

Vergaderjaar 2021–2022

CXLVI

Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving

I **VERSLAG VAN EEN OPENBAAR GESPREK** Vastgesteld 23 februari 2022

De parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving heeft op 11 februari 2022 een openbaar gesprek gehouden over **antidiscriminatiewetgeving in het domein van de arbeidsmarkt**.

Van deze bijeenkomst brengt de commissie bijgaand geredigeerd woordelijk verslag uit.

De voorzitter van de parlementaire onderzoekscommissie antidiscriminatiewetgeving,
Ganzevoort

De griffier van de parlementaire onderzoekscommissie antidiscriminatiewetgeving,
Van der Bijl

Voorzitter: Ganzevoort
Griffier: Van der Bijl

Verder zijn aanwezig de leden van de commissie Baay-Timmerman, Ganzevoort en Prins.

Gesprek met:

- de heer Jacco Vonhof (voorzitter MKB-Nederland),
- mevrouw Leonore Nieuwmeijer (IN).

Aanvang 09.59 uur

De **voorzitter**: Goedemorgen. Ik open deze zitting. Ik heet de aanwezigen hier van harte welkom, alsook de mensen die het gesprek via de livestream volgen. Het is vandaag de tweede dag van de openbare gesprekken van de parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving. Vandaag staat daarbij het domein arbeidsmarkt centraal. Aan tafel zitten de commissieleden Martine Baay-Timmerman en Greet Prins. De onderzoekscommissie bestaat verder uit de leden Paul Frentrop, Hamit Karakus, Henk Jan Meijer, Petra Stienen, en mijn naam is Ruard Ganzevoort. De commissie onderzoekt de kloof tussen de wet en de praktijk. Als in de Grondwet en de Algemene wet gelijke behandeling discriminatie verboden is en wij zien dat het in de praktijk toch op allerlei plaatsen voorkomt, waar ligt dat dan aan? Dat proberen wij helder te krijgen. En wat zou er van de kant van de wetgeving en de regelgeving kunnen verbeteren om discriminatie verder tegen te gaan?

Deze twee leden zullen de vragen stellen die vanuit het vooronderzoek zijn voorbereid. Onze twee genodigden gaan ons helpen om daar meer inzicht in te krijgen. Dat zijn Jacco Vonhof, voorzitter van MKB-Nederland, en Leonore Nieuwmeijer, zelfstandig ondernemer op het terrein van inclusiviteit en diversiteit. Heel erg fijn dat jullie er zijn. Wij zien uit naar dit gesprek.

Een aantal thema's staat in dit gesprek centraal. Het eerste is beleid en regels op het terrein van antidiscriminatiewetgeving. Wat werkt er nou wel en wat werkt er nou niet? Daarbij heeft de overheid verschillende rollen: als wetgever, als kadersteller, maar ook als regievoerder op een aantal processen en beleidsterreinen. Soms is de overheid ook zelf een partner op dat terrein. Hoe werkt dat dan en waar zouden dingen kunnen verbeteren?

Wij hebben twee hoofdaccenten. Dat is enerzijds de toegang tot de arbeidsmarkt en anderzijds de veilige werkplek voor verschillende mensen met verschillende achtergronden. Het gaat om de vraag hoe zij hun leven en werk op een goede manier kunnen invullen zonder daarbij met discriminatie te maken te krijgen. Dat alles in dit geval uiteraard bezien vanuit het werkgeversperspectief, want zo zitten we hier aan tafel. Ik geef allereerst het woord aan mevrouw Prins.

Mevrouw **Prins**: Dank u wel. Goedemorgen, meneer Vonhof. We weten dat er veel gedaan wordt om discriminatie te voorkomen. In hoeverre helpen wet- en regelgeving daarbij?

De heer **Vonhof**: Discriminatie is een veelkoppig monster. Ik denk dat iedereen die zich daarover uitspreekt, discriminatie wil voorkomen. Ik begrijp dat je af en toe wetten en regels nodig hebt om richting te geven aan maatschappelijk gedrag. Wat vinden we goed? Wat vinden we niet goed? Dat is vaak ook nog bepaald door de tijd. Dus wetten en regels helpen om te adresseren waar er problemen zijn en wat buiten het normale gaat, maar wetten en regels kunnen er ook voor zorgen dat het

probleem dat je probeert te adresseren en de oplossing daarvoor juist weer veel complexer worden.

Mevrouw **Prins**: Mag ik u vragen wat voorbeelden te geven?

De heer **Vonhof**: Een van de zaken waar wij hier nu voor zitten, is arbeidsmarktdiscriminatie, met name van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dan denken we al heel gauw een mensen met een fysieke of mentale beperking, maar dat kunnen nieuwe Nederlanders zijn. Wat je ziet, is dat er voor elke doelgroep wel apart beleid is gemaakt. Eerst wordt er een probleem geconstateerd. Vervolgens worden daar oplossingen voor gezocht en nieuwe regels voor gemaakt, maar die regels komen als een soort tsunami over ondernemers heen. Opgeteld bereiken ze vaak net niet waar ze voor bedoeld waren. Heel gericht beleid, zoals wat we tegenwoordig de banenafpraak noemen voor mensen die behoorlijk veel moeite hebben om in een reguliere baan terecht te komen, staat vaak op gespannen voet met mensen die nieuw zijn in Nederland, zoals vluchtelingen, of mensen die langdurig niet in het arbeidsproces hebben gezeten bij wie niet per se een fysieke of mentale beperking speelt, maar misschien juist de beperking dat ze heel lang niet hebben gewerkt. Al die mensen wil je graag aan het werk hebben, maar door die smalle benadering zie je dat de focus van werkgevers eigenlijk bijna gedwongen steeds verschuift naar de doelgroep die de meeste aandacht krijgt. Volgens ons is dat niet de goede weg.

Mevrouw **Prins**: Hoe zou u het wel willen?

De heer **Vonhof**: U heeft mij uitgenodigd als voorzitter van MKB-Nederland. Ik denk dat het belangrijk is om in deze context nog even iets uit te leggen over het gemiddelde bedrijf in Nederland. Het grootste gedeelte is mkb: 99% van alle werkgevers, ondernemers, is een mkb-ondernemer. Als je alle bedrijven in Nederland met werknemers bij elkaar op zou tellen en zou delen door dat aantal, dan heeft het gemiddelde mkb-bedrijf negen werknemers. Wat je vaak ziet bij politieke besluitvorming en het maken van wetten en regels, is dat er niet meer wordt nagedacht over voor wie we het doen, wie we willen helpen of wie dat uiteindelijk mede mogelijk moet maken. Wij zijn de grootste werkgever van Nederland: 70% van alle banen in de private sector zit bij mkb-ondernemers. Nou zie je dat de regels vaak heel goed bedoeld zijn, maar als je wil dat daar een deel van de oplossing zit, dan zul je minder complexiteit in alle regels en uitvoeringszaken moeten brengen.

Mevrouw **Prins**: Zoals? Waar zit die complexiteit dan?

De heer **Vonhof**: U zit hier namens één overheid, maar dé overheid bestaat niet. Veel van de uitvoering, maar ook veel regels en veel van de begeleiding van mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben, zit decentraal, bijvoorbeeld bij de gemeente. Of een deel van de uitvoering zit bij het UWV. Een ander deel van het beleid wordt juist weer in Den Haag gemaakt. Met andere woorden, er is niet één overheid. Op het moment dat je probeert om regels voor iedereen te maken en ze vervolgens decentraal laat uitvoeren, krijg je ongelofelijk veel ideeën over hoe dat dan zou moeten. Dat is bijna per gemeente anders. Voor ondernemers, werkgevers, is dat een enorm woud in de zin van: hoe zit mijn gemeente erin? Welke regeling is bij ons belangrijk? Hoe ziet een eventuele subsidiestroom eruit? Wie doet de jobcoaching? Bij welk loket moet ik eigenlijk zijn? Daar heeft de overheid nog wel wat te winnen. Daarom zou ik ervoor kiezen om de complexiteit juist uit de vergelijking te halen.

Mevrouw **Prins**: U zegt «complexiteit eruit». Als ik even uitga van een gemiddeld mkb-bedrijf, dan zit dat in één gemeente. Dus uiteindelijk heeft die maar met één gemeente van doen.

De heer **Vonhof**: Was het maar waar.

Mevrouw **Prins**: Of zie ik dat te simpel? Dan wil ik graag een toelichting.

De heer **Vonhof**: Natuurlijk ben je ergens gevestigd. Veel mkb'ers hebben één vestiging en zitten binnen de grenzen van één gemeente, maar werknemers komen natuurlijk van verschillende plekken. Mensen van de doelgroep waarbij arbeidsmobiliteit speelt, hebben nou eenmaal een actieradius van misschien maximaal 40 kilometer, maar soms kom je 40 kilometer rondom je vestiging wel zes, zeven, acht, negen, tien gemeenten tegen. Dus de gemeente die verantwoordelijkheid is voor haar inwoner, is niet per se dezelfde als de gemeente waar het bedrijf is gevestigd. Daar loop je al tegen grote verschillen op.

Mevrouw **Prins**: Als ik u goed versta, betekent dat in feite dat de uitvoering meer gecentraliseerd zou moeten zijn. Zeg ik dat goed of niet?

De heer **Vonhof**: Een van onze belangrijke constatering is: als je niet zorgt voor uniformiteit in het vaststellen van zowel welke doelgroep belangrijk is als welke regelingen daarbij horen, dan krijg je natuurlijk subsidietoerisme, om maar eens een dwarsstraat te noemen. Naast het MKB-voorzitterschap heb ik zelf een schoonmaakbedrijf. Dat is bij uitstek een bedrijf waar veel mensen terecht kunnen die hun eerste stap op de arbeidsmarkt zetten en die hier en daar wat hulp nodig hebben. Dat gebeurt ook heel veel, in mijn bedrijf bijvoorbeeld. Tot een paar jaar geleden was het grootste spreadsheet dat wij in ons bedrijf hadden, het spreadsheet met alle regelingen van alle gemeenten waar wij werkten, omdat wij moesten kijken hoe wij konden voldoen, compliant konden zijn, aan de vragen die iedereen aan ons stelde, van welke regelingen wij gebruik konden maken en bij welke gemeente die het beste werken. Mijn bedrijf is inmiddels wat groter. Daar werken 2.300 mensen. Dan heb je een afdeling hrm, P&O, ga zo door, maar dat geldt natuurlijk niet voor die mkb'er met negen mensen.

Mevrouw **Prins**: Martine, wil jij mevrouw Nieuwmeijer een aantal vragen stellen?

Mevrouw **Baay-Timmerman**: Ja. We weten natuurlijk allemaal dat de papieren werkelijkheid zichzelf niet vertaalt naar de realiteit qua discriminatie. Daarop wil ik graag aanhaken. Mevrouw Nieuwmeijer, meent u dat regelgeving, wetgeving, dus overheidsbemoedigen, juist bijdraagt aan het reduceren van discriminatie op de werkvloer als zodanig? Of heeft dat soms ook een averechtse uitwerking?

Mevrouw **Nieuwmeijer**: Ik geloof zeker dat het bijdraagt aan bewustwording. Het maakt bedrijven en organisaties bewust van het feit dat ze aan de slag moeten en willen met mensen met hetzij een afstand tot de arbeidsmarkt, hetzij een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Er is ook een heel groot verschil tussen die twee, want een afstand kun je overbruggen en dan ben je een regulier medewerker, maar een kwetsbare positie houden mensen altijd. Als je even kijkt naar het verhaal van Jacco over de ondersteuning die je nodig hebt voor de begeleiding van mensen, dan is dat langdurig. Als je het hebt over het overbruggen van die afstand, dan is dat kortdurend. Daarmee heb je eigenlijk al twee groepen mensen om binnen je organisatie aan het werk te zetten. Bedrijven willen uitgaan van de mens: welke mens past het best in de organisatie en waar kunnen

wij een plek voor hen creëren in onze organisatie? Nu kijken die bedrijven eerst hoe ze moeten voldoen aan de wetgeving om geen boetes te krijgen. Dan pas gaan ze kijken wat ze nog meer kunnen, terwijl veranderingen in organisaties volgens mij van binnenuit gebeuren.

Laat ik even de schoonmaakbranche nemen, tien jaar terug in de tijd. We hebben heel veel nationaliteiten binnen de schoonmaakbranche. Je merkte dat mensen in teams op een gegeven moment samen feestdagen gingen vieren. Ze gingen samen lekkernijen eten op hun eigen feestdag. Vervolgens werden er binnen teams oplossingen gezocht zodat iedereen op zijn of haar feestdag vrij was. Je zag dus dat mensen onderling gingen ruilen om op de eigen feestdag vrij te kunnen zijn. Vervolgens werd er gezegd: dan is nog niet iedereen vrij, want op de islamitische feestdagen is de Nederlandse samenleving open, dus dan moeten er nog steeds mensen werken. Toen zijn de schoonmaakbedrijven in gesprek gegaan met de opdrachtgevers over het aanpassen van de werktijden zodat mensen op hun feestmoment toch bij hun familie konden zijn. Je zag daar in de afgelopen jaren echt een verandering in ontstaan.

Vervolgens zag je dat de branche en de vakbonden dat oppakten. Die hebben in de vorige cao-onderhandelingen samen afgesproken om twee feestdagen als keuzemoment te pakken. Die verandering heeft in tien jaar tijd vorm gekregen, eerst binnen organisaties en daarna binnen een hele branche, met als resultaat dat er in dat collectief, de samenspraak tussen vakbonden, werkgevers en werknemers, ruimte ontstaat. Ik geloof echt dat verandering van binnenuit komt. Soms heb je bewustwording nodig om die verandering in gang te zetten, maar ik geloof echt dat bedrijven dit van oorsprong gewoon willen. De Nederlandse samenleving vraagt steeds meer om aandacht voor alle typen mensen in ons land. Als je als bedrijf kunt kijken wie het best bij je past, zonder te kijken naar het juiste vinkje of de doelgroep waar die persoon uit komt, dan bereik je een veel grotere saamhorigheid.

Mevrouw **Baay-Timmerman**: Ja, in uw optiek, want ik ben blij om te horen dat die diversiteit op de werkvloer daadwerkelijk bereikt wordt, maar dan hebben we het specifiek over de schoonmaakbranche. Als we het iets breder trekken, dan blijkt toch dat het best lastig is om die diversiteit daadwerkelijk ook in mkb-bedrijven te realiseren, nog afgezien van etniciteit, leeftijd en beperkingen. Ziet u nog mogelijkheden om daar concreet iets aan te doen?

Mevrouw **Nieuwmeijer**: Het gaat eigenlijk om hetzelfde principe: gedrag en verandering komen van binnenuit. Ieder bedrijf kent zijn eigen cultuur. Als je iemand aanneemt die zich conformeert aan de cultuur en onderdeel wordt van de groep, kan hij of zij veel makkelijker van binnenuit de dialoog starten over de effecten die de bestaande cultuur op hem of haar heeft, waarna je gezamenlijk de cultuur van het bedrijf verandert. Je ziet dat mensen die zich in eerste instantie conformeren, veel makkelijker een plek en doorgroeimogelijkheden krijgen, terwijl dat veel lastiger is voor mensen die vasthouden aan de eigen waarden. Dan kom je veel sneller tegenover elkaar te staan. Dat zie je ook aan de polarisatie in de samenleving. Mensen komen tegenover elkaar te staan, maar op het moment dat je elkaar opzoekt en gezamenlijke waarden opzoekt, dan is dat succes wel te bereiken. Ik geloof daar echt in.

Mevrouw **Prins**: Mag ik daar even een vraag over stellen? Ik ben het helemaal met u eens dat, daar waar intrinsieke motivatie de drijfveer is, het altijd beter en makkelijker gaat. Ik zou willen dat dat overal zo is. Alleen, we constateren dat er nog steeds 1 miljoen mensen, heel onparlementair gezegd, in de bakken zitten. Waar is dan die intrinsieke motivatie van werkgevers? Wat moeten we daar met elkaar aan doen?

Mevrouw **Nieuwmeijer**: Ik begon mijn verhaal met te zeggen dat werkgevers gefocust zijn op de doelgroepen die prioriteit krijgen in de wetgeving. De doelgroep van de banenafpraak heeft prioriteit. Tegelijkertijd weet ik uit ervaring dat dat een van de moeilijkste doelgroepen is om duurzaam in jouw organisatie te plaatsen, want je begeleidt iemand niet voor een halfjaar, maar voor de rest van zijn leven. Heel veel organisaties zijn daar niet direct klaar voor. Als je iemand aanneemt die aan het begin veel begeleiding nodig heeft, maar uiteindelijk in staat is om zelfstandig die afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen, dan ben je in staat om je organisatie, de mensen in je organisatie, te ontwikkelen om deze groep goed te begeleiden. Als werkgevers direct naar die moeilijke doelgroep gaan en een eerste negatieve ervaring hebben, dan stoppen ze vaak. Ze willen dat groeiproces door kunnen maken, zij willen graag veranderen en zij willen die stappen zetten, maar die stap naar sommige groepen is op sommige momenten gewoon te groot. Je kunt dat beter veel kleiner aanpakken.

Mevrouw **Baay-Timmerman**: Meneer Vonhof zei dat er heel veel wetgeving is specifiek gericht op bepaalde doelgroepen. Zou dat betekenen dat we dat breder moeten trekken?

Mevrouw **Nieuwmeijer**: Ik weet niet of wetgeving breder trekken gaat helpen, want de grote organisaties hebben inmiddels hele afdelingen die alleen maar bezig zijn met het voldoen aan de wet en het inzichtelijk maken van hoe ze staan ten opzichte van de verplichting die ze hebben als bedrijf. De nieuwe ESG zegt bijvoorbeeld dat grote bedrijven vanaf 250 medewerkers moeten gaan aantonen hoe zij bezig zijn met niet alleen de instroom, maar ook de doorstroom en doorgroei van medewerkers. Daar mag veel meer aandacht voor komen. Ik heb al vaker gezegd dat ik vind dat die doelgroep banenafpraak uitgebreid moet worden. Zo hebben nieuwkomers, nieuwe Nederlanders, niet-westerse migranten, veel meer begeleiding nodig in de eerste jaren om aan werk te komen. Die groep zouden we eigenlijk uit moeten breiden, zodat we niet dat kleine stukje in de Participatiewet, maar die hele groep in de Participatiewet ondersteuning gaan bieden om hen naar werk te begeleiden. Dan is het voor werkgevers makkelijker om te kijken wie er uit die hele brede doelgroep het best in de organisatie past. Dan breng je het werk en de mensen dichter bij elkaar.

Mevrouw **Prins**: Mag ik de heer Vonhof daar een vraag over stellen? Er wordt aan ene kant gezegd, zoals mevrouw Nieuwmeijer ook aangeeft: laten we de doelgroep van de Participatiewet verbreden. Aan de andere kant denk ik: er is zo'n arbeidsmarkttekort; is dat überhaupt nodig? Zouden werkgevers niet uit zichzelf al gaan kijken wat kan? Ik mis die match: er is een groot arbeidstekort en we hebben nog steeds veel mensen die helaas niet aan het werk zijn.

De heer **Vonhof**: Ja. Daar zitten heel veel facetten aan, maar laat ik het facet benoemen dat voor mij het belangrijkste is en dat we nog niet hebben besproken. Ja, er is een mismatch op de arbeidsmarkt. Er zijn arbeidsmarkttekorten. Er is vastgesteld dat van die ongeveer 1 miljoen mensen ongeveer 700.000 mensen met enige activatie graag aan het werk zouden willen. Maar dat wil niet zeggen dat die mensen klaar zijn voor de banen die we op dit moment open hebben staan. Het macrodelen hier in Den Haag is: als ik 700.000 mensen heb en ik heb 600.000 vacatures, dan is het probleem opgelost. Nou, zo werkt het niet, kan ik alvast verklappen. Maar veel belangrijker is dat ondernemers niet bij die informatie kunnen door privacyregels, maar ook doordat de informatie in kaartenbakken vaak corrupt is, gewoon niet klopt. De afgelopen decennia zijn we bezig geweest met op te schrijven wat mensen allemaal niet kunnen. Zo staan

ze in de kaartenbak vermeld. Ondernemers, werkgevers, zijn alleen maar op zoek naar wat mensen wel kunnen. Ik zeg zelf altijd: ik heb nog nooit iemand aangenomen om wat hij niet kan. Daar ben ik niet in geïnteresseerd. Als je mensen labelt met de dingen die ze niet kunnen, als je niet beschrijft wat ze wel kunnen en als je werkgevers ook niet de mogelijkheid geeft om mee te kijken of een kandidaat in de kern, met enige begeleiding, opleiding of een aanpassing op de werkplek, een geschikte kandidaat is waar ze iets leuks, iets goeds mee kunnen doen, dan mis je de grootste kans.

Het probleem is dat wij heel vaak in het duister tasten als het gaat om die hele groep. Wie zijn het? Waar zijn ze? Wat kunnen ze wel? Dat zijn allemaal vragen die werkgevers niet kunnen beantwoorden. Wij zijn afhankelijk van wat ons wordt aangeboden en dat is vaak niet best. Dat geldt niet zozeer voor de mensen, maar voor de manier waarop het wordt aangeboden. Het aanbod en de vraag komen gewoon onvoldoende bij elkaar.

De **voorzitter**: Mag ik heel even kort interveniëren? Dit is het bredere gesprek over inclusie, toegang et cetera. De specifieke focus op discriminatie geeft wellicht wat extra richting aan de vraag hoe we discriminatie daarbij voorkomen.

De heer **Vonhof**: Nogmaals, een van de dingen die wij hier allebei net zeggen is: of het nou negatieve of positieve discriminatie is, het is nooit goed. Dus ook de ene doelgroep vooruitschuiven ten opzichte van de andere is in principe discriminatie van de rest. Als je een goed werkende arbeidsmarkt wil, moet je niet zeggen: we hebben allemaal stukjes op die arbeidsmarkt en van elk moet je er eentje nemen, anders ben je geen goed bedrijf. Mijn ervaring is dat de meeste ondernemers onbewust bekwaam zijn. We hebben net al bewust bekwame vaak wat grotere bedrijven genoemd die heel goed weten hoe ze het moeten doen. We hebben ook onbewust onbekwame ondernemers – daar gaan we het ook wel een keer over hebben. En we hebben bewust onbekwame ondernemers. Daar komt discriminatie vanuit de werkgever om de hoek kijken: waarom neem je geen mensen aan die etnisch anders zijn dan jij of die een andere achternaam hebben? Waarom neem je mensen niet aan gewoon omdat ze je niet aanstaan?

Maar de groep onbewust bekwamen is erg groot. De overheid gaat er vaak aan voorbij dat het absorptievermogen van gewone mkb-bedrijven al heel groot is. Ze weten alleen niet dat je tegenwoordig een sticker op je raam moet plakken om aan te geven dat je het doet of dat je het graag wil. Om die onbewust bekwame ondernemer nou bewust bekwaam te maken heb je meer nodig dan alleen wetten. Dan heb je dus ook de ruimte nodig om te kunnen vinden wat je zoekt.

Dus nogmaals, ik vind dat arbeidsmarktdiscriminatie echt van twee kanten komt. Ook als je binnen de arbeidsmarkt zelf regels opstelt die maken dat de ene groep de voorkeur krijgt boven de ander, ben je aan het discrimineren wat mij betreft.

Mevrouw **Baay-Timmerman**: Ik wou nog even inhaken op uw opmerking dat privacywetgeving mogelijkterwijs ervoor zorgt dat niet voldoende data beschikbaar zijn om te kijken naar degenen die je nodig hebt binnen je bedrijf. Kunt u daar even op aanhaken? Misschien kan mevrouw Nieuwmeijer daar ook iets over zeggen.

Mevrouw **Nieuwmeijer**: Veel bedrijven zijn bezig met meten hoe inclusief ze zijn. Hoe zit het in het aannameproces? Neem ik voldoende mensen van verschillende pluimage, van verschillende diversiteit aan? En krijgen ze allemaal gelijke kansen op doorontwikkeling?

Laat ik even teruggaan naar de schoonmaakbranche. Daar werken heel veel mensen met verschillende culturele, etnische achtergronden, maar die mogen we niet registreren. Wij registreren niet meer uit welk land iemand komt. De resultaten van de interventies om met name deze groep, mensen met een andere achtergrond, doorstroommogelijkheden te bieden, zijn niet inzichtelijk te maken, want je mag het niet registreren. Dus wat krijg je? Je moet uitvraag gaan doen op basis van vragen als «voel jij je gediscrimineerd, ja ofte nee?» of «heb je het idee dat je gelijke kansen krijgt?», terwijl je het eigenlijk niet meetbaar kunt maken. Je kunt het niet aantonen.

Mevrouw **Baay-Timmerman**: Nee, inderdaad. In dat kader heb ik bij het EU-platform voor handvesten gezien dat bedrijven zo'n handvest graag ondertekenen, maar na ondertekening is er geen enkele controle op de naleving. Dat heeft er ook mee te maken dat die data niet geregistreerd mogen worden. Dan heb je dus ook geen controle op de vraag of bedrijven daadwerkelijk komen tot diversiteit op de werkvloer.

Mevrouw **Nieuwmeijer**: Het enige wat je dan kunt doen, is zeggen: kom maar bij mij kijken; ik zet mijn personeelsbestand hier neer en kijk maar hoe het eruitziet.¹ Maar dat wil je juist niet. Je wil juist dat iedereen gelijkwaardig is in de organisatie. Dus je wil die registratie eigenlijk niet, maar je wordt ook gedwongen om aan te tonen dat je iedereen een gelijke kans biedt binnen je organisatie. Die AVG werkt dat echt tegen, niet alleen als je het hebt over mensen met een andere achtergrond, maar ook over mensen met een beperking. Het vinkje in de doelgroep banenafpraak is heel helder, maar er zijn veel meer mensen, zoals mensen met een psychische kwetsbaarheid, die nog onvoldoende de kans krijgen om aan het werk te komen. Je wil daar eigenlijk ook niks over registreren. Je wil mensen aannemen voor wie ze zijn. Of zoals Jacco net zei: ik wil niet weten wat iemand níet kan; ik wil weten wat iemand wél kan. Maar je kunt dat niet aantonen. Is het er dan niet of hebben we het met z'n allen onvoldoende inzichtelijk?

Mevrouw **Prins**: Mag ik even naar een andere doelgroep kijken die ook toegang tot de arbeidsmarkt wil? Dat zijn niet de mensen uit de bakken, als ik het even zo mag zeggen, maar de wat hoger opgeleiden. Die ervaren uitdrukkelijk discriminatie op de arbeidsmarkt als zij solliciteren. Zouden wet- en regelgeving daar wat aan kunnen doen? Zouden die daar wat moeten doen? Want wij hebben gezien dat die vorm van discriminatie echt bestaat.

De heer **Vonhof**: Ja, dat ontken ik ook niet. Ondernemers zijn mensen, gewone mensen, en wat in de samenleving voorkomt, komt ook bij ondernemers voor. Dat zien wij natuurlijk ook. Daar verzetten wij ons stevig tegen. Wij gaan dat gesprek ook aan. Wij doen ook heel veel aan voorlichting. Vanuit onze projectenorganisatie binnen MKB-Nederland hebben wij projecten aangejaagd via onze branches om onze ondernemers bewust te maken van het feit dat ze misschien onbewuste voorkeuren hebben of misschien ook bepaalde mensen afkeuren. Daar zijn we heel druk mee. Maar dan zie je de reflex van de overheid om een wet te maken die het voor mensen onmogelijk maakt om zichzelf te tonen zoals ze zijn. Zo kun je geanonimiseerd gaan solliciteren. Ja, even voor de duidelijkheid: er komt altijd een keer een gesprek. Stel dat iemand in zijn hoofd het beeld heeft dat etniciteit uitmaakt. Laten we zeggen dat er een werkgever is die zegt: ik wil dat niet in mijn bedrijf. Ik hoop dat ze straks

¹ Daarmee zie je alleen de zichtbare kenmerken, terwijl diversiteit, inclusie en discriminatie ook gaan over niet zichtbare kenmerken.

niet meer bestaan, maar het kan wel bestaan. Denkt u dan dat dat bij dat gesprek goed gaat?

Wij moeten tegenwoordig onze personeelwervingsadvertenties volgens een bepaalde opzet gaan schrijven. Die moeten genderneutraal zijn. Die moeten etnisch niet ... Eigenlijk mag er alleen nog maar staan: ik heb werk. Ik denk dat het op die manier niet werkt. Als je de beelden die we van elkaar hebben, dichter bij elkaar wil brengen – en ik ben het daar honderd procent mee eens – zodat discriminatie op kleur, afkomst, geloof of sekse niet meer plaatsvindt, dan zul je je wel moeten realiseren hoe sollicitatiegesprekken echt gaan.

Wederom geldt dan dat je dat bij grote bedrijven kunt laten registreren. Ik weet nog dat we begin deze eeuw de Wet samen hadden; toen ging het ook over etniciteit. Toen moesten alle bedrijven wél de etnische achtergrond van mensen registreren. Dat was juist verplicht. Dan heb je als schoonmaakbedrijf niet heel veel problemen, kan ik je vertellen. Maar dat was natuurlijk een gedrocht. Het is ook de vraag wat je ermee bereikt. Iemand met Nederlands-Turkse ouders werd natuurlijk geregistreerd als een Turkse, terwijl die ook gewoon een Nederlands paspoort zal hebben, maar ja, het was nou eenmaal nodig.

Mevrouw **Prins**: Maar dan even weer terug. U beiden zei net: we zouden niet moeten kijken naar de beperking, maar naar wat iemand wel kan.

De heer **Vonhof**: Ja.

Mevrouw **Prins**: Als iemand twee gelijke cv's instuurt, maar de een heeft een ander fotootje en een andere achternaam dan de ander, dan zien we dat het al fout gaat.

De heer **Vonhof**: Ja, dat hebben wij ook geconstateerd.

Mevrouw **Prins**: Zou je daar als wet- en regelgever wat aan moeten doen en, zo ja, wat? Wat kan anders om ervoor te zorgen dat dit niet meer voorkomt?

De heer **Vonhof**: Ik zie dat Leonore heel graag wil antwoorden; ik zal het heel kort doen. Het enige wat ik aangeef, is dat je bedrijven bij wijze van spreken kunt dwingen – of geef het maar een naam – of dat je het zo kunt inregelen dat het anoniem gaat, dat je dus bijvoorbeeld geen naam op je sollicitatieformulier hoeft in te vullen maar alleen je achtergrond, dan komt er altijd nog dat gesprek met meerdere kandidaten. Denkt u nou dat, als iemand oprecht discrimineert, het dan stopt bij de brief? We zullen dus veel meer moeten adresseren wat discriminatie is, dat we dat in dit land überhaupt niet willen, maar dat het ook niet nodig is. Dat vraagt een andere aanpak dan weer een nieuwe regel die maakt dat je sollicitatieproces anders wordt ingericht met hetzelfde resultaat. Ik zie dat de overheid het probeert en zoekt waar zij kan interveniëren. Absoluut, we zijn honderd procent antidiscriminatie. Wij staan daar altijd achter. Wij zijn ook heel druk bezig met verschillende ministeries om die boodschap naar onze leden te brengen, om mensen ervan bewust te maken dat ze misschien hopelijk onbewust discrimineren. Maar door dit soort dingen in te voeren maak je het eigenlijk alleen maar complexer. Ik vraag me af of dat het eindresultaat helpt.

Mevrouw **Nieuwmeijer**: Discriminatie komt voort uit vooroordelen. Die neem je niet weg door aan de voorkant het proces anders in te richten of regels op te stellen waaraan je aan de voorkant moet voldoen. Die vooroordelen heeft iemand. Die zet hij niet van zich af omdat hij niet ziet hoe iemand eruitziet op het moment dat die persoon solliciteert. Wat het veel makkelijker maakt, is als je iemand aanneemt die bij jou in de buurt

woont of bij jou in de sportclub zit, omdat je weet wie hij is. Die mensen kunnen jouw vooroordelen wegnemen. Wij gaan in de samenleving steeds sterker tegenover elkaar staan. Dat zie je in de hele samenleving. Dat verstevigt jouw vooroordelen, ook als werkgever. En je bent je niet altijd bewust van je vooroordelen. Je zou dus eigenlijk moeten kijken hoe je die verbinding tot stand kunt brengen en hoe je een reëel beeld neer kunt zetten van bepaalde groepen in de samenleving. Dat bereik je niet met anoniem solliciteren of genderneutrale vacatureteksten, want als ik niet iemand met een andere achtergrond wil aannemen of geen vrouw wil aannemen, dan ga ik dat nog steeds niet doen.

Mevrouw **Baay-Timmerman**: Ik heb één vraag, aanhakend op wat u zegt, namelijk dat de bewustwording van wat discriminatie is, nog steeds niet echt helder is. Hoe zouden we dat wél kunnen bereiken voor iedere werkgever?

Mevrouw **Nieuwmeijer**: Toevallig hoorde ik mevrouw Hamer, de nieuwe regeringscommissaris voor het tegengaan van seksueel overschrijdend gedrag, bij Nieuwsuur afgelopen woensdag. Het is heel goed dat zij dat doet, maar zij maakt zich ook al jarenlang hard voor het bestrijden van alle vormen van discriminatie op de arbeidsmarkt. Ik hoorde haar zeggen dat we aan de slag moeten met vertrouwenspersonen in organisaties, dat er een andere cultuur moet ontstaan, dat zaken moeten loskomen van de hiërarchie en dat we discriminatie moeten kunnen herkennen en erkennen in organisaties. Ik zou het mooi vinden als zij in die organisatieverandering niet alleen de focus legt op seksueel overschrijdend gedrag, maar op al het overschrijdend gedrag, dus ook op discriminatie. We hebben nu een kans om een veiligere werkomgeving te creëren, want ze zei letterlijk: we moeten binnen organisaties dingen veranderen; dat is mijn opdracht. Die opdracht is weer heel eng geformuleerd, terwijl ik het zie als een kans om ook dit stuk mee te nemen, wat zij als geen ander kan met haar ervaring.

Mevrouw **Baay-Timmerman**: Zou er in dat kader misschien een meldplicht moeten komen, waarbij niet alleen het slachtoffer altijd melding moet doen van discriminatie aan de leidinggevende of de top van het bedrijf, maar ook bijvoorbeeld de collega of de werknemer die daarvan getuige is? Zou dat helpen om een sfeer van veiligheid op de werkplek te vergroten en om dat meteen in de kiem te smoren?

Mevrouw **Nieuwmeijer**: Ik wil niet vooruitlopen op de opdracht die mevrouw Hamer heeft gekregen. Wat zij gaat doen, is praten met organisaties, vakbonden, belangenverenigingen en bestaande meldpunten om te kijken hoe we dat het best kunnen inkleden. Ik zou nu geen nieuw meldpunt willen introduceren of niet weer iets gaan toevoegen aan die meldplicht. Nee, we gaan haar vragen wat er nodig is om niet alleen seksueel overschrijdend gedrag, maar ook discriminatie veel beter herkend en erkend te krijgen in Nederland. Dat zou een iets bredere opdracht zijn, maar ze doet dan eigenlijk hetzelfde. Ik vind dat jammer, hè. Daarmee wil ik seksueel overschrijdend gedrag niet bagatelliseren, maar discriminatie is er al heel lang. Daar hebben heel veel mensen last van. En het gaat over veranderingen in organisaties. Het gaat over een veilige werkomgeving creëren. Het gaat over het melden, het herkennen en erkennen dat er iets gebeurt.

Mevrouw **Baay-Timmerman**: Daarom haak ik ook hierop aan: het moet niet meer vrijblijvend zijn, maar echt een verplichting dat je daar direct in je organisatie iets aan gaat doen.

Mevrouw **Nieuwmeijer**: Ik zou zo graag willen dat mevrouw Hamer na gedegen onderzoek uiteindelijk zegt wat we nodig hebben om dat te bereiken. U vraagt mij nu op een mooie vrijdag om daar een uitspraak over te doen, maar ik zeg: zij staat juist opgesteld om dit met elkaar te bekijken. Wat gaat goed werken? Zij gaat aan werkgevers en organisaties vragen: gaat dit ons helpen of moeten we iets anders introduceren?

Mevrouw **Prins**: Toch. U werkt al jarenlang op dit gebied. U heeft ook heel veel ervaring op het gebied van discriminatie. Dus de vraag is wel: als mevrouw Hamer met u in gesprek gaat, wat gaat u haar dan adviseren, los van het feit dat u het onderwerp breder zou willen trekken? Ik ben ervan overtuigd dat u haar dan een aantal adviezen geeft. In hoeverre liggen die dan ook op het gebied van wet- en regelgeving?

Mevrouw **Nieuwmeijer**: Ik zou haar geen adviezen geven. Ik zou haar mijn ervaringen meegeven. Bij adviezen wil ik heel graag wegblijven. Mijn ervaring leert dat veel bedrijven vertrouwenspersonen hebben en branches meldpunten. Hoe kunnen we deze groep mensen goed ontwikkelen en handvatten meegeven om de meest minieme signalen te herkennen en dan het gesprek goed te gaan voeren met de leidinggevende of de persoon op wie het betrekking heeft? Vertrouwenspersonen zijn vaak mensen in organisaties die heel integer zijn. Die hebben bepaalde persoonlijke eigenschappen. Die worden vertrouwenspersoon gemaakt, «want we moeten er een hebben». Zo zijn ze ontstaan. Die mensen nemen hun opdracht allemaal heel serieus. Die gaan zich daarin ontwikkelen. Die ontwikkeling zouden we veel gerichter kunnen inzetten. We zouden die vertrouwenspersonen veel meer een echte rol kunnen geven in organisaties. Als een kleine mkb'er geen vertrouwenspersoon heeft, dan zou de branche of een andere organisatie daar een rol in kunnen nemen om de meest minieme signalen te herkennen.

Mevrouw **Prins**: Wat kan de overheid doen om ervoor te zorgen dat dat ook daadwerkelijk gebeurt?

Mevrouw **Nieuwmeijer**: Poeh, wat zou de overheid kunnen doen om te zorgen dat dat gebeurt?

Mevrouw **Prins**: Want ik proef bijna een soort weerstand tegen meer wet- en regelgeving, wat ik me aan de ene kant kan voorstellen. Tegelijkertijd constateer ik dat een aantal stappen door wet- en regelgeving juist daadwerkelijk versneld zijn, met alle praktische hobbels van dien. Daar ben ik naar op zoek.

Mevrouw **Nieuwmeijer**: Wat de wetgeving nu vaak doet, is heel specifiek rond een bepaalde groep vertellen wat je wel en niet moet doen. De oproep om een proces zo in te richten dat iedereen in welke organisatie dan ook in Nederland de mogelijkheid heeft om misstanden op een laagdrempelige manier te melden zouden wij als overheid moeten faciliteren. We zouden niet moeten vastleggen: een bedrijf met minimaal zoveel werknemers moet een vertrouwenspersoon hebben met minimaal deze opleiding. Nee, een bedrijf zou aan de medewerkers kenbaar moeten maken: stel dat dit jou overkomt, dan kun je daar terecht. We zouden als werkgevers dus veel meer moeten communiceren waar je terecht kunt als je zaken niet bespreekbaar kunt maken in je eigen organisatie. Dat is een andersoortige verplichting of een andersoortige oproep.

Mevrouw **Prins**: In feite zegt u: zet meer het wat dan het hoe centraal in de wet- en regelgeving. Hoor ik u dat zeggen?

Mevrouw **Nieuwmeijer**: Ja.

Mevrouw **Prins**: Meneer Vonhof, kunt u daar ook voorbeelden van geven vanuit uw praktijk in relatie tot discriminatie?

De heer **Vonhof**: Het is goed om even terug te gaan in mijn rol: ik moet iedere keer aan die mkb-ondernemer denken. Ik zei al dat het gemiddelde mkb-bedrijf negen medewerkers heeft. Dat zegt iets als je weet dat er ook hele grote werkgevers zijn met 50.000, 60.000 werknemers, namelijk dat de meeste mkb-ondernemers een, twee, drie, vier, vijf mensen aan het werk hebben. Stel je voor wat dat betekent als je alleen al denkt aan de dingen die wij nu de revue hebben laten passeren. Als een ondernemer die ook gewoon meewerkt en waarschijnlijk zelf de administratie doet, dat allemaal moet implementeren en faciliteren, en daar de middelen voor beschikbaar moet zien te krijgen, dan realiseert u zich ook meteen dat dat bijna niet te doen is. Dus je zult als wetgever veel minder de reflex moeten hebben om op deelonderwerpen te acteren en veel meer integraal moeten kijken naar wat nou ook alweer de bedoeling was.

Even voor de duidelijkheid. Ik zit hier. Ik had hiernaast misschien ook mijn collega van FNV of CNV kunnen hebben zitten, die natuurlijk bestaat om het belang van werknemers bij alle bedrijven op een of andere manier te dienen. Zij hebben ook faciliteiten waar je je kunt melden. We moeten dat inderdaad beter bekendmaken, maar op een of andere manier hebben wij het idee dat partijen daar onderling schijnbaar niet of onvoldoende uit komen. Dan is de regelreflex: wij gaan weer iets bedenken met elkaar. Op zich prima, maar volgens mij moet het adagium zijn dat, als je iets nieuws bedenkt omdat het oude niet werkt, je het oude wel moet afschaffen. Daar schieten we ook nog weleens in tekort. We laten eigenlijk alles bestaan en iedere keer doen we er een schepje bovenop zonder dat we beseffen wat de impact van al die schepjes erbovenop is op de uitvoering van die ondernemer. Ik kan je vertellen dat het ze dan zwaar te moede wordt en dat ze er niet meer aan beginnen. En dat is, denk ik, het grootste probleem dat we hebben. Als ondernemers het idee hebben van «goh, ik zou een vacature kunnen laten vervullen door iemand aan wie ik misschien niet meteen denk; ik ga eens kijken», dan worden heel veel van hen waarschijnlijk bedolven onder alle regels en instanties die daar met hen iets van moeten maken. En dan denkt die ondernemer: ja, weet je, ik vind het goed.

Mevrouw **Baay-Timmerman**: En wat voor soort wetgeving of regelgeving zou dan afgeschaft moeten worden om uiteindelijk toch het doel te bereiken, namelijk het voorkomen van discriminatie?

De heer **Vonhof**: Dat begint dus met die brede formulering van wat we willen adresseren. Ik denk dat Leonore het net al heel goed zei toen ze sprak over de opdracht van bijvoorbeeld mevrouw Hamer. Seksueel grensoverschrijdend gedrag is nu maatschappelijk in ieder geval top of mind. Je ziet dan ook dat die hele samenleving in gesprek komt. De aanleiding is niet oké, de voorbeelden zijn niet oké en de context van het hele probleem is heel ingewikkeld. Ik als witte man van middelbare leeftijd bedenk me in één keer: goh, hoe heb ik er eigenlijk altijd naar gekeken, hoe heb ik ernaar gehandeld? We gaan daar met z'n allen over nadenken. Dat is het begin. Maar door het weer zo smal te maken, is dit nu het belangrijkste. Als we dit straks op de een of andere manier weer een beetje zien uitdoven door de tijd of doordat we hopelijk stappen hebben gemaakt, dan komt er ergens anders weer iets anders op en gaan we ons daarop focussen.

Maar het punt is dat we dan overall, iedere keer incidentgedreven, proberen nieuwe regels te maken. Ik zou veel liever wat integraler kijken en ook bekijken hoe we die ondernemer/werkgever zo goed mogelijk kunnen bedienen, zodat hij bij voorkeur het juiste gaat doen. Dat vraagt volgens mij ook om een herwaardering van alles wat er is. Zoals ik al zei:

die banenafpraak was goed bedoeld. Zeker toen de arbeidsmarkt veel minder krap was, hadden we echt een uitdaging voor mensen met een arbeidshandicap. Dus logisch dat mevrouw Klijnsma daar toen aandacht voor heeft gevraagd en heeft gezegd: we gaan daar programmatisch mee aan de gang. Maar zij realiseerde zich niet dat aan de randen van die banenafpraak dezelfde mensen met dezelfde soort problemen zaten, die in één keer op achterstand kwamen ten opzichte van de groep die moest worden geteld. Vervolgens zou diezelfde overheid zichzelf ook eens even goed in de spiegel aan moeten kijken op al deze onderwerpen – maar dat is een sneer – omdat er bijvoorbeeld bij de realisatie van de banen in de banenafpraak maar één grote achterblijver is, en dat is de overheids-werkgever zelf. Werkgevers in de vrije markt, mkb-ondernemers en grote ondernemingen, lopen helemaal voorop. We halen onze doelen. We hebben ze zelfs voor onszelf verhoogd. En de overheid presteert helemaal niks. Dus je zult ook af en toe als overheid even in de spiegel moeten kijken en zeggen: wat kunnen wij zelf doen?

Mevrouw **Prins**: Zeker, die nemen we ook mee. Maar gelukkig is dat niet waar we hiervoor vandaag zitten.

De heer **Vonhof**: Nee, nee, nee; we hebben het over alle werkgevers, hè!

Mevrouw **Prins**: Ja, we hebben het over alle werkgevers. Maar ik ga toch nog een keer terug. Als we kijken naar de wet- en regelgeving, dan zien we die stapeling. Die wordt ook veroorzaakt doordat we als samenleving de integraliteit van het probleem van discriminatie op de werkvloer niet weten te onderkennen. Welke wetten zou u dan niet meer willen hebben? En welke wetten zou u willen hebben om ervoor te zorgen dat wij toch een bepaalde sturing hebben? Want met alleen intrinsieke motivatie komen we er niet. We hebben het ook gezien met het vrouwenquotum. Hoelang is daar niet aan gewerkt? Uiteindelijk moest er toch een vrouwenquotum komen en zelfs dan zie je dat organisaties er moeite mee hebben om een vrouw in de raad van commissarissen te zetten. Dat zijn allemaal vormen van discriminatie. Ik vrees dus dat we ergens een sturing en een structuur nodig hebben. Ik ben benieuwd hoe u hiernaar kijkt.

De heer **Vonhof**: Nou, het vraagt iets te veel van mij als gewone gebruiker van de wet en de regels. Ik kan ze voor mijn eigen bedrijf prima opsommen. Bij elke uitvoering van de wet, bij het in de praktijk ervan, zie je wat de regels betreft die vervolgens worden opgesteld, een rode draad. Laten we dat even vanuit de positieve prikkels oppakken. Ik had het net bijvoorbeeld al over subsidies. Welke mogelijkheden heb je om bijvoorbeeld dat loonkostenverschil, het verschil in arbeidsproductiviteit, op te heffen? Aan elke regel die wordt gemaakt gericht op elke doelgroep, of dat nou mensen uit de bijstand zijn, mensen die bij het UWV zijn ondergebracht, mensen uit de sw of voormalige Wajongers – ze hebben allemaal andere arrangementen – vallen altijd twee zaken op. Ze zijn altijd ingestoken vanuit opbrengstmaximalisatie. Dus degene die aan de gang gaat met deze mensen, moet ze voor een bepaalde hoeveelheid tijd wegzetten, want anders is het niet efficiënt of effectief. Dat heeft als gevolg dat heel veel banen die er wel zijn, niet worden ingenomen omdat het verdienvermogen te klein is en daarmee de prikkel om ze uit die kaartenbak te halen te laag. Ik vind echt dat we dat veel meer zouden moeten doen vanuit het kostenmotief. Zolang iemand minder uitkering heeft en wel werkt, is dat al een plus. Dat is één driver die heel vaak fout gaat. Daarbij wordt niet aangesloten op de persoonlijke situatie van mensen of op de financiële positie van degene die die mensen begeleidt.

Het tweede is alles wat met vangnetconstructies te maken heeft. Dus als jij als ondernemer het besluit neemt dat je het wel aandurft met iemand uit

een bepaalde regeling, waarbij de kans op verzuim of terugval misschien wat hoger is, dan hebben wij daar in sommige regelingen vangnetten voor, terugvalopties, maar in andere niet. In sommige gevallen houdt je dat vangnet wel als je iemand bijvoorbeeld in een relatie houdt tot een sociaal ontwikkelbedrijf, terwijl je dat vangnet niet krijgt als je die persoon zelf in dienst neemt. In sommige gevallen betekent het dat de kandidaat die wel aan het werk wil en graag bij de werkgever op de loonlijst wil, zijn rechten verliest die hij zou houden als hij dat niet zou doen. Ga nou eens kijken naar dat soort prikkels en maak dat veel uniformer, zodat werkgevers weten dat er een arrangement is voor elke werknemer die even een zetje nodig heeft. Leonore heeft dat net prima verteld.

Mevrouw **Nieuwmeijer**: Ik wil daar zo nog wel even iets over zeggen.

De heer **Vonhof**: Ja, dat is goed.

Maar maak dat nou uniform, zodat een werkgever, een ondernemer, daar niet over na hoeft te denken. Sterker nog, als ik iemand aanneemt uit de banenafpraak en ik daarmee aan de slag ga, kan ik pas na twee maanden de vraag stellen: is er voor jou wel of niet een vangnet? Want dat mag ik helemaal niet vanuit privacyoverwegingen, om maar een paar dingen te noemen!

Dus het gaat me nog niet eens zozeer om de wetten als reactie op maatschappelijke misstanden, maar meer om de manier waarop je vervolgens omgaat met de doelen die je daarin stelt. Je moet daar geen potpourri van allerlei verschillende regelingen van maken.

Mevrouw **Nieuwmeijer**: Ik wil nog wel reageren op een wet die nog op ons afkomt. Dat is de quotumwet. Die is natuurlijk gebonden aan de banenafpraak. Bij het voorstel dat er nu ligt, worden in principe alle werkgevers van Nederland, met uitzondering van de kleinere, gestraft door een verhoging van de werkgeverslasten. Je krijgt een bonus op het moment dat je iemand in dienst neemt uit de doelgroep. Dat gebeurt dan door middel van een loonkostenvoordeel. Er zijn heel veel organisaties, die ik niet bij naam zal noemen, die zeggen: wij maken een kosten-batenanalyse en wij betalen gewoon liever de boete dan dat wij iemand aannemen. Dan bereik je dus niet die verandering van binnenuit die noodzakelijk is om mensen uit de doelgroep een kans te geven. Jacco zei het al – ik wil 'm niet inkoppen – maar veel overheidsinstellingen blijven achter. Die maken gewoon een kosten-batenanalyse. Die zeggen: we gaan straks de werkgeverslasten met 0,4% verhogen, dus die bonus krijgen we niet; we gaan gewoon een boete betalen. Die analyse wordt nu gemaakt. In plaats van de bedrijven te belonen die die transitie wel maken, die wel die verandering intern teweegbrengen en deze doelgroep een kans geven, ga je dus bedrijven dwingen om toch maar een kosten-batenanalyse te maken. Dat is een wet die op ons afkomt, waarvan ik denk: die gaat de plank totaal misslaan.²

Mevrouw **Baay-Timmerman**: Dat is inderdaad een goed voorbeeld van iets wat totaal averechts kan uitwerken ten opzichte van de doelstelling. Ik ga nog even terug naar de uniforme regelgeving. Ik begreep ook dat een langere termijn van subsidieverstrekking mogelijk zou helpen om die diversiteit dan ook echt te bewerkstelligen. Begrijp ik dat goed?

De heer **Vonhof**: Als het aan mij ligt, stoppen we sowieso met subsidies. Subsidies zijn allemaal prikkels in een systeem dat feitelijk niet werkt. Ze dienen om dat systeem de goede kant op te drukken. Maar subsidies zijn én eindig én doen over het algemeen niet altijd het goede. Je zult een

² Werkgevers die het goed doen, worden opgezadeld met extra administratieve ballast omdat ze het goed doen.

formule moeten bedenken. Dat zou je bijvoorbeeld in de loonbelasting sfeer kunnen doen. Je zou kunnen zeggen: als een ondernemer aantoont hoe divers de samenstelling van zijn bedrijf is en voldoet aan een aantal criteria, dan kan hij een loonkostenvoordeel krijgen, namelijk minder loonbelasting betalen. Dan wordt het veel meer een samenhang. Dan is het niet op de persoon, want op het moment dat die subsidie wegvalt, valt ook de prikkel om een persoon erbij te houden vaak weg. Ik heb zelf een aantal jaar geleden iemand in dienst genomen die heel erg autistisch was. Dat was toen nog een meisje en is inmiddels een jonge vrouw. Zij kwam bij ons stage lopen en wilde gewoon niet meer weg. Die hebben we dus een baan aangeboden. Die subsidie was toen nodig omdat ze niet productief was. Inmiddels werkt ze al tien of vijftien jaar bij ons. Ze heeft nog nooit goeiedag tegen mij gezegd en dat gaat ze ook niet doen. Ja, via Facebook. Maar ze is inmiddels zo productief, ze is zo goed in data-entry, dus in het invoeren van personeelsgegevens, dat er gewoon geen verschil is tussen haar en haar – voor zover dat mogelijk is – normale collega's. Daarom is die subsidie ook niet meer nodig. En dat is natuurlijk wat je uiteindelijk beoogt: zet iemand op een plek, kijk wat er nodig is om bijvoorbeeld die plaats aan te passen en die begeleiding te bieden. Daarbij kun je af en toe een zetje gebruiken. Daarbij werken subsidies prima. Maar een leven lang een subsidie op je schouders, werkt weer niet.

Mevrouw **Prins**: Geen levenslange subsidie, maar wel een ...

De heer **Vonhof**: Een vangnet.

Mevrouw **Prins**: Inderdaad, een vangnet. Tegelijkertijd hoor ik u ook zeggen: laat het dan wel tot uiting komen in de belastingen. Dan is het toch linksom of rechtsom?

De heer **Vonhof**: Nee, die prikkel heeft veel meer betrekking op de brede diversiteit in je bedrijf. Je doet het dan niet omdat je op één wet aanslaat, omdat het bij wijze van spreken nou eenmaal moet. Ik denk dat heel veel ondernemers die gewoon goed geworteld zijn in een lokale gemeenschap, al onbewust bekwaam zijn. Want welke ondernemer helpt niet het zontje van de buurman dat het net wat lastiger heeft? Welke ondernemer zegt dan niet: joh, kom maar bij ons? Dat gebeurt zo vaak. Alleen, nogmaals: onbewust bekwaam. Er is nooit iemand geweest die heeft gezegd: zet daar dan maar een vinkje bij. Tegenwoordig moet dat wel. Het zou zo veel beter zijn als gewoon wordt gevraagd wat de samenstelling van je bedrijf is aan het eind van het jaar en je, als je voldoet aan een aantal criteria, bijvoorbeeld een korting op je loonbelasting kunt krijgen. Voldoe je er niet aan, dan is het ook goed. Dan betaal je gewoon loonbelasting.

Ik kijk dus wat meer naar wat het langjarig en integraal zou kunnen betekenen en waar de prikkels dan zitten. Nu kijkt men naar waar de hoogste subsidie te halen valt. We rennen met z'n allen naar die doelgroep die het meeste aandacht nodig heeft, politiek, en die dus ook om een verantwoording vraagt. Maar dat is niet langdurig en vaak niet consistent. Dus ja, dan blijft het bij gewenst gedrag, en dat is nou net wat we niet willen.

Mevrouw **Prins**: Ik ga nog even door op de doelgroepen. We hebben het gehad over mensen met een beperking en mensen met een andere achtergrond. We merken dat er tegenwoordig ook heel veel wordt gediscrimineerd op leeftijd. Hoe kun je daar iets aan doen? Herkent u dat? Kan wet- en regelgeving daar iets doen?

De heer **Vonhof**: Ik herken het, gewoon omdat ik het natuurlijk om me heen hoor. We stelden net de vraag: hoe kan het nou dat een miljoen

mensen, in ieder geval op papier, aan de rand van de arbeidsmarkt staan en er toch vacatures zijn? Zo zijn er natuurlijk ook de verhalen over mensen van boven de 55 – ik geloof dat het inmiddels zelfs al gaat om mensen ouder dan 50 jaar – die heel lastig een baan kunnen vinden, ondanks dat ze wel gekwalificeerd zijn. Dat zit 'm, denk ik, voor een belangrijk deel in iets wat wij in dit land met elkaar nog nooit hebben durven bespreken, in ieder geval nooit goed hebben durven bespreken, namelijk: hoe werkt het nou eigenlijk met demotie? Als je wat ouder bent en je je baan verliest, betekent dat dan dat je automatisch naar eenzelfde baan moet met eenzelfde salaris?

Relatief gezien zijn oudere werknemers iets duurder voor werkgevers. Als er ook jonge werknemers zijn en je een analyse maakt op de kostprijs, dan is de kans natuurlijk groot dat je voor jong kiest. Zo ziet ons systeem er nou eenmaal uit. Jonge mensen zijn goedkoper dan oudere mensen. Dus daar zit wat in. Maar dat is meer een samenlevingsgesprek. Dan gaat het om de vraag: hoe gaan wij om met leeftijd als een aanleiding om bijvoorbeeld salarissen automatisch te verhogen? Of op welk moment in je leven moet je salaris het hoogst zijn? Daarnaast leven er bij veel ondernemers bepaalde beelden over oudere werknemers. Ze gaan ervan uit dat de tijd dat oudere werknemers nog bij ze werken, korter is, dat wat ze erin investeren, dus ook minder lang rendeert en dat het risico op ziekte en uitval bij oudere mensen hoger is. Ik weet dat dat niet waar is. U hoeft mij er ook niet van te overtuigen dat dit probleem bestaat, want we zien het wel.

Mevrouw **Prins**: Wat zouden we daaraan kunnen doen?

De heer **Vonhof**: Wat ik net aangaf: ook met elkaar het gesprek aangaan over de vraag of de plek die je verliest, maatgevend is voor de volgende stap in je loopbaan. Ik denk dat heel veel mensen, als ze lang in bepaalde branche of in een bepaalde functie hebben gezeten, lastig kunnen terugschakelen. Nogmaals, dit zijn allemaal algemeenheden. Er zijn vast ook heel veel mensen die juist heel hard aan het zoeken zijn en ook dan niet aan het werk komen, ook al zouden ze werk onder hun vorige baanniveau willen accepteren. Dus het zijn allemaal algemeenheden, maar we moeten het brede gesprek met elkaar voeren over de vraag: hoe verdelen we de kosten van werk over de leeftijdscohorten heen? En dan is het gewoon echt waar dat oudere werknemers op heel veel fronten gewoon duurder zijn dan jonge mensen.

De **voorzitter**: Vanwege de tijd moeten we langzamerhand naar een afronding toe. U heeft beiden op verschillende manieren aangegeven hoe complex de regelgeving is en dat dit soms goede oplossingen in de weg staat. Dat is zeker iets wat wij mee zullen nemen. U heeft aangegeven hoe belangrijk het is dat er ook een intrinsieke motivatie bij werkgevers bestaat en ook moet bestaan om tot veranderingen te komen die meer inhouden dan de vinkjes in het systeem.

Er is nog een vraag waar u in de afronding misschien nog iets over kunt zeggen. Dat betreft de categorie werkgevers waarvan u zelf aangeeft, meneer Vonhof, dat ze niet het goede willen, in ieder geval niet vanuit zichzelf. Dan hebben we het over stagediscriminatie, de sollicitatieproblematiek et cetera. Het versoepelen of versimpelen van de regels of wat dan ook, helpt daar naar natuurlijk niet. Wat helpt daar wel?

Wie wil hier als eerste op reageren?

De heer **Vonhof**: Ik wil wel even beginnen, maar dan kom ik met zo'n oneliner. Ik ben het ermee eens dat er ook slechte werkgevers zijn. Daar kan ik niks aan doen. Er zijn slechte mensen.

De **voorzitter**: Kan de wetgever daar wat aan doen?

De heer **Vonhof**: Ook niet, omdat slechte mensen altijd slechte dingen doen. Wat de definitie van «slecht» betreft, daarbij is sprake van allerlei gradaties. De norm is dat we dingen met z'n allen gaan oplossen en dat er ruimte is voor iedereen om mee te kunnen doen. Er zijn werkgevers die categorisch weigeren, die zeggen: ik houd me daar niet aan; ik vind dat niks. Ik zeg niet dat we daar maar mee moeten leren leven. Ik denk zelf, dat op het moment dat de nieuwe norm de norm is, je pas gaat zien wie de slechte werkgevers zijn. Het werkt ook nog eens een keer zo in het bedrijfsleven dat klanten niet bij jou willen kopen als je gewoon geen goede werkgever bent. Dan komen ze niet. Alleen proberen we het probleem nu altijd aan de randen van de discussie op te lossen.

De **voorzitter**: U heeft duidelijk gemaakt wat er niet werkt. Wij zoeken naar de effectiviteit van antidiscriminatiewetgeving. Als u zegt dat die niet effectief is – zo hoor ik het een beetje – dan is dat ook een antwoord op onze vraag. Maar wij zoeken toch naar de openingen.

De heer **Vonhof**: Het laatste wat ik daar dan over wil zeggen, is het volgende. Als je, even plat gezegd, de slechteriken de norm maakt en zegt dat we daar wetten en regels voor gaan maken, is het probleem vaak dat die wetten en regels ook gelden voor alle goede werkgevers, en dat die daarom de goede dingen niet meer doen. Dat realiseert de wetgever zich vaak niet.

De **voorzitter**: Dank. Dan mevrouw Nieuwmeijer.

Mevrouw **Nieuwmeijer**: We zeggen eigenlijk hetzelfde. 80% van de mensen die in een uitkeringssituatie zitten, doet het gewoon goed. Die willen helemaal niet frauderen, die willen helemaal niks. 80% wil gewoon graag aan het werk en wil meedoen in de maatschappij. Dat is hetzelfde principe. We hebben al gezien wat het effect is op die 80% als je voor die 20% regels gaat bedenken. Hetzelfde geldt voor werkgevers. Het grootste gedeelte van de werkgevers wil het gewoon goed doen. Die zijn met het thema bezig. Het staat steeds hoger op de kaart. We zien dat bijvoorbeeld terug in opleidingen op hbo-niveau. De personeelsmanagers worden allemaal opgeleid rondom inclusie en diversiteit. Daar zijn we in aan het investeren. Het grootste gedeelte van de werkgevers is daar actief mee bezig. Het is eigenlijk hetzelfde als wat Jacco zegt: wil je dan wetgeving maken die gericht is op die 20% die het niet doet, waardoor iedereen zich belemmerd voelt of zich weer terughoudend gaat opstellen? De groep werkgevers die zeggen dat ze het niet gaan doen, gaat het toch niet doen. Die wacht af en zegt: ik zie wel of het me uiteindelijk een boete gaat opleveren. Ze gaan het pas voelen als er externe druk is uit de maatschappij, als hun leveranciers, de mensen die bij hen diensten afnemen of producten kopen, naar een ander gaan, omdat die ander op een heel andere manier het ondernemerschap invult en ze zich daar meer thuis voelen. Dan pas gaat die groep in beweging komen, als ze al in beweging gaan komen!

De **voorzitter**: Dank. Uw boodschap is duidelijk. Ons hele Wetboek van Strafrecht is bedoeld voor die paar procent mensen die zich niet houden aan wat wij willen. Maar goed, we zoeken nog verder naar waar we die effectiviteit moeten zoeken.

Zijn er nog vragen die u heel graag had willen beantwoorden, maar die wij niet gesteld hebben? Of heeft u kunnen zeggen wat voor u van belang is? Ik zie dat het laatste het geval is. Heel veel dank daarvoor. Wij zullen uw bijdragen zeker meenemen in onze afweging en onze zoektocht naar het verbeteren van de effectiviteit van antidiscriminatiewetgeving. Het is goed om ook te beseffen hoe ingewikkeld dat is, met name op een terrein waar de overheid niet zelf voortdurend aan zet is, maar ook al die

werkgevers hun rol moeten spelen. We zoeken daarin onze wegen en we komen hier zeker op terug in ons eindrapport en onze aanbevelingen. Dank voor uw tijd. Ik sluit bij dezen de zitting.

Sluiting 11.01 uur