

Vergaderjaar 2021–2022

**CXLVI**

## **Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving**

**W**

### **VERSLAG VAN EEN OPENBAAR GESPREK**

Vastgesteld 4 april 2022

De parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving heeft op 25 maart 2022 een openbaar gesprek gehouden over **antidiscriminatiewetgeving in het domein van de arbeidsmarkt**.

Van dit gesprek 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 Ganzevoort, Karakus en Prins.

Gesprek met:

- de heer Wouter Koolmees (oud-Minister SZW).

Aanvang 15.00 uur

De **voorzitter**: Goedemiddag. Ik open deze zitting en heet de aanwezigen van harte welkom: de mensen in de zaal maar ook degenen die het thuis via de livestream volgen. Vandaag is het laatste openbare gesprek van de parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving. We gaan vandaag in gesprek over het domein arbeidsmarkt. Aan tafel zitten de commissieleden Greet Prins en Hamit Karakus. De onderzoekscommissie bestaat verder uit de leden Martine Baay-Timmerman, Paul Frentrop, Henk Jan Meijer, Petra Stienen, en mijn naam is Ruard Ganzevoort. De commissie kijkt naar de kloof tussen de wet en de praktijk. Terwijl we in de wet heel duidelijk de norm «gij zult niet discrimineren» hebben staan, zien we dat dat in de praktijk op allerlei plaatsen toch plaatsvindt. We zoeken naar manieren om daar, ook via de wetgever, wat aan te doen. Als Eerste Kamer kijken we daarbij vooral naar onze eigen rol als volksvertegenwoordiger en controleur van de wetgeving. Dat betekent dat we met name op zoek zijn naar de knoppen waaraan we kunnen draaien om discriminatie tegen te gaan, want dat is wat we uiteindelijk allemaal willen.

De twee leden die de vragen stellen, mevrouw Prins en de heer Karakus, baseren zich daarbij ook op het hele vooronderzoek dat gedaan is door de casuonderzoekers op de verschillende domeinen, vandaag dus de arbeidsmarkt. Dat heeft een aantal vragen opgeleverd die we vandaag stellen aan onze bijzondere gast, Wouter Koolmees, voormalig Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Centraal staat de vraag hoe de overheid – de regering, maar ook wij als controleur daarvan – haar werk zo goed mogelijk kan doen. Het thema van het gesprek is economische zelfstandigheid als een element dat natuurlijk alles te maken heeft met discriminatie, mogelijkheden et cetera. Daarbij kijken we onder andere, misschien wel vooral, naar de afhankelijkheidsproblematiek van vrouwen met een laag inkomen, met een praktische opleiding of zonder opleiding. De algemene vraag naar de kloof tussen wet- en regelgeving en de uitvoering in de praktijk komt daarbij uiteraard ook aan bod. Ik geef het woord aan mevrouw Prins.

Mevrouw **Prins**: Dank u wel, voorzitter. Meneer Koolmees, fijn dat u er bent. Ik zou u graag wat vragen willen stellen over de economische zelfstandigheid van vrouwen in ons land. We weten dat 40% van de werkende vrouwen volgens de actuele beleidsnorm niet economisch zelfstandig is. Wat is uw analyse daarvan? Hoe kijkt u daarnaar? Ziet u daar risico's of juist kansen?

De heer **Koolmees**: Dank voor de uitnodiging. Leuk om hier te zijn. Ik vind dat cijfer nog steeds schrikbarend hoog. We weten allemaal dat het goed gaat zolang er een partner is, maar na een echtscheiding of na het verlies van de partner, op wat voor manier dan ook, zijn met name vrouwen heel kwetsbaar en komen zij in een afhankelijkheidspositie terecht. Daar zijn volgens mij een paar verklaringen voor, ook in de literatuur en aan de beleidskant. Je hebt de meer economische verklaringen, de culturele verklaringen en ook de discriminatieverklaringen. Heel opvallend in Nederland is natuurlijk de hoge deeltijdfactor bij heel veel vrouwen. Dat is

een economisch fenomeen, maar ook een cultureel fenomeen, denk ik. Daarom is het ontzettend lastig om dat met beleid een-op-een aan te pakken.

Je ziet wel langzaam verbeteringen, maar bijvoorbeeld de urenkeuze van vrouwen of hun oriëntatie op de arbeidsmarkt is in de praktijk toch vaak een keuze voor het tweede inkomen, met allerlei padafhankelijkheden tot gevolg. Als je eenmaal de keuze hebt gemaakt om bijvoorbeeld minder uren te gaan werken en meer thuis te zijn, vaak vanwege de kinderen, dan heeft dat consequenties voor je carrièrepad, voor je latere salaris en daarmee ook voor de keuze in de toekomst voor het aantal gewerkte uren of andere uren. Het is best een persistent probleem. Ik vind het dus nog steeds een heel hoog cijfer, en ik vind dat we daar in Nederland iets aan moeten doen.

**Mevrouw Prins:** Dan nodigt u mij natuurlijk onmiddellijk uit om u de vraag te stellen wat u zou doen als u die ruimte had. Waarover denkt u na? Wat zou eraan gedaan kunnen worden?

**De heer Koolmees:** Een paar dingen zijn al gebeurd, een paar dingen zitten in de pijplijn en een paar dingen zouden nog kunnen. Zelf heb ik als Minister in de vorige kabinetsperiode een aantal wetten door het parlement heen geloodst, zoals de Wieg, de Wet invoering extra geboorteverlof voor partners. Dat geldt ook voor het betaald ouderschapsverlof. Eigenlijk zijn dat instrumenten die aan het begin van de carrière, dus op het moment dat er kinderen komen, de keuze van partners moeten beïnvloeden voor wie er nou minder gaat werken. We weten namelijk dat, als er een kind komt, het in de praktijk vaak de vrouwen zijn die besluiten om minder te gaan werken of zich zelfs helemaal van de arbeidsmarkt terug te trekken. Door de Wieg en door het betaald ouderschapsverlof probeer je die keuze expliciet te maken en ervoor te zorgen dat beide ouders actief blijven op de arbeidsmarkt.

**Mevrouw Prins:** Even een vraag tussendoor in dat opzicht. Heeft u het idee dat juist de vrouwen en mannen van wie het inkomen laag is, daar ook gebruik van maken? Of zijn het toch meer de hogere inkomens?

**De heer Koolmees:** Dat is ook een grote discussie geweest bij de wetsbehandeling. Je behoudt nu 70% van je salaris. Als je een laag inkomen hebt, bijvoorbeeld net boven het minimumloon, dan loop je het risico dat je eronder uitschiet en daarom ook geen gebruik gaat maken van het geboorteverlof. Daar hebben we bij de wetgeving naar gekeken. Alleen, een oplossing van dat probleem vergt zo veel complexiteit in de uitvoering en zo veel aannames en randvoorwaarden, dat het geheel weer heel erg complex wordt. Ik vind het wel een lastig punt, zeg ik eerlijk. Toen ik zelf Minister was, vroeg ik me af of we niks konden verzinnen om dat beter te regelen. Maar ik heb ook goed geluisterd naar de uitvoerder als het gaat om hoe je die regeling optuigt. Het risico was dat, als je aan de onderkant bij wijze van spreken allerlei aanvullende voorwaarden gaat stellen, daarmee ook de complexiteit weer zou worden vergroot. Tegelijkertijd denk ik, zeker als er twee inkomens in het spel zijn, dat beide partners een weloverwogen keuze kunnen maken. Ze kunnen sparen of een kleine eigen bijdrage leveren, en samen kiezen hoeveel weken verlof elk opneemt. Dit is altijd beter dan dat het was. Het was twee dagen. Nu is het een week, die volledig wordt doorbetaald, en vijf weken facultatief. Ik heb goede hoop dat dat uiteindelijk ook structureel effect gaat hebben op de urenkeuze en de beslissing van heel veel vrouwen in Nederland om actief te blijven op de arbeidsmarkt.

**Mevrouw Prins:** Wat is de onderbouwing van uw hoop, voor zover je hoop kunt onderbouwen? Laat ik dat er gelijk even bij zeggen.

De heer **Koolmees**: Ik moet eerlijk zeggen dat de empirische literatuur heel verschillend is. Ook in andere landen zie je geen eenduidig effect van deze wetgeving op de urenbeslissing. Tegelijkertijd is het nu in de praktijk heel vaak de vrouw die besluit om minder te gaan werken of zich helemaal terug te trekken van de arbeidsmarkt zodra er kinderen komen. Door dit instrument neer te zetten komt er in ieder geval een soort bewustwordingsproces op gang en maak je het gesprek tussen de partners over de vraag of er iemand minder gaat werken en, zo ja, wie er minder gaat werken minder zwart-wit, omdat je met zowel de Wieg – dat zijn die zes weken – als het betaald ouderschapsverlof een langere periode hebt om het samen op te lossen. Daar is mijn hoop op gebaseerd. Maar ik zei net al dat het ook een cultureel fenomeen is. Dat is niet een-twee-drie omgeturnd en wordt niet zomaar de nieuwe praktijk. Dat zijn dus de twee dingen die ik zelf heb gedaan: de Wieg en het betaald ouderschapsverlof. Daarnaast staat er in het nieuwe coalitieakkoord, waar ik gelukkig ook nog enige rol in heb mogen spelen, ook iets over de kinderopvang. Ik hoor heel vaak, ook in mijn eigen omgeving, dat de kinderopvangtoeslag ook als effect heeft dat vrouwen vaak minder gaan werken. De kinderopvangtoeslag is namelijk gebaseerd op het totale gezinsinkomen, vaak verdeeld over een hoger inkomen van mannen en een lager inkomen van vrouwen. Op het moment dat er 60% of 70% van het uur wordt gefinancierd, is toch snel de keuze gemaakt wie wat minder gaat werken. In de praktijk in Nederland is dat dan toch vaak de vrouw. Het kabinet-Rutte IV is voornemens om dat gelijk te trekken naar 94, 95% – ik ken de precieze details niet – waardoor je die beslissing, die keuze, minder zwart-wit maakt. Ik denk dat dat een belangrijke stap vooruit is. Wat het culturele aspect betreft: uit de cijfers blijkt dat jonge vrouwen, als er nog helemaal geen kinderen zijn, ook al besluiten om minder te gaan werken dan mannen. Dat is wel opvallend. Dat is echt wel hardnekkiger en niet zomaar met beleid op te lossen. Dat is een soort anticipatie-effect, dus de verwachting dat je in de toekomst minder gaat werken, of het is de sociale norm voor heel veel mensen. Naar de toekomst toe zou ik het interessant vinden om eens na te denken over hoe je die sociale norm zou kunnen benoemen en kantelen; dus niet verplichten, want uiteindelijk zijn mensen vrij om daarin een keuze te maken. Doel is een samenleving waarin het werkzame leven is verdeeld tussen mannen én vrouwen, veel meer dan nu het geval is.

Mevrouw **Prins**: Ziet u nog taken voor de overheid, de wetgever, om vrouwen te verleiden om meer fulltime te gaan werken?

De heer **Koolmees**: Ja, maar dat is best wel ingewikkeld. Daar hebben we de afgelopen jaren ook wel discussies over gehad. Een van de analyses was de volgende. In de zorg en het onderwijs zijn heel veel vrouwen werkzaam, maar de introductie van een voltijdsbonus of andere instrumenten om voor hen voltijd of meer uren werken aantrekkelijker te maken, botst op wetgeving over gelijke behandeling. Dat kan dus niet. Tegelijkertijd vind ik het voor het algemeen belang en de toekomst interessant om na te denken over hoe je toch een prikkel kan introduceren die de toets van de wetgeving doorstaat. Ik denk dat het ook heel vaak gaat over het humanresourcesbeleid in een organisatie zelf. We weten uit allerlei onderzoeken en gesprekken dat in de gezondheidszorg, maar ook in het onderwijs, driedagencontracten worden aangeboden, en geen vierdagen- of fulltimecontracten, omdat dat een soort culturele en sociale norm is. Als wetgever, departement of Minister zou je werkgevers kunnen oproepen om daar in de praktijk meer mee aan de slag te gaan en vierdagen- of voltijdscontracten weer de norm te maken. Maar ik ben ook een liberaal, hè. Vrijheid is een groot goed. Mensen moeten uiteindelijk wel zelf kiezen. Maar nu is het bijna andersom: de norm is zo stevig dat mensen automatisch kiezen voor minder uren werken.

Mevrouw **Prins**: Ja, het is de norm, en het is ook de manier waarop de hele financiering van de zorg – die sector ken ik wat beter dan het onderwijs – is georganiseerd, waardoor voltijd werken ook bijna niet mogelijk is.

De heer **Koolmees**: Dat geldt, denk ik, meer voor de thuiszorgsectoren. Ik denk dat dat argument minder opgaat voor bijvoorbeeld de ziekenhuiszorg.

Mevrouw **Prins**: Het zit inderdaad meer in de care, de verpleegtehuizen en de thuiszorg. Dat klopt.

De heer **Karakus**: Ik denk dat we kriskras door alle vragen en antwoorden heen gaan. Dat is op zich hartstikke mooi. Volgens mij hebben we bijna antwoord gekregen op de vragen, maar ik wil nog even een paar verdiepingsslagen maken. Volgens mij moeten we namelijk een paar dingen duidelijk maken. Is die economische onzelfstandigheid een keuze of een belemmering? U heeft een paar dingen aangestipt, maar het is wel goed om dat te verdiepen. En als het een keuze is, hoe komt dat dan? Komt dat doordat mensen graag minder willen werken? En als het een belemmering is, wat zijn dan die belemmeringen?

De heer **Koolmees**: Dit is een interessante, maar ook een best wel ingewikkelde vraag om te beantwoorden, omdat het vaak een soort kip-eidiscussie is. Omdat iets een culturele norm is, gaan organisaties zich daaraan aanpassen en zie je dat in de praktijk terug. Dat is heel moeilijk om te veranderen. Dat wordt dan de vrije keuze. Via belastingwetgeving en arbeidsmarkt wetgeving hebben we natuurlijk wel prikkels die een keuze bevorderen. Vandaar dat ik net het voorbeeld gaf van de Wieg of het betaald ouderschapsverlof. Dat zijn arrangementen waarmee vanuit de overheid de combinatie tussen arbeid en zorg en de werkverdeling tussen partners beter kan worden ondersteund. Ik denk dat die wel degelijk als effect hebben dat de culturele component wordt beïnvloed, omdat mensen er dan überhaupt over na gaan denken en een keuze hebben om dat in te invullen.

U heeft het in uw commissie breder over het thema discriminatie. Op de arbeidsmarkt komt vaak een soort statistische discriminatie voor. Ik formuleer het even heel simpel en plat. Een werkgever heeft de keus om een man of een vrouw van 25 aan te nemen en denkt, misschien onbewust en niet eens gericht: misschien gaat die mevrouw wel met zwangerschapsverlof de komende periode. Voor een mkb-ondernemer met vier, vijf werknemers is dat natuurlijk vaak wel een afweging. Zo zie je dat er niet eens bewust wordt gezegd «ik wil geen vrouw», maar dat er vanuit de continuïteit van de bedrijfsvoering onbewust toch statistische discriminatie plaatsvindt en de voorkeur uitgaat naar een man. Dat vertaalt zich natuurlijk ook door naar aspecten als urenkeuze, carrière en loopbaanperspectief. Ik denk dus niet dat het hele probleem is opgelost als je op één knop drukt. Je zult ook langs de lijnen van cultuur, economie en antidiscriminatie stappen moeten zetten om dat kip-eiverhaal los te koppelen.

De heer **Karakus**: Helemaal mee eens. Als we het afpellen en bij de prikkels vanuit de overheid beginnen ...

De heer **Koolmees**: «Afpellen» is mijn favoriete woord!

De heer **Karakus**: Weet ik! Laten we even beginnen met die prikkels. Wat zou nog meer kunnen? Als ik de onderzoeken zo lees, zijn er onder andere nog wat fiscale belemmeringen. Worden er voldoende prikkels vanuit de overheid gegeven? Wat zou nog meer kunnen?

De heer **Koolmees**: Een paar voorbeelden zijn net al langsgekomen in het gesprek. De Wieg en het betaald ouderschapsverlof zijn meer institutionele prikkels. Ik denk dat het goed is om na te denken over waar nog andere belemmeringen zitten die die keuze beïnvloeden. Ten aanzien van de beloning of de urenkeuze hebben we het net ook gehad over zo'n prikkel, namelijk dat gewoon de norm is dat je maar twee of drie dagen in de week werkt. Je kunt, niet alleen als wetgever, maar ook als werkgever, prikkels introduceren om daar actief op te sturen. Ook in de brede fiscaliteit zitten die prikkels, dus niet alleen in de belastingen, maar ook in de toeslagen, zoals in de kinderopvangtoeslag, waarover we het net hebben gehad. Het valt mij op, bijvoorbeeld in de discussie over de kinderopvangtoeslag, dat dit element minder vaak wordt meegewogen. Vaak gaat het over de financiering van de kinderopvang of de koopkrachtplaatjes die het resultaat daarvan zijn, maar minder over wat dit dynamisch gezien betekent voor de keuze om actief te worden op de arbeidsmarkt en de urenkeuze. Dat aspect heeft vaak minder aandacht. Je kan volgens mij langs verschillende lijnen, in wet- en regelgeving, fiscaliteit en toeslagen, nadenken over hoe je de arbeidsaanbodbeslissing en de urenkeuze nog meer zou kunnen beïnvloeden. Politiek is altijd heel ingewikkeld dat er verschillend wordt nagedacht, in uw Kamer vast ook, over hoe ver je als overheid daarop mag sturen. Er zijn natuurlijk ook heel veel partijen, ook in uw Kamer, die zeggen dat het uiteindelijk een beslissing is van het gezin, of die zeggen: het is een dominante preferentie in mijn achterban en daarom wil ik niet dat de overheid zover gaat dat ze daarop stuurt. Die discussie heb ik als Minister natuurlijk ook zelf vaak gehad, bijvoorbeeld bij de Wieg of de kinderopvangtoeslag. Dat is een politieke discussie.

De heer **Karakus**: Helder, maar het punt is: kan iemand die keuze maken? Als je voldoende prikkels geeft, dan is er een keuze, maar als dat er niet in zit en het een belemmering is, dan is het de vraag of het een keuze is. Ik ben het er wel mee eens dat ieder individu die keuze zou moeten maken, maar de vraag is of die mensen wel een keuze hebben. Neem een gezin dat afhankelijk is van een laag inkomen. Is het voor de vrouw dan een keuze? Je hebt immers een laag inkomen. Vrouwen worden over het algemeen minder betaald. Ook dat blijkt uit onderzoek. De vraag is: wat vindt u daarvan?

De heer **Koolmees**: Ik wil even één ding afpellen en uitdiepen. Uit de onderzoeken naar de verschillen in beloning blijkt inderdaad dat er een grote loonkloof is tussen mannen en vrouwen, ook per uur. Vervolgens is de eerste analyse altijd hoe je dat kunt verklaren. Het Ministerie van SZW, maar ook het SCP, doet die analyses. Je ziet daarin dat het verschil door heel veel factoren wordt verklaard, bijvoorbeeld de urenkeuze, de sector waarin iemand werkt of het gegeven dat iemand een periode van de arbeidsmarkt af is geweest en daardoor een loopbaanonderbreking heeft gehad. Dat zijn allemaal factoren die een deel van het verschil verklaren. Dan blijft er een onverklaarbaar verschil over. Dat was ooit 17%, en als je dan de verklarende factoren meenam, werd dat uiteindelijk ongeveer 5%, zeg ik uit mijn hoofd, maar ik weet de cijfers niet helemaal meer. Dan is er nog wel steeds sprake van wat je discriminatie of preferenties kunt noemen – het is altijd ingewikkeld om dat aan te tonen – maar het grote deel van het verschil wordt dus wel degelijk verklaard door factoren die voor een deel institutioneel worden bepaald. Het gaat niet van de ene op de andere dag, maar ik ben er wel van overtuigd dat, als je die prikkels en instituties aanpast, het verklaarde verschil op de iets langere termijn kleiner kan worden door beleid. Het wordt nu misschien een beetje filosofisch, maar ik denk dat de culturele verschillen als gevolg daarvan uiteindelijk ook kleiner worden, omdat het dan normaler wordt om arbeid en zorg over partners te verdelen. Dan gaat de vrouw niet automatisch

minder werken als er kinderen komen en kiest iemand niet automatisch voor een sector van «vrouwenberoepen», zoals het vaak denigrerend wordt genoemd, omdat de keuze anders wordt. Alleen, dat gaat niet van de ene op de andere dag. Het heeft echt tijd nodig om de culturele verklaringen of de impliciete keuzes, die vaak niet eens bewust maar onbewust worden gemaakt, aan te passen. Het begint wel met goede wet- en regelgeving, goede prikkels en goede instituties om dat ook te onderbouwen en een beetje te sturen.

Mevrouw **Prins**: Ik zit mij wat af te vragen terwijl ik naar u luister. We hebben het steeds over wat de vrouwen kunnen doen; die moeten meer gaan werken et cetera. In hoeverre zouden wij als wet- en regelgever wat moeten en/of mogen verwachten van de man?

De heer **Koolmees**: Helemaal eens. Dat is bijvoorbeeld een van de discussies en afwegingen geweest bij de Wieg en het betaald ouderschapsverlof. De Wieg is Nederlandse wetgeving maar wel ondersteund door een Europees initiatief. Het betaald ouderschapsverlof kwam eigenlijk uit Europa. Ik moest als Minister naar Europa met een gele kaart van zowel de Tweede Kamer als de Eerste Kamer ten aanzien van dit initiatief vanwege het punt dat Europa daar niet over gaat maar de lidstaten. In Europa was er tussen de lidstaten discussie over de vraag: als je zo'n geboorteverlof of betaald ouderschapsverlof introduceert, mag je dat dan ook overdragen aan de partner? In met name allerlei Oost-Europese landen was de eis dat je het recht op betaald ouderschapsverlof of geboorteverlof bijvoorbeeld ook kon overdragen van de man naar de vrouw. Dat wilde ik als Minister bewust niet. Als je dat namelijk wel doet, bestendig je waarschijnlijk de praktijk die er is. Als je het niet kunt overdragen, komt er een discussie tussen de partners, in veel gevallen de man en de vrouw, aan de keukentafel op gang, wat goed is omdat ik vind dat de man ook een verantwoordelijkheid heeft. Juist zo'n institutionele invulling waarbij je het dus niet mag overdragen, is heel bepalend voor het effect van zo'n maatregel. Ik ben ervan overtuigd dat, als je het wel had mogen overdragen, mannen het in veel gevallen hadden overgedragen aan de vrouwen en dat de vrouwen langer thuis waren gebleven. Over dat soort keuzes en het effect daarvan op de lange termijn moet je goed nadenken bij de wet- en regelgeving die je maakt. Ik ben het met u eens dat mannen daar ook een verantwoordelijkheid in hebben, maar daar moeten we ze vaak toch een beetje bewust van maken via die wet- en regelgeving.

Mevrouw **Prins**: Zoals? Heeft u er verdere ideeën en gedachten over hoe we de mannen er meer bewust van kunnen maken?

De heer **Koolmees**: Ik denk dat heel veel voorbeelden wat betreft de Wieg en betaald ouderschapsverlof die aan de institutionele kant zitten, wel beschikbaar waren maar in de praktijk niet werden gebruikt, dan wel vanwege het inkomensverlies dan wel vanwege een culturele norm. Door zo'n Wieg en betaald ouderschapsverlof ligt die keuze nu expliciet op tafel. Ik zou even hard moeten nadenken over wat je nog meer zou kunnen doen maar dat schiet mij nu even niet te binnen, los van de urenkeuze en de voltijdachtige elementen. Andere voorbeelden schieten mij niet te binnen maar misschien heeft u die.

Mevrouw **Prins**: Ik zat te bedenken: zou een basisinkomen ons helpen?

De heer **Koolmees**: Ik ben daar geen voorstander van. Ik ga het heel kort en heel ongenueanceerd samenvatten vanwege de korte tijd. Het basisinkomen is eigenlijk al 50 jaar onder ons als discussie. Elke tien jaar doet het Centraal Planbureau een analyse naar het basisinkomen en elke keer komt

daar dezelfde conclusie uit. Ofwel het is te hoog om het te kunnen betalen. Als het heel hoog wordt, moeten de andere belastingtarieven omhoog om het te financieren, wat weer negatieve effecten heeft op het arbeidsaanbod en daarmee op de economische activiteit. Ofwel het is te laag om sociaal te zijn. Als het te laag is, is het onvergelijkbaar met bijvoorbeeld de huidige bijstand, de huidige toelagen en dat soort arrangementen. Dan is het eigenlijk een soort vergroting van de ongelijkheid in de maatschappij. Die conclusie is volgens mij al 50 jaar dezelfde. Ofwel het is te hoog om te kunnen betalen, ofwel het is te laag om sociaal te kunnen zijn. Dus daarom ben ik daar geen voorstander van. Binnen mijn partij wordt daar overigens verschillend over gedacht.

De heer **Karakus**: Nu we daar toch mee bezig zijn, nog eentje: langdurig betaald, misschien wel gedwongen vaderschapsverlof, waardoor je een prikkel geeft aan de man en eigenlijk ook een prikkel aan de werkgever. Hoe zit u daarin?

De heer **Koolmees**: Eigenlijk zijn de Wieg en het betaald ouderschapsverlof daar een vorm van. Het is weliswaar niet verplicht, maar de periodes voor die twee verlofvormen zijn fors uitgebreid in de vorige periode, uit mijn hoofd van twee dagen naar zes weken voor de Wieg. Ouderschapsverlof was er natuurlijk al wel maar ging, uit mijn hoofd, tot het achtste levensjaar van kinderen, en was onbetaald, met als gevolg dat niemand het deed. Met het betaald ouderschapsverlof is een periode nu betaald, maar wel geconcentreerd op de eerste twee jaar na de geboorte van het kind, waarvan we uit de praktijk weten dat dan beslissingen worden genomen over de urenkeuze en de verdeling van arbeid en zorg over de partners in het gezin.

De heer **Karakus**: De vraag was meer of het zou helpen als je de mannen wat meer ruimte zou geven dan de vrouwen. Zou dat een prikkel kunnen zijn?

De heer **Koolmees**: Jazeker, maar het zit in beide wetsvoorstellen. Dat bedoel ik ook met het punt van het niet kunnen overdragen. Als je dat recht namelijk wel kunt overdragen, komt het vaak weer terecht bij de vrouw. Dan heb je dus niet de bewustwording van vaak de man, die, zoals ook blijkt uit empirische analyses, een soort van beleidsresistent lijkt te zijn op dit punt.

De heer **Karakus**: Dat zou dus anders ingericht moeten worden?

De heer **Koolmees**: Ja, mijn verwachting is dat de Wieg en het betaald ouderschapsverlof er ook voor gaan zorgen dat meer mannen dat verlof gaan opnemen.

De heer **Karakus**: En de rol van de werkgever? We hebben het gehad over de rol van de man. Daar heeft u ook ervaring mee. Als we het over de cultuur hebben, wat zou daarin kunnen gebeuren?

De heer **Koolmees**: Ik heb de afgelopen jaren best wel veel gesproken met werkgevers over de brede arbeidsmarkt. De afgelopen tien, vijftien jaar zijn daar heel veel dingen in veranderd, ook vanwege een structurele krapte op de arbeidsmarkt en omdat er vacatures zijn die moeilijk vervuld kunnen worden, waardoor werkgevers er zich meer van bewust zijn hoe ze mensen aan zich kunnen binden. Zo waren er een paar bedrijven die vooruitlopend op de Wieg al besloten om zelfstandig het partnerverlof uit te breiden of om een aanvulling te geven bovenop de 70%. Verder denk ik dat de discussie over het benoemen van vrouwen in hogere posities ook heel erg is geland bij werkgevers op de werkvloer, anders dan vijftien jaar



geleden. Ik denk dus dat er echt wel cultuurveranderingen en bewustwordingsveranderingen zijn geweest de afgelopen jaren. Tegelijkertijd zie je dat het wel weer enige tijd vergt voordat die inhaalslag is gemaakt. Van het Ministerie van SZW weet ik dat het in de top bijna fiftyfifty was en dat vond ik ook hartstikke goed. Dat geldt, denk ik, ook – dit even ongenueanceerd gezegd, want ik heb de cijfers nu niet bij de hand – voor de grotere en middelgrote bedrijven met een bewust humanresourcebeleid. Ik denk wel dat het wat ingewikkelder is voor de wat kleinere bedrijven, die dan wel een soort mannelijke cultuur hebben dan wel geen professionele ondersteuning hebben om dit soort keuzes te kunnen maken. Daar is nog een wereld te winnen.

De heer **Karakus**: Even los van het cultuuraspect, wat gaven de werkgevers aan u mee over waar ze tegenaan liepen qua wet- en regelgeving? Het is misschien geen onwil, maar waar lopen ze vast? Wat zijn de belemmeringen eventueel?

De heer **Koolmees**: Ik kan niet een-twee-drie voorbeelden noemen van belemmeringen die werkgevers in de weg staan om bijvoorbeeld meer vrouwen op hogere posities te benoemen. Volgens mij zijn die er ook gewoon niet.

De heer **Karakus**: Ik bedoel meer in het belonen, het aannemen, deeltijd, het stimuleren dat mannen meer in deeltijd gaan werken. Dat soort aspecten.

De heer **Koolmees**: Ik denk dat die wettelijke belemmeringen of dat soort belemmeringen er gewoon niet zijn. Je hebt het recht om in deeltijd te werken. Er zijn ook op cao-niveau allerlei verlofvormen of ondersteuningsvormen om dat mogelijk te maken. Voor zover ik weet, is er institutioneel geen belemmering die dat voorkomt. Het is meer andersom, dat de keuze thuis wordt gemaakt vanwege een verdeling van inkomens tussen de beide partners en waarschijnlijk ook een culturele component. Maar ik kan niet een-twee-drie voorbeelden geven van wetgeving die dat nu echt belemmert.

De heer **Karakus**: Helder.

De heer **Koolmees**: Heeft u voorbeelden? Ik ben wel benieuwd namelijk.

De heer **Karakus**: Nou ja, het zijn geen voorbeelden, maar de uitkomst is dat mannen kennelijk de keuze maken om langer te werken en minder gebruik te maken van deeltijd, terwijl vrouwen vaak de keuze maken voor deeltijd. Wij zijn op zoek naar het antwoord op de vraag waarom ze dat doen. U zegt eigenlijk dat er wet- en regelgeving is en dat er vanuit de overheid voldoende prikkels worden gegeven en dat het dus een keuze is en een kwestie van cultuur. Dat zijn eigenlijk de twee punten die ik eruit haal.

De heer **Koolmees**: Ik denk dat het heel erg een kwestie van cultuur is. Als mensen elkaar ontmoeten en gaan samenwonen, dan besluiten vrouwen vaak in de praktijk om minder te gaan werken, zeker als er kinderen komen. Dat heeft een soort padafhankelijkheid. Het heeft namelijk consequenties voor je carrière, voor je uurloon over tien jaar en daarmee ook weer voor hoeveel uren je gaat werken, omdat het gewoon minder oplevert. Dat zit zo dominant in het Nederlandse anderhalfverdienersmodel dat dat ook de sociale norm is geworden, waardoor aan vrouwen die wel fulltime werken, op het schoolplein wordt gevraagd: bent u wel een goede moeder? Ik werd nooit daarop aangesproken. Ik werd ervoor gecompimenteerd dat ik op het schoolplein stond als Minister.

Dus het is veel fundamenteeler. Dat zit veel meer in de cultuurverwachtingen die in Nederland dominant zijn. Die zijn anders dan in de landen om ons heen, dan in België, Duitsland en Frankrijk, waar dat veel minder de norm is. Daar zijn ook allerlei historische verklaringen voor. In 1890 was het heel erg chic als je vrouw niet hoefde te werken. Als gevolg van de Eerste Wereldoorlog is dat in Frankrijk, Duitsland en België anders geworden en in Nederland niet omdat Nederland neutraal was. Dat werkt door tot in de arbeidsmarkt van vandaag.

Mevrouw **Prins**: Daar nog even op doorgaand, u zegt dat het doorwerkt tot op de dag van vandaag. Net is al even aangestipt dat vrouwen met een wat hogere opleiding, meer ruimte hebben maar ook veel makkelijker kiezen voor langer werken. Wij zien dat dat bij vrouwen met een migratieachtergrond minder is. Zou de overheid daar iets aan kunnen of moeten willen doen?

De heer **Koolmees**: Ja, maar dat is wel weer ... Ik zit even hardop na te denken over hoe je dat dan zou kunnen doen. Ik was in mijn vorige functie ook verantwoordelijk voor het inburgeringsbeleid. In de praktijk zagen we vaak dat, als een gezin naar Nederland vluchtte en hier een asielstatus kreeg, de inburgeringsinzet van gemeenten, IND en COA in de eerste plaats gericht was op de man. Want als de man eenmaal een baan heeft, zijn ze economisch zelfstandig en hebben ze geen bijstandsuitkering meer.

Mevrouw **Prins**: Dat kan toch net zo goed voor de vrouwen gelden?

De heer **Koolmees**: Precies! Dat baarde mij ook zorgen. Wij zijn ook gestimuleerd door moties uit de Tweede Kamer om meer aandacht te geven aan de economische zelfstandigheid van vrouwelijke statushouders. Mevrouw Bente Becker heeft daar een motie over ingediend bij de behandeling van de Wet inburgering. In de nieuwe inburgeringswet is er een apart traject voor de gemeente om met die groep aan de slag te gaan, omdat daar natuurlijk ontzettend veel economisch potentieel zit. Maar ook daar speelt weer een cultureel fenomeen dat in sommige culturen veel dominant is dan het al in Nederland is. Dat is dus niet zomaar van de ene op de andere dag veranderd. Maar dat de gemeente stopte met het begeleiden van de vrouw als de man een baan had, is wel een teken dat er alleen maar werd gelet op de kortetermijnkosten van de bijstandsuitkering in plaats van op de potentiële langetermijnopbrengsten voor de samenleving als iedereen participeert. Dat hebben we nu proberen te ondervangen, maar die wet is net ingegaan, dus ik ben heel benieuwd hoe dat nu in de praktijk gaat vliegen.

Mevrouw **Prins**: Oké. Dat ligt straks dan weer bij ons. Dan hebben wij een taak te doen.

De heer **Koolmees**: Die wet is 1 januari van dit jaar ingegaan. Dat is een adaptief, lerend stelsel, een soort experiment waarbij na één jaar en na twee jaar wordt gekeken wat we leren van de beleidspraktijk, de praktijk van de uitvoering. Ik ben heel benieuwd of bijvoorbeeld gemeenten daar in de praktijk invulling aan kunnen geven, zeker nu de azc's vol zitten, de huisvesting een probleem is, maar er ook vluchtelingen uit Oekraïne bij komen, of dat ze er toch weer voor kiezen om op de korte termijn mensen uit de bijstandsuitkering te krijgen. Ik hoop het niet.

Mevrouw **Prins**: Voor de mensen uit Oekraïne geldt dat met name vrouwen hiernaartoe zijn gevlucht, dus daar krijg je ineens een andere dynamiek, denk ik.

De heer **Koolmees**: Ik weet niet precies hoe het zit, maar volgens mij hebben ze vanwege het associatieverdrag geen asielstatus.

Mevrouw **Prins**: Ja, die kunnen zo aan de slag.

De heer **Koolmees**: Die kunnen aan de slag, ja. Die hebben ook geen inburgeringsverplichting volgens mij.

De heer **Karakus**: Even terug naar die ene vraag, want dat triggerde mij wel. Ik weet niet of het helemaal een cultuuraspect is. Is het ook niet een calculerend iets? Als je als laagopgeleide vrouw bijvoorbeeld in de schoonmaaksector zou gaan werken, die op zich heel slecht betaalt, en je man bijvoorbeeld in de bouwsector kan gaan werken, die best redelijk betaalt, ga je dan niet toch denken: waarom zou ik veel moeten werken om een X-bedrag binnen te halen, terwijl mijn man veel meer verdient als hij bij wijze van spreken twee dagen langer zou gaan werken? Ik zie toch een beetje calculerend gedrag, omdat vrouwen helaas ook vaak maar in een bepaalde sector terechtkunnen.

De heer **Koolmees**: Ook dat is een beetje een kip-eiverhaal. Wat ik nu ga zeggen is incompleet en volslagen ongenueanceerd. Al mijn antwoorden zijn ongenueanceerd. 30 jaar geleden werden in bepaalde sectoren voor het eerst deeltijdbanen aangeboden, die veel vrouwen aantrekkelijk vonden, omdat ze dat konden combineren met de zorg voor kinderen. Mijn moeder stopte nog met werken toen ze ging trouwen. Dat was nog in 1975. Dat was toen de sociale norm. Maar omdat dat eenmaal zo ontstaat, krijg je ook «vrouwenberoepen». Hoe onterecht ook, daar wordt altijd een beetje over gepraat als: dat zijn vrouwenberoepen. Dat geldt zelfs voor de hogeropgeleiden die in die sectoren gaan werken. Ook zij gaan minder uren per week werken of meer deeltijdwerken. Dus opleidingsniveau of beloning per uur is niet altijd de verklaring vanuit calculerend perspectief. Het is bijvoorbeeld vaak ook een culturele of sociale norm in een sector. Ik denk dat het verschil in uurloon tussen mannen en vrouwen in de zakelijke dienstverlening en bij de rijksoverheid veel kleiner is. Mijn inschatting zou zijn dat de verdeling over het aantal uren per week evenwichtiger is – maar dat is puur op basis van  $n=5$ , van wat ik zie om mij heen – omdat er in het beloningsgebouw en de functie-Invulling tussen mannen en vrouwen geen verschil is of steeds minder, ook in de hogere functies. Dat vind ik positief. Dat juich ik toe. Het risico van sectoren die bekendstaan als vrouwensectoren, is dat het een soort zelfversterkend proces is dat zichzelf in stand houdt, omdat je dan de norm krijgt dat je drie dagen in de week werkt en als gevolg daarvan de beloning achterblijft. Dat klinkt een beetje paradoxaal, maar dat zie je in de praktijk wel gebeuren. Dat is zelfs zo bij hoogopgeleide artsen of hoogopgeleide leraren. Dat is echt meer een soort sociale norm dan dat het zo bedoeld is vanuit wet- en regelgeving of zo. Daarom vind ik het heel interessant om na te denken over de vraag hoe je meer voltijdcontracten kunt stimuleren in dit soort sectoren met inachtneming van de Algemene wet gelijke behandeling en de keuzevrijheid van mensen.

De heer **Karakus**: Hoe vindt u dat functioneren op dit moment? Want het is een prachtig model. Het is een goed uitgangspunt, maar er zit wel een kloof tussen wat wij willen en de praktijk.

De heer **Koolmees**: Dit botst eigenlijk altijd. Ik heb als financieel woordvoerder in de Tweede Kamer heel vaak discussies gehad over het belastingstelsel. Die gingen ook heel vaak over de ongelijke fiscale behandeling tussen tweeverdieners en eenverdieners. Tweeverdieners hebben in Nederland een aantal belastingvoordelen, bijvoorbeeld de inkomensafhankelijke arbeidskorting. Die krijg je als je beiden werkt. Dat

is een bedrag van – wat zal het zijn? – € 3.000 of € 2.500. In de modellen zie je ook dat de gemiddelde belastingdruk voor een tweeverdiener lager is dan voor een eenverdiener bij hetzelfde inkomen. Daar krijg je dan de fundamentele politieke discussie over of je als overheid daarop mag sturen, want eigenlijk ben je als overheid aan het stimuleren dat mensen meer gaan werken of überhaupt gaan werken. Persoonlijk ben ik daar een voorstander van, omdat ik vind dat je met dat soort fiscale instrumenten ook het algemeen belang dient, omdat je het draagvlak voor de collectieve voorzieningen vergroot of vacatures kunt vervullen, heel simpel geredeneerd. Maar politiek gezien is er altijd discussie in de Kamer over de vraag of je je als overheid met die individuele keuze mag bemoeien. Ik zeg van wel, andere partijen zeggen van niet, maar in de praktijk doen we het natuurlijk wel, met fiscaliteit, met kinderopvangtoeslag, met betaald ouderschapsverlof en geboorteverlof. Ik vind dat ook goed, niet alleen om emancipatoire redenen, maar ook om sociaal-economische redenen en voor de lange termijn.

Mevrouw **Prins**: Ik kijk even naar mijn medevragensteller, maar mijn voorstel is om een stap te maken naar een ander onderdeel van onze vragen. Ja? Wij zien in onze onderzoeken en onze gesprekken een enorm groot verschil tussen de wet- en regelgeving en de uitvoeringspraktijk. Ik vermoed zomaar dat u daar vanuit uw ervaring ook mee te maken heeft gehad. Zou u daar eens op willen reflecteren? Wat zou je daar als wetgever aan kunnen doen? De vraag is breed, maar tegelijkertijd ook weer heel concreet.

De heer **Koolmees**: Dat is een heel brede vraag met heel veel aftakkingen en nuances, maar ik ga het proberen. Vertrekpunt 1. Wij hebben op dit moment heel breed achterstallig onderhoud bij heel veel uitvoeringsorganisaties: de Belastingdienst, het UWV, het CBR ... Dat is een aantal jaren geleden ook de aanleiding geweest om te beginnen met het project Werk aan Uitvoering. Een deel gaat over ICT, een deel gaat over de menselijke maat en een deel gaat breed over achterstallig onderhoud. Langs verschillende lijnen investeren we daarin en denken we na over hoe we dat meer mogelijk maken via beleid en wet- en regelgeving. Dat is even constatering 1.

Constatering 2. Als je je gaat verdiepen in de verklaring van dat achterstallig onderhoud, dan heeft dat vaak te maken met de complexiteit van wet- en regelgeving. Een paar hele simpele voorbeelden. Op een gegeven moment was er een incident rond uitkeringen aan gedetineerden. Toen kwam ik erachter dat er achttien verschillende regelingen zijn voor gedetineerden. Gedetineerden met een enkelband worden namelijk anders behandeld dan gedetineerden die minder dan een week vastzitten, worden anders behandeld dan tbs'ers – ik weet trouwens niet of dat nog steeds zo heet. Maar er zijn dus achttien arrangementen voor hoe je omgaat met een uitkering voor mensen die in detentie zitten, ook omdat er bijvoorbeeld een verschil is tussen de WIA-uitkering en de WW-uitkering. Als je dat dan ziet, dan begrijp je heel goed dat het UWV in dit geval daar fouten in maakt, want de complexiteit is heel groot. Die moet voor achttien verschillende regelingen bijhouden wat de situatie is van die persoon. Vaak verandert die ook heel snel, want als iemand een paar dagen vastzit en een uitkering aanvraagt, dan is die persoon alweer vrij wanneer die uitkering verwerkt is.

Dat is één voorbeeld – n=1 – maar ik denk dat dat speelt bij heel veel verschillende regelingen. Die zijn vaak heel complex gemaakt door de wetgever, niet alleen door kabinetsleden maar ook in de parlementaire behandeling, wanneer er bijvoorbeeld een amendement wordt ingediend om een bepaalde groep te ondersteunen. Bij de behandeling van de Wieg zijn bijvoorbeeld een aantal amendementen ingediend om de inkomensondersteuning voor lagere inkomens op te trekken. Die heb ik toen

moeten ontraden, ook vanwege de uitvoeringspraktijk. Maar als zo'n amendement was aangenomen, dan hadden we drie jaar later geconstateerd dat dat heel wat zou hebben gevergd van de uitvoering. Dat is deel 2.

Wat ik heel goed vind aan het nieuwe coalitieakkoord maar ook aan Werk aan Uitvoering zijn de uitvoeringstoets bij nieuwe wet- en regelgeving, waarbij aan de voorkant wordt gekeken of het kan, maar ook de invoeringstoets, waarbij als de wet een jaar loopt de uitvoerder kan zeggen: in de praktijk lopen we hiertegen aan; wetgever, kijk nog eens of we toch niet een en ander moeten veranderen om het beter uitvoerbaar te maken. Dat is een nieuwe ontwikkeling. Dat is ook een aanbeveling van de commissie-Bosman, de tijdelijke commissie Uitvoeringsorganisaties. Die is overgenomen in het coalitieakkoord. Ik denk dat daarmee heel veel problemen die bij de invoering van de wet niet waren voorzien maar die na een jaar naar boven komen, snel kunnen worden opgelost en kunnen worden voorkomen.

Dan ligt er voor u maar ook voor de Tweede Kamer en het kabinet wel nog steeds de uitdaging om te gaan wieden in de complexiteit van de regelingen. Dat is politiek gezien vaak heel erg moeilijk, omdat de neiging van de Tweede Kamer en de Eerste Kamer toch vaak is om complexiteit toe te voegen, want vaak is er een bepaalde groep begunstigden of benadeelden waar ook iets voor moet worden geregeld. Dan wordt er een amendement ingediend en constateren we later dat dat heel veel complexiteit heeft toegevoegd en dat het voor de uitvoerder bijna onwerkbaar is. Het zou voor uw praktijk heel interessant zijn om na te denken over hoe je daar meer grip op kunt krijgen en meer gevoel kunt krijgen voor de uitvoeringsconsequenties van een amendement, dat vaak met goede bedoelingen onder stoom en kokend water wordt toegevoegd, maar vaak ook heel erg complexiteitverhogend uitwerkt.

Mevrouw **Prins**: Het werkt complexiteitverhogend. Tegelijkertijd loop je het risico dat een wet in zichzelf gaat discrimineren als die wordt aangenomen zonder amendementen of moties.

De heer **Koolmees**: Ik weet niet of dat zo is.

Mevrouw **Prins**: Vraagteken.

De heer **Koolmees**: Ja, vraagteken. Wetten komen heel zorgvuldig tot stand op ministeries. Zeker de grote wetgevingstrajecten gaan niet alleen langs de Raad van State maar ook langs de Commissie Gelijke Behandeling, de rechters en het orgaan dat het moet gaan uitvoeren. Er wordt aan de voorkant goed bekeken of het wel kan. Dat betekent niet dat het altijd goed gaat. Soms is de politieke wens om iets toch door te laten gaan zo groot dat je de waarschuwingen van de Raad van State of de uitvoering naast je neerlegt. Mijn ervaring is dat er in al die uitvoeringsrapporten, de rapporten die meegeleverd worden bij een wetsvoorstel, vaak hele nuttige analyses staan. Dan krijg je de wetsbehandeling en worden er, vaak met hele goede redenen, amendementen toegevoegd, waardoor er ook complexiteit wordt toegevoegd, waar eigenlijk niet integraal naar gekeken is. Dan wordt niet de vraag teruggelegd bij de uitvoering of het eigenlijk wel kan en kom je na aan aantal jaren in de situatie waarin je achttien regelingen hebt voor gedetineerden.

Hoe je dat kunt oplossen weet ik niet. Het heeft voor een deel te maken met een invoeringstoets. Het heeft voor een deel ook te maken met meer discretionaire bevoegdheden geven aan de uitvoering om te handelen in de geest van de wetgeving, want het is nu te vaak «system says no»: dit mag niet van de wetgeving; hier mag je niet onder uit. Ik denk dat breed gedeeld wordt door de uitvoerders dat, als ze iets meer discretionaire bevoegdheid hebben of een hardheidsclausule, voor hen meer ruimte

ontstaat om te zeggen: dit was echt niet de bedoeling, dus dat gaan we in de praktijk echt anders toepassen. Maar ook dat vraagt enige tijd. Even een uitweiding. Ik heb publieke maar ook private uitvoerders gesproken die zeggen: wij gaan toch protocollen maken voor hoe onze medewerkers moeten handelen in de praktijk, ook om ze handvatten te geven voor hoe ze moeten omgaan met moeilijke gevallen. Als je in de wet- en regelgeving ruimte hebt gemaakt, bestaat toch het risico dat een instelling in de beleidspraktijk zegt: je moet het toch zo doen. Een befaamd voorbeeld is de vijfminutenregistratie in de langdurige zorg. Die is wettelijk allang overboord gekieperd, maar bestaat nog steeds in de praktijk.

Mevrouw **Prins**: U noemt het discretionaire ruimte. Ik denk dat sommigen hier in de zaal zullen glimlachen als u dat zegt, want ik pleit er enorm voor om meer discretionaire ruimte te geven. Daarbij onderken ik enerzijds dat mensen enorm behoefte hebben aan handvatten, dus daar zul je iets aan moeten doen. Tegelijkertijd is mijn ervaring tot nu toe ook dat bestuurders daar wel wat last van hebben vanwege de rechtmatigheid. Zou je daar dan wat aan moeten doen als wet- en regelgever?

De heer **Koolmees**: Ja, ik ben het helemaal met u eens.

Mevrouw **Prins**: Mag dit even genoteerd worden?

De heer **Koolmees**: Dat heb ik trouwens recent in een interview ergens gezegd. Dat is opvallend; het is nog niet verschenen. Ik denk inderdaad dat het rechtmatigheidsdenken te dominant is geworden bij de rijksoverheid en misschien ook wel lokaal; dat kan ik niet helemaal beoordelen. Wij hebben vijftien, twintig jaar geleden een probleem gehad met de rechtmatigheid. Toen zijn er heel veel stappen gezet. Dat is fors verbeterd. Nu hebben we jaar na jaar een rechtmatigheidspercentage van ver boven de 90%. Dat is hartstikke goed. Daar mogen we trots op zijn. In de praktijk ben ik alleen bang dat rechtmatigheidsdenken ook handelen in de geest van de wetgeving in de weg staat, discretionaire ruimte in de weg staat, omdat mensen zo bang zijn voor een negatief rechtmatigheidsrapportje dat ze zeggen: nou, doe dan maar niet. Ik zou er echt voor pleiten om ook aan de rechtmatigheidskant meer ruimte te geven om moedwillig af te kunnen wijken.

Dat schept echter ook een verantwoordelijkheid voor u, en dan meer voor de Tweede Kamer dan de Eerste Kamer. Ik heb namelijk heel vaak gezien dat, als er in een rapport van de Algemene Rekenkamer een rechtmatigheidsopmerking wordt gemaakt, er dan al wordt gezegd dat er wordt gefraudeerd of dat het een schande is, terwijl er vaak heel goede redenen zijn waarom er in de praktijk is afgeweken van een artikel, namelijk dat het vaak gewoon beter is voor mensen. Dat vergt ook discipline in het politieke debat aan de andere kant. Dat is meer een oproep aan de Tweede Kamer dan aan de Eerste Kamer, maar dat terzijde.

De heer **Karakus**: Ik zit even te twijfelen. Ik heb eigenlijk nog twee vragen. Eén vraag heeft hiermee te maken. De andere vraag is wat algemener. Gelet op de tijd zou ik beide willen stellen, waarbij ik hoop op een kort antwoord op mijn eerste vraag. U heeft al een beetje een doorkijk gegeven. U had het over economische zelfstandigheid. Welke landen zijn internationaal gezien een voorbeeld en hoe scoort Nederland daarop?

De heer **Koolmees**: Mijn inschatting zou zijn – maar dat is op basis van cijfers van een aantal jaren geleden – dat Nederland echt een outlier is, met name als het gaat over het aantal uren dat vrouwen in Nederland werken. Dat is een hele grote verklaring voor verschillen in economische zelfstandigheid. De loonkloof, het verschil tussen uurloon van mannen en

vrouwen, is in Nederland ook aan de grote kant, maar dat is minder extreem dan bij de urenkeuze. Als het gaat om de sociale norm, dan is de verdeling in de landen om ons heen, in de Scandinavische landen, Duitsland, België en Frankrijk, veel gelijkmatiger dan in Nederland. Ik ga nu toch een beetje uitweiden; sorry, het wordt toch een langer antwoord. Dat heeft ook consequenties voor hoe je schooltijden inricht. In Nederland hebben we nog het systeem dat om 15.00 uur de basisschool uit is, al zijn er allemaal bso's gekomen om dat aan te vullen. Maar in landen om ons heen hebben ze een volledige schooldag of een rijke schooldag, of hoe je het ook noemt, met niet alleen school maar ook allerlei andere activiteiten die tot 17.00 uur, 18.00 uur duren, waardoor beide partners makkelijker een hele dag kunnen werken. Daar heb je ook warm eten tussen de middag. Dat is een heel raar voorbeeld, maar dat heeft ook weer te maken met een sociale of culturele norm die in landen om ons heen echt anders is dan in Nederland.

De heer **Karakus**: Dat is een mooi voorbeeld van iets waarvan je zou kunnen zeggen: daar zou je in Nederland ook mee kunnen beginnen.

De heer **Koolmees**: Sterker nog, in het coalitieakkoord staat ook dat er wordt geëxperimenteerd met rijke schooldagen. Er wordt eerst begonnen met scholen in achterstandswijken, zeg ik uit mijn hoofd, omdat daar de sociale consequenties ook vaak het grootst zijn. Persoonlijk ben ik daar een groot voorstander van.

De heer **Karakus**: U bent heel goed bezig. Kunt u nog één voorbeeld noemen? Daarna ga ik naar mijn algemene vraag.

De heer **Koolmees**: Nog een voorbeeld over?

De heer **Karakus**: Over die economische zelfstandigheid. Zijn er voorbeelden uit andere landen die wij in Nederland ook zouden kunnen invoeren om te stimuleren of te prikkelen? De school was een mooi voorbeeld.

De heer **Koolmees**: Ik kan niet een-twee-drie een voorbeeld verzinnen. Op een aantal terreinen hebben we de afgelopen jaren echt al een inhaalslag gemaakt. Ik denk dat we met die rijke schooldag aan de vooravond staan daarvan. Daar wordt allang over gesproken. Dat gaat niet heel snel. Die hele bredeschooldiscussie werd tien jaar geleden wel gevoerd, maar in de praktijk is er nog weinig in veranderd, denk ik. Maar dat zijn wel voorbeelden van hoe je mensen in het spitsuur van het leven kunt ontlasten zodat ze meer uren kunnen werken. Een ander voorbeeld heb ik al gegeven. Dat ging over de norm van hoeveel uur je per week werkt. In allerlei sectoren, zoals de zorg en het onderwijs, is deeltijd nog steeds de norm. Dat is echt een grote afwijking als je Nederland vergelijkt met de landen om ons heen. Het feit dat we een anderhalfverdienersmodel nog steeds als dominant model hebben, is echt afwijkend van onze buurlanden.

De heer **Karakus**: Ik heb nog een wat algemenere vraag. We onderzoeken discriminatie op een aantal domeinen. De arbeidsmarkt is ook een domein. We hebben mensen gehad van de uitvoeringspraktijk, onderzoekers, wetenschappers, maar voor mijzelf ben ik er nog niet uit of er echt discriminatie plaatsvindt en welke wet- en regelgeving daar dan aan bijdraagt. Daar hoor ik verschillende verhalen over. Vanuit de uitvoering hoor ik echt die pijn terug en vanuit de wetenschappelijke hoek gaat het meer over definities en zegt men meer dat het allemaal wel goed komt, bij wijze van spreken, als we de juiste dingen doen. Ik maak het even zwart-wit om het helder te maken. Kunt u vanuit uw ervaring in een paar

woorden zeggen: dat zou je anders moeten doen in de wet- en regelgeving?

De heer **Koolmees**: Ik vraag me af of dit echt in de wet- en regelgeving zit. Volgens mij zit het niet in de wet- en regelgeving. Volgens mij zit het veel meer in de praktijk. Daar is echt nog steeds sprake van discriminatie. Een paar voorbeelden. Ik ben als Minister een aantal keren op bezoek geweest in achterstandswijken, of hoe ze ook genoemd worden, en heb daar met jongeren gesproken. Ik vroeg een jongen van 17 van Marokkaans-Nederlandse afkomst die op het vwo zat: wat ga je studeren? Zijn antwoord was: «Ik weet niet wat ik ga studeren, want ik vind toch geen baan. Ik heb de verkeerde afkomst. Ik ga wel bij mijn neef werken. Die heeft een goed lopend bedrijf. Ik ga wel aan de slag in mijn eigen sociale kring.» Dat heb ik onthouden omdat dat een sterk beeld was en ik dacht: als deze jongen met deze achtergrond en deze schoolkeuze dat zo zegt en op 17-jarige leeftijd besluit dat dat toch geen zin heeft, dan is dat heel cynisch en heel hard. Maar ik ben bang dat dat wel de praktijk is voor sommige jongeren.

In het verlengde daarvan ligt de mogelijkheid om stage te lopen. Heel veel jongeren met een Marokkaans-Nederlandse of Turks-Nederlandse achtergrond hebben heel veel moeite met het vinden van een stageplek. Met heel veel goede bedoelingen wordt dat dan in het eigen netwerk opgelost, maar dat heeft ook weer als consequentie dat het niet mixt, om het maar eens huiselijk te zeggen.

Hetzelfde geldt voor statistische discriminatie. Ik heb al een voorbeeld van vrouwen gegeven. Werkgevers denken: vrouwen gaan met zwangerschapsverlof, dus die neem ik niet aan. Dat is niet eens bewust discriminatie, maar het werkt natuurlijk wel discriminerend uit in de praktijk, want de arbeidsmarktpositie van vrouwen wordt daarmee kwetsbaarder.

Nu hebben controlerende instanties als de Inspectie SZW echt wel de wetten, regels en handhavingsmogelijkheden om in te grijpen als het gebeurt. Het lastige aan al deze voorbeelden is alleen dat het niet bewust is of dat heel moeilijk hard te maken is dat het ook echt discriminatie is. Als in een vacaturetekst staat «Turkse Nederlanders mogen niet solliciteren», dan is het evident. Dan kun je daarop ingrijpen en een boete of, als het vaker gebeurt, een straf opleggen, maar dat is vaak niet de praktijk. De praktijk is vaak dat er een sollicitatiebrief wordt gestuurd en dat men zegt: die wil ik niet. Probeer het dan als Inspectie SZW maar eens hard te maken. Dat is bijna ondoenlijk.

Maar het feit dat er meer bewustwording is daarvan en dat werkgevers goed nadenken over instrumenten die ze kunnen inzetten om die discriminatie – of het nou echte discriminatie is of statistische discriminatie – eruit te halen, vind ik wel heel positief. Ik denk dat dat ook de weg voorwaarts is. Ik geloof zelf minder in allerlei campagnes, allerlei overheidsinformatie tegen discriminatie. Ik denk dat dat niet de weg voorwaarts is, want dan bereik je de groep die toch al bereikt is. Het is eerder een kwestie van in de praktijk nadenken over interventies die echt werken.

Ik heb daar tijdens mijn ministerschap een aantal pilots mee gedaan, zoals de Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA). Als u daar interesse in heeft, kan SZW dat zeker opleveren. Daarbij hebben we gekeken of bepaalde interventies echt werken in de praktijk, wetenschappelijk getoetst met een controlegroep en een groep die dat heeft ondergaan. Ik denk dat dat de meest interessant beleids invalshoek is om naar dit onderwerp te kijken. Nogmaals, ik geloof niet zo in een soort communicatiecampagne. Ik denk niet dat je daarmee die onbewuste keuzes wegneemt, maar ik zie wel heel veel heil in andere instrumenten die het bewustwordingsproces vergroten.



De **voorzitter**: Wij gaan ongeveer afronden. Ik heb zelf nog één afrondende vraag, die hier heel erg op aansluit. Er zijn natuurlijk allerlei beleidsmaatregelen, ook vanuit politieke druk, die wel dingen stimuleren, die discriminatie soms mogelijk maken of in ieder geval discriminatoire effecten kunnen hebben. Dat is nog wat anders.

De heer **Koolmees**: Ja, precies.

De **voorzitter**: U noemde net al de complexiteit van wetgeving, die in een aantal gesprekken ook terugkwam. Daarbij constateerden we dat de ene groep daar wellicht meer last van heeft dan de andere groep, om maar eens wat te noemen. Een ander punt was de nadruk op het terugdringen van fraude en het vergroten van rechtmatigheid, waardoor bepaalde groepen meer risico's lopen dan andere groepen. We zijn blij dat we iemand aan tafel hebben die af en toe in de keuken gestaan heeft bij het maken van wetten. Mijn vraag is: wordt er aan de voorkant van wetgeving en beleidsontwikkeling systematisch nagedacht over de vraag of maatregelen misschien onbedoeld een discriminatoir effect kunnen hebben? Is dat een aandachtspunt?

De heer **Koolmees**: Ja, mijn ervaring is dat dit op het Ministerie van SZW zeker een aandachtspunt is. Een concreet voorbeeld is dat grote wetgevingstrajecten worden voorgelegd aan de Commissie Gelijke Behandeling, die waarschuwt voor en adviseert over de onbedoelde effecten van wet- en regelgeving. Iets anders is of alle adviezen altijd een-op-een worden overgenomen. Daar abstraheer ik even van.

De **voorzitter**: Nee, het is ook alleen maar een mogelijkheid om hen te raadplegen. Het is niet een standaardonderdeel van het proces.

De heer **Koolmees**: Nee, maar zeker bij arbeidsmarkt wetgeving of pensioenwetgeving is het goede praktijk dat we dit soort wetgeving wel voorleggen, zeker aan de Commissie Gelijke Behandeling. Dat gold ook voor de Wieg en voor de pensioenuitwerking. Dat vind ik ook heel verstandig. We hebben het bijvoorbeeld weleens over institutionele discriminatie. Je zou inderdaad een soort institutionele blinde vlek voor dit soort aspecten kunnen hebben. Daar kunnen mensen vanuit een andere discipline of een ander referentiekader heel goed een soort zijlicht op werpen in de zin van: let op, dit kan potentieel een averechts effect hebben!

De **voorzitter**: Hoe zouden de Kamers in hun toetsende werk systematischer kunnen kijken naar die, wellicht onbedoelde, potentieel discriminatoire effecten?

De heer **Koolmees**: Ik denk door überhaupt die vraag te stellen. Mijn ervaring is dat die vaak niet wordt gesteld en dat het politieke debat vaak gaat over waar het twistpunt zit – dat is niet alleen het geval in de Tweede Kamer, maar ook in uw Kamer – terwijl het best interessant is om in de schriftelijke set bijvoorbeeld te vragen: heeft u hiernaar gekeken en heeft u hierop gereflecteerd? Wat wel beter is gaan werken de afgelopen jaren, is het voorbeeld van het WRR-rapport Meten is nog geen doen ...

De **voorzitter**: Weten is nog geen doen.

De heer **Koolmees**: Ja, Weten is nog geen doen. Daar zitten soortgelijke mechanismen in over het handelingsperspectief van individuele mensen. Eigenlijk wordt er bijna standaard naar gevraagd en over nagedacht wat dit betekent voor de uitvoeringspraktijk, voor de mensen die het aangaat.

Zo'n zelfde vraag zou je prima elke keer kunnen stellen over de potentieel discriminatoire uitwerking van wetgeving.

De **voorzitter**: Dank. Dat gaan we zeker in gedachten houden, want wij moeten onze aanbevelingen nu langzamerhand gaan formuleren. U heeft veel vragen beantwoord. Dank daarvoor. Wellicht zijn er nog vragen die wij niet gesteld hebben, maar die u heel graag had willen beantwoorden. Of niet?

De heer **Koolmees**: Ik heb nog één oproep. U triggerde mij namelijk. Ik ben de afgelopen jaren heel erg bezig geweest met de uitvoering. De afgelopen jaren, zeker toen corona losbarstte, hebben we gezien hoe belangrijk het is dat instanties als het UWV, de Belastingdienst en de SVB snel kunnen reageren om de hele maatschappij te ondersteunen, met steunpakketten. Ik vind het ontzettend belangrijk dat er voor de komende jaren in de wet- en regelgeving, maar ook in de toetsing door de Tweede Kamer en Eerste Kamer, veel meer oog komt voor de uitvoering en de uitvoerbaarheid van regelingen, en voor de ruimte die de uitvoeringsorganisaties hebben om om te gaan met onvermijdelijke averechtse gevolgen van wetgeving die weliswaar goedbedoeld is, maar in de praktijk anders uitpakt. Mijn oproep aan u zou zijn om daar heel veel aandacht aan te besteden in uw rapport en in uw dagelijkse werk als controleur.

De **voorzitter**: Heel veel dank, meneer Koolmees. Wij hebben dat goed gehoord. Wij zullen dat zeker in onze oren knopen bij het schrijven van het eindrapport. Dat is nu de volgende fase. We zullen de komende weken bezig zijn om alle dingen die we gehoord en geleerd hebben te vertalen in conclusies en aanbevelingen. Dank hiervoor.

Sluiting 16.04 uur.