

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

1562

Vragen van het lid **Asscher** (PvdA) aan de Minister-President over *de eerste honderd dagen van het kabinet* (ingezonden 6 februari 2018).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ontvangen 27 maart 2018). Zie ook Kamerstuk 34 775, nr. 81.

Vraag 9, 82 en 96

Welke maatregelen zijn er tot nu toe genomen om meer vaste banen te creëren en schijnzelfstandigheid tegen te gaan? Wanneer kunnen we maatregelen verwachten?

Welke redenen heeft u om in tijden dat de werkloosheid daalt de werkgevers te trakteren op nog minder verplichtingen?

Hoe gaat u werkzekerheid vormgeven in een tijd van robotisering en enorme veranderingen?

Antwoord 9, 82 en 96

Dit kabinet wil een nieuwe balans aanbrengen op de arbeidsmarkt om deze klaar te maken voor de toekomst. Zoals beschreven in de brief aan uw Kamer van 15 december 2017 staat de arbeidsmarkt er op dit moment goed voor, mede door de economische meewind, maar pakt het kabinet nu door om ervoor te zorgen dat dit in de toekomst ook zo blijft. Om bestaande tegenstellingen te verminderen en mensen toe te rusten op de veranderende arbeidsmarkt (als gevolg van trends zoals robotisering, digitalisering en globalisering) is onderhoud nodig.¹

Het kabinet kiest daarom voor de in de brief genoemde maatregelen om werkgeverschap aantrekkelijker te maken en een nieuwe balans op de arbeidsmarkt aan te brengen tussen zekerheid en kansen: een balans die past bij deze tijd. Door de verschillen tussen vaste en flexibele contracten te verkleinen, zorgen we ervoor dat voor meer mensen perspectief op zekerheid ontstaat, dat meer mensen werken en leren combineren, en gezond en duurzaam kunnen doorwerken tot het moment dat zij willen stoppen met werken.

Als het gaat om zelfstandigen wil het kabinet deze grote groep de ruimte geven om te ondernemen. Maar het is ook belangrijk dat zzp'ers een welbewuste keuze voor het ondernemerschap maken en niet belanden in een

¹ Kamerstuk 29 544, nr. 813

situatie van schijnzelfstandigheid. Bovendien wil het kabinet een einde maken aan de situatie dat mensen als zzp'er werken voor een tarief dat zo laag is dat zij zich niet kunnen verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid en geen pensioen kunnen opbouwen. Anderzijds wil het kabinet een einde maken aan het concurrentienadeel dat bedrijven ondervinden die zich aan de regels houden omdat andere bedrijven handige constructies gebruiken om lonen te drukken en risico's af te wentelen. Vaste werknemers, flexwerkers en zzp'ers horen op de werkvloer geen concurrenten van elkaar te zijn. Met de Wet DBA is de afgelopen periode geprobeerd duidelijkheid te scheppen over de vraag wanneer er sprake is van een dienstbetrekking. In plaats van duidelijkheid leverde de wet juist veel onrust onder zzp'ers en opdrachtgevers op. Daarom zet het kabinet in op nieuwe wet- en regelgeving die naar planning per 1 januari 2020 in werking treedt.

Tot dat moment is de handhaving van de Wet DBA opgeschort, behalve bij kwaadwillenden. Na inwerkingtreding zal het handhavingsmoratorium gefaseerd worden afgebouwd.² Door deze maatregelen krijgen werkenden op de korte en langere termijn meer perspectief op werk en werkzekerheid.

Vraag 17 en 18

Wat doet u voor oudere werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd wel willen maar niet kunnen halen?

Welke maatregelen gaat u nemen zodat mensen die dat nodig hebben eerder kunnen stoppen met werken? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 17 en 18

Het is in ons aller belang dat mensen gezond en werkend hun pensioen halen. Sociale partners zijn bij uitstek de aangewezen partijen als het gaat om duurzame inzetbaarheid. Zij weten het best wat er op de werkvloer speelt. Werkgevers en werknemers hebben daarom primair en gezamenlijk de verantwoordelijkheid om te investeren in gezond aan het werk zijn, ook als dit langer is dan vooraf gedacht. Per sector verschilt de vraag naar instrumenten om mensen langer aan het werk te houden. In de bouw zijn andere instrumenten nodig dan in het onderwijs. Sociale partners zijn daarom allereerst zelf aan zet.

De overheid ondersteunt hierbij, de afgelopen jaren bijvoorbeeld vanuit het programma Duurzame Inzetbaarheid, actieplan «perspectief voor vijftigplussers», ESF Duurzame inzetbaarheid en sinds eind 2017 via de subsidieregeling Ontwikkeladvies. Via deze regeling kunnen werkenden van 45 jaar of ouder zich aanmelden voor een persoonlijk loopbaanadvies om te bekijken hoe zij gezond en werkend de pensioenleeftijd kunnen bereiken.

In het regeerakkoord is bovendien afgesproken dat het kabinet kritisch zal kijken naar mogelijke belemmeringen bij langer doorwerken, bijvoorbeeld naar mogelijkheden om opties zoals deeltijdpensioen (via tweede pijler of generatiepactregelingen) breder voor het voetlicht te brengen of gemakkelijker te maken. Voor mensen die fysiek of mentaal echt niet langer kunnen werken, zijn vangnetregelingen beschikbaar zoals de WIA. Daarnaast is in het regeerakkoord afgesproken om de IOW te verlengen met vier jaar, zodat oudere werklozen na het aflopen van de WW- of WGA-uitkering niet hun eigen vermogen of dat van hun partner hoeven «op te eten» voordat zij in aanmerking komen voor inkomensondersteuning.

Vraag 19

Wat doet u, c.q. wat bent u voornemens te doen om de inkomenspositie van arbeidsgehandicapten op peil te houden?

Antwoord 19

De Participatiewet is gebaseerd op de ambitie om iedereen in staat te stellen om mee te doen in de samenleving. Het streven is om te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt, waarbij mensen zo veel mogelijk in hun eigen levensonderhoud voorzien. Participatie, bij voorkeur via werk, zorgt voor sociale en financiële zelfstandigheid, draagt bij aan het gevoel van eigenwaarde en levert een bijdrage aan de sociale cohesie en de economie. Als het mensen niet lukt zelf aan het werk te komen en er zijn geen andere voorzie-

² Kamerstuk 34 036, nr. 68

ningen beschikbaar, dan kunnen gemeenten op grond van de Participatiewet ondersteuning bieden. Zolang mensen (nog) niet zelf in hun levensonderhoud kunnen voorzien kunnen gemeenten inkomensondersteuning bieden op sociaal minimumniveau.

Specifiek voor mensen die niet in staat zijn om het wettelijk minimumloon te verdienen, regelt de Participatiewet instrumenten die tot doel hebben om werkgevers te stimuleren om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen door hen te compenseren voor hun verminderde arbeidsproductiviteit. In het regeerakkoord is afgesproken om het huidige instrument loonkostensubsidie in de Participatiewet te vervangen door loondispensatie.

Met de brief van 14 december 2017 heeft de Staatssecretaris van SZW de Kamer hier nader over geïnformeerd. In die brief zijn de kaders geschetst waarbinnen loondispensatie binnen de Participatiewet wordt uitgewerkt. De reden hiervoor is omdat mensen met een arbeidsbeperking momenteel aan de kant staan, ook met loonkostensubsidie. In het Regeerakkoord is de keuze gemaakt om loonkostensubsidie in de Participatiewet te vervangen door loondispensatie. Het instrument loondispensatie wordt al jaren in de Wajong toegepast. Hierdoor ontstaat een eenduidig instrumentarium voor werkgevers. Daarnaast krijgen gemeenten hierdoor financiële ruimte voor activering, om bijvoorbeeld meer beschutte werkplekken te organiseren, om werkgevers te ontzorgen en om maatwerk te bieden dat aansluit bij de behoeften van burgers.

De Staatssecretaris koerst erop de systematiek zo uit te werken dat mensen die vanuit de uitkering met loondispensatie gaan werken een aanvullende uitkering krijgen die voldoet aan twee uitgangspunten. Ten eerste moet het inkomen hoger uitkomen dan het voor hen geldende sociaal minimum. Ten tweede is het belangrijk dat het inkomen gaat naar een niveau conform het minimumloon naar rato van het aantal gewerkte uren. Dit alles passend binnen de financiële kaders van het regeerakkoord. De systematiek wordt uitgewerkt in overleg met gemeenten, sociale partners, cliëntenorganisaties en andere betrokkenen. In de Hoofdlijnennotitie die in het eerste kwartaal naar de Kamer wordt gezonden, zal een nadere uitwerking van de plannen worden weergegeven.

Ten aanzien van de Wajong en de WIA stelt het kabinet extra middelen ter beschikking voor de intensivering van persoonlijke dienstverlening, zodat arbeidsgehandicapten ondersteuning naar werk krijgen en meer arbeidsgehandicapten via werk hun inkomenspositie kunnen verbeteren.

Vraag 50

Welke maatregelen gaat u nemen tegen de schuldenindustrie?

Antwoord 50

Het kabinet gaat aan de slag met de uitwerking van de in het regeerakkoord aangekondigde maatregelen en zal in het voorjaar van 2018 een brede schuldenaanpak presenteren aan uw Kamer.

Vraag 51

Bent u van mening dat doorverkoop van schulden onmogelijk moet worden gemaakt?

Antwoord 51

Een verbod op het doorverkopen van vorderingen is geen oplossing voor de gesignaleerde problemen bij de inning door incassobureaus. De kern van het probleem ligt hier namelijk niet in het doorverkoop zelf, maar in de wijze waarop vervolgens met de vorderingen wordt omgegaan. Om misstanden in de incassobranche aan te pakken gaat het kabinet aan de slag met een register voor incassobureaus.

Vraag 52

Wat gaat u doen om discriminatie op de arbeidsmarkt en bij stageplaatsen tegen te gaan?

Antwoord 52

Arbeidsmarktdiscriminatie is verboden en onacceptabel. Het zorgt ervoor dat talent wordt verkwist en ambities worden geknakt. Iedereen in Nederland verdient gelijke kansen en heeft gelijke rechten, op de arbeidsmarkt en

daarbuiten. In het regeerakkoord heeft het kabinet toegezegd werk te maken van de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. Dit doet het kabinet door middel van het vervolg op het huidige Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie, dat in de komende maanden nader wordt uitgewerkt en dat u conform de motie Van Weyenberg/Gijs van Dijk voor 1 juni van dit jaar wordt toegestuurd. In dit vervolgactieplan zal er onder meer aandacht zijn voor discriminatie bij sollicitatieprocedures, zwangerschap en een stevige handhavende rol voor de Inspectie SZW.

Het tegengaan van stagediscriminatie is daarbij een belangrijk onderdeel. In de City Deal Aanpak Jeugdwerkloosheid zijn potentieel kansrijke interventies opgezet en onderzocht.

De inzichten uit de City Deal worden ingezet bij andere programma's. Zo is op 1 juli 2017 in samenwerking met MBO diensten het programma Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) en Gelijke Kansen van start gegaan. In dit programma worden vijftien mbo-scholen begeleid bij het uitvoeren en implementeren van LOB-activiteiten in het algemeen en «LOB – Gelijke Kansen» in het bijzonder. De nadruk ligt daarbij op gelijke kansen, het tegengaan van stagediscriminatie en negatieve beeldvorming en leren netwerken. Ook worden de inzichten uit de City Deal Aanpak Jeugdwerkloosheid benut binnen de Gelijke Kansen Alliantie.

De Ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap zullen onder andere binnen het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) en in samenwerking met partners zoals Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB) en de MBO raad blijven samenwerken om alle jongeren gelijke kansen te bieden, ook jongeren met een migrantenachtergrond die moeite hebben om de stap van het onderwijs naar de arbeidsmarkt te maken.

Vraag 53

Welke maatregelen neemt u tegen verborgen armoede bij werkende Nederlanders?

Antwoord 53

Uit cijfers van het CBS blijkt dat een risico op armoede onder werkenden veelal is te verklaren door het hebben van een korte werkweek in combinatie met een laag uurloon, niet het hele jaar werken of het maken van weinig winst als zelfstandige. Om ervoor te zorgen dat werken meer loont, verlaagt het kabinet de lasten op werk. Binnen de groep werkenden geeft het CBS daarnaast aan dat ZZP'ers een kwetsbare groep zijn. Bij werknemers heeft namelijk 1,7% te maken met een laag inkomen, terwijl dit bij ZZP'ers 9,4% is. Daarom gaan we ZZP'ers betere bescherming bieden tegen schijnconstructies. De Kamer is per brief nader geïnformeerd over de route naar inwerking-treding van de wetgeving betreffende de vervanging van de wet DBA (zie vraag 9).³

Gemeenten hebben de taak om armoede te herkennen en te bestrijden. Hiervoor hebben ze van dit en van het vorige kabinet extra geld gekregen. Zie hiervoor ook de beantwoording van vraag 76.

Vraag 75

Hoe zorgt u dat het beroep, dat de overheid op burgers in problemen doet, niet zo groot is dat problemen eerder verergeren dan verminderen?

Antwoord 75

In het rapport «Weten is nog geen doen. Een realistisch perspectief op redzaamheid» roept de WRR de overheid op om aan te sluiten bij wat de burger écht kan. In de kabinetsreactie⁴ op het rapport geeft het kabinet onder meer aan dat nieuw beleid en nieuwe wetgeving aan een doenvermogenstoets onderworpen zullen worden.

³ Kamerstuk 34 036, nr. 68

⁴ Kamerstuk 34 775 VI, nr. 88

Vraag 76

Waarom wordt er geen geld uitgetrokken voor het bestrijden van schulden en armoede bij gezinnen met kinderen vanaf 2021?

Antwoord 76

Het klopt niet dat er vanaf 2021 geen geld wordt uitgetrokken voor het bestrijden van schulden en armoede bij gezinnen met kinderen. Gemeenten ontvangen uit het gemeentefonds middelen die zij kunnen inzetten voor dit beleid. Daarnaast is vanaf 2015 structureel € 100 miljoen extra beschikbaar gesteld voor de bestrijding van armoede en schulden en vanaf 2017 daarbovenop nog eens structureel € 100 miljoen voor de bestrijding van armoede onder kinderen. Het betreft structurele middelen, dus ook na 2020 is er geld beschikbaar voor gemeenten. Het huidige kabinet houdt de investeringen van de afgelopen jaren in stand en stelt daarbovenop de komende drie jaar nog eens in totaal € 80 mln. beschikbaar (30 mln. in 2018, 25 mln. in 2019 en 25 mln. in 2020) voor het voorkomen van schulden en het bestrijden van armoede, in het bijzonder onder kinderen.

Vraag 77 en 78

Is het waar dat u in tijden van overschotten en miljardencadeaus aan multinationals € 750 mln. bezuinigt op arbeidsongeschikten en arbeidsgehandicapten?

Is het waar dat er in de onderhandelingen over de bezuiniging op arbeidsgehandicapten een koppeling is gemaakt met beschutte werkplekken, terwijl het andere groepen betreft?

Antwoord 77 en 78

In het regeerakkoord is afgesproken om het instrument loonkostensubsidie in de Participatiewet te vervangen door loondispensatie. Met de brief van 14 december 2017 heeft de Staatssecretaris van SZW de Kamer hier nader over geïnformeerd. De middelen die door de maatregel vrijvallen (€ 500 mln. structureel) worden beschikbaar gesteld aan gemeenten voor activering en dienstverlening op het gebied van participatie. Gemeenten krijgen met het extra geld de mogelijkheid om extra beschut werkplekken te organiseren voor mensen met arbeidsbeperkingen die alleen onder beschutte omstandigheden kunnen participeren, om maatwerk te bieden richting werk en werkgevers te «ontzorgen». Hierdoor kunnen meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk worden geholpen. Er is dus geen sprake van een bezuiniging maar van herallocatie van middelen voor mensen met arbeidsbeperkingen. Over de maatregelen in het regeerakkoord ten aanzien van de toegang tot de WIA heeft de Minister van SZW de Kamer op 14 februari bericht.

Vraag 79 en 83

Is het waar dat u wel een breed sociaal akkoord wenste, maar met lege handen bij de sociale partners bent aangekomen?

Is er nog steeds ruimte – zoals u in het debat over de regeringsverklaring hebt aangegeven – alternatieven te bespreken met de sociale partners op voorwaarde dat deze voor meer vaste contracten zorgen?

Antwoord 79 en 83

Ik hecht aan een zorgvuldige afstemming met sociale partners. Letterlijk vanaf dag één ben ik in contact geweest om te bezien wat de mogelijkheden waren om dit inhoud te geven. Uiteraard met het regeerakkoord als referentiekader en dat noem ik geen lege handen. Het regeerakkoord heeft een gezonde en evenwichtige arbeidsmarkt voor ogen. Mij is gebleken dat deze ambitie door sociale partners wordt gedeeld, maar dat werkgevers en vakbeweging het niet eens konden worden over de oplossingsrichtingen. Dat was ook al gebleken in hun onderling overleg in het voorafgaande jaar. Ik ben er van overtuigd dat een meer evenwichtige arbeidsmarkt ook om evenwichtige oplossingen vraagt. Dat is de insteek geweest bij het regeerakkoord en vervolgens ook bij het schrijven van mijn brief van 15 december 2017. Ik heb er toen voor gekozen langs verschillende routes met sociale partners in gesprek te gaan. De afstemming met sociale partners over de uitwerking is dan ook intensief. Niet primair met het oogmerk dat werkgevers en vakbeweging zich achter elke maatregel scharen, maar vooral om met elkaar in gesprek te blijven over de balans in het geheel van maatregelen. Alternatieve

invullingen zijn – als zij gezamenlijk door werkgevers en werknemers worden gedragen – altijd bespreekbaar.

Specifiek op het terrein van loondoorbetaling bij ziekte en Regeerakkoord maatregelen zie ik dat sociale partners met elkaar in gesprek zijn gegaan. De berichtgeving in de Telegraaf van 5 maart, waaruit bleek dat MKB-NL de Regeerakkoord maatregel loondoorbetaling die zich specifiek richt op kleine werkgevers niet omarmt, moet ook in dat perspectief gewaardeerd worden. Voor de zomer zal ik uw Kamer nader informeren over de uitkomst van gesprekken met sociale partners. Uiteraard toetst het kabinet eventuele alternatieven aan de doelstellingen van het regeerakkoord en de financiële kaders.

Vraag 80

Welke vorderingen zijn er op het gebied van het nieuwe pensioenstelsel? Bent u voornemens om, bij het uitblijven van een akkoord, zonder sociale partners verder te gaan met pensioenplannen? Zo nee, welke maatregelen wilt u aanpassen om een akkoord mogelijk te maken?

Antwoord 80

Nederland heeft een sterk pensioenstelsel maar het stelsel sluit niet meer aan bij de veranderende arbeidsmarkt en samenleving. Tijdens de pensioendialoog van het vorige kabinet bleek er breed draagvlak te zijn voor vernieuwing van het pensioenstelsel. Dit kabinet heeft in het regeerakkoord een voorstel gedaan voor de vernieuwing van het pensioenstelsel. Het pensioenstelsel is nadrukkelijk ook een verantwoordelijkheid van sociale partners. Onderdeel daarvan is dat de SER de mogelijkheid van een persoonlijk pensioenvermogen gecombineerd met het behoud van collectieve risicodeling onderzoekt. Het kabinet verwacht op korte termijn een advies van de SER hierover zodat het kabinet vervolgens samen met sociale partners de stap kan zetten richting een vernieuwd pensioenstelsel. Er is geen aanleiding om op andere situaties in te gaan.

Vraag 81

Welke redenen heeft u om – net nu het aantal vaste banen toeneemt – een proeftijd van 5 maanden zonder enige zekerheid voor werknemers te introduceren? Ziet u het risico van een draaideurconstructie hierbij, waarbij vooral jonge mensen onnodig lang in onzekerheid worden gehouden?

Antwoord 81

In mijn brief «naar een nieuw balans op de arbeidsmarkt» heb ik de ambitieuze agenda van het Kabinet om de arbeidsmarkt klaar te maken voor de toekomst uiteengezet. Het klopt dat de Nederlandse economie er goed voor staat en dat de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt positief zijn. De werkgelegenheid stijgt snel en ook het aantal vacatures neemt fors toe. Dit neemt niet weg dat er onderhoud nodig is om de verstoorde balans op de arbeidsmarkt te herstellen. Het systeem slaagt er op dit moment onvoldoende in om werkgevers en werkenden te ondersteunen bij het aangaan van een arbeidsrelatie die past bij hun behoeften en wensen en bij de aard van het werk. Het aangaan van arbeidsrelaties wordt nu vaak bepaald door kosten en risico's. Werkgevers zijn daardoor terughoudend om werknemers in (vaste) dienst te nemen.

Om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om een vast contract aan te gaan wil het kabinet de mogelijkheden voor een proeftijd verruimen. Deze maatregel moet in samenhang worden gezien met de andere maatregelen uit het regeerakkoord die er op gericht zijn om de kloof tussen vaste contracten en flexibele arbeid te verkleinen. Bij het uitwerken van deze maatregel heb ik aandacht voor het risico van een mogelijke draaideurconstructie. Inzet is om de wetgeving in de loop van 2018 naar de Kamer te sturen. Ik wissel tijdens de behandeling graag met u van gedachte over het wetsvoorstel.

Vraag 84

Welke maatregelen neemt u om te zorgen dat jong-volwassenen ook kunnen rekenen op een volwassen loon?

Antwoord 84

De leeftijd voor het ontvangen van het volwassenminimumloon is per 1 juli 2017 verlaagd van 23 naar 22 jaar. Hiernaast is de staffel voor de lonen tussen 18 en 21 jaar aangepast waardoor ook deze lonen zijn gestegen. In het verschiet ligt dat op 1 juli 2019 de minimumleeftijd naar 21 jaar gaat en een verdere verhoging van het minimumjeugdloon vanaf 18 jaar. Hiermee wordt uitvoering gegeven aan de motie Van Weyenberg.⁵

Er zijn verschillende maatregelen getroffen om de doelgroep hierover te informeren. Zo bestaat er een factsheet jeugdloon, zijn er radiospots geweest, en via social media is hier aandacht voor gevraagd. Verder zijn loonadministratiekantoren en ontwikkelaars van salarissoftware geïnformeerd zodat zij op tijd bewust waren van de verhoging van het jeugdloon.

Vraag 90

Wat doet u om te zorgen dat mannen en vrouwen voor gelijk werk ook gelijk worden beloond?

Antwoord 90

Het kabinet streeft naar gelijkheid tussen mannen en vrouwen op het gebied van arbeid en inkomen en focust daarbij op het vergroten van de financiële onafhankelijkheid van vrouwen, het bestrijden van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen en het vergroten van het aandeel vrouwen aan de top van het bedrijfsleven. Om ervoor te zorgen dat mannen en vrouwen voor gelijk werk ook gelijk worden beloond, verkent het kabinet welke maatregelen genomen kunnen worden om beloningsdiscriminatie verder tegen te gaan. De Staatssecretaris zal uw Kamer hierover voor het zomerreces nader informeren in het in het regeerakkoord aangekondigde vervolg op het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie. Daarin zal onder andere ingegaan worden op arbeidsmarktdiscriminatie bij sollicitaties, zwangerschap en een stevige handhavende rol voor de Inspectie SZW.

Vraag 99

Hoe zorgt u ervoor dat iedereen in Nederland zeker kan zijn van een eerlijke sollicitatie, ook als deze via uitzendbureaus loopt?

Antwoord 99

De uitzending van Radar, waarin deze kwestie aan de orde kwam, heeft een ernstig signaal afgegeven. Iedereen heeft recht op een eerlijke sollicitatie en zou daarin niet gehinderd mogen worden. Niet door werkgevers die een discriminerende vraag stellen en niet door uitzendbureaus die de discriminerende vraag aannemen. Uw Kamer ontvangt op korte termijn een brief ter zake. In het vervolg op het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie gaat het kabinet nader in op haar maatregelen om discriminatie bij sollicitatieprocedures tegen te gaan.

⁵ Kamerstuk 29 544, nr. 647.I