het einde van de tweede termijn van de Kamer. De Staatssecretaris gaat gelijk beginnen. Het woord is aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken.

Staatssecretaris Van Ark:

Voorzitter. Volgens mij ligt er nog een drietal vragen. Wat gaat het Rijk zelf doen inzake gelijke beloning? In ieder geval gaat het personeelsbeleid van de overheid uit van gelijke behandeling van mannen en vrouwen en is er ook sprake van een kleiner verschil in beloning dan in het bedrijfsleven.

Edoch, er is nog een verschil. Voor een aantal vragen moet ik u verwijzen naar Binnenlandse Zaken, dat gaat over het personeelsbeleid en het beloningsbeleid van het Rijk. Dat geldt eigenlijk ook voor de Rooney Rule, hoe leuk ik die ook vind. U kunt mij natuurlijk altijd uitnodigen voor het debat dat u heeft met de Minister van Binnenlandse Zaken.

Dan de vraag van de heer Renkema van GroenLinks of ik zelf met de branches aan de slag kan met de mysteryguests. Kan de inspectie toch mysteryguests inzetten? In onderzoekende zin kan dit instrument inderdaad worden gebruikt om zicht te krijgen op de aard en de omvang

van het probleem in specifieke sectoren. Vervolgens ga je dan gericht inspecteren in die sectoren. We hebben de discussie gevoerd over de dilemma's die liggen achter het rechtstreeks handhaven op basis van een mysteryguestaanpak, maar pilotgewijs en onderzoekend wil ik hier wel naar laten kijken. In handhavende zin ligt het dus wel wat complexer. Hiervoor zou ik ook de samenwerking willen zoeken met de SBB voor stagediscriminatie, alsmede met de antidiscriminatievoorzieningen, die daar misschien ook wat ruimere mogelijkheden in hebben. Ik zou daar dus graag samen in optrekken.

Ik begrijp ook de behoefte bij de Kamer aan meer informatie over de niet-gecertificeerde uitzendbureaus. Ik handhaaf wel wat ik daarover in eerste termijn heb gezegd, namelijk dat dit precies de reden is dat we die grond voor inspectie willen creëren. Waar ik kan, zal ik graag nadere informatie leveren, al moet ik ook wel constateren dat het feit dat die organisaties niet onder een certificaat vallen, er ook voor zorgt dat we ze gewoon minder proactief kunnen benaderen.

Dank u wel, voorzitter.

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

Mijn vraag ligt een beetje in het verlengde van het voorgaande. Ik zou het zelf wel interessant vinden om op een gegeven moment te horen of er bijvoorbeeld veel meldingen binnenkomen van mensen die slachtoffer zijn. Voor hen is het waarschijnlijk heel lastig om te weten waar het uitzendbureau waar ze solliciteren, wel of niet is aangesloten. Ik vrees dat dat best complex wordt. Ik ben er een beetje naar op zoek of die signalen wel doorkomen. Ik zou me kunnen voorstellen dat we, naast de dingen rondom het UWV, ook nog horen of hiervoor een extra actie is te bedenken. Volgens mij zijn we het over het doel wel eens. De vraag is of iemand nog een slim idee heeft om het te organiseren. Dat zeg ik ook uitnodigend naar iedereen die dit volgt.

Staatssecretaris **Van Ark**:

We hebben natuurlijk ook het jaarplan van de inspectie, waarin we beredeneerd kijken waar de signalen vandaan komen, waar we actie op ondernemen en in welke branches grote risico's een rol spelen. Zojuist was er een terechte interventie. Als er acht individuele meldingen zijn over een bepaald bedrijf, moet er inderdaad een belletje gaan rinkelen bij de inspectie. Als een vakbond of een ondernemingsraad een melding doet, gaat de inspectie ermee aan de slag. Bij andere meldingen kan de inspectie zeker ook tot handelen overgaan. Dat was dus een terechte interventie. Maar ik denk ook dat het goed is dat we met elkaar gestructureerd hebben gekeken welke branches risico opleveren. Daar zetten we de inspectiecapaciteit ook gericht op in.

De **voorzitter**:

Daarmee komen we aan het einde van de tweede termijn van de kant van de regering. Er is een zevental toezeggingen, dus misschien kan iedereen even meeluisteren of we er helemaal gelukkig mee zijn. Goed gedaan, mevrouw de Staatssecretaris.

- In het tweede kwartaal van 2019 ontvangt de Kamer een voortgangsrapportage van het Implementatieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021, onder andere over de percentages van zwangerschapsdiscriminatie.
- De voorgenomen wijziging van de Arbowet om de bevoegdheden van de Inspectie SZW uit te breiden wordt na de zomer aan de Raad van State ter consultatie voorgelegd. In de wetwijziging wordt een evaluatiebepaling meegenomen.
- De Staatssecretaris zal bekijken hoe het algoritme van het College voor de Rechten van de Mens om vacatureteksten te scannen, door de inspectie kan worden benut.

- In het onderzoek naar de geautomatiseerde vormen van werving en selectie en het gebruik van algoritmen daarbij wordt de rol van hrm meegenomen.
- De Staatssecretaris zal verder onderzoek doen naar de effectiviteit van anoniem solliciteren en betreft het SCP hierbij.
- Voor het VAO ontvangt de Kamer een brief over de rol van het UWV in het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie.

Staatssecretaris Van Ark:

Ik had het als volgt opgevat. Als het kan voor het VAO, maar anders in het voorjaar, zoals de heer Van Weyenberg zei. Mijn voorkeur zou uitgaan naar het voorjaar, zodat we dat ook even grondig kunnen uitzoeken.

De heer Van Weyenberg (D66):

Ik denk dat het dan ook iets meer het karakter krijgt van een aantal acties die we gaan ondernemen. Dan snap ik dat er iets meer tijd voor nodig is. Met die grondhouding snap ik dus dat er iets meer tijd voor nodig is en dank ik de Staatssecretaris voor de toezegging. Dat lijkt me belangrijk.

De voorzitter:

Dan doen we dat in het voorjaar. Dan de laatste:

- De Kamer ontvangt informatie over de aanpak van discriminatie onder niet-gecertificeerde uitzendbureaus.

Wanneer komt die informatie naar de Kamer toe, Staatssecretaris? In het voorjaar?

Staatssecretaris Van Ark:

Dat pakken we mee met de voortgangsrapportage.

Voorzitter, ik heb nog één punt. Het gesproken woord geldt natuurlijk, maar bij mijn weten – in ieder geval was dat mijn intentie – heb ik bij de planning van de wet aangegeven dat ik ernaar streef om hem dan in te dienen bij de Raad van State. Wat mij betreft is dat ook een inspanningsverplichting, maar zeker bij wetgeving waarbij we veel met maatschappelijke partners spreken, moet je soms een klein slagje om de arm houden.

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

Ik dacht dat ik ook de volgende toezegging van de Staatssecretaris had gehoord. Als we in het eerste kwartaal die monitor krijgen, zouden we ook even kijken of die monitor compleet is.

De voorzitter:

Maar dat is volgens mij iets wat de Kamer gewoon zelf doet na ontvangst van de monitor. Dat is dus niet zozeer een taak van de Staatssecretaris.

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

Niet vooraf. Het is misschien handiger als we dat vooraf zien, want anders moeten we na afloop zeggen dat het ons toch tegenvalt en dat we dit of dat er graag bij hadden gewild.

Staatssecretaris Van Ark:

Omdat veel woordvoerders ook de schuldenaanpak in hun portefeuille hebben, heb ik geprobeerd om die als voorbeeld te pakken. In de brief over arbeidsmarktdiscriminatie heb ik eigenlijk drie pijlers neergezet. Bij de pijlers hoort ook een aantal bullets, om het maar even in goed Nederlands te zeggen. Dat zou wat mij betreft de hoofdstructuur zijn van de voortgangsrapportage, waarbij we per onderwerp aangeven met welke partners we zaken doen, wanneer een resultaat wordt verwacht en wie daarbij betrokken zijn. Dat is zo'n beetje de structuur die ik voor ogen had, maar ik kan me ook goed voorstellen dat we het de eerste keer zo uitgebreid mogelijk doen en kijken waaraan er behoefte is.

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

De Staatssecretaris zei in reactie op vragen van onder meer mij dat ze bij de voorbereiding van het wetsvoorstel kijkt of de meldplicht daarin een plek kan krijgen. Ik twijfel een beetje. Ik kan daar nu een motie over indienen. Ik kan ook even afwachten of zij op een gegeven moment haar stand van denken met de Kamer deelt. Als we nou bijvoorbeeld voor 1 maart horen of ze dat van plan is, hoef ik geen oproepmotie in te dienen om daar serieus naar te kijken. Dan hebben we een moment om dat gesprek met elkaar te voeren voordat de wet definitief klaar is. Dan lassen we een tussenstap in. Dat scheelt misschien ook allerlei moties. Ik kijk even of dat zou kunnen.

Staatssecretaris **Van Ark**:

Ik wil hier ronduit toezeggen dat ik de discussie over de meldplicht bij de wetsbehandeling aangeef. Ik vind het lastig om één element uit die wet te halen en daar al separaat over te besluiten. Het vraagstuk van wel of geen meldplicht hangt wat mij betreft samen met hoe dat toezicht verder zit. Ik heb de dilemma's geschetst. Ik heb ook gezegd dat ik geen deur dicht heb gedaan. Ik zeg hier ronduit toe dat dit een thema is dat we bij de wetsbehandeling in de volle breedte kunnen bespreken, maar ik vind het lastig om er één element van tevoren uit te trekken.

De heer **Renkema** (GroenLinks):

Ik meende in de tweede termijn van de Staatssecretaris toch ook een toezegging te hebben gehoord over de inzet van mysterycalls en mysteryguests en pilots op dat terrein. Ze noemde daarbij expliciet de SBB en stagediscriminatie. Ik weet niet hoe de toezegging precies moet worden geformuleerd, maar ik meen wel dat er een toezegging werd gedaan.

De **voorzitter**:

Ik kijk toch even heel voorzichtig naar de Staatssecretaris of ze die toezegging heel kort zou kunnen formuleren.

Staatssecretaris **Van Ark**:

Ja, klopt. Ik heb aangegeven dat het in handhavende zin lastig ligt, maar dat ik wel pilotgewijs en onderzoekend hiernaar wil kijken en daarbij ook samenwerking zoek met de SBB voor stagediscriminatie, alsmede met de antidiscriminatievoorzieningen die daar, zoals ik net ook aangaf, misschien ruimere mogelijkheden voor hebben.

De **voorzitter**:

Prima. Dan noteren we die toezegging als zodanig. Tot slot kan ik aangeven dat wij een VAO hebben aangevraagd, althans de heer Jasper van Dijk heeft dat gedaan. Ik heb één vraag. Is er haast met dat VAO, meneer Van Dijk?

De heer **Jasper van Dijk** (SP):

Ja, het zou wel fijn zijn als het voor het reces kan.

De **voorzitter**:

Als de aanvrager dat wenst, zetten we het VAO op de agenda. Dan sluit ik dit algemeen overleg onder dankzegging aan de Staatssecretaris en de medewerkers, de collega's en de mensen op de tribune. Dank u wel.

Sluiting 16.59 uur.