

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

804

Vragen van de leden **Jadnanansing** en **Marcouch** (beiden PvdA) aan de Ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over *discriminatie van jongeren bij het vinden van een bijbaan of stageplaats* (ingezonden 15 oktober 2015).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de ministers van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (ontvangen 8 december 2015) Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2015–2016, nr. 681

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Jongeren vanwege hun afkomst geweigerd voor een baan» van Het college van de rechten van de mens?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Deelt u de mening dat het onacceptabel is als jongeren worden afgewezen voor een baan of stageplaats op basis van bijvoorbeeld hun naam of huidskleur?

Antwoord 2

De kwaliteiten van de jongeren dienen centraal te staan. Als er bij een sollicitatie naar een baan of stageplaats sprake is van discriminatie is dit onacceptabel. Ingevolge artikel 1 van de Grondwet en de verschillende gelijke behandelingswetten zoals de Algemene wet gelijke behandeling, is het niet toegestaan om (verboden) onderscheid te maken in de selectieprocedure. Iedereen die zich in Nederland bevindt, dient in gelijke gevallen gelijk te worden behandeld.

Vraag 3 en 5

Wat is er bij u bekend over de omvang en aard van de discriminatie van jongeren bij het zoeken van een bijbaan of stageplaats? Welke maatregelen zijn er genomen, en welke maatregelen bent u van plan om te gaan nemen,

¹ <https://mensenrechten.nl/berichten/jongeren-vanwege-hun-afkomst-geweigerd-voor-een-baan>.

om deze vorm van discriminatie te bestrijden? Wat zijn de resultaten van reeds genomen maatregelen?

Op welke manier kunnen naar uw mening gemeenten, scholen en het lokale bedrijfsleven voldoende samenwerken om ervoor te zorgen dat er voor alle jongeren een passende stageplaats beschikbaar is, ongeacht hun afkomst, huidskleur of religie?

Antwoord 3 en 5

Veel migrantenjongeren zijn het afgelopen decennium steeds succesvoller gaan deelnemen aan het onderwijs.² Desondanks blijft de arbeidsmarktpositie van migrantenjongeren achterlopen op die van autochtone jongeren.³ Dat is een zorgelijke ontwikkeling.

Het is bekend dat negatieve beeldvorming en discriminatie een rol spelen bij de zwakke arbeidsmarktpositie van migrantenjongeren.⁴ Onderzoek van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) bijvoorbeeld, laat zien dat migrantenjongeren vaker moeten solliciteren voor het verkrijgen van een stageplek dan autochtone jongeren.⁵ In de beroepsopleidende leerweg in het mbo moest 32% van de jongeren van allochtone afkomst vaker dan drie keer solliciteren voor zij een stageplek vonden, tegenover 15% van de autochtone jongeren. In de beroepsbegeleidende leerweg in het mbo geldt dit voor 25% van de migrantenjongeren en 9% van autochtone jongeren.

Discriminatie is vooral «pre-entry» een probleem. Als een migrantenjongere eenmaal werkzaam is bij een bedrijf (post-entry) lijkt negatieve beeldvorming/discriminatie minder een rol te spelen.⁶ Zo laat het eerder genoemde ROA-onderzoek zien dat migrantenjongeren weliswaar beduidend vaker moeten solliciteren om een stageplaats te bemachtigen maar als ze een stageplaats hebben gevonden even vaak een aanbod ontvangen om na het afronden van hun opleiding bij het bedrijf te gaan werken⁷. Voor het overbruggen van vooroordelen is het daarom zaak om migrantenjongeren zo vroeg mogelijk relevante werkervaring op te laten doen in de richting van hun opleiding, om zo ook makkelijker toegang te krijgen tot een stage of een baan na afstuderen. Ook kan het helpen als jongeren leren zich weerbaar op te stellen en leren omgaan met discriminatie door in het onderwijs tijdens de lessen over loopbaanoriëntatie hierover het gesprek aan te gaan.

Deze en andere maatregelen worden opgepakt in de *Citydeal* (voorheen buurtgerichte aanpak) met vijf steden (Amsterdam, Den Haag, Eindhoven, Leeuwarden, Zaanstad) als onderdeel van de Aanpak Jeugdwerkloosheid. Hierbij wordt nauw samengewerkt met werkgevers, gemeenten, het UWV, jongerenorganisaties en onderwijsinstellingen om migrantenjongeren beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt. Blijkt een oplossing of werkwijze effectief en breed toepasbaar, dan zal de rijksoverheid deze ook beschikbaar stellen voor andere gemeenten, onderwijsinstellingen en relevante *stakeholders*. De rijksoverheid faciliteert binnen deze aanpak vernieuwing, kennisontwikkeling, kennisdeling, alsook het adresseren van eventuele (institutionele) knelpunten.

Werkgevers hebben eveneens een belangrijke rol in dit proces. Als onderdeel van de Aanpak Jeugdwerkloosheid worden Werkakkoorden afgesloten met werkgevers. In een Werkakkoord staat hoe een werkgever de kansen op werk voor (migranten)jongeren vergroot. Werkgevers verbinden zich aan het Werkakkoord en maken daarin een keuze uit verschillende onderdelen van een «menukaart». De menukaart is onderverdeeld in vier thema's: het laten instromen van jongeren, het combineren van werken en leren, het voorbereiden van jongeren in het onderwijs op de arbeidsmarkt en het bevorderen van culturele diversiteit. Inmiddels zijn er 75 Werkakkoorden afgesloten, het streven is om daar nog 100 nieuwe Werkakkoorden aan toe te voegen. Op

² CBS (2014) Jaarrapport Integratie 2014, p. 43

³ SCP (2014) Jaarrapport Integratie 2013, p. 15

⁴ SCP (2010) Discriminatie-monitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2010, Sociaal Cultureel Planbureau

⁵ ROA (2015) Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2014, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, School of Business and Economics, Maastricht University, p. 8

⁶ ROA (2015) Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2014, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, School of Business and Economics, Maastricht University, p. 8

⁷ ROA (2015) Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2014, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, School of Business and Economics, Maastricht University, p. 8

deze manier worden werkgevers gestimuleerd binnen de Aanpak Jeugdwerkloosheid bij te dragen aan het vergroten van de kansen van deze jongeren op een stageplek.

Voorts lopen er verschillende goede initiatieven die werkgevers meer inzicht moeten geven in consequenties van negatieve beeldvorming en discriminerende mechanismen in een sollicitatieproces. Het College voor de Rechten van de Mens heeft de training «Selecteren zonder vooroordelen» ontwikkeld voor HR managers en -medewerkers, gericht op bewustwording van de invloed van stereotypering en discriminatie binnen een sollicitatietraject. Het ABU heeft bovendien een handreiking ontwikkeld waarmee intercedenten in de uitzendbranche leren om te gaan met (on)bewuste discriminatie. Deze initiatieven kunnen als voorbeeld dienen voor werkgevers.

Vraag 4

Deelt u de mening, zoals beschreven in de initiatiefnota «Elke mbo'er een goede stage; borging stagebegeleiding en stagegarantie bij het mbo» van het lid Jadnanansing, dat iedere jongere die aan een mbo-opleiding begint de garantie moet krijgen dat deze kan rekenen op een beroepspraktijkvormingsplaats?⁸

Antwoord 4

De beroepspraktijkvorming (bpv) is een cruciaal onderdeel van elke mbo-opleiding. Het is belangrijk dat jongeren goed worden ondersteund en begeleid om de bpv succesvol te kunnen starten en doorlopen. Daarbij is inspanning nodig van alle betrokken partijen: de onderwijsinstelling, het leerbedrijf en de jongere zelf. De bpv vormt echt een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De instelling heeft daarbij de verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat studenten met succes hun opleiding kunnen afronden. Met artikel 7.2.9. van de Wet educatie en beroepsonderwijs is sinds 1 augustus 2015 ook wettelijk vastgelegd dat de onderwijsinstelling moet zorgen voor de beschikbaarheid van een bpv-plek. Desondanks dient benadrukt te worden dat de verschillende betrokken partijen elkaar hard nodig hebben en dat van elk van die drie partijen inzet en inspanning verwacht wordt.

Vraag 6

Wanneer informeert u, zoals gevraagd in de motie Marcouch⁹ en zoals aangekondigd in uw brief van 11 februari 2015¹⁰, de Kamer over de uitkomsten van de evaluatie en herijking van het Nationaal Actieplan Mensenrechten? Gaat u in deze evaluatie en herijking ook specifiek in op de discriminatie van jongeren bij het zoeken van een baan of stageplaats? Zo niet, waarom niet?

Antwoord 6

In uw vraag noemt u het Nationaal Actieplan Mensenrechten. Gelet op de brief waarnaar u verwijst en de context van de vraag, ga ik ervan uit dat u doelt op het actieprogramma «bestrijding van discriminatie». In de brief van 11 februari 2015 heb ik toegezegd het actieprogramma «bestrijding van discriminatie» uit 2010¹¹ te herijken. U wordt begin 2016 over deze herijking geïnformeerd. De herijking van het actieprogramma zal overkoepelend werken ten aanzien van specifieke beleidstrajecten, zoals neergelegd in het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie¹² waarover u onlangs bij brief van 1 september 2015¹³ over de voortgang bent geïnformeerd. In het kader van dat laatste actieplan is specifieke aandacht voor de positie van jongeren op de arbeidsmarkt.

⁸ Kamerstuk 33 880, nr. 2.

⁹ Kamerstuk 34 000-VI, nr. 37.

¹⁰ Kamerstuk 30 950, nr. 76

¹¹ Kamerstukken II 2009/10, 32 123 VII, nr. 74

¹² Tweede Kamer, vergaderjaar 2013–2014, 29 544, nr. 523

¹³ Tweede Kamer, vergaderjaar 2014–2015, 29 544, nr. 649