

3

Discriminatie op de arbeidsmarkt

Aan de orde is het **debat** over **discriminatie op de arbeidsmarkt**.

De **voorzitter**:

Ik heet iedereen van harte welkom, ook de mensen die op de publieke tribune zitten en de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Ik geef de heer Gijs van Dijk namens de PvdA-fractie als eerste spreker het woord. De spreektijden zijn vier minuten.



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

Voorzitter, goedemorgen en dank u wel. Dit debat hebben wij, de Partij van de Arbeid, aangevraagd naar aanleiding van een onderzoek, een samenwerking tussen de VU, de Radboud Universiteit en de Universiteit Utrecht, waaruit blijkt dat een autochtone sollicitant met een geweldsdelict op zijn naam drie keer meer kans heeft op een positieve reactie dan iemand met een migrantenachtergrond. Weér een onderzoek dat aantoont dat discriminatie op de werkvloer van alledag is, helaas. De cijfers over discriminatie op de arbeidsmarkt zijn walgelijk. Afkomst lijkt voor veel werkgevers bij sollicitaties zwaarder te wegen dan een strafblad. We hebben het in deze Kamer eerder geconcludeerd: dat vinden wij onacceptabel.

De heer **De Graaf** (PVV):

Ik wil twee opmerkingen maken naar aanleiding van de eerste twee zinnen van de heer Van Dijk. Het onderzoek ging niet over discriminatie op de arbeidsmarkt maar over de vraag of je als delinquent meer kans hebt dan iemand die geen delinquent is of evenveel kans hebt om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek. Een subconclusie daarbij was — dat was niet het doel van het onderzoek, maar het was een subconclusie — dat mensen met een naam die niet origineel uit Nederland komt iets minder kans hebben. Daarnaast ging het dus niet over discriminatie op de werkvloer, maar over de vraag of je kans hebt om uitgenodigd te worden. Ik denk dat dit het debat zuiver houdt.

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

Even voor de duidelijkheid: solliciteren is een onderdeel van werk, of je nu wel of niet de baan krijgt. Dat is nogal cruciaal. Het is een arbeidsmarktgegeven: krijg ik wel of niet een baan? In het onderzoek is inderdaad in eerste instantie onderzocht wat het betekent als je een geweldsdelict op je naam hebt. Er kwam echter iets heel bijzonders naast. Dat hebben de onderzoekers zelf geconcludeerd, namelijk dat mensen met een Arabische achternaam drie keer minder vaak worden uitgenodigd. Dat is een schokkende uitslag, zo zeggen de onderzoekers ook zelf. In essentie gaat dit over de manier waarop onze arbeidsmarkt werkt. Hebben we allemaal gelijke kansen op werk, waar we ook vandaag komen of wat we ook geloven?

Voorzitter. Iedereen in Nederland moet de zekerheid hebben dat hij vooruit kan komen in het leven, onafhankelijk van waar hij is opgegroeid, wat hij gelooft of hoe hij heet.

Iedereen verdient een eerlijke kans op een baan. Dat is niet alleen goed voor sollicitanten, maar ook voor werkgevers, die nu veel talent mislopen. Gelijke kansen op een baan: dat is een van de zekerheden waarvoor wij staan. Volgens mij geldt dat voor meerdere partijen in deze Kamer. Goede werkgevers geven dus niet alleen Anton maar ook Ahmed een eerlijke kans. Helaas laat dit onderzoek zien dat Anton met een geweldsdelict op zijn naam drie keer meer kans heeft op een positieve reactie dan Ahmed zonder strafblad. Gelijke kansen komen er dus niet vanzelf. Er is meer nodig.

Minister Asscher heeft met het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie goede stappen gezet. Daarmee zou een kabinet verder moeten gaan. Maar discriminatie verbannen we niet alleen met wetgeving. Natuurlijk moeten we er in de Tweede Kamer alles aan doen om gelijke kansen op werk en gelijke behandeling op de werkvloer mogelijk te maken, door spelregels, door wetten, door actieplannen, maar uiteindelijk gaat het om een cultuurverandering. We moeten beseffen dat diversiteit op de werkvloer een kracht is en een weerspiegeling is van onze samenleving.

Voorzitter. Ik licht er drie belangrijke actiepunten uit. Allereerst willen we meer handhaving en willen we dat het eenvoudiger gemaakt wordt om aangifte te doen van arbeidsmarktdiscriminatie, of dit nu gebeurt op basis van leeftijd, geslacht, afkomst, een handicap, zwangerschap of seksuele geaardheid.

Ten tweede heeft de overheid als grote werkgever een voortrekkersrol. Wij vinden het erg dat dit nu nodig blijkt, maar om iedereen een gelijke kans te geven, vinden wij dat anoniem solliciteren de norm moet worden bij overheden en semipublieke instellingen. Dit is wel een paardenmiddel, en het is ook droevig dat we dit moeten doen, want uiteindelijk gaat het om het veranderen van de cultuur op de werkvloer. De overheid en het bedrijfsleven zullen vooral zelf werk moeten maken van diversiteit op de werkvloer, zodat diversiteit de norm wordt in plaats van de uitzondering.

Het aannamebeleid ligt bij veel bedrijven bij de hrm-afdeling en hrm-functies. Deze groep is cruciaal voor het doorbreken van de bestaande bedrijfscultuur, maar ook de uitzendbureaus en de brancheverenigingen van werkgevers zijn dat. Wat doen werkgeverskoepels VNO-NCW en MKB-Nederland? En hoe kunnen wij dit versnellen? Dat is ook mijn vraag aan de minister.

Tot slot, voorzitter, willen wij dat de rapportage van bedrijven en overheden over een evenredige afspiegeling van de samenleving verbetert. Bedrijven en overheden die het goed doen, verdienen daarvoor lof. De organisaties die structureel groepen blijken achter te stellen, moeten via naming-and-shaming daarvan de gevolgen ondervinden.

Voorzitter. Het is 2017. Het is triest om weer in een onderzoek te zien dat arbeidsmarktdiscriminatie nog steeds bij veel bedrijven structureel aanwezig is. Moeten we ons daarbij neerleggen? Nee, nooit.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan geef ik nu het woord aan de heer Özdil namens GroenLinks.



De heer Özdil (GroenLinks):

Voorzitter. Zwangere vrouwen krijgen geen contractverlenging. Ouderen worden niet aangenomen vanwege vooroordelen. Een jongen krijgt geen stage omdat hij homo is. En natuurlijk de dieprijste aanleiding voor dit debat vandaag: zelfs ex-criminelen met een strafblad hebben meer kans op de arbeidsmarkt dan Nederlanders met een migratieachtergrond.

Voorzitter. Gediscrimineerd worden op wat voor grond dan ook is een van de naaste dingen die je kan overkomen. Het tast je waardigheid aan en kan ontzettend demotiverend zijn. Ik kan erover meepraten. Toen ik als student besloot om een baan te vinden die aansloot bij mijn studie, kwam ik nergens aan de bak. Omdat ik telkens niet werd uitgenodigd, ben ik met een vriendin die volgens de norm een Hollands klinkende naam heeft, op dezelfde vacatures gaan reageren. En wat bleek: zij werd wel uitgenodigd en ik nooit, terwijl ik meer ervaring had. Na bijna een jaar proberen reageerde ik op één laatste vacature. Professor Beunders zocht iemand die zijn artikelen in het Engels kon vertalen. Hij deed iets opmerkelijks: hij stuurde alle sollicitanten een tekst om te vertalen. Tot mijn vreugde kreeg ik die baan wél. Waarom? Omdat professor Beunders keek naar wat ik kon, in plaats van naar mijn afkomst.

Voorzitter. Ik vertel mijn persoonlijke verhaal omdat wat GroenLinks betreft uiteindelijk daar de sleutel moet liggen. We moeten op de arbeidsmarkt onbewuste vooroordelen, die we allemaal toch wel hebben, uitschakelen en alleen selecteren op competenties. Daarom is GroenLinks voorstander van proeven met geanonimiseerde sollicitaties en competentietests. Kan de minister precies aangeven waarom hij niet verder wil met de pilot geanonimiseerd solliciteren?

Waar wel sprake is van bewuste discriminatie — die is er ook veel; laten we wel wezen — moeten we keihard optreden. Meer handhaving, meer inspectie, daar heeft mijn partij zich altijd sterk voor gemaakt.

Voorzitter. In 1986 verscheen het allereerste onderzoek naar discriminatie op de arbeidsmarkt. Weet u nog wat de titel was? De griffie misschien? De titel was "Mag het ook een buitenlander wezen?" Gelukkig hebben we tegenwoordig een iets andere terminologie, maar de conclusies waren niet mals: etnische discriminatie op de arbeidsmarkt is structureel en hardnekkig.

Helaas, voorzitter, na 30 jaar en uit onderzoek na onderzoek, blijkt dat er weinig is veranderd. Kennelijk hebben we al die tijd de koe niet helemaal bij de horens gevat. Want als je goed kijkt naar al die onderzoeken, zie je dat die onbewuste vooroordelen eigenlijk een symptoom zijn van een dieperliggende uitdaging in onze samenleving: het wij-zij-denken. Om dat op te lossen, ligt er niet alleen een verantwoordelijkheid bij de politiek, maar ook in de maatschappij, bij ons allemaal. Als jij vindt dat Nederlanders met een migratieachtergrond geen echte Nederlanders zijn en het land uit moeten, dan ben je niet bezig met de oplossing.

Aan de andere kant: als je in Nederland bent geboren en zelf roept dat je geen Nederlander bent en anderen over een kam scheert, dan ben je ook niet bezig met de oplossing. Als je topadvocaat op de Zuidas wil worden maar je tijdens je studie geen zogeheten soft skills opdoet, dus je horizon verbreedt en culturele competenties aanleert, wordt het lastig. Daar ligt ook een stukje eigen verantwoordelijkheid.

Voorzitter. Ik richt mijn slotwoord ook aan de mensen die meekijken. Laten we alsjeblieft in Nederland allemaal elkaar gaan beoordelen op gedrag en op competenties en niet meer op afkomst, geslacht of seksualiteit. Dan zouden we al een hele stap verder zijn.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan geef ik nu het woord aan de heer Kuzu namens DENK.



De heer Kuzu (DENK):

Voorzitter, dank u wel. Gisteren kregen we goed nieuws: Nederland is een van de meest concurrerende economieën ter wereld. In Europa scoorde alleen Zwitserland beter. Dat is mooi gaaf, zou onze premier dan zeggen. Ook op een ander punt zitten we in de absolute top van Europa bleek vorige week en dat is op het gebied van discriminatie. Want Nederlandse moslims ervaren meer discriminatie dan moslims in alle andere landen. Ook hierbij staan we op plek nummer twee; alleen Griekenland doet het slechter. En dat is natuurlijk verschrikkelijk.

Voorzitter. Vandaag spreken we over arbeidsmarktdiscriminatie. DENK is voor gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Discriminatie op basis van ras, religie, achtergrond en geaardheid is verboden en onacceptabel. Arbeidsmarktdiscriminatie van mensen met een migratieachtergrond is al heel lang bekend; de heer Özdil sprak er net over. In 1986 was er het onderzoek met de naam "Mag het ook een buitenlander wezen?". Het antwoord van bedrijven was toen altijd nee. Nee, het mag geen buitenlander wezen, was de conclusie. Voor de goede orde: die buitenlander is dus gewoon iemand met een Nederlands paspoort. In 2011 was er een onderzoek onder uitzendbureaus. Uitzendbureaus kregen de vraag of ze liever geen Marokkanen, Turken of Surinamers willen, ook al spreken zij prima Nederlands. Van de 187 uitzendbureaus gaf ruim driekwart het antwoord dat ze daar best aan wilden meewerken. 75% van de uitzendbureaus gaf aan dat ze meewerkten aan discriminatie. Het huidige debat gaat over een onderzoek dat laat zien dat een sollicitant met een migratieachtergrond zonder strafblad een significant lagere kans heeft dan een kandidaat met een Nederlandse achternaam met een strafblad voor een geweldsdelict. In gewoon Nederlands: veel bedrijven hebben liever een crimineel dan iemand met een migratieachtergrond, en dat is ontluisterend.

Voorzitter. Je hoort de verhalen op straat. Van mensen die zich kapot solliciteren, mensen die honderden sollicitatiebrieven sturen en vervolgens geen antwoord krijgen. Van een ambtenaar in Delft die aangeeft dat ze twee stapels maakt met sollicitatiebrieven: een stapel met Nederlands klinkende achternamen en een tweede stapel met niet-

Nederlands klinkende achternamen, en vervolgens geeft ze aan dat ze na de eerste stapel te hebben uitgeput pas gaat kijken in de tweede stapel. Dat is Nederland anno 2017. Aan de andere kant zijn er in Nederland ook veel Nederlanders met een migratieachtergrond die keihard werken, hardwerkende Nederlanders met een migratieachtergrond, ook moslims. En helaas zijn ze al te vaak de klapstoeltjes van de economie. Als het slechter gaat met de economie vliegen ze er als eerste uit en als het beter gaat, worden ze als laatste aangenomen. Helaas zijn er te veel hardwerkende Nederlanders met een migratieachtergrond die keihard werken om überhaupt aan een baan te komen maar die door arbeidsmarktdiscriminatie geen kans krijgen. DENK is er om dit onrecht te bestrijden.

Voorzitter. Dit is ook je reinste kapitaalvernietiging. Mensen die wat kunnen, mensen die kunnen bijdragen aan de economie, mensen die kunnen bijdragen aan onze samenleving, moeten we op basis van hun achternaam, op basis van hun achtergrond of op basis van hun religie niet aan de kant willen zetten.

Voorzitter. En wat heeft de regering de afgelopen jaren gedaan? De minister kwam met een uitvoerig actieplan tegen arbeidsmarktdiscriminatie. Wij hebben al eerder gezegd dat wij dit een papieren tijger vinden en dat wij de aanpak veel te soft vinden. Mijn belangrijkste vraag is: wordt er eigenlijk wel gekeken naar het uiteindelijke effect van al deze maatregelen? Want als je die metingen niet doet, blijft het bij goede bedoelingen en mooie woorden en dat is lang niet genoeg. Ik zal een voorbeeld geven, voorzitter. In punt 11 van het actieprogramma staat dat het ministerie van Sociale Zaken aandacht gaat geven aan de met bedrijfsnaam genoemde oordelen van het college. Is de minister dan eindelijk bereid om in dit debat aan naming-and-shaming te doen? Kan hij de namen van bedrijven die zich schuldig hebben gemaakt aan discriminatie gewoon noemen, of doet hij dat alleen in de achterkamertjes waar niemand het hoort?

Voorzitter, ik rond af. De Verenigde Naties hebben Nederland al verschillende keren op de vingers getikt in het kader van de mensenrechten over racisme en discriminatie. Pijnlijk is het gegeven dat de minister van Buitenlandse Zaken andere landen mensenrechteneducatie voorschrijft terwijl onze kinderen nog steeds niets hoeven te leren over mensenrechten. Dat typeert eigenlijk wel de houding van de Nederlandse overheid. Mensenrechten zijn in dat kader alleen maar een exportproduct.

De voorzitter:

Gaat u afronden? U moet afronden.

De heer Kuzu (DENK):

De maatschappelijke organisaties noemen dit plan een no-action plan. Met "no action" ga je discriminatie niet oplossen.

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel. Vier minuten zijn echt vier minuten. Dan ga ik naar mevrouw Van Brenk namens 50PLUS.

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):

Voorzitter. Het blijkt dat allochtonen drie keer minder kans maken om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek dan autochtonen met een strafblad. Het is bedroevend en ook onbegrijpelijk dat deze mensen geen eerlijke kans krijgen. Het is ook bizar dat werkgevers dit belangrijke arbeidsmarktpotentieel niet beter benutten. De werkloosheid onder allochtone jongeren in de leeftijdsgroep 15 tot 23 jaar was vorig jaar bijna 20%; meer dan dubbel zo hoog als bij autochtone jongeren. Dat zegt toch wel genoeg. Wil je dat mensen zich gewaardeerd voelen, echt mee kunnen doen en zich echt onderdeel voelen van het geheel, dan moet je er ook alles aan doen om dit schrijnende verschil recht te trekken. Je zal maar een jonge Turkse vrouw van 33 jaar zijn en jaren werkloos zijn. Je hebt je naam tegen en niemand geeft je een kans. Je wordt niet eens uitgenodigd voor een gesprek. Voorzitter, ik prijs me gelukkig dat 50PLUS haar wel een kans gaf. Ik heb sindsdien geweldige ondersteuning. Geef mensen een kans. Kijk naar kwaliteiten en niet naar afkomst of naar leeftijd, want ook de ouderen op de arbeidsmarkt krijgen geen faire kans. Nog steeds is de langdurige werkloosheid onder hen schrikbarend hoog. Ons land telde vorig jaar ruim 90.000 langdurig werklozen bij de 45-plussers. Ter vergelijking: bij de 45-minners was dat 44.000. Ook dat zegt genoeg.

Voorzitter. Wij blijven van mening dat discriminatie op grond van leeftijd strafbaar gesteld zou moeten kunnen worden. Discriminatie nekt ouderen op de arbeidsmarkt. Dit probleem moet rigoureus aangepakt worden. Wij vinden dat de overheid in ieder geval anoniem solliciteren moet invoeren. Wij steunen dan ook het voorstel van de PvdA. Dat is ook het voorstel van 50PLUS: geef als overheid het goede voorbeeld. Geen naam en geen leeftijd in brieven en cv's kan ertoe leiden dat allochtonen en ouderen in ieder geval een faire kans maken om op gesprek te komen. Een goede afspiegeling van de samenleving zou uitgangspunt moeten zijn. Is het mogelijk dat een quorum als stok achter de deur ook in dit geval niet gewenst is? Ik hoor graag hoe de minister hierover denkt.

Voorzitter, tot slot. 50PLUS stelt nogmaals aan de kaak dat je bij een ontslagronde bij reorganisatie het afspiegelingsbeginsel moet toepassen, maar later bij aanname niet. Wij vinden dat ook bij aanname van mensen na een reorganisatie of faillissement en een doorstart, het afspiegelingsbeginsel zou moeten gelden. We zien immers dat vooral ouderen geen kans maken bij een doorstart. Ik roep alleen maar de mensen van Vroom en Dreesmann in gedachten. Is de minister het met mij eens dat een nieuw kabinet het afspiegelingsbeginsel zoals wij dat voorstellen, zou moeten omarmen? Graag een grondige beschouwing van de minister.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dan is nu het woord aan de heer De Graaf namens de PVV.

De heer De Graaf (PVV):

Dank u, voorzitter. We voeren vandaag dus een debat — ik zei het net al — over een voorlopige, maar ook voorzichtige

conclusie uit een onderzoek naar arbeidskansen voor delinquenten en het verschil op kans op werk na verschillende soorten delicten. Dat was het onderzoek. Ook werd gekeken naar het verschil met niet-delinquenten. De hoofdconclusie luidde: er zijn geen verschillen in arbeidsmarktkansen tussen ex-delinquenten naar het type delict of tussen ex-delinquenten en niet-delinquenten.

Daarnaast trekken de onderzoekers de voorzichtige conclusie dat delinquenten vaker voor een gesprek uitgenodigd worden dan sollicitanten met een buitenlandse achternaam. En dat werd nieuws. Wat er vervolgens gebeurt, is tekenend voor de hijgerigheid waarmee deugend Nederland het autochtone volksdeel aan de schandpaal van het racisme en de discriminatie wil nagelen. Het begint met een tendentius berichtje van het ANP en alle chefs copy-paste van de mediaredacties, maar ook ambtenaren van de staatstelevisie nemen dat discriminatienarratief gretig over.

Vervolgens komt er een debataanvraag van de Partij van de Arbeid en nu staan we hier, dankzij een aantal partijen die dat steunden, dit debat te voeren, een debat over een subconclusie van een onderzoek dat niet op die subconclusie als onderzoeksdoel geënt was. Dat vind ik redelijk droevig.

In de publicatie van het onderzoek wordt nota bene gewaarschuwd dat voorzichtigheid is geboden bij de interpretatie van de uitkomsten: "De kleine aantallen sollicitanten maakten het vaak niet mogelijk om statistisch significante effecten vast te stellen." De onderzoekster benadrukt in een interview: "Ik wil dit niet generaliseren, want het gaat om een beperkte steekproef." Ik heb een laatste citaat van de onderzoekster over de hijgerige rol van de media: "Op zich is het goed al die belangstelling, maar journalisten willen graag bepaalde dingen horen over generalisaties."

Werden allochtonen gediscrimineerd? Volgens het onderzoek zelf en de uitspraken van de onderzoekster valt dat nog niet met zekerheid te stellen. Wat is er wel echt aan de hand? Daarvoor moeten we kijken naar langdurige onderzoeken, bijvoorbeeld van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Ik heb hier een onderzoek uit 2010. Daaruit kunnen we opmaken dat een fictieve Mark 7% meer kans heeft op een sollicitatiegesprek dan een fictieve Mohammed. Maar dat bescheiden cijfer wordt ook nog eens direct genuanceerd, want wat blijkt? In hogere functies hebben allochtonen ongeveer dezelfde kans als autochtonen. Dat toont aan dat beweringen over diepgeworteld racisme volslagen onzin zijn.

In 2012 komt datzelfde SCP met de conclusie dat niet-westerse allochtonen worden benadeeld door een negatief groepsbeeld en niet zozeer door vermeende discriminatie bij werkgevers, want het SCP heeft ook heel uitgebreid onderzoek gedaan naar de motivatie van die werkgevers. Het is dus het groepsbeeld dat dwarszit en niet de vermeende discriminatie door werkgevers.

De criminaliteit moet omlaag, de schoolprestaties moeten omhoog en de houding van de jongens uit de groepen die zogenaamd gediscrimineerd worden moet anders, aldus de onderzoekers van het SCP.

Ik kom bijna aan het einde. Anouar El Haji en Mohamed Aadroun zeiden in de Volkskrant over die SCP-rapporten het volgende: "Er is geen bewijs voor racisme en dat is goed

nieuws. Discriminatie bestaat vanwege negatieve groepsbeelden. Vooral niet-westerse sollicitanten hebben dus baat bij een verbetering van het groepsbeeld. Dat begint niet bij de werkgever, maar bij de groep." Daar hebben wij als PVV weinig aan toe te voegen.

Dan mijn allerlaatste stukje — ik zie dat ik nog binnen mijn spreektijd ben. We hebben in Nederland last van twee soorten structurele, geïnstitutionaliseerde discriminatie. De eerste is positieve discriminatie. Het stadhuis van Den Haag moet bijvoorbeeld "ontwit" worden. Dat heet ook wel diversiteitsbeleid. Daarnaast hebben we de islam, die beveelt alle niet-moslims te discrimineren. Als we van institutionele discriminatie af willen, moeten we dus stoppen met diversiteitsbeleid en moeten we de-islamiseren.

Dank u wel.

De heer **Özdil** (GroenLinks):

Ik kan het best wel goed vinden met mijn collega als hij het heeft over de hogere segmenten van de arbeidsmarkt. Daar gaat het inderdaad om bepaalde competenties. Daar had ik het ook over in mijn inbreng. Maar als het gaat om het middensegment is er echt wel sprake van discriminatie. Dat weten we ook uit de rapporten die hij citeert, rapporten waarover ik toevallig eerder veel heb geschreven. Als ik mijn collega goed begrijp, zegt hij: dat komt door vooroordelen, de groepsperceptie.

De heer **De Graaf** (PVV):

Het groepsbeeld, ik zal u helpen.

De heer **Özdil** (GroenLinks):

Het groepsbeeld bij de werkgevers. Ik ben blij dat hij dat erkent. Maar vervolgens zegt hij dat het alleen aan de mensen, de individuen in de groep is om dat groepsbeeld te verbeteren. Daarmee zegt hij eigenlijk: bekijk het maar. Ik kan voor mezelf praten: ik ben een Nederlander, een Turkse Nederlander, ik ben Zihni. Ik heb daarmee te maken gehad. Hoe kan ik in mijn eentje het beeld voor een hele groep verbeteren? Ik ga mijn best doen. Maar als dat niet genoeg is, bent u dan bereid om die Nederlanders ook te helpen vanuit de politiek, vanuit het beleid?

De heer **De Graaf** (PVV):

In je eentje kun je geen groepsbeeld verbeteren. Dat kan natuurlijk niet, nee. Maar een groep is een groep. Een groep is niet een eenling. Dus je hebt een eenling. Dat is de heer Özdil. Die zette zichzelf net, in zijn inbreng, als slachtoffer van discriminatie neer. Dat is dus een eenling. En je hebt de groep. En vele eenlingen samen kunnen een groep maken. Dat zijn dus twee verschillende zaken. Die vele eenlingen kunnen wel iets aan het groepsbeeld doen. Want wat blijkt? Alle sollicitaties in het onderzoek waren van 20-jarige jongens. Er zat een typefout in en de motivatie in de sollicitaties was nogal summier. Wat blijkt nou uit het SCP-rapport? Ik dacht het SCP-rapport uit 2012, maar het kan ook dat van 2010 zijn geweest; er zijn twee rapporten geweest. Daaruit blijkt dat de werkgevers kijken naar een goede motivatie en naar taalfouten. Maar wat is er ook nog aan de hand? Als het bijvoorbeeld gaat om Marokkaanse jongens, blinken ze rond hun 20ste levensjaar uit in criminaliteit, hoge schooluitval en uitkeringsafhankelijkheid. Dat

zijn negatieve statistieken. Daaraan zullen ze inderdaad allemaal als eenling maar dus ook samen als groep wat moeten doen. Ik kan hier wel zeggen dat het groepsbeeld moet verbeteren, maar dat moet uit die groep komen.

De voorzitter:
De heer Özdil.

De heer De Graaf (PVV):
Ik ben bijna klaar met mijn antwoord, voorzitter.

De voorzitter:
Maar dat is een heel lang antwoord.

De heer De Graaf (PVV):
Als er al een slachtofferpositie is, komt die slachtofferpositie door partijen als GroenLinks. Met de massale immigratie van grote groepen alsmede de criminaliteit die daarbij meekwam, hebben die voor een negatief groepsbeeld gezorgd. Zo bent u zelf slachtoffer van uw eigen partij.

De voorzitter:
Het antwoord kan kort, hoor. Echt.

De heer De Graaf (PVV):
Nou ja, ik mag toch nuanceren.

(Hilariteit)

De voorzitter:
Maar het was echt heel ... De heer Özdil.

De heer Özdil (GroenLinks):
Mijn collega heeft heel veel woorden gebruikt om eigenlijk gewoon plat tegen die mensen te zeggen: bekijk het maar, we gaan je niet helpen, ook niet als jij het groepsbeeld wilt veranderen maar het je niet lukt. Als het gaat om de term "slachtoffer": die is voor zijn rekening. Daar neem ik afstand van. Als er één ding is dat ik heb gedaan, is het juist níét slachtoffer zijn, en door blijven knokken om vooruit te komen in ons land. Dank u wel.

De heer De Graaf (PVV):
Ik heb geen nieuwe vraag gehoord.

De heer Kuzu (DENK):
Wat de heer De Graaf van de PVV doet, zijn eigenlijk twee dingen. In de eerste plaats moffelt hij het onderzoek weg en veegt hij zijn straatje schoon. Als het gaat om het veroorzaken van het negatieve groepsbeeld, gaf de heer De Graaf bijvoorbeeld net aan dat één individu het niet kan veranderen, verbeteren. Maar er is wel één individu geweest in dit parlement die dat beeld kan verslechteren, en dat is de heer Wilders, die de heer De Graaf zijn partijleider noemt. Ik wil teruggaan naar het onderzoek. Wanneer wij naar dat onderzoek kijken, zien we dat een crimineel meer kans krijgt

om uitgenodigd te worden op een sollicitatiegesprek dan iemand met een migratieachtergrond. De heer De Graaf zou toch ook moeten zeggen: het is toch raar dat iemand die bereid is om keihard te werken, minder kans krijgt dan bijvoorbeeld een brievenbusplasser, een kopstootgever, een vechtersbaas, een intimidator? Dat zou hij toch gewoon hier kunnen zeggen?

De heer De Graaf (PVV):
Twee dingen. Ik heb het onderzoek niet weggemoffeld, ik heb het op zijn merites beoordeeld. Ik heb de quotes van de onderzoekster er zelfs bij genomen. Zuiverder kan ik niet zijn. De heer Kuzu kan dat als wegmoffelen benoemen, maar degene die iets wegmoffelt, of juist iets voor hem onwelgevalligs meer in het nieuws wil brengen, is de heer Kuzu. Het gaat erom dat je een onderzoek op zijn merites beoordeelt. Het doel van het onderzoek was niet datgene waar wij nu over praten. Je moet in de wetenschap — dat is meneer Kuzu misschien niet zo gewend — altijd oppassen met subconclusies als het onderzoek daar niet voor bedoeld was. Dat is één. Wegmoffelen doe ik niet, ik beoordeel het op zijn merites.

Er zou discriminatie zijn, maar ik ken ook een quote uit de NRC van een Turkse ondernemer uit de Schilderswijk die er niet over peinst om Nederlandse jongeren in dienst te nemen. Dan is er inderdaad misschien wat mis. Maar ja, ik kan mij ook voorstellen dat een Nederlandse jongere niet zo veel zin heeft om as-salaam aleikum te zeggen als iemand binnenkomt in de winkel. Daar heeft hij geen zin in, want het is namelijk een Nederlander. Die Turkse ondernemer discrimineert, maar ik heb nog geen Hollander daarover horen klagen.

De voorzitter:
Ik wist niet dat u Arabisch sprak, mijnheer De Graaf.

De heer Kuzu (DENK):
Ik vind het heel interessant ...

De heer De Graaf (PVV):
Kunt u nagaan hoe geïntegreerd ik ben in mijn eigen maatschappij.

De heer Kuzu (DENK):
... dat de heer De Graaf moeite heeft met vrede zij met u te zeggen. Dat is de vertaling van salaam aleikum. Het tweede is natuurlijk ...

De heer De Graaf (PVV):
Ik wil dat best zeggen, gewoon in het Nederlands.

De heer Kuzu (DENK):
Vrede zij met u, meneer De Graaf.

De heer De Graaf (PVV):
Dank u wel.

De heer **Kuzu** (DENK):
Het punt is ...

De heer **De Graaf** (PVV):
Maar niet uw vrede, denk ik.

De **voorzitter**:
De heer Kuzu.

De heer **Kuzu** (DENK):
Volgens mij ben ik aan het woord. Het zou wel heel fijn zijn als ik de heer De Graaf netjes zou kunnen interrumpen tijdens dit debat.

De heer **De Graaf** (PVV):
Ga je gang.

De heer **Kuzu** (DENK):
Een tweede deel van mijn vraag was of hij het niet raar vond dat mensen die delinquent zijn, mensen die crimineel gedrag vertonen ... Ik heb de voorbeelden genoemd: brievenbusplanners, kopstootgevers, vechtersbazen in kroegen. Dat zijn voorbeelden die dicht bij de heer De Graaf liggen. Daarvan zal hij toch ook niet kunnen zeggen dat dat minder erg is dan je achternaam? Waarom heeft hij er zo veel moeite mee om toe te geven dat crimineel gedrag minder waard is dan iemands achternaam? Waarom heeft hij daar nou zo veel moeite mee?

De heer **De Graaf** (PVV):
Ik heb het daar totaal niet over gehad.

De heer **Kuzu** (DENK):
Dat is nu precies de vraag die ik u stel.

De **voorzitter**:
Nee, nee, mijnheer Kuzu.

De heer **De Graaf** (PVV):
Nu ga ik over mijn eigen woorden. Het is wel grappig dat de heer Kuzu doet wat hij zelf net veroordeelde. Natuurlijk, je bent delinquent geweest, maar in deze maatschappij krijgt iedereen een tweede kans. Dat is de heer Kuzu misschien ook niet zo gewend. Ja, dat is hier zo. Ik heb daarnaast gezegd dat in het SCP-onderzoek iets staat over groepsbeelden. Daar ben ik net uitgebreid op ingegaan. Toen werd ik al op mijn vingers getikt, misschien wel terecht. Daarmee heb ik alles daarover gezegd. De heer Kuzu zoekt iets wat er niet is.

De heer **Gijs van Dijk** (PvdA):
Ik loop hier nu een paar maanden rond in deze prachtige ...

De **voorzitter**:
Heel even.

De heer **Kuzu** (DENK):
Ik word zeker aangesproken op iets ...

De **voorzitter**:
Ja, u mag een persoonlijk feit maken.

De heer **Kuzu** (DENK):
Wat de heer De Graaf daar beweert, is gewoon klinkklare onzin. Het punt is natuurlijk dat dit onderzoek aantoont wat er aan de hand is. De heer De Graaf moffelt dat gewoon weg. Dat is voor zijn rekening. Dat zegt meer over hemzelf dan over de groep mensen waar ik het over heb.

De heer **De Graaf** (PVV):
Veel plezier!

De heer **Gijs van Dijk** (PvdA):
Ik loop hier nu een paar maanden rond in deze prachtige Tweede Kamer, maar ik heb zelden zo'n warrig betoog mogen horen van de heer De Graaf. Er wordt gegoocheld met allerlei onderzoeken, groepen en individuen. Ik heb eigenlijk maar één vraag en ik hoop op een beter antwoord. Zijn er individuen in Nederland volgens de PVV die op basis van een andere achternaam worden gediscrimineerd, ja of nee?

De heer **De Graaf** (PVV):
Het zal ongetwijfeld gebeuren, van twee kanten. Die Turkse ondernemer peinst er ook niet over om Nederlanders in dienst te nemen. Dus het gebeurt.

De **voorzitter**:
Mevrouw Van Brenk.

De heer **De Graaf** (PVV):
Mag ik trouwens nog even reflecteren op de inleiding van de vraag van de heer Van Dijk? Mijn betoog is niet warrig. Ik heb citaten genoemd en ik heb het SCP-onderzoek erbij genomen. Daar is niets warrigs aan. Dat is zeer gestructureerd, dat is wetenschappelijk. Maar ja, daar is de PvdA ver van weggedreven de afgelopen jaren. Het is natuurlijk geen warrig verhaal, maar misschien is het wel vervelend om wetenschappelijke feiten aan te horen. Als de heer Van Dijk daar moeite mee heeft, wat doet hij dan in dit mooie huis?

Mevrouw **Van Brenk** (50PLUS):
Wij hebben hier een discussie over discriminatie op de arbeidsmarkt. Wij hebben dat breder getrokken dan alleen het onderzoek. Wij vonden het onderzoek schokkend. U citeert daaruit, maar u bent ook selectief, want u haalt een oud SCP-rapport aan. Over 2016 zegt het College voor de Rechten van de Mens dat er ongekend veel gediscrimineerd wordt op de arbeidsmarkt. Ze geven aan dat mensen die de werving doen heel vaak zoeken, heel vaak ook onbewust,

naar mensen die hetzelfde zijn zoals zij. Ik gaf u de cijfers van jonge allochtonen van 15 tot 23 jaar. In 2016 was 20% van hen werkloos, het dubbele van het percentage mensen met een Nederlandse achternaam. Mijn vraag is dan ook: u kunt toch niet ontkennen dat er geen sprake is van discriminatie op de arbeidsmarkt?

De heer **De Graaf** (PVV):

"Niet ontkennen dat er geen sprake is van discriminatie op de arbeidsmarkt." Ik moet dus toegeven dat er wel sprake van is. Dubbele ontkenningen zijn altijd lastig. Anders komen we namelijk in een heel raar semantisch verhaal terecht.

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

Ja, geef maar toe dat dat wel zo is.

De heer **De Graaf** (PVV):

Er zal ongetwijfeld worden gediscrimineerd. Ik heb net de oplossingen van het SCP gegeven. De onderzoekers van het Sociaal en Cultureel Planbureau hebben die gegeven. Ik wil er nog wel een laatste slotwoord over zeggen. De heer Kuzu had het over ervaren discriminatie. Vorige week hadden we nog een onderzoek over de politie in de Schilderswijk, ook over ervaren discriminatie. Het gaat steeds maar over ervaren discriminatie. Mensen voelen zich nogal snel gediscrimineerd. Sterker nog, vlogster Sara, een meisje uit Leiden dat zo graag naar Marokko wil — dat konden we twee weken terug lezen — zegt: ik zie het aan de ogen van mensen wanneer zij mij discrimineren. Mijn vrijheid en andermans vrijheid houdt niet op waar de gekwetstheid of de klaagzang van een ander begint. Iedereen is tegenwoordig elkaars slachtoffer. Iedereen is elkaars supremacist.

De voorzitter:

Dank u wel, mijnheer De Graaf.

De heer **De Graaf** (PVV):

Laten we weer eens normaal doen met z'n allen.

De voorzitter:

Ik zie de heer Jasper van Dijk deze kant uit lopen. Heeft u een vraag, mijnheer Van Dijk? Dan moet u wel een beetje tempo maken. U loopt heel langzaam naar de interruptiecrofoon. Goedemorgen.

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

Goedemorgen. Even op dat laatste punt. Ik dacht: ik laat het voorbijgaan. Maar dat laatste vond ik toch wel aardig. Want je hebt ook weleens instellingen waarbij werkgevers zeggen: we hebben liever geen mensen met PVV-sympathieën. En dan is het toch een kabaal vanuit dat hok! Dan is het een schande. U zei op het laatst dat die mensen zich niet zo snel aangevallen en gekwetst moeten voelen. Ziet u dat voor uzelf dan ook als reden om een beetje te dimmen op het moment dat dat soort dingen worden gezegd?

De heer **De Graaf** (PVV):

Nou ... Ik zie het kabaal niet, trouwens. Er hebben daarover een aantal artikelen in kranten gestaan. Daarin zeggen mensen wel dat het moeilijk is om een baan te vinden. Er is geen kabaal. Er is geen klaagzang. Er wordt gezegd dat het met een PVV-achtergrond inderdaad wat moeilijker is om een baan te vinden. Dat is niet zo leuk. Het was ook crisis. Mensen zijn daar eerlijk en open over geweest. Maar ik zie dat niet in het licht van het hele verhaal dat op dit moment in Nederland iedereen elkaars slachtoffer is, dat iedereen elkaar discrimineert en dat iedereen elkaars supremacist is. Dat is een heel ander verhaal. Dan heb ik het meer over de Gloria Wekkers van deze wereld, die dat allemaal aanjagen.

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

U zou eens op de timeline van uw PVV-collega's op Twitter moeten kijken als dat soort dingen gebeuren. Dan is het een schande en dan is het huis te klein. Dat is onvergelijkbaar met het uiterst genuanceerde verhaal dat u hier net hield, omdat het u bij dit onderzoek beter uitkomt.

De heer **De Graaf** (PVV):

Ik zie die conclusie niet.

De voorzitter:

Dank u wel. Er is van spreektijd geruild, dus ik geef nu het woord aan de heer Van Weyenberg namens D66.

□

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

Dank u wel, voorzitter. Dank aan collega Peters en de heer Jasper Van Dijk dat ik even mag ruilen. Ik zit klem tussen twee afspraken, dus ik waardeer hun flexibiliteit. Ik kan het debat zo meteen dus ook niet volgen, maar mijn medewerkers wel.

Voorzitter. De aanleiding is een onderzoek waaruit wederom blijkt dat mensen met een migrantenachtergrond bij het solliciteren een grote achterstand hebben op de arbeidsmarkt. Dat is helaas geen nieuw feit. Het is niet alleen onbegrijpelijk, maar het blijft ook onacceptabel dat alleen al het feit dat je ouders, of tegenwoordig soms je grootouders, in een ander land zijn geboren, ertoe leidt dat je minder makkelijk een stageplek of een baan vindt. Dat kunnen we wat mij betreft ook niet vaak genoeg tegen elkaar zeggen in deze zaal. Ik denk dat de gevolgen vaak ook verder gaan dan alleen degene die dit overkomt. Want ik spreek jongeren die zeggen: "Mijnheer Van Weyenberg, nou heb ik die opleiding gedaan waarvan u tegen mij zegt dat ik die moet doen. Ik heb mijn best gedaan. Ik ben niet in de problemen gekomen. Dat was soms niet makkelijk. En nu heb ik die opleiding, dat diploma, en vind ik geen baan." Of: "Nu zit ik in het laatste jaar van mijn opleiding en wil niemand mij een stageplek geven." De uitstraling daarvan gaat veel en veel verder dan alleen maar de persoon die dat afschuwelijke feit overkomt. Ik denk dat het ook heel demotiverend is en een illustratie voor velen dat ze hier misschien niet op waarde worden geschat. Daar mogen we ons nooit bij neerleggen.

Voorzitter. De minister is op dit punt voortvarend aan de slag geweest. Hij kan het niet alleen oplossen, net zo goed als wij het hier in de Kamer niet alleen kunnen oplossen. Maar we hebben initiatieven genomen en ik ben blij met het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie, al is het maar omdat het ons voortdurend dwingt na te denken over wat wij als politiek nog meer kunnen doen.

Voorzitter. Ik denk hierbij ook aan de samenwerking met de Kamer. Het is toch een beetje het laatste debat van de minister, neem ik aan, op dit onderwerp. Ik denk dat we ons realiseren dat je dit niet oplost met alleen wetten en handhaving. Het begint toch ook vooral met een cultuurverandering, een verandering in de hoofden van werkgevers of uitzendbureaus. Ik hoorde al de referenties naar onderzoek waaruit toch blijkt dat men zegt: doe maar een blonde Hollandse jongen. Dat soort vooroordelen kun je met wetten proberen te sturen en met handhaving proberen aan te pakken, maar uiteindelijk zal de verandering ook in de hoofden van mensen, in de hoofden van werkgevers en uitzendbureaus moeten plaatsvinden.

Voorzitter. De minister heeft met het actieplan belangrijke stappen gezet. Ik zou er nog wel drie vragen over willen stellen. Ten eerste ben ik nieuwsgierig wat de huidige stand is rond extra verplichtingen bij inkoopcontacten van het Rijk. Ik heb daar samen met oud-PvdA-collega Roos Vermeij een motie over ingediend. Dit is complexe materie, maar ik ben toch nieuwsgierig of de minister er al iets over kan zeggen.

Ten tweede heeft de inspectie een unit tegen arbeidsdiscriminatie opgericht na een amendement van collega Karabulut en mijzelf. In 2016 zijn er 200 bedrijven gecontroleerd. Ik was nieuwsgierig hoe de stand in 2017 is. Kan de minister daar iets over zeggen?

Ten derde wil ik graag nog even stilstaan bij zwangerschapsdiscriminatie. Een, helaas, zeer veel voorkomend punt waar ook de Kamer al vaak aandacht voor heeft gevraagd. Zou de minister inmiddels enige indicatie kunnen geven van het aantal meldingen van zwangerschapsdiscriminatie bij het College voor de Rechten van de Mens? De minister schrijft in zijn brief dat het college nog beziet of die informatie kan worden gedeeld. Ik ben heel nieuwsgierig naar de stand van zaken, want dit is ook iets wat buitengewoon weerbarstig is en waarmee we nog een lange weg te gaan hebben.

Voorzitter. Ik zou graag willen eindigen met een wat meer persoonlijke vraag aan de minister. Als hij terugkijkt op dit actieplan, welk algemeen beeld heeft hij daar dan uit overgehouden van wat werkt? Waar zitten wat hem betreft nog de grootste belemmeringen? En wat zouden we daaraan kunnen doen?

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan geef ik nu het woord aan de heer Jasper van Dijk namens de SP.

□

De heer Jasper van Dijk (SP):

Dank u, voorzitter. We spreken over het onderzoek waaruit blijkt dat je in Nederland meer kans maakt op een baan wanneer je een strafblad hebt dan wanneer je een migrantenachtergrond hebt. Welke conclusie trekt de regering hieruit? Wat zegt het over de stand van het land als werkgevers, plat gezegd, liever een crimineel in dienst nemen dan een allochtoon? Wat onderneemt het kabinet tegen deze xenofobie? Discriminatie vanwege afkomst is helaas alomtegenwoordig. We kennen het voorbeeld van de jongen die is afgewezen omdat hij donker is. In een uitgelekte mail stond: "Is niks (...) een donkergekleurde (neger)." Snoeiharde discriminatie. En deze mail hebben we nog gezien. Hoeveel mails hebben we niet gezien? Wat is er gebeurd met de aangifte van deze zaak? Wat gebeurt er met bedrijven die tegen uitzendbureaus zeggen dat ze geen allochtonen willen hebben? Worden die nu aangepakt of niet?

Ik vraag het omdat we dit debat niet voor het eerst voeren. Jaar in, jaar uit worden actieplannen gepresenteerd, maar de vraag is of het echt iets verandert. Het gaat dan ook over handhaving. Dus niet alleen maar papier, maar ook optreden als er wordt gediscrimineerd. Dan moeten we kijken naar de Inspectie SZW. Mijn partij heeft er samen met D66 voor gezorgd dat er een speciaal team kwam dat zich bezighoudt met de bestrijding van discriminatie. In 2016 maakten we hier nog extra geld voor vrij. Hoe gaat het nu precies? Het team heeft meer dan 200 inspecties uitgevoerd. Bij 80% tot 90% daarvan is handhavend opgetreden met een eis tot naleving. Hartstikke goed. Maar de inspectie richt zich uitsluitend op de werkvloer en kan niets doen als het gaat om werving en selectie, terwijl daar nu juist gediscrimineerd wordt, aan de voordeur. Ook kan men niet optreden tegen individuele gevallen. Deelt de minister de mening dat de inspectie meer tanden moet krijgen? Ik overweeg een motie.

Voorzitter. Dan leeftijdsdiscriminatie. In mei werd Albert Heijn op de vingers getikt voor leeftijdsdiscriminatie door het College voor de Rechten van de Mens. We hebben hierover ook Kamervragen gesteld. Bij vacatures van de Albert Heijn werd nadrukkelijk gezegd dat de voorkeur uitgaat naar scholieren of studenten, oftewel jongeren. Dat mag niet. Toch gebeurt het. De minister stelt in antwoord op onze vragen dat hij nog eens gaat kijken hoe hij die bedrijven, werkgevers, beter kan voorlichten. Wat mij betreft is ook dat te vrijblijvend. Graag meer actie, want we weten allemaal dat supermarkten en vergelijkbare bedrijven gewoon kiezen voor jongeren omdat ze goedkoper zijn.

Voorzitter. Tot slot zwangerschapsdiscriminatie. Gister meldde het Centraal Bureau voor de Statistiek dat vrouwen met een flexcontract minder snel zwanger worden dan vrouwen met een vast contract. Maar liefst 43% van de zwangere vrouwen wordt bij sollicitaties expliciet afgewezen vanwege zwangerschap. Tijdelijke contracten worden niet verlengd. Dat kan dus niet. Maar wat doet de minister? Hij gaat kijken hoe hij de werkgevers beter kan voorlichten. Maar ze weten natuurlijk allang dat dit helemaal niet mag. Wat ons betreft maakt de regering bindende afspraken met werkgevers over het terugdringen van zwangerschapsdiscriminatie. Graag een reactie.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan geef ik nu het woord aan de heer Peters namens het CDA.



De heer Peters (CDA):

Voorzitter. Naast eten, drinken en een dak boven je hoofd heeft een mens perspectief nodig, het besef dat je door inzet iets van je leven kunt maken. Dromen over een toekomst is bijna letterlijk van levensbelang en omgekeerd is het idee dat je, ondanks je inzet, niet de kansen krijgt die je verdient, alleen omdat je een bepaalde achternaam hebt, kleinmakend en onverteerbaar. Arbeidsdiscriminatie, of het nu vanwege leeftijd of achtergrond is, is niet acceptabel; discriminatie is gewoon strafbaar en dient te worden aangepakt.

Dat arbeidsdiscriminatie bestaat, daar zal geen discussie over bestaan. Het lijkt erop dat je beter een strafblad kan hebben dan een Marokkaanse achternaam. Letterlijk. Hoe gek willen we het hebben? En deels gaat dat nog onbewust ook. Hoe schokkend ook, de cijfers uit het onderzoek geven slechts een algemeen beeld. Interpretatie is moeilijk. Het missen van sollicitatievaardigheden en afwezigheid van een functioneel netwerk bijvoorbeeld spelen ook een rol. Algemene cijfers zeggen weinig over de achtergrond van een individuele afwijzing. Maar laat één ding helder zijn: iedereen verdient een gelijke kans op de arbeidsmarkt en dat is nu niet zo. Daarom heb ik de volgende vragen. In 2014 heeft de minister een actieplan tegen arbeidsdiscriminatie opgesteld. Maatregelen genoeg, las ik: 48 of 49. Maar wat zijn de resultaten? Bovendien gaf de minister in eerdere debatten aan naming-and-shaming van concrete bedrijven te gaan hanteren. Namen en rugnummers dus. Hoe staat het daarmee? Graag een reactie van de minister. Geloof ik dat dit ook zoden aan de dijk gaat zetten?

Vooroordelen en het gevoel gediscrimineerd te worden zijn vaak moeilijk hard te maken. Maar vooroordelen bestaan. Toch is niet iedere afwijzing discriminatie. Daarom is het van belang de reden voor afwijzing door een werkgever te kennen. Werkgevers worden zich dan bewust van hun vooroordelen en het rotgevoel afgewezen te worden op naam of ras verdwijnt. In plaats daarvan komt feedback waar een sollicitant iets mee kan. Pieter Heerma heeft samen met de heer Van Weyenberg in februari 2016 een motie ingediend die opriep samen met de sociale partners te bezien hoe juist die terugkoppeling bevorderd kan worden. Hoe staat het met de uitvoering van die motie? Graag een reactie van de minister.

Er is een actief diversiteitsbeleid nodig om de arbeidsmarkt een betere afspiegeling te laten zijn van de samenleving. Om het goede voorbeeld te geven, is het kabinet gestart met een programma voor een inclusieve overheid. Mijn vraag is dan ook: hoe zit het met de resultaten hiervan? Graag een reactie van de minister.

Ook stimuleert het kabinet diversiteitsbeleid bij overheidsorganisaties en bedrijven door het ondertekenen en ondersteunen van het Charter Diversiteit. Inclusie moet op die manier hoger op de bedrijfsagenda komen te staan. Mijn vraag is dan ook: hoeveel bedrijven hebben dat charter ondertekend en heeft het geholpen? Staat diversiteit

inderdaad hoger op de agenda? Ook hierop graag een reactie.

Het kabinet heeft in 2017 aangegeven de mogelijkheden te onderzoeken om in 2018 een gezamenlijk charter te realiseren voor de bevordering van inclusief werkgeverschap. Zijn die mogelijkheden inderdaad onderzocht? En wat is de conclusie van de minister?

Voorzitter. Er zijn goede voornemens en maatregelen genoeg, maar er moet garen op de klos komen. Hoe zit het met de resultaten? Het kan niet zo zijn dat je beter een strafblad kan hebben dan een Arabische achternaam.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan geef ik tot slot het woord aan mevrouw Ye ilgöz-Zegerius namens de VVD.



Mevrouw Ye ilgöz-Zegerius (VVD):

Voorzitter. In Nederland is iedereen gelijkaardig, of je nu homo of hetero bent, man of vrouw, allochtoon of autochtoon. Discriminatie tolereren wij niet.

We hebben het vandaag al eerder gehoord: uit onderzoek blijkt dat sollicitanten met een Nederlandse achternaam en een strafblad eerder op gesprek worden uitgenodigd dan iemand met een niet-westerse achtergrond zonder misdaad op zijn naam. We citeren hier vandaag uit onderzoeken, maar we mogen natuurlijk nooit vergeten dat het gaat om mensen van vlees en bloed, mensen met ambities en dromen, die harder moeten knokken dan een ander om aan de slag te kunnen of aan de slag te blijven. Bij die situatie mogen we ons niet neerleggen.

Er zijn meer vormen van arbeidsmarktdiscriminatie. Er is vandaag gesproken over zwangerschapsdiscriminatie en leeftijdsdiscriminatie. Elke vorm verdient onze aandacht. Het kabinet zet, gezamenlijk met werkgevers en andere partners, stevig in op de aanpak van elke vorm van arbeidsdiscriminatie. Op de eerste plaats is het wat de VVD betreft van belang dat je aangifte doet indien er sprake is van discriminatie. Het komt helaas nu nog te vaak voor dat het slachtoffer geen of een te late terugkoppeling krijgt van de afhandeling van de aangifte. Dit kan en moet wat de VVD betreft anders. Is de minister bekend in hoeveel van de gevallen een terugkoppeling wordt verkregen, wat de termijn is en hoe we dit wellicht nog beter kunnen krijgen? Ik wil de minister verzoeken om op deze vragen in te gaan en dit punt actief binnen de aanpak van discriminatie op te pakken.

Als je het gevoel hebt dat je gediscrimineerd wordt of als je vragen hebt over een bepaalde situatie, dan moet er een plek zijn waar je terechtkunt voor informatie en ondersteuning. Het huidige woud aan meldpunten moet uitgedund en gestroomlijnd worden, zodat het slachtoffer of de vragsteller weet waar hij of zij terecht kan. We hebben reeds een motie ingediend om voor de begroting zorg te dragen voor een overzicht van de antidiscriminatiemeldpunten en een uniforme registratie. Ik hoor graag van de minister wat de stand van zaken is van deze motie.

Voorzitter. Ook het bedrijfsleven is stevig aan de slag met de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. Werkgevers maken discriminatie bespreekbaar tijdens functioneringsgesprekken en bedrijven maken hun selectieprocedures transparanter en toegankelijker. Dat zijn mooie voorbeelden, waarvan ik hoop dat er nog vele mogen volgen.

Voorzitter. Ik wil hier ook aandacht vragen voor het feit dat het niet zo is dat iedereen die het idee heeft dat hij of zij wordt gediscrimineerd, ook daadwerkelijk gediscrimineerd wordt. Het kan ook betekenen dat je je sollicitatievaardigheden of netwerken niet op orde hebt of dat je simpelweg nog niet goed genoeg was voor die baan. We moeten uitkijken dat we het begrip "discriminatie" niet uithollen en over elkaar heen tuimelen met nieuwe maatregelen. Daar is niemand bij gebaat. Laten we er ook voor waken, zo zeg ik met name tegen mijn collega's ter linkerzijde, dat we komen met maatregelen die juist vooroordelen in de hand werken. De VVD is tegen maatregelen zoals anoniem solliciteren of het stellen van lagere eisen aan bepaalde groepen. De VVD vindt namelijk dat het talent en de capaciteiten van mensen centraal moeten staan en niet hun geslacht, afkomst of leeftijd. Niemand wil aangenomen worden omdat het moest vanwege een quotumlijstje of omdat de criteria voor jou naar beneden waren bijgesteld.

Voorzitter. Ik rond af. Ik wil langs deze weg de vele Nederlanders aanspreken die hier misschien wel dagelijks mee te maken hebben. De VVD staat achter eenieder die ons nodig heeft bij het aanpakken van discriminatie. Maar we moeten tegelijkertijd ook eerlijk zijn. Alle repressieve en preventieve maatregelen die we inzetten ten spijt, uiteindelijk heeft de overheid geen toverstafje. Discriminatie zal, helaas, blijven voorkomen. Doorzetten en keihard werken — wellicht harder dan anderen — is dan je beste optie. Het is niet eerlijk, maar wel de enige manier waarop we dit met elkaar kunnen aanpakken en veranderen. Weet je dan ook gesteund door de VVD.

Dank u wel.

De heer Jasper van Dijk (SP):

De VVD wil ook niet dat er gediscrimineerd wordt. Als een bedrijf discrimineert, om wat voor reden dan ook, moet dat bedrijf aangesproken worden. Dat maak ik op uit uw betoog. Vindt u het dan ook niet jammer dat eigenlijk heel weinig bedrijven feitelijk beboet of aangepakt worden? Het is veel wijzen met het vingertje, maar boetes of sancties zijn er eigenlijk niet. Zouden we niet eens moeten kijken hoe we bijvoorbeeld de Inspectie SZW kunnen versterken om daar wat beter tegen op te kunnen treden?

Mevrouw Ye ilgöz-Zegerius (VVD):

Het is inderdaad ontzettend moeilijk om verschillende vormen van discriminatie, waaronder arbeidsdiscriminatie, stevig aan te pakken, aangezien het vaak zo moeilijk aantoonbaar is. Daar lopen we heel erg tegen aan als het gaat om bedrijven. Je kunt het vermoeden hebben dat dat erachter zit, maar het is heel erg lastig om te achterhalen wat er daadwerkelijk achter zit. Dat is ook de reden waarom we op dit moment niet een langere lijst hebben van bedrijven die we daarop kunnen aanspreken. Het lijkt me heel goed om te kijken wat daar meer voor nodig is. De vraag is of dat volledig in de handen van de inspectie ligt of dat het ook meer te maken heeft met voorlichting, met het

weerbaar maken van mensen, met het kunnen agenderen van zaken. Daarom is VVD ook geen voorstander van een maatregel als anoniem solliciteren, want daarmee pak je het probleem niet aan en krijg je het niet boven tafel. Volgens mij is er op heel veel vlakken wat aan te doen. Ik wil graag met de SP kijken of we nog scherper zaken kunnen doen.

De heer Jasper van Dijk (SP):

Soms is het heel duidelijk dat er gediscrimineerd wordt, bijvoorbeeld bij een zwangerschap. U noemde dat zelf ook al. 43% van de vrouwen zegt openlijk gediscrimineerd te worden. Het bedrijf zegt: we gaan u niet aannemen of we gaan uw contract niet verlengen omdat u zwanger wordt. Dat kan niet. Ik weet zeker dat de VVD dat ook onaanvaardbaar vindt. Wat moeten we met zo'n bedrijf doen, met zo'n werkgever die dat zegt? Daar moeten we toch een sanctie tegen hebben?

Mevrouw Ye ilgöz-Zegerius (VVD):

Toen eerder dit jaar het College voor de Rechten van de Mens een meldpunt voor zwangerschapsdiscriminatie opende, stroomden de meldingen binnen. Ik meen dat er in twee weken meer dan 500 meldingen binnenkwamen. Die worden nu geanalyseerd. Minister Asscher zei het heel goed: het moet een feest zijn dat je zwanger bent en je moet daar niet door in de stress raken omdat je je afvraagt of je je baan wel houdt. Dat is verschrikkelijk. Bedrijven zeggen echter vaak niet letterlijk: ik verleng jouw contract niet omdat je zwanger bent. Men krijgt een ander verhaal te horen. Dan is de vraag wat de oorzaak daarvan was. Dat te achterhalen, is heel lastig. Het College voor de Rechten van de Mens doet nu een analyse. Ik ben daar erg benieuwd naar. Maar het aantoonbaar maken, het aanwijzen wat erachter zit, is zo ingewikkeld! Daarom vind ik het ook goed dat het kabinet en deze minister aan de slag zijn gegaan met voorlichting en preventie en vrouwen — en uiteraard ook mannen — heel erg bewust maken van hun rechten. Dat hoort er allemaal bij wil je dit echt kunnen aanpakken.

De heer Kuzu (DENK):

Het is goed dat de VVD aangeeft dat discriminatie onacceptabel is. Mevrouw Ye ilgöz zei in haar bijdrage heel duidelijk dat niemand aangenomen wil worden op basis van zijn achtergrond, achternaam, geslacht et cetera. Maar wat nog erger is voor de mensen, is dat ze worden afgewezen op basis van achternaam, op basis van hun religie of op basis van hun geaardheid. Zou het dan niet mogelijk zijn om als overheid, als regering, als grootste coalitiepartner die handschoenen op te pakken en te zeggen: bij gelijke geschiktheid staan wij voor die diversiteit en willen we ervoor zorgen dat iedereen een kans krijgt in deze samenleving. Kunnen we bij gelijke geschiktheid dan niet zeggen dat mensen met een migrantenachtergrond, met een anders klinkende achternaam, zoals Ye ilgöz, met een andere geaardheid de voorkeur krijgen?

Mevrouw Ye ilgöz-Zegerius (VVD):

Ik geloof dat de heer Kuzu vraagt naar het standpunt van de VVD over positieve discriminatie, want daar hebben we het dan over. Daar zijn wij geen voorstander van. Wederom, het klinkt heel simpel, het klinkt als een open deur, maar

dat is het natuurlijk niet, omdat iedereen aangenomen wil worden op basis van zijn kwaliteiten. Ik wil hier graag staan op basis van mijn kwaliteiten en niet op basis van mijn achternaam of omdat ik de voorkeur kreeg omdat ik toevallig ergens anders ben geboren. Ik ken zo veel Nederlanders met een niet-Hollandse achternaam of een geboorteplek buiten Nederland die dat ook vinden. Om die reden zeggen we: doe dat niet; daarmee werk je vooroordelen veel meer in de hand. Niemand wil binnengehaald worden op een manier van: we hadden nog een vinkje in te vullen.

De heer Kuzu (DENK):

Vervolgens doen we 30 jaar lang onderzoek en zien we dat we eigenlijk niet veel opschieten. De heer Özdil refereerde aan 1986. Ik gaf het voorbeeld van het onderzoek bij uitzendbureaus uit 2011. We zien dat het probleem al zo lang speelt. Ik zeg niet dat mensen aangenomen moeten worden op basis van hun achternaam. In de jaren tachtig en negentig werd het gelegenheidsargument gebruikt dat de kwaliteit er niet zou zijn. Mevrouw Ye ilgöz geeft aan dat die kwaliteit er wel is. Ik heb het over gelijke geschiktheid voor dezelfde positie, en dan de voorkeur geven op basis van achternaam, achtergrond et cetera. Dat is inderdaad quotapolitiek. Dat doen we waar het gaat om vrouwen aan de top, dat doen we bij mensen met een beperking, dus waarom niet op basis van diversiteit?

Mevrouw Ye ilgöz-Zegerius (VVD):

Ik begon mijn betoog met citeren uit onderzoeken en aangeven dat er individuen zijn die meemaken dat er sprake is van discriminatie, ook op de arbeidsmarkt. Het is een wezenlijk probleem waartegen we met elkaar moeten blijven strijden. Maar als de heer Kuzu zegt dat het allemaal niet opschiet, dan wil ik dat wel even rechtekken. Als we alleen al kijken naar de sprekerslijst van dit debat, kun je je afvragen of er niet al een hele mooie diversiteit gaande is. Maar los daarvan zien we ontzettend veel werkgevers die juist bezig zijn met het aanpassen van hun functioneringsgesprekken, die er met hun hr-afdelingen naar kijken. Kijk naar de politie, de brandweer: er is zo veel gaande. Ik zie aan alle kanten, ook op de universiteiten en op de werkvloer, Nederlanders met een andere achtergrond hele mooie carrières opbouwen. Ook die wil ik benadrukken, ook die wil ik zien en ook die wil ik naar voor schuiven. Zij doen dat omdat ze gewoon goed zijn. Dat het niet opschiet, daar ben ik het dus niet mee eens. Ik kijk er een stuk positiever tegen aan dan mijn collega, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel. Daarmee zijn wij aan het eind gekomen van de eerste termijn van de zijde van de Kamer. Ik schors de vergadering voor tien minuten.

De vergadering wordt van 11.15 uur tot 11.25 uur geschorst.

De voorzitter:

Ik geef de minister het woord.

□

Minister Asscher:

Voorzitter, dank u wel. Begin vorig jaar solliciteerde Mohamed El Alili voor de functie van consultant bij een zorginstelling in Utrecht. Tot zijn teleurstelling werd hij niet uitgenodigd voor een gesprek, maar deze 24-jarige net afgestudeerde masterstudent Healthcare liet het er niet meer zitten. Hij liet zijn sollicitatiebrief ongewijzigd, maar paste op zijn cv de naam van zijn middelbare school aan en solliciteerde opnieuw. Nu werd hij wel uitgenodigd. Hij mocht op gesprek komen. Hij had nu trouwens niet ondertekend met "Mohamed El Alili", maar met "Matthijs de Wever". De teleurgestelde Mohamed ging niet op de uitnodiging in. Hij koos ervoor om bij een andere werkgever zijn talenten in te zetten, want hij had geen enkel respect voor een bedrijf dat hem afwees op basis van zijn naam, en gelijk heeft hij.

Zoals ook uit de inbreng van de Kamer in de eerste termijn blijkt, is dit verhaal verre van uniek. Sterker nog, we kennen zo veel van die voorbeelden dat je er bijkans moedeloos van wordt, maar dat mag niet, want het gaat om individuen. Als je je best hebt gedaan om een mooie opleiding af te ronden en staat te trappelen om op de arbeidsmarkt je brood te gaan verdienen, is het in feite een blokkering van je bestaanszekerheid als je geen eerlijke kans krijgt om je te presenteren, te solliciteren en een baan te krijgen.

We zien allemaal dat er een aantal duidelijke positieve ontwikkelingen zijn. Nederlanders met een migratieachtergrond zijn vaker hoogopgeleid, beheersen vaker de Nederlandse taal goed en beschikken vaker over een waardepatroon dat lijkt op dat van de andere Nederlanders, maar op de arbeidsmarkt stukt het. Ook nu de arbeidsmarkt aantrekt, blijft die groep achter. Daar mogen we ons vanuit economisch opzicht maar ook vanuit het belang van sociale cohesie en integratie niet bij neerleggen. We laten talent onbenut, terwijl het aandeel van uitkeringsgerechtigden met een migratieachtergrond stijgt. Onbenut arbeidspotentieel kost geld voor werkgevers en samenleving. Bovendien leidt dit tot frustratie en geknakte dromen bij mensen die we hard nodig hebben. Integratie is participatie. Participatie is bijna altijd betaald werk. Daarom vind ik het als minister van Sociale Zaken en Integratie belangrijk dat alle Nederlanders bijdragen aan de samenleving, bij voorkeur met betaald werk. Het hebben van betaald werk voorziet in inkomen en bestaanszekerheid, maar leidt ook tot sociale contacten en ontwikkeling en ook tot een goed voorbeeld voor de volgende generatie die eraan komt.

Echter, Nederlanders met een migratieachtergrond hebben een kleinere kans uitgenodigd te worden voor een selectiegesprek dan sollicitanten met een Nederlandse achternaam, zelfs als die sollicitanten een strafblad hebben. Het mini-onderzoek van Mohamed El Alili, waarmee ik begon, en het genuanceerde onderzoek dat de aanleiding vormt voor dit debat, zijn twee van vele onderzoeken. Ik denk dat de feiten zo langzamerhand wel voor zich spreken. Ik heb zelfs de indruk dat die ook niet meer werden ontkend, ook niet door de PVV. De vraag is: wat doen we eraan? Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt spreekt van "een etnische boete". Ook gecorrigeerd naar allerlei omgevingsfactoren doen Nederlanders met een migratieachtergrond het slechter dan andere Nederlanders. Dit verwoest dromen en is daarom onacceptabel.

Ik heb de afgelopen vijf jaar op dit onderwerp heel veel samen met de Tweede Kamer kunnen doen. Er is een actieplan gekomen. Daarbij ging het niet om het aantal maatregelen, ook al is het makkelijk om te zeggen: goh, het zijn 48 maatregelen. Het ging om wat we daarmee deden. Ik denk dat we flinke stappen hebben gezet. Had ik meer gewild? Vast, maar je zult altijd rekening moeten houden met coalitievorming, wensen en verschillen van mening. Dat zal de komende jaren ook zo zijn, maar we hebben er heel veel aan gedaan. Is er verbetering? Zeker, er is verbetering. Tientallen bedrijven hebben zich aangesloten bij charters waarmee zij zichzelf de doelstelling hebben opgelegd om meer te doen aan diversiteit in hun bedrijf. Jongeren hebben hun weg gevonden en zijn succesvol op allerlei plekken in de samenleving. Het wordt steeds normaler dat diversiteit te zien is. Tegelijkertijd gaat het langzaam, veel te langzaam. Er worden ook te veel smoesjes gebruikt om dit niet te doen: smoesjes om je er niet mee bezig te houden, smoesjes om de andere kant op te kijken en smoesjes om andere onderwerpen belangrijker te vinden. Dit geldt ook voor de rijksoverheid zelf, ja. Ik ben van mening dat diversiteitsbeleid terug moet komen bij de rijksoverheid. Dat is in de afgelopen jaren niet gelukt, maar het moet wel. Er zijn allerlei vragen gesteld over wat ik vind dat er moet gebeuren. Nou ja, reuze-interessant. Ik sta hier diepdemissionair, dus ik wil er van alles over zeggen. We zullen wel even moeten afwachten wat men afspreekt in de nieuwe coalitie, maar ik zou het goed vinden als er doelstellingen komen voor meer diversiteit in de top van het ambtelijk apparaat van de overheid, omdat dat ook een voorbeeld is. En ja, dan is er de klassieke discussie: leidt dat dan niet weer tot vooroordelen? Ik denk dat we ons die niet kunnen permitteren. Het gaat te langzaam. Als je niet uitkijkt kan dat een smoesje zijn om niks te doen. Het gaat niet vanzelf.

Voorzitter. Ik wil ook een boodschap uitspreken in de richting van de werkgevers. Ik heb fantastische werkgevers ontmoet, die dit onderwerp ongelooflijk belangrijk vinden, die er hun nek voor uitsteken. Ik zal straks een paar voorbeelden van concrete bedrijven geven. Ik denk dat al die werkgevers, groot en klein, of ze nou PVV, DENK of PvdA hebben gestemd — dat maakt me niet uit — er belang bij hebben om hier wat aan te doen. We willen allemaal leven in een land waar het veilig is, waar het gezellig is, waar het prettig is, waar mensen kansen krijgen. Dat betekent dat we allemaal ons best zullen moeten doen om mensen een kans te geven die die kans verdienen. Dus alle werkgevers die nu nog denken "dat is mijn pakkie-an niet" of "ik vraag het uitzendbureau om alleen maar mensen te sturen die op mij lijken", hebben ook de verantwoordelijkheid, voor zichzelf en hun bedrijf maar ook voor hun kinderen en de manier waarop we hier samenleven, om het anders te gaan doen en om te onderkennen dat ze last hebben van vooroordelen.

Uit de twee gemeentelijke proeven met anoniem solliciteren die ik heb gefaciliteerd in de afgelopen jaren, blijkt van alles, maar ook dat de medewerkers erachter kwamen dat ze zelf meer vooroordelen hadden dan ze zich eerder bewust waren. Het is dus nuttig om veel explicieter aandacht aan dit onderwerp te besteden. Dat geldt voor iedereen, ook voor rekruteerders bij grote chique bedrijven en bij overheden die denken: wij hebben daar geen last van. Dat heb je dus wel. Ik vind het dus heel belangrijk om de handhavingss- en strafrechtkant met u te bespreken — daar zijn veel vragen over gesteld — maar er is ook een wereld te winnen bij het erkennen van de rol die vooroordelen spelen en bij de ambitie die we collectief in dit land moeten hebben om die vooroordelen te laten verdwijnen. Dat geldt voor ouderen

die aan het werk willen. Het geldt voor mensen met een migratieachtergrond die aan het werk willen. Het geldt voor zwangerschapsdiscriminatie, ook zo'n absurde, middel-eeuwse vorm van discriminatie, die toch welig tiert. Ik zie het aan de reacties die we nu krijgen. We zijn net begonnen met die campagne, mede in samenwerking met en op aandrang van de Tweede Kamer. Dat heeft u gezien. Die discriminatie is er, dus laten we daar alsjeblieft over praten en laten we alsjeblieft de smoesjes doorprikken die ook bij zwangerschapsdiscriminatie maar al te vaak gebruikt worden.

De voorzitter:
Was u klaar met uw algemene inleiding?

Minister Asscher:
Ik zie mevrouw Van Brenk bij de interruptiemicrofoon staan.

De voorzitter:
Ik ook, maar ik dacht ... Gaat u ...

Minister Asscher:
Ik wou het eigenlijk gewoon de hele tijd zo doen. Het wordt dus nog veel erger.

De voorzitter:
Dat is goed. Mevrouw Van Brenk.

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):
Ik sloeg even aan op wat de minister zei: we hebben een gezamenlijk plan, een landelijke campagne, en we hebben grote stappen gemaakt, maar we zijn er nog niet. Ik vraag de minister of hij kennis heeft van het Tijdschrift voor HRM, nr. 6 van dit jaar.

Minister Asscher:
Pagina?

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):
Het is een mooi artikel, geschreven door dr. mr. René van Someren, over verboden onderscheid tijdens het aanbieden en aangaan van arbeidsverhoudingen. Daarin staat, in de inleiding: "Ondanks een landelijke campagne waarin de politiek en Rijksambtenaren het Nederlandse volk oproepen om in geen enkele vorm te discrimineren, lijken vooral Nederlandse overheidsinstellingen zich te bezondigen aan het maken van verboden onderscheid bij het aanbieden en aangaan van een arbeidsverhouding. De Rijksoverheid spant hierbij de kroon." Ik kan me voorstellen dat de minister dit niet zomaar paraat heeft, maar ik wil hem eigenlijk toch vragen of hij daar eens op zou willen reflecteren, nu of anders zeker schriftelijk. Want het is wel heel schokkend als juist de rijksoverheid daarin een cruciale rol speelt.

Minister Asscher:
Dank u wel, ook voor het attenderen. Ik had dit inderdaad nog niet gezien. Maar ik ben het met u eens. Ik gaf net in

mijn betoog ook aan dat we niet moeten onderschatten dat ook de overheden, die altijd denken dat ze alles beter doen, last hebben van vooroordelen, dus dingen doen die niet goed zijn. Dat kan je ook terugzien in de samenstelling van het personeelsbestand. Daarom vind ik ook dat het belangrijker moet worden, of nog belangrijker moet worden gemaakt, dat we bijvoorbeeld bij de rijksoverheid zorgen voor een afspiegeling. Ook de overheid maakt soms fouten met discriminatie. Dat moet niet alleen worden aangetoond; er moet ook wat aan worden gedaan. Ik zal het artikel dus met veel plezier bestuderen en er ook nog op reageren als dat iets toevoegt.

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):
Voorzitter, als u het goed vindt, geef ik het graag aan de minister.

De voorzitter:
Ja, via de bode.

Mevrouw Van Brenk (50PLUS):
Ja, natuurlijk.

Minister Asscher:
Voorzitter. Intussen hebben 92 grotere werkgevers, waaronder de gehele rijksoverheid, allerlei brancheorganisaties, de AWWN, een aantal mkb-organisaties en de ABU, zich verbonden aan het diversiteitscharter. Die kant wil ik ook graag benadrukken. De heer Peters informeerde daarnaar. Dat betekent dat zij zich niet alleen verbinden met de hogere doelstelling, maar zich er ook aan verbinden om het controleerbaar te maken en dat met anderen te delen. Dit jaar zullen zo'n twaalf zorginstellingen zich aansluiten en zullen ook gemeenten zich aansluiten. Ik hoop, en verwacht ook een beetje, dat dat groter zal worden. Het is belangrijk om daar aandacht aan te besteden. Want het is nodig om de rotte appels aan te pakken en om de vooroordelen in het algemeen bespreekbaar te maken en weg te nemen, maar het is ook nodig om pioniers in het zonnetje te zetten die het belangrijk vinden voor hun organisatie, er wat aan willen doen en het zichzelf niet te makkelijk maken. O, de bode brengt mij nu de reactie op het artikel dat mevrouw Van Brenk mij net gaf. Nee hoor! Zo snel zijn mijn ambtenaren ook weer niet. Zo snel zijn ze wel, maar ze bewaren het nog even!

Wat ik een mooi voorbeeld vind, is de manier waarop de Rabobank hiermee omgaat als een van de ondertekenaars van het charter. Dat is wel leuk om te noemen. Zij hebben een flink aantal afgevaardigden van lokale banken uitgenodigd en aangewezen om zich in te zetten om meer diversiteit in alle opzichten te stimuleren binnen de organisatie. Daarbij gaat het om in- en doorstroom van multicultureel talent en om het zichtbaar en herkenbaar zijn voor alle klantgroepen in de samenleving. Maar het gaat ook over het veranderen van de top zelf en over het stimuleren van medewerkers op het leidinggevende niveau om door te groeien, en zo te laten zien dat diversiteit belangrijk is. Ik heb hier een reeks voorbeelden, waar je toch weer enthousiast van wordt, van heel veel werkgevers, bedrijven en organisaties die zich realiseren: het is 2017, we zijn geworteld in Nederland en dat betekent voor onze toekomst

dat we talent binnen willen halen en een kans willen geven. Zij vinden dat vooroordelen niet alleen dom zijn ten opzichte van degenen die daardoor geraakt worden, maar ook voor de organisatie.

In het verlengde daarvan denk ik dat de heer Gijs van Dijk van de Partij van de Arbeid gelijk heeft dat het belangrijk is om verbeteringen aan te brengen in de verslaglegging en de rapportages over hoe bedrijven hiermee omgaan, zodat je ook kan zien wat bedrijven op dit punt presteren.

Over de mate van culturele diversiteit bij het Rijk heeft de collega voor Wonen en Rijksdienst informatie gegeven. Daarin zie je dat het allemaal wel in beeld is bij het Rijk, maar dat dat beeld niet goed is, om het maar heel kort samen te vatten.

In het voorjaar van 2018 komt de voortgangsrapportage over het Nationaal Actieprogramma tegen discriminatie. Daar zit arbeidsmarktdiscriminatie in en ook de aanpak van zwangerschapsdiscriminatie.

Dan de positie van werknemers bij een faillissement. Ik ben me er zeer van bewust dat een faillissement grote gevolgen heeft voor werknemers, ook als er een doorstart komt. We hebben naar allerlei varianten gekeken. Hoe is het met de positie van werknemers bij een doorstart of een faillissement? Daarbij moet ook plaats zijn voor oudere werknemers. De doorstarter heeft daar zelf ook baat bij. De keuze van werknemers die in dienst worden genomen, zal vaak leidend zijn bij de vraag hoe hij met het bedrijf verder wil gaan. Maar we hebben recent ook voorbeelden gezien in de detailhandel, waarbij een doorstart leidde tot het verdwijnen van bijna alle oudere werknemers. Ik zou het goed vinden als de curator, die nu eigenlijk alleen maar voor de schuldeisers opkomt, een wettelijke rol krijgt om ook naar het belang van werknemers te kijken. In een aantal andere landen heeft dat al vorm gekregen. Dat is geen sinecure. Ik heb daar eerder in de Kamer ook over gerapporteerd. Daar wordt naar gekeken samen met Veiligheid en Justitie, waar het BW en het faillissementsrecht onder sorteren. Ik zou het eigenlijk heel goed vinden als niet uitsluitend wordt gekeken naar het belang van schuldeisers, maar ook naar het belang van werknemers. Je kan dat nooit tot het enige belang maken, want dan mis je weer iets. Daar zit altijd een balans. Je hebt er belang bij dat er een doorstart komt, want die leidt in ieder geval voor een deel van de werknemers tot soelaas. Maar je hebt er ook belang bij dat gekeken wordt naar het belang van alle oudere werknemers. Dus het zou wat mij betreft goed zijn als het Nederlandse faillissementsrecht wat dat betreft nog iets gewijzigd zou worden. Of dat gaat lukken, zal de komende tijd moeten gaan blijken.

Er is gesproken over de Inspectie SZW. Er is inderdaad door een amendement van de Kamer geld vrijgekomen om een team daarvoor op te richten. Wij hebben van tevoren altijd met elkaar onderkend dat dat heel nuttig en goed is, maar dat de Inspectie SZW er niet is voor individuele klachten. Daar heb je de rechter voor en het College voor de Rechten van de Mens. De inspectie kijkt echt of bedrijven zich houden aan de wet en dit gaat over arbowetgeving die zegt: bedrijven moeten zorgen voor een veilig werkklimaat en dus ook discriminatie aanpakken. Toch ben ik heel blij met dat team, want je ziet dat die inspecties inderdaad wat opleveren en dat men terugkomt. De inspectie heeft naar aanleiding daarvan ook de voorlichting kunnen verbeteren,

zodat bedrijven gericht daarop worden aangesproken. Dat zal helpen. Dat zal ook helpen bij de toegang tot de dienstbetrekking, waar Jasper van Dijk terecht naar informeert. Weliswaar is het nog lastig voor de inspectie om daar iets van te constateren, maar als een bedrijf fatsoenlijk beleid voert om discriminatie tegen te gaan, ben ik ervan overtuigd dat dat ook zijn effect zal hebben op de manier waarop de toegang tot de dienstbetrekking vorm krijgt.

De heer Jasper van Dijk (SP):

Ik vraag mij af waarom dat team dus wel bevoegdheden heeft met betrekking tot de werkvloer, maar niet met betrekking tot de werving- en selectiefase. Dat is juist zo'n belangrijke fase. Waarmee heeft de inspectie daar geen bevoegdheden over?

Minister Asscher:

Omdat de bevoegdheden van de inspectie altijd zijn gebaseerd op de wetgeving waar bedrijven zich aan moeten houden. De inspectie heeft onder andere als taak het toezicht houden op de arbeidsomstandighedenwetgeving. Die arbeidsomstandighedenwetgeving gaat over werknemers. Dat is de leidende definitie. Dit betekent dat mensen die geen werknemer zijn, maar misschien in de toekomst werknemer willen worden — die zijn dus sollicitant — niet beschermd worden door die wetgeving. De inspectie moet natuurlijk handelen binnen de juridische bevoegdheden die er zijn, anders zou het een mooie boel worden. Dat vindt de heer Jasper van Dijk met mij. Toch vind ik het de moeite waard dat de inspectie op basis van de algemene arbowetgeving kijkt of bedrijven hier goed beleid op voeren. Op dit moment vinden de herinspecties plaats. Er zijn toen 200 bedrijven onderzocht. Een flink deel daarvan deed het niet zoals je zou willen. Die bedrijven worden nu geherinspecteerd. Als een bedrijf bewust hiermee omgaat en expliciet beleid gaat formuleren over hoe je discriminatie op de werkvloer ten aanzien van werknemers voorkomt, is mijn verwachting dat dat ook een positief effect zal hebben op de manier waarop werving en selectie plaatsvindt. De inspectie heeft geen bevoegdheid, geen titel en geen wetgeving op basis waarvan ze naar dat deel van het proces kan kijken.

De heer Jasper van Dijk (SP):

Ik help de minister hopen dat dat een positieve uitstraling heeft op de werving en selectie. Maar wij weten allebei ook dat juist daar, bij het aannamebeleid van bedrijven, een groot probleem zit. Wij hebben de voorbeelden genoemd van mensen die op grond van hun achternaam al worden afgewezen. Zou dat niet reden zijn voor bijvoorbeeld de inspectie — wellicht heeft de minister een betere suggestie — om juist in die fase van het beleid eens te kijken waar je beter kunt optreden?

Minister Asscher:

Ik ben het zeer met Jasper van Dijk eens dat daar natuurlijk veel van de discriminatie plaatsvindt. Sterker nog, er is ook onderzoek waarin je ziet dat discriminatie mensen juist het meest belemmert bij het vinden van een stage of een eerste baan, dus bij de toegang tot de dienstbetrekking. Maar als men in een organisatie werkt, gaat de doorstroming vaak wel even snel als die van mensen zonder migratieachter-

grond. Waarom is dat nou logisch? Voor een deel komt dat doordat vooroordelen nou eenmaal een rol spelen. Als je eenmaal collega van elkaar bent, smelten die vooroordelen gelukkig weer weg. Dat laat ook zien hoe kwetsbaar juist die eerste kans is als je alleen maar een naam of een leeftijd hebt op basis waarvan iemand van de stapel afgaat. Ik ben dat dus zeer eens met de SP. Tegelijk moet je oppassen om de inspectie te makkelijk daar op af te laten sturen, want er moet dan wel een juridisch kader zijn op basis waarvan men daar dan moet kijken. De Arbeidsinspectie moet natuurlijk kijken naar hoe werkgevers met werknemers omgaan. De taak om te kijken hoe werkgevers met sollicitanten omgaan, is daar toch wat verder vandaan. Daar heb je de anti-discriminatievoorzieningen voor, daar heb je het College voor de Rechten van de Mens voor en de burgerlijk rechter. Het lijkt mij zeker een discussie waard of je in het bredere arbeidsomstandighedenrecht niet de bevoegdheid groter zou moeten maken, de verplichting van een bedrijf om ook ten aanzien van sollicitanten en stagiaires bepaalde normen in stand te houden, maar dan moet je eigenlijk daar beginnen. Dus je kan de inspectie niet zomaar die bevoegdheid geven; dan moet je eerst eigenlijk het juridisch kader vergroten waaraan bedrijven zich moeten houden. Die discussie zou ik best met de heer Van Dijk willen aangaan. Er zijn argumenten voor te verzinnen dat een bedrijf dat moet zorgen voor gezond en veilig werken, daar ook eigenlijk een faire manier van omgaan met mensen die bij dat bedrijf willen werken, onder moet verstaan.

Dan vroeg de heer Peters namens het CDA naar de stand van zaken hoe het Rijk omgaat met discriminerende bedrijven. Wij hebben een heldere norm gesteld door aan te geven geen zaken te willen doen met bedrijven die veroordeeld zijn wegens arbeidsmarktdiscriminatie. Je ziet dat een aantal gemeentes die werkwijze ook hebben overgenomen. Een voorbeeld is de gemeente Drachten die een samenwerking met een bedrijf heeft beëindigd omdat evident werd dat daar iemand werd gediscrimineerd, in dit geval vanwege diens homoseksualiteit. Daarnaast zie je dat in steeds meer overeenkomsten van het Rijk een antidiscriminatieclausule is opgenomen; dat was ook een vraag van D66. Veertien raamovereenkomsten voor de inhuur van participanten, een raamovereenkomst met het Openbaar Ministerie, voor de reclassering, drie raamovereenkomsten voor de rechtspraak, de Raad voor de Kinderbescherming en de Raad voor de rechtspraak. Waarom is dit belangrijk? Omdat in die contracten die norm weer een vertaling krijgt. Dat maakt het heel duidelijk en ook makkelijk uit te voeren dat, als er toch sprake is van discriminatie, dat de opdracht, de aanbesteding of het werk kost. Die kant moeten wij ook streng en tastbaar laten zien, vind ik. Mevrouw Yesilgöz heeft helemaal gelijk dat het niet altijd is aan te tonen, dat het vaak ook niet zichtbaar is. Op het moment dat het wel zichtbaar is, moet het ook gevolgen hebben en moet er ook een sanctie volgen. Dan is het in ieder geval duidelijk dat je geen werk meer krijgt bij het Rijk.

De discussie over anoniem solliciteren is natuurlijk uitgebreid gevoerd met de minister van Wonen en Rijksdienst. Je ziet dat de meningen daarover zeer sterk verschillen. Ik kan die beide meningen in mijn eigen inborst voelen, want het is een paardenmiddel, zoals Gijs van Dijk zei. Ik geloof dat hij dat nu niet zei, maar Kuzu heeft wel eens gezegd: je vraagt mensen te ontkennen wie ze zijn. Met beiden voel ik mee, dit is niet wat je wil, maar tegelijkertijd hebben wij niet zo heel veel tijd te verliezen. Als het kan helpen om mensen op weg te helpen of om sneller vooroordelen

zichtbaar te maken, dan mot het misschien maar. Als je ziet waar wij staan in 2017 met alle spanningen in de samenleving en met zo veel talent dat staat te trappelen, is de urgentie zo groot dat wij soms maar dingen moeten doen waarvan je zegt: het is een beetje lelijk, er zitten ook nadelen aan en misschien leidt het hier en daar zelfs tot extra vooroordelen. Maar wij moeten er wel doorheen; wij zullen wel al die bedrijven, al die werkgevers, al die overheden die mensen aannemen, moeten confronteren met de prijs van de vooroordelen, de boete. Die prijs wordt nu door het individu betaald dat daardoor niet zijn talenten kan ontplooien en daardoor zijn toekomstdromen in rook ziet opgaan, maar ook door de samenleving, want wij worden als samenleving als geheel cynischer, angstiger, bozer, gespannener als een grote groep mensen met talent niet aan de bak komt. Zij zullen daardoor bevestigd worden in het beeld: je hoort er toch nooit bij. Ik vind dat je als samenleving ook een deel van je morele autoriteit en aanspraak verliest door te zeggen dat je nog harder je best moet doen. Dat moet, dat ben ik ook eens met de VVD. Natuurlijk moet je niet opgeven, net als die jongen die ik citeerde aan het begin van mijn betoog. Natuurlijk moet je niet opgeven, moet je het er niet bij laten zitten, maar dat worden holle woorden als wij er niet alles aan doen om die vooroordelen onder ogen te zien en te bestrijden. Het kan nooit als zodanig voldoende zijn. We kunnen niet zeggen: we halen onze schouders op; doe maar meer je best. Natuurlijk moet je je best doen. Ook als we hier nog weer veel verder in zijn, vrees ik dat mensen met een andere achternaam, zoals er gelukkig nu velen in deze zaal aanwezig zijn, toch net iets harder hun best moeten doen. Maar het is niet voldoende. We hebben geen tijd te verliezen, gezien de prijs die we er met zijn allen voor betalen.

De heer Kuzu vroeg terecht naar de effectiviteit van alle maatregelen uit het actieplan. Ik heb er ook met de Algemene Rekenkamer over gepraat, want het is een goede vraag. Wat levert al het beleid dat we hier bedenken en met elkaar vaststellen op? De Rekenkamer geeft aan dat het bij dit soort beleid, dat ook gericht is op kennis en bewustwording, moeilijker is om op output en outcome te sturen. Nou, dat is een waarheid als een koe. Toch is het wel belangrijk om te bekijken of kennis en bewustwording zijn toegenomen. Bij het effectonderzoek na afloop van de herhaling van de campagne wordt er ook specifiek naar gekeken, want daarin zijn een aantal dingen die je wel kunt meten. Zijn we ons er bewuster van geworden? Heeft het gewerkt? Heeft het wat opgeleverd? Maar de Rekenkamer zegt ook dat het heel moeilijk is om te zeggen dat met dit actieplan de hoeveelheid discriminatie met zoveel procent is afgenomen. Dat snapt de heer Kuzu ook wel. Toch verplicht het ons, vind ik, om bij het bedenken van dit soort maatregelen te bekijken wat je kunt leren van het verleden, om externen te vragen te meten en te berekenen of je iets kunt zeggen over de effectiviteit en om met elkaar op zoek te gaan naar wat het beste werkt. De uitkomsten van die evaluatie worden meegenomen in de voortgangsrapportage over het hele actieprogramma tegen discriminatie dat in dit voorjaar komt. Daar heb ik al iets over gezegd. Dan willen we dus ook erin verwerken wat we hebben kunnen vinden over effecten en evaluatie. Misschien leidt dit wel tot een verandering of aanscherping.

De heer **Özdil** (GroenLinks):

Voorzitter, ik heb nog een vraag naar aanleiding van het antwoord van de minister op mijn vraag over geanonimi-

seerd solliciteren, maar staat u mij toe om eerst mijn erkentelijkheid en waardering te uiten aan de minister voor zijn houding in de afgelopen vierenhalf jaar. Hij dook niet weg voor de kwestie van arbeidsmarktdiscriminatie. Hij heeft zich er ook sterk voor gemaakt, onder andere met zijn, als ik het zo mag zeggen, stokpaardje van geanoniseerd solliciteren bij het Rijk. In zijn inleiding gaf de minister aan dat dit niet is gelukt vanwege de houding van de coalitiepartner, de VVD. Minister Stef Blok heeft het tegengehouden, met een aantal argumenten waarbij je wat GroenLinks betreft twijfels kunt zetten. Stel dat de minister niet in een coalitie zat met de VVD, had hij dan de norm van geanoniseerd solliciteren bij het Rijk wel doorgevoerd?

Minister **Asscher**:

Dank voor de aardige woorden van de heer Özdil. Ik sta hier namens een weliswaar diepdemissionair kabinet, maar ik ga niet nu als PvdA'er klagen over VVD'ers. Dat vind ik niet zo sterk en niet zo chic. Dat ga ik niet doen. Vanuit mijn plek in de zaal ga ik dat wel met graagte en met regelmaat doen. Ik ben er heel trots op dat ik er in deze coalitie werk van heb kunnen maken. Vijf jaar lang — want zover is het inmiddels — hebben we er heel hard aan gewerkt. Dan krijg je nooit in alles je zin; dat is ook zo. Natuurlijk zijn er dingen die ik had gewild als wij 76 zetels hadden gehad. Ik kan er heel veel noemen. Misschien zal dat bij andere onderwerpen ook voor de VVD gelden, ten aanzien van de rol die ik heb gespeeld.

Nu gaat het erover dat er best wel grote consensus is dat dit een probleem is. Dat vond ik het mooie in de eerste termijn. We kunnen op zoek gaan naar de punten waarop het politieke verschil het grootst is. Misschien is dat wel anoniem solliciteren, maar ook als anoniem solliciteren bij het Rijk vijf jaar geleden bij mijn aantreden was ingevoerd, geef ik je op een briefje dat we het probleem nu niet hadden opgelost. Daar is meer voor nodig. Het gaat over de harde kant, namelijk bedrijven aanpakken die zich misdragen, en het gaat over de softe kant, namelijk elkaar weer ontmoeten en snappen dat er vooroordelen zijn. Het gaat ook over het hele deel ertussen. Hoe kun je zorgen dat bedrijven een fatsoenlijk beleid voeren? Hoe kun je daarop controleren? Hoe kun je bedrijven die zich echt ervoor inzetten in het zonnetje zetten? Hoe kun je de kennis over specifieke vormen van discriminatie vergroten? Denk aan zwangerschapsdiscriminatie. Hoe kun je proberen iets te veranderen aan leeftijdsdiscriminatie en de vooroordelen daarover? Ik vind dat John de Wolf fantastisch werk doet op dat gebied. Hij bereikt er echt veel meer in dan ik of wie dan ook in deze zaal. O nee, dat moet je nooit zeggen. Dan ik, ik houd het bij mezelf. U bereikt er ook allemaal goede dingen in, maar soms is het belangrijk om op een andere manier dingen in beweging te krijgen. Dus ik wil hier nu niet staan en zeggen: als ik nou mijn zin had gekregen op dat ene punt ... Nee, dat is gewoon niet reëel. Ik heb er heel veel aan kunnen doen, zeer gesteund door de Kamer. We hebben onderweg nog dingen erbij gedaan, bijvoorbeeld een extra inspectieteam. Toch ben ik niet tevreden en vind ik dat het, als je ziet hoe het land er nu voor staat in 2017, eigenlijk een nationale opdracht is voor al diegenen die mensen selecteren voor een baan, maar ook voor onze nieuwe Tweede Kamer en een nieuw kabinet, mocht dat op een dag op het bordes verschijnen, om te proberen hier nog weer meer tempo in te krijgen.

Dan kom ik bij de vraag over aangiftes van een linkse heer Van Dijk, ik weet even niet welke. Daarover is een brief verschenen naar aanleiding van de aangehouden motie-Krol. Hierbij zien wij dat er juridisch twee kanten zitten aan discriminatie: de gelijkebehandelingswetgeving en het strafrecht. Voor het iemand ontzeggen van toegang tot de arbeidsmarkt komt in de eerste plaats de gelijkebehandelingswetgeving in beeld. Personen die zich gediscrimineerd voelen, kunnen op verschillende manieren een melding maken of aangifte doen. Dus ze kunnen altijd terecht bij een lokale antidiscriminatievoorziening. Ze kunnen ook naar het College voor de Rechten van de Mens of naar een civiele rechter.

Gaat het om het strafrechtelijk aanpakken, dan kan aangifte worden gedaan op grond van artikel 429quater van het Wetboek van Strafrecht. Daarmee is een sluitend systeem tot stand gebracht, waarbij dus alles kan worden gemeld.

Een punt is natuurlijk dat bewijs vaak moeilijk is bij dit soort dingen. We hebben allemaal de voorbeelden gezien van de uitgelekte e-mails of heel domme reacties op Facebook, waardoor je inderdaad bewijs in handen hebt. Vaak is dat niet zo. Toch is het — dat ben ik met de VVD eens — belangrijk om wel melding te doen, juist omdat anders de eeuwige discussie opkomt "je voelt je wel gediscrimineerd, maar is dat ook zo?", een discussie die potentieel heel nasty kan zijn. Mensen maken iets naars mee en krijgen vervolgens te horen: ja, dat voelt alleen maar zo. Tegelijkertijd is het in ieders belang dat het ontrafeld wordt dat je het voelt maar dat er misschien iets anders aan de hand is. Dus ik vind ook dat het, los van alles wat we hier hebben besproken, de moeite waard is om te blijven investeren in de soft skills waar het CDA het ook over had, dus de vaardigheden van sollicitanten met een migrantenachtergrond. Waarom? Omdat ook daar een verbetering van de positie op de arbeidsmarkt bereikt kan worden. Het is nooit een excuus om te discrimineren, maar het is wel zo dat een beter netwerk en betere sollicitatie- en presentatievaardigheden kunnen helpen om talenten sneller te laten doorstromen.

Voorzitter, tot zover.

De voorzitter:

Dank u wel. Ik kijk of er behoefte is aan een tweede termijn van de zijde van de Tweede Kamer. Dat is het geval. Dan gaan we naar de tweede termijn en geef ik het woord aan de heer Gijs van Dijk namens de PvdA.



De heer Gijs van Dijk (PvdA):

Voorzitter. Dank voor de antwoorden van de minister. Wat mij betreft een korte reactie, eigenlijk op het hele debat hier.

Wat wij concluderen is dat discriminatie op de arbeidsmarkt er nog steeds is, ondanks dat wij ook politiek de afgelopen jaren van alles met vele partijen hebben ingezet. Een actieplan, wetgeving, handhaving. Dat geeft ons omdat we zien dat we er nog niet zijn, zoals vele onderzoeken aantonen, ook de dure plicht voor de komende jaren om dat voort te zetten en aan te jagen. Dus dat is de plicht voor ons.

De tweede dure plicht ligt met name bij werkgevers en ondernemers, want ook zij — er zijn vele goede voorbeelden

— moeten gaan beseffen dat de diversiteit van onze samenleving een groot goed is, wat onze samenleving goed en mooi maakt, maar wat ook uiteindelijk een bedrijf beter en mooier maakt. Ik denk dat we dat goed moeten beseffen, met in ons achterhoofd dat we aan de bestaanszekerheid en de gelijke kansen die wij allemaal in Nederland hebben en moeten voelen, ook op dit onderdeel keihard moeten werken, hier in Den Haag en in de samenleving.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan geef ik nu het woord aan de heer Kuzu namens DENK.



De heer Kuzu (DENK):

Voorzitter. Hoewel het kabinet demissionair is, kunnen we als Kamer een uitspraak doen over wat ons betreft een drietal onderwerpen. Daarom drie moties.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat het kabinet met zijn "Aanpak vrouwen aan de top" terecht probeert meer vrouwen aan de top te krijgen;

van mening dat dit nodig en goed is;

verzoekt de regering maatregelen uit de "Aanpak vrouwen aan de top" te gebruiken om diversiteit in de meest brede zin van het woord aan de top te krijgen,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door het lid Kuzu. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 795 (29544).

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

verzoekt de regering om het instrument van naming-and-shaming systematischer en meer aandachttrekkend in te zetten met betrekking tot bedrijven die aantoonbaar discrimineren,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door het lid Kuzu. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 796 (29544).

De heer **Kuzu** (DENK):

De laatste motie gaat over het Charter Diversiteit. Dat is een bewustwordingsproject. Dat zou eigenlijk door meer publieke organisaties ondersteund moeten worden. De minister gaf al aan dat een aantal gemeentes dat charter gaan tekenen. Daarover de volgende motie.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat slechts 92 organisaties het Charter Diversiteit hebben ondertekend;

constaterende dat bij die 92 ondertekenaars nauwelijks gemeenten, provincies, zorginstellingen, woningcorporaties en scholen zitten;

constaterende dat arbeidsdiscriminatie een groot probleem is en het daarom van groot belang is om principes van gelijke kansen en inclusiviteit te onderschrijven;

verzoekt de regering decentrale overheden en semipublieke instellingen met klem aan te sporen het Charter Diversiteit te ondertekenen,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door het lid Kuzu. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 797 (29544).

De heer **Kuzu** (DENK):

En nu wel binnen de tijd, voorzitter.

De voorzitter:

Ja, keurig. Dat kunt u wel. Dank u wel. Dan geef ik nu het woord aan mevrouw Van Brenk namens 50PLUS.



Mevrouw **Van Brenk** (50PLUS):
Voorzitter. Ik heb twee moties.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

overwegende dat het College voor de Rechten van de Mens veelvuldig signalen en meldingen krijgt waaruit blijkt dat de toegang tot de arbeidsmarkt belemmerd wordt door persoonskenmerken als leeftijd, beperking, geslacht, seksuele voorkeur, afkomst/ethniciteit en godsdienst/levensovertuiging;

overwegende dat het College voor de Rechten van de Mens oproept om de hoogste prioriteit te geven aan bestrijding van arbeidsdiscriminatie;

voorts overwegende dat arbeidsdeelname een belangrijke sleutel is tot integratie en het voorkomen van armoede;

spreekt uit dat het opsporen en voorkomen van alle vormen van arbeidsdiscriminatie hoge prioriteit dient te krijgen in het regeringsbeleid,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door het lid Van Brenk. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 798 (29544).

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

overwegende dat Nederlanders met een migratieachtergrond en ouderen systematisch worden gediscrimineerd op de arbeidsmarkt;

overwegende dat hierdoor sollicitanten met een gelijkwaardig of beter cv al bij de brievenselectie worden afgewezen;

voorts overwegende dat uit recent onderzoek blijkt dat de overheid wervers ruim gelegenheid biedt om bij brievenselectie van kandidaten te discrimineren op grond van door gelijkebehandelingswetgeving beschermde persoonskenmerken (GBP's);

spreekt uit dat de overheid het goede voorbeeld moet geven, en dat anoniem solliciteren — zonder vermelding van naam, herkomst, geslacht en leeftijd — moet worden ingevoerd bij de overheid en uiteindelijk regel moet worden, waarbij geoorloofde positieve discriminatie mogelijk blijft;

spreekt voorts de wens uit dat een volgend kabinet hiertoe binnen zes maanden na aantreden een uitgewerkt voorstel doet aan de Kamer,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door de leden Van Brenk en Gijs van Dijk. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 799 (29544).

Dan ga ik nu naar de heer Jasper van Dijk namens de SP.



De heer Jasper van Dijk (SP):

Voorzitter. Ik heb een vraag en twee moties. Begreep ik nou uit het hartstochtelijke pleidooi van de minister over anoniem solliciteren, dat hij zegt dat het juist gezien de vele vormen van discriminatie nodig is om dit paardenmiddel

in te zetten? Kondigde hij nou een beleidswijziging aan? Graag een toelichting daarop.

Voorzitter, ik heb twee moties.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

van mening dat discriminatie op de arbeidsmarkt onaanvaardbaar is;

constaterende dat de Inspectie SZW wel mag optreden tegen discriminatie op de werkvloer maar niet in de werving- en selectiefase, terwijl juist bij sollicitaties regelmatig sprake is van discriminatie;

verzoekt de regering te onderzoeken op welke manier de bevoegdheden van de Inspectie SZW kunnen worden uitgebreid om alle vormen van arbeidsmarktdiscriminatie te bestrijden,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door het lid Jasper van Dijk. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 800 (29544).

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat uit onderzoek blijkt dat 43% van de zwangere vrouwen jaarlijks te maken krijgt met zwangerschapsdiscriminatie;

constaterende dat dit percentage, ondanks voorlichting hierover onder werkgevers en werknemers, niet is gedaald;

overwegende dat het terugdringen van zwangerschapsdiscriminatie ook een verantwoordelijkheid van werkgevers is;

roept de regering op bindende afspraken met werkgevers te maken over het terugdringen van zwangerschapsdiscriminatie,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door het lid Jasper van Dijk. Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund.

Zij krijgt nr. 801 (29544).

Dan geef ik nu het woord aan de heer Peters namens het CDA.

De heer Peters (CDA):

Dank u wel, voorzitter. Ik dank de minister voor het beantwoorden van de vragen. Van mij geen moties, zoals u misschien al had verwacht, maar ik heb wel nog een vraag aan de minister over een andere motie. Ik heb die vraag in eerste termijn gesteld, maar heb het antwoord erop gemist. In februari 2016 hebben Heerma en Van Weyenberg een motie ingediend die de sociale partners oproept om bij afwijzing een terugkoppeling te organiseren en om dat beter te doen. Dat had twee voordelen. Aan de ene kant ben je, zoals de minister ook al zei, bezig met het bewust maken van voordelen, mochten die er bij werkgevers zijn. Aan de andere kant geeft het de mogelijkheid tot feedback op bijvoorbeeld de soft skills waar de minister het net over had. Als de minister het antwoord al heeft gegeven, heb ik dat gemist. Ik zou het graag nog een keer horen.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan geef ik tot slot het woord aan mevrouw Ye ilgöz-Zegerius namens de VVD.

Mevrouw Ye ilgöz-Zegerius (VVD):

Dank u wel, voorzitter. Ook van mij geen moties. Ik hoorde de minister zeggen dat we ons er niet bij moeten neerleggen. Dat ondersteunen wij van harte. Dit aanpakken betekent verantwoordelijkheid nemen, niet alleen voor de overheid maar ook voor de werkgevers, voor mensen op de arbeidsmarkt en voor ons allen. Ik haak alleen even in op de uitspraak van de minister dat dit betekent dat we de schouders niet moeten ophalen, waarna hij overgaat op maatregelen als anoniem solliciteren. De VVD haalt absoluut de schouders niet op. Wij vinden dat de bijna 50 maatregelen goed uitgevoerd en gehandhaafd moeten worden.

Op het anoniem solliciteren wil ik toch even reageren, voorzitter. De minister zegt: het zal misschien wat vooroordelen in de hand werken, maar so be it. Tegen mij zegt hij dan dat je dus gewoon moet gaan ontkennen wie je bent, want dat zet je dus niet meer op het formulier. We gaan het probleem er niet mee aanpakken, want we krijgen niet boven tafel welke werkgever wat doet. We gooien op dit vlak de goede werkgevers op een hoop met de minder goede werkgevers. Dat vind ik bijzonder.

Ik krijg graag nog een reactie op twee vragen uit mijn eerste inbreng. De eerste vraag ging over de terugkoppeling van de aangifte richting het slachtoffer. Dat kan ook schriftelijk. Ik krijg graag iets meer inzage in hoe vaak een terugkoppeling wordt gegeven en op welke termijn dat gebeurt. Ook heb ik gevraagd naar de afhandeling van een motie die wij hebben ingediend over het aantal meldpunten en het stroomlijnen en uniformeren van de registratie daarvan.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel. De minister kan direct reageren. Het woord is aan de minister.



Minister Asscher:

Voorzitter, dank u wel. Om met het laatste te beginnen: ik denk dat je niet zou moeten beweren dat anoniem solliciteren bij alle organisaties en bedrijven moet worden ingevoerd. Dat heb ik ook niet gezegd. Je kunt het natuurlijk wel bij de overheid doen. Dan zie ik de problemen waarover mevrouw Ye ilgöz het had niet zo zeer. Het is wel een onderwerp waarover de meningen duidelijk verschillen, zoals ik ook heb aangegeven in mijn termijn. Ik kondig hier geen beleidswijziging aan. Ik weet niet precies hoe lang ik hier nog zit, maar het is evident dat de uitgaande coalitie op dit punt niet over een Kamermeerderheid beschikt. Dit zal dus aan een nieuwe coalitie zijn.

Dat betekent ook iets voor de preadviezen. Het zijn allemaal moties die zich richten op wat een nieuwe regering zou moeten doen. Dat betekent dat ik geen preadviezen geef. Ik laat het allemaal aan het oordeel van de Kamer. De Kamer kan prima zelf bepalen wat ze de nieuwe regering wil meegeven. Het voegt echt helemaal niks toe als ik daar nog wat van vind.

De drie vragen die nog staan, de vraag over de motie-Heerma en die twee vragen van de VVD, doen we schriftelijk af.

De voorzitter:

Dank u wel. Dit is erg snel gegaan.

De heer Jasper van Dijk (SP):

Ik stel voor dat de minister dit eventjes afstemt met al die andere ministers. Geen oordelen meer over moties. Allemaal aan de Kamer. Uitstekend.

De voorzitter:

Hiermee zijn we aan het eind gekomen van dit debat.

De beraadslaging wordt gesloten.

De voorzitter:

Over alle ingediende moties gaan we volgende week dinsdag stemmen.

De vergadering wordt van 12.09 uur tot 13.10 uur geschorst.