

3

Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie

Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie

Aan de orde is de behandeling van:

- **het wetsvoorstel Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs in verband met de invoering van de verplichting om over een werkwijze te beschikken die gericht is op het creëren van gelijke kansen in het proces van werving en selectie en het toezicht daarop (Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie) (35673).**

De voorzitter:

Aan de orde is de eerste termijn van de behandeling van het wetsvoorstel 35673, Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs in verband met de invoering van de verplichting om over een werkwijze te beschikken die gericht is op het creëren van gelijke kansen in het proces van werving en selectie en het toezicht daarop, kortweg de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie.

Ik heet de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van harte welkom in de Eerste Kamer.

De beraadslaging wordt geopend.

De voorzitter:

Ik geef het woord aan mevrouw Van Wijk voor haar maiden-speech.

Mevrouw Van Wijk (BBB):

Voorzitter, dank voor het woord. Het is een grote eer hier te mogen staan en mijn maidenspeech te houden. Een warm woord van welkom aan de collega's, aan iedereen in dit huis van de Eerste Kamer, aan Nederland en aan die enkeling die nu zijn wakker zet om midden in de nacht mij aan te horen; dank je wel, Robbert.

Mijn speech is opgebouwd uit drie delen: een deel met een persoonlijke insteek, een algemeen-politieke opvatting en ten derde zal ik uiteraard ingaan op de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie.

Persoonlijk. Ik had vier jaar geleden niet kunnen denken of durven dromen op deze plaats BBB te mogen vertegenwoordigen. Ik ben al sinds mijn vroege jeugd politiek actief, geïnteresseerd en geïnspireerd door de VVD. Mijn vader, een echte KVP'er, vond het maar niets dat zijn 14-jarige dochter achter het nieuwe geluid van Wiegels ging staan. Er waren felle discussies aan de keukentafel. En ja, wat krenkte ik mijn vader toen ik voet bij stuk hield en er een VVD-poster voor mijn slaapkamerraam moest hangen. In hetzelfde huis hing een paar ramen verder een CDA-poster; toen een mooie coalitie.

Een eerste kennismaking met BBB vond plaats in 2019. Ik volgde Caroline van der Plas. In augustus van dat jaar werd duidelijk dat er een politieke partij werd opgericht, een

partij waarin "gewoon" de maatstaf werd en "verbinding" het werkwoord. 16 oktober 2019 was tekenend, een dag die ik nooit vergeten zal. Het BoerBurgerBoek werd gepresenteerd in Deventer. Ik was nog niet zo heel vaak in Deventer geweest. Ik ging erheen en kende er niemand, maar voelde me gelijk thuis. Het was een warm welkom. Er waren gedeelde zorgen over de grote kloof tussen Den Haag en het platteland en de kloof tussen de politiek en de gewone man en vrouw. Er was gedeelde trots op de schoonheid van het platteland. Mooie mensen voelden dezelfde uitdaging: hoe brengen we ons geluid en gevoel verder?

Ik reed vanuit Deventer naar huis, naar het westen, naar het mooie Oudewater. Toen ik terugreed, kwamen mij honderden trekkers tegemoet. Het was namelijk de tweede dag van de boerenprotesten. Zij kwamen terug van het Malieveld, ik ging naar het westen. Onze wegen kruisten elkaar tientallen kilometers lang op de A1. De emotie die ik toen voelde, voel ik nog. Ik voel nog dezelfde overtuiging van dat ogenblik. Ik moet me sterk maken voor de boeren en burgers, voor de waardes van het platteland van Nederland. Ik moet me sterk maken voor de verbinding tussen stad en platteland, het platteland weer een stem geven, weer hoop en een gezicht geven. Ik sloot me aan bij de kleine club van BBB. Met 26 man hebben we ons voorbereid op de Tweede Kamerverkiezingen in 2021. 26 man! We hadden allen dezelfde drive, hoop, hetzelfde enthousiasme en geloof. We haalden één geweldige zetel. Daarom ben ik trots dat ik vandaag hier mag staan.

Het tweede gedeelte gaat over zorgen. We leven in een geweldig land; laat dat helder zijn. We leven in een geweldig Nederland. We moeten zorgen dat het zo blijft. Ik maak me zorgen en dan zijn de zekerheden van vandaag geen vanzelfsprekendheid meer. Ik maak me zorgen over de complexe overheid, de gestapelde en conflicterende regelgeving. De regelgeving is gebaseerd op wantrouwen in plaats van vertrouwen. Ik maak me zorgen over de verharding van de samenleving, het gebrek aan gemeenschapszin, de kloof tussen overheid en burgers. We communiceren niet meer met elkaar en als we dat wel doen, is het in onbegrijpelijke taal. Laatst werd, in gesprek met het UWV in de commissie SZW, nog bevestigd dat de brieven van het UWV onleesbaar zijn. Caroline van der Plas zei tijdens de HJ Schoo-lesing: "We spreken wel, maar praten niet. We horen wel, maar luisteren niet. We horen wat er gezegd wordt om snel venijnig te reageren, maar we luisteren niet." Het zijn monologen over en weer en de dialoog ontbreekt. Ze zei: "We spreken om ons gelijk te bewijzen, maar praten niet. Stemmen verstommen en zo sterft een democratie."

Voorzitter. Ik maak me zorgen. Mijn grootste zorg is de voedselvoorziening. Hoe kunnen we onze kip met de gouden eieren slachten? Margaret Thatcher zei ooit in het Engels: het kan zijn dat het de haan is die kraait, maar het is de kip die de eieren legt. De kip zijn wij aan het slachten. Onze boeren, onze voedselproducenten wordt het ondernemen onmogelijk gemaakt. Voedsel is het goud van de eenentwintigste eeuw. We hebben in Nederland vruchtbare grond en de beste boeren van de gehele wereld. Partijen die als doel hebben onze voedselproductie te verminderen, zetten de vrijheid en veiligheid van Nederland en de welvaart en het welzijn van Nederland op het spel. Rob de Wijk, veiligheidsexpert, bevestigt mijn zorg. Ik citeer: "De landbouw is een cruciale, geopolitieke troef. Nederland en Europa moeten deze meer inzetten. Maar weinig mensen realiseren zich goed welke rol Nederlanders spelen in het

internationale voedselsysteem. Het gaat niet alleen om de hoeveelheid voedsel die we hier produceren, maar zeker ook om de kwaliteit ervan, de kennis en absoluut de innovaties die wij hier de afgelopen tientallen jaren hebben mogen ontwikkelen."

Voedsel is een politiek pressiemiddel. Kijk naar de graancrisis die door Poetin is gecreëerd. China is niet in staat zijn eigen bevolking te voeden. Nederland moet het voortouw nemen in Europa en wederzijdse afhankelijkheden creëren met bijvoorbeeld China. Zo kan de voedslexport worden gebruikt om een gelijk speelveld af te dwingen. Dat vereist een andere manier van denken. Hoe vergroening in Europa wordt ingericht, leidt tot zo'n 20% minder voedselproductie. De Farm to Fork-strategie staat haaks op meer Europese autonomie, "een gevaarlijke ontwikkeling", aldus De Wijk. Precisie landbouw en -technologieën kunnen de natuur goed beschermen. Wat op dit moment gebeurt, is dat deze innovaties worden geremd door regels. Hierdoor verliest Nederland aan positie en "het ergste is dat dit niemand lijkt te interesseren", aldus De Wijk.

Een ander zorgkind is de discussie over stikstof, "een doorgeslagen modellenwerkelijkheid", aldus ook minister van Landbouw Adema. Wetenschapsjournalist Arnout Jaspers noemt de stikstofcrisis "een aaneenschakeling van absurditeiten". Het beste voorbeeld hiervan is de drempelwaarde. Overschrijd je de drempelwaarde voor stikstofuitstoot van 0,07 gram per hectare per jaar, dan krijg je geen vergunningen meer voor evenementen of voor bouwen. 0,07 gram per hectare per jaar, dat is één vogelpoepje! Het is een volstrekt theoretische hoeveelheid, maar die waarde is wel de oorzaak van stagnatie op vele fronten. Jaspers gaat verder: "Het is een juridisch gecreëerde werkelijkheid". In Duitsland en Denemarken zijn deze drempelwaarden duizenden keren hoger.

De strijdkreet van de ecolobby dat de natuur door de stikstofuitstoot op omvallen staat, is onzin. Het is een illusie dat het goed zou gaan met de natuur door precies te sturen op stikstof. "Dit is complete fictie", aldus Jaspers. Andere factoren als waterhuishouding en predatoren zijn meer bepalend voor de kwaliteit van natuur. Wij doen aan industrieel tuinieren. Het is wensnatuur. Men wil de biodiversiteit terug van Nederland rond 1900. Dat is onmogelijk. We hebben drie keer zoveel mensen, veel en veel meer auto's en vliegtuigen. Het is een ideaalbeeld dat niet gehaald wordt. Burgers moeten de discussie terugpakken over welke natuur we willen, waar en tegen welke prijs. Nu zet men in op opkoop en niet op innovaties. Onterecht, want innovaties kunnen de uitstoot nog meer verlagen. Je kunt hogere drempelwaardes gewoon in de wet verankeren en de heilig verklaarde stikstofdoelen kunnen eruit. Dan is Brussel akkoord. Brussel stelt geen eisen aan hoe snel en hoever we onze uitstoot van stikstof verminderen. "De stikstofcrisis", aldus Jaspers, "hebben we onszelf aangedaan". We kunnen haar ook zelf weer oplossen, zonder dat de natuur er slechter van wordt.

Voorzitter. Ik voeg hier nog een eigen voorbeeld aan toe. Door het vervallen van de derogatie moeten boeren in Nederland meer eigen dierlijke mest afvoeren; om hun land toch nog enigszins te kunnen bemesten, moeten zij daarvoor kunstmest aankopen. Dus afvoer van eigen dierlijke mest en aankoop van kunstmest. Vraag mij niet hoe, het is de uitkomst van regelgeving. Mijn zoon is bezig met een stik-

stofkraker. Door het scheiden van de mest en het toepassen van een stikstofkraker kun je zelf kunstmest maken uit dierlijke mest. Eigen kunstmest. Hierdoor kun je de stikstof op je bedrijf reduceren met 80%. Maar in Nederland mag je deze zelf geproduceerde kunstmest niet uitrijden op je eigen land. Elders in de EU wel, maar in Nederland niet. Een duidelijk voorbeeld dat de politiek geen innovatie wil. De boer moet weg.

Voorzitter. Ik maak mij zorgen over de sterk toenemende geluiden over een crisis of oorlog waarbij Europa en Nederland betrokken kunnen raken. Generaal Eichelsheim bevestigde vorige week desgevraagd dat de huidige tijd vergelijkbaar is met 1938 — 1938! — daarbij opmerkend dat onze krijgsmacht er nog lang niet goed voorstaat, dat onze burgers zich nog helemaal niet bewust zijn van dreigingen. Als je vrede wilt, moet je je voorbereiden op oorlog en wij, ons leger, wijzelf, zijn nog lang niet voorbereid. Voedsel is een primaire behoefte. Zie ook de piramide van Maslow. Als er geen voedsel is, heeft de mens geen andere behoeftes. Voedsel is cruciaal. Rob de Wijk waarschuwt: minder voedsel maken is gevaarlijk. Nederland heeft hierin een cruciale rol. Tellen we daarbij op dat in de geopolitieke situatie de crisissen kunnen escaleren, waarbij Europa en Nederland een partij kunnen worden, dan heb ik maar één noodkreet: wees zuinig op de Nederlandse boer, de Nederlandse landbouw.

En nu dan naar het hoofdstuk Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. Ik heb het nummer even niet voor me, maar ik moet dat volgens mij noemen. Gelijke kansen op een eerlijke arbeidsmarkt. BBB onderschrijft het belang van gelijke kansen, uiteraard. BBB accepteert geen enkele vorm van discriminatie of racisme. Dit is ook zo verankerd in de Grondwet. Uitsluiting van mensen op de arbeidsmarkt gebeurt soms moedwillig. Werkgevers die onbewust onbekwaam zijn, moeten bewust bekwaam worden. Werkgevers moeten weten wat hun vooroordeel is, wat hun bias is. We hebben allemaal een vooroordeel en dit erkennen en herkennen, helpt ons verder. Bewustwording bij sollicitaties is al op veel plaatsen ondervangen, bijvoorbeeld in de sollicitatiecode van het NVP.

BBB meent dat middels de voorliggende wet een lastige afweging gemaakt moet worden tussen een sympathieke wet enerzijds en de verhoogde regeldruk, sterk verhoogde regeldruk, die deze met zich meebrengt anderzijds, tussen de sympathieke wet enerzijds en het feit dat de werkgever in principe zelf mag uitmaken wie hij als werknemer aanneemt anderzijds. Als bijvoorbeeld een advocaat op de Zuidas meent dat de receptionist geen Saksische tongval mag hebben, als de eigenaar van een Poolse supermarkt alleen maar Poolse sprekende werknemers wenst aan te nemen, als bij gelijke geschiktheid een vrouw de voorkeur krijgt, dan kunnen wij daar met zijn allen alles van vinden, maar dan mag dat. Bewuste keuzes van de werkgever voor werknemers op basis van vaardigheden, op basis van kwaliteiten, voorkeuren, dat kan. Een keuze dat er een klik is met de werknemer, dat de werknemer in de cultuur van de onderneming past, dat is een gerechtvaardigde keuze ongeacht het feit of er een protocol is en wat de uitkomst daarvan is.

Voorzitter. BBB heeft twijfels bij deze wet. Ik ga ze af. Een eerste twijfel is de doelmatigheid. Zorgt deze wet voor bewustwording — want daar gaat het over, hè — bij werk-

gevers? Zorgt deze wet voor bewustwording bij werving en selectie? BBB heeft hierover grote twijfels. Er is daarnaast al eerder door onder andere de Raad van State en het ATR aangegeven dat er onvoldoende is onderbouwd dat de gestelde eisen daadwerkelijk gaan bijdragen aan het gestelde doel. Is deze wet, zo vraagt BBB zich af, niet eerder een papieren werkelijkheid, een afvinklijst, een protocol dat werkgevers moeten volgen, terwijl werving en selectie mensenwerk is?

Een tweede twijfel is de overmatige regeldruk. De wet leidt tot een heel grote, te grote, administratieve lastendruk voor werkgevers, te veel regels: een meldplicht, een vergewisplicht, verankerde procedures, toezicht, handhaving, publicatie van de boete. Dit allemaal om te bereiken dat het bewustzijn van werkgevers nog meer toeneemt. Een bewaartermijn van drie jaar bij de vergewisplicht. De Raad van State zet grote vraagtekens bij de meldplicht. VNO-NCW luidt de noodklok. Ondernemers bezwijken onder de regeldruk. Bedrijven vertrekken uit Nederland. De kranten stonden er de afgelopen weken vol van. De maat is vol. Daar kunnen wij in deze Kamer daadwerkelijk iets aan doen.

Een derde twijfel betreft de handhaving. Het handhaven door de Arbeidsinspectie met een open norm is volgens de Raad van State en het ATR niet aan te bevelen. Voorts meent de Raad van State dat onvoldoende gemotiveerd is dat de Arbeidsinspectie voldoende capaciteit en expertise heeft om naar aanleiding van de ontvangen meldingen handhavend op te treden. BBB meent dat de handhaafbaarheid van deze wet onvoldoende aangetoond is. Deze Kamer gaat ook over de uitvoerbaarheid. BBB twijfelt aan de uitvoerbaarheid van deze wet. Met de Raad van State is BBB van mening dat de Arbowet niet de juiste wet is om het bewustzijn van gelijke kansen bij werving en selectie te bevorderen. De Arbowet ziet namelijk op arbeidsomstandigheden, om de werknemer in staat te stellen veilig en gezond te kunnen werken, en niet op een sollicitatieprocedure. Kan de Arbeidsinspectie de haar toegekende taken wel uitvoeren? Kunnen de intermediairs de hun opgelegde taken conform deze wet wel uitvoeren? Ook hierop is de Raad van State uitermate kritisch.

Er worden ook kanttekeningen geplaatst bij de uitvoerbaarheid door de werkgevers zelf. Volgens BBB is het niet redelijk om kleine ondernemingen met de uitvoering van deze wet op te zadelen. BBB is van mening dat de ondergrens van 25 werknemers per onderneming veel te laag is. 250 werknemers zou een meer passende ondergrens kunnen zijn. BBB vraagt de minister te reflecteren op de doelmatigheid, handhaafbaarheid en uitvoerbaarheid van deze wet.

De kosten van de uitvoerbaarheid. De inschatting van de kosten geeft volgens BBB niet de realiteit weer. De minister gaat ervan uit dat een onderneming in totaal slechts tien minuten — tien minuten! — zal moeten inzetten voor het doornemen van deze nieuwe wettelijke verplichting. Volgens BBB is dat volstrekt onrealistisch. De kosten van het uitbreiden van de Arbeidsinspectie hebben wij helemaal niet kunnen terugvinden in de stukken. Kan de minister ook hierop reflecteren en een meer realistische kosteninschatting maken?

BBB zet grote vraagtekens bij deze wet, terwijl er volgens BBB een alternatief is om bewustwording bij werving en

selectie na te streven. Het alternatief is namelijk het inzetten van de ondernemingsraad, de or. In de memorie van toelichting wordt op pagina 8 al gerefereerd aan de WOR, de Wet op de ondernemingsraden, en aan de toegevoegde waarde van de or in dit perspectief. BBB is er een voorstander van dat de ondernemer conform de WOR wordt gevraagd een regeling op te stellen waaraan de or als kritisch, onafhankelijk orgaan zijn instemming dient te verlenen. De or kan voorwaarden stellen, monitoren en evalueren. Het is een intern, onafhankelijk orgaan dat dicht bij de ondernemer staat, dat in de onderneming zit met een wettelijke, onafhankelijke basis.

Door de or in zijn kracht te zetten, kunnen bijvoorbeeld de extra acties rondom het inrichten van de Arbeidsinspectie, het opzetten van extra protocollen en extra regelgeving voor met name het mkb achterwege blijven. Deze optie komt ook tegemoet aan de bezwaren van BBB die ik zojuist noemde. De kleinere ondernemingen hoeven dan geen protocollen in te richten. Vergaande eisen als meldplichten, vergewisplichten en publicatieplichten zijn overbodig. Vele miljoenen euro's structureel, zowel voor de overheid als voor het bedrijfsleven, zijn niet nodig. De Arbeidsinspectie kan haar focus blijven houden op de activiteiten waarvoor zij primair is ingericht. Een zware administratieve inrichting met bijbehorende lastige handhaving is voor alle bedrijven overbodig. De or, de ondernemingsraad, wordt in haar kracht gezet. Maar het grootste voordeel van deze optie, is dat het een aanpak is op basis van vertrouwen en niet wetgeving op basis van wantrouwen. Kan de minister reflecteren op het idee van BBB om de or te betrekken bij de intentie van deze wet, bewustwording: een or-regeling op basis van reeds bestaande wetgeving, maatwerk per onderneming? Dat zou de onderhavige wet wellicht overbodig maken.

Voorzitter. Ik rond af en ik heb nog ruim drie minuten. Ik hoop vanaf deze plaats een bijdrage te mogen leveren om de zorgen van Nederland te verlichten. Voedselveiligheid in plaats van honger, vertrouwen in plaats van wantrouwen, ruimte voor burgers en ondernemers in plaats van regelzucht, zodat Nederland het geweldige land blijft dat het is.

Dank u.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Van Wijk.

Mevrouw Van Wijk, mijn hartelijke gelukwensen met uw maidenspeech. Staat u mij toe om iets van uw achtergrond te schetsen.

Naast uw Kamerlidmaatschap sinds 2023 bent u werkzaam bij de Rabobank als senior legal counsel, in mooi Nederlands. U begeeft zich hiermee op het snijvlak van financiering en de juridische impact daarvan. Binnen de Rabobank bent u ook lid van de ondernemingsraad. Niet verbazend. Bovendien heeft u samen met uw man een melkveebedrijf in Snelrewaard.

Toen u Caroline van der Plas in een talkshow zag en later zelf een stoet trekkers zag rijden — u vertelde het ook al — besloot u lid van de BBB te worden. Die boeren kwamen net terug van de tweede demonstratie op het Malieveld, zo zei u. "Dat was zo'n emotioneel moment, dat ik dacht:

hiervoor ga ik het doen, ik ga bij de BBB.", verklaarde u uw overstap. Sinds juni 2021 bent u partijsecretaris van BBB. Vanuit het landelijk bestuur was u betrokken bij de samenstelling van de kandidatenlijst voor de verkiezingen van Provinciale Staten in Utrecht. En daar ging u uiterst secuur mee om. In een interview zei u: "Het moet een breed gedragen lijst worden. Dat is belangrijk." Zelf had u niet de ambitie om op de kandidatenlijst te komen voor Provinciale Staten. In uw woorden: "Ik ben al landelijk partijsecretaris. Dat is een fulltimebaan." En dat werd het helemaal toen u afgelopen zomer ook nog eens de werkgroep leidde die het BBB-programma voor de verkiezingen van november schreef.

Tegen de internationale pers zei u in maart 2023 dat boeren volgens u wanhopig zijn. Wanhoop vanwege jaren van gebrek aan duidelijk beleid en duidelijke wet- en regelgeving omdat ze constant wijzigen, zei u tegen AFP. Welke kant gaan we op, welke waarden verliezen we, vroeg u zich hardop af.

Voordat u lid werd van de BBB was u op lokaal niveau als gemeenteraadslid actief voor de fractie van VVD/D66. U was daar ook fractievoorzitter. Ter gelegenheid van uw overstap naar de Eerste Kamer grapte uw oude fractie: "Na een jarenlange opleiding bij de VVD Oudewater gaat Elly eindelijk op kamers!" Op 13 juni vorig jaar was het zover en nam u uw intrek aan de Kazernestraat.

Nogmaals van harte gefeliciteerd met uw maidenspeech. Ik geef thans de collega's de gelegenheid u te feliciteren met uw maidenspeech, maar niet dan nadat ik u als eerste feliciteer. Dan verzoek ik u zich op te stellen voor het rostrum voor de felicitaties.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.

De voorzitter:

Ik geef het woord aan mevrouw Vos namens GroenLinks-Partij van de Arbeid.

Mevrouw Vos (GroenLinks-PvdA):

Voorzitter. Ik wil beginnen met een hartelijke gelukwens aan mevrouw Van Wijk voor haar start als senator. Mevrouw Van Aelst wens ik voor haar maidenspeech nu alvast heel veel succes. Ik zal weer met zeer veel belangstelling luisteren.

We hebben het vandaag over een wet waar wij het al vaker over gehad hebben. In de vorige periode hebben wij namelijk een parlementair onderzoek gedaan, gelijk recht doen. Die is bij velen van u bekend. Gelijk recht doen is de titel van het parlementair onderzoek dat wij in de vorige periode hebben gedaan om de pogingen van onszelf, de Eerste Kamer, om discriminatie tegen te gaan, eens te evalueren. Een belangrijke conclusie van dat onderzoek was dat je concreet moet worden als je discriminatie echt wilt bestrijden. Geconcludeerd is ook dat je moet onderkennen — mevrouw Van Wijk zei het ook al — dat je vooroordelen hebt. Iedereen heeft vooroordelen. Wil je voorkomen dat die tot discriminatie leiden, dan moet je daar wat aan doen. Een belangrijke aanbeveling was ook dat je het niet aan de mensen die gediscrimineerd worden, of die dat zo voelen, moet overlaten om zich in te vechten. Een enkeling

lukt dat, maar de meeste mensen lukt dat niet, omdat ze de onderliggende partij zijn.

Als overheid, als werkgever, als organisatie moet je je verantwoordelijkheid nemen om discriminatie te voorkomen. Liberalen en socialisten denken daar hetzelfde over. De wet die wij vandaag bespreken neemt de aanbevelingen over die wij zelf hebben geformuleerd. Er was in 2020 heel brede steun voor de motie-Rosenmöller/Jorritsma-Lebbink, van GroenLinks en de VVD, om dit onderzoek te doen. De motie riep op tot dat parlementair onderzoek. Ook in de Tweede Kamer was er brede steun voor de wet die wij vandaag behandelen, eveneens van links tot rechts, van liberaal tot socialist. Dan ben ik best wel trots op ons parlement, op ons systeem, dat wij individuen recht willen doen. Dat is in heel veel landen namelijk niet zo vanzelfsprekend.

Ons besef van vrijheid, het Nederlandse besef van vrijheid, waar ik ook heel trots op ben, heeft alles te maken met het recht van individuen om zichzelf te mogen zijn, in alle aspecten. Dat schept ook verplichtingen voor de overheid en voor werkgevers om mensen gelijk te behandelen, om daar concreet in te worden en er hun best voor te doen. Het mag namelijk niet zo zijn dat je als 60-plusser niet meer serieus wordt genomen als je solliciteert. Ik richtte in 2004/2005 een vakbond op voor jongeren. Daar meldden zich ook veel ouderen voor aan, die door de zogenaamde Remkesregeling aan de kant waren gezet. Men ging er toen vanuit dat 55-plussers alleen nog bezig zijn met hun pensioen, maar dat is niet zo. Ik kijk dan ook naar de heer Van Rooijen. Als je 55 bent — kijk naar deze Kamer! — ben je in de bloei van je leven, heb je veel ervaring en wil je serieus genomen worden als je op een andere baan solliciteert. Dan wil je niet gelijk aan de kant gelegd worden.

Het mag ook niet zo zijn dat je als vrouw in de vruchtbare leeftijd niet serieus wordt genomen, dat er wordt gedacht dat jij vast de zorg voor de kinderen op je gaat nemen en dat dat jouw functioneren als werknemer in de weg staat. Het mag ook niet zo zijn dat je met een niet-Nederlandse naam minder kans maakt om op gesprek te komen. Ik geef dit jaar op woensdagen les in groep 8 op een school in Amsterdam-West. Die kinderen komen uit Burkina Faso, uit Syrië, Turkije, Marokko, Algerije en Nederland. In die korte tijd dat ik heb staan stuntelen voor de klas — het voorzitten van een klas is echt iets anders dan het voorzitten van de Eerste Kamer — heb ik die kinderen wel een beetje leren kennen, en ook mijn eigen vooroordelen.

Zo sprak ik een paar weken geleden met een Algerijns jongetje. Ze waren bezig met het kiezen van een middelbare school en allemaal schoolbezoeken om tot die keuze te komen. Ik veronderstelde dat hij vast naar een van die heel brede schoolgemeenschappen wilde gaan in Amsterdam-West, net als de andere kinderen in de klas. Maar nee, dat jongetje in zijn hoody vroeg mij: "Mevrouw, wat vindt u eigenlijk de beste categorale gymnasium in Amsterdam, want daar wil ik graag heen." En hij kán daar ook heen, want het bleek dat hij een vwo-advies ging krijgen. Dat was dus mijn vooroordeel, waar ik mij toen van bewust raakte. Het Marokkaanse jongetje met die enorme bril is vastbesloten om naar de school van zijn grote broer te gaan. Op die school staat een enorme voetbalkooi en daar wil hij heel graag heen. Het is een schatje. Hij is vreselijk druk, maar als ik hem staartdelingen laat maken en hij met het puntje van z'n tong uit z'n mond zit te staartdelen, dan zie ik ook

zijn andere kant, dat hij heel serieus is en dat hij goed is in rekenen. Niet zo goed in taal, maar wel goed in rekenen. Mijn hart gaat breken bij de gedachte dat deze twee jongetjes met ouders uit Algerije en Marokko niet worden uitgenodigd voor een stage, waarmee ook hun schoolcarrière stopt. Of dat na de briefselectie direct blijkt dat ze worden afgewezen vanwege hun naam. Of dat ze niet verder komen omdat ze in het sollicitatiegesprek niet lekker hebben kunnen meebabbelen over de skivakantie, want deze jongens gaan niet op skivakantie.

Ik heb deze kinderen leren kennen met hun eigenaardigheden, intelligentie, dromen en grapjes en ik weet natuurlijk ook dat ze heel vervelend kunnen zijn. Maar als ze worden gereduceerd tot "die Marokkaan", dan doen we deze twee mensen, deze individuen, geen recht. Een economische redenering is dat we met z'n allen er slechter van worden als we deze jongens geen kans geven en we hun talenten en vaardigheden niet optimaal benutten, maar de fractie van GroenLinks-PvdA vindt alleen al het argument dat je deze twee mensen recht doet, voldoende om het doel van deze wet te steunen.

Deze wet is niet de eerste die als doel heeft om mensen op de arbeidsmarkt gelijk te behandelen. Mijn collega Paul Rosenmöller diende ooit, in het begin van zijn Tweede Kamer carrière, de initiatiefwet Bevordering evenredige arbeidsdeelname allochtonen in. Het woord "allochtonen" gebruiken we niet meer zo veel, maar dat doel hadden we toen ook. We zagen namelijk dat een flink percentage van de mensen met een niet-Nederlandse achternaam gewoon niet aan de bak kwam, en dat wilden we niet. Die initiatiefwet diende hij toen in met collega's van D66 en de VVD. Namens de VVD was de heer Dijkstal initiatiefnemer. Een heel leuk weetje voor de parlementaire geschiedenis is dat ene G. Wilders de medewerker van de heer Dijkstal was en een flink deel van die wet heeft geschreven. Ja, het kan verkeren; je kunt ook goed beginnen. De opvolger van deze wet, de Wet SAMEN, hield op te bestaan in 2003. Maar ondertussen werden er in de polder door werkgevers en werknemers allerlei initiatieven genomen om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan, om wat voor reden dan ook: omdat je mensen gelijk recht wilt doen of omdat je het gewoon zonde vindt dat zo veel talent aan de kant blijft staan. De rode draad in deze wet en in de initiatieven is dat er parlementair en ook in de samenleving, in de polder, breed steun is voor het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie. Dat vinden liberalen en socialisten belangrijk vanuit hun visie op de mens en op de wereld.

Ik heb wel wat vragen aan de minister, nadat ik uitvoerig heb betoogd dat het bij de Nederlandse traditie past om je best te doen om mensen gelijk recht te doen. Dit wetsvoorstel is gebaseerd op kennis die is opgedaan in de praktijk van het personeelsbeleid met betrekking tot werving en selectie. De wet komt dus niet uit een ivoren toren en is niet ergens in een wetenschappelijk laboratorium bedacht. Hij komt uit de hr-praktijk, het is bij grote bedrijven begonnen. Ik ken echter ook veel kleine bedrijven die hun best willen doen. Welke onderzoeken waren voor de minister en voor haar voorgangers doorslaggevend om aan te nemen dat het hebben van een vastgelegde werkwijze voor zowel werving als selectie discriminatie voorkomt? Dat is mijn eerste vraag. Gisterenavond werden wij verrast met een ander onderzoek, van de Erasmus Universiteit in Rotterdam. Wat is de reden voor de minister geweest om dit extra onderzoek te laten doen? Het is nu in behandeling in de

Eerste Kamer en de Tweede Kamer heeft met brede steun deze wet aanvaard. Wat voegt dit laatste onderzoek nog toe?

Een tweede vraag aan de minister gaat over de praktische uitwerking. Veel werkgevers zijn allang blij dat ze überhaupt mensen kunnen vinden, bijvoorbeeld in de elektrotechniek, de verduurzaming, de ICT, de zorg en de retail. Ondertussen is open hiring of, minder chic, "aannemen wat je aannemen kan" de methode voor werving en selectie. Is een werkgever met meer dan 25 werknemers die geen andere werkwijze heeft dan het direct aannemen van iedereen die zich meldt en niks op schrift heeft, in overtreding als deze wet geldt? Wij als fractie in de Eerste Kamer nemen ook weleens mensen aan: stagiaires en werknemers. Onze werknemers zijn dan bij de politieke partijen GroenLinks of de PvdA in dienst; wij zijn nog niet gefuseerd. Ze zijn bij de grote organisatie in dienst, maar materieel zijn wij de werkgever. Wij zijn met minder dan 25 werknemers, wij zijn klein. Wij doen de gesprekken, de begeleiding et cetera. Geldt die wet voor ons als stichting, dus de Stichting Ondersteuning Eerste Kamer Partij van de Arbeid, afgekort SOEP? Of geldt de wet voor de PvdA, waar onze PvdA-medewerkers in dienst zijn?

Een volgende vraag is wat de sollicitant moet doen die het vermoeden heeft dat hij of zij onterecht een baan niet heeft gekregen. Moet die zich melden bij de Arbeidsinspectie, bij de Commissie Gelijke Behandeling of ergens anders? Wordt dat ook makkelijker gemaakt? Wordt de voorlichting over deze wet, die gaat plaatsvinden, ook op individuen gericht of alleen op de werkgevers? Hoe gaat de minister de informatie over deze wet bekend maken? Welke kanalen gaat de regering gebruiken en wat is dan de duur van die voorlichtingscampagne?

De wet wordt na twee jaar geëvalueerd. Dat was vijf jaar, maar in de Tweede Kamer hebben ze het veranderd naar twee jaar, omdat we kort op de bal willen zitten, ook gezien het commentaar dat er op de wet is; mevrouw Van Wijk heeft dat genoemd. Wij zijn natuurlijk vooral benieuwd of er nou meer mensen met een handicap, mensen die een beetje op leeftijd zijn, mensen die zwanger zijn of mogelijk zwanger kunnen worden, vrouwen dus, of mensen met een niet-Nederlandse naam worden aangenomen. Is dat kwantitatief te onderzoeken? Het lijkt me dat je het alleen kwantitatief op leeftijd kan onderzoeken, omdat dat redelijk zwart-wit is, net als man/vrouw. Is er een nulmeting mogelijk voor een goed te definiëren doelgroep? Kan je dat eigenlijk wel onderzoeken? Stel dat er geen achterstanden meer zijn, ligt dat dan aan de krapte op de arbeidsmarkt of aan deze wet en de niet-discriminerende werving- en selectieprocessen? Ga je alleen evalueren op de aanwezigheid van de werkwijze en de bekendheid daarvan, of ga je meer kijken naar de effecten op sollicitanten? Ik zou graag een vooruitblik van de minister willen hebben op die evaluatie, zodat we een beetje kunnen meedenken over hoe dat onderzoek wordt ingezet en over waar je dan de nulmeting op doet.

Dan de AMvB. Die is op 1 december gepubliceerd. Die is voorgehangen en gaat ook in op AI. Dat is een onderwerp dat, gelukkig, ook deze Kamer zeer interesseert. Dat gaat over artificiële intelligentie en hoe te voorkomen dat geautomatiseerde selectiesystemen gaan discrimineren. De minister hoopt op een EU-richtlijn. Maar hoe gaan we, als die niet komt, met het huidige instrumentarium voorkomen

dat die algoritmes discrimineren? In de AMvB lijkt de verantwoordelijkheid geheel bij de ontwerpers van de algoritmes te liggen. Kan de minister iets meer schetsen hoe de controle op die algoritmes dan in z'n werk moet gaan?

Ik ga zo afronden. De belangrijkste bezwaren tegen deze wet zijn de administratieve lasten voor werkgevers en de handhaving capaciteit van de inspectie. Maar zijn dat nou redenen om deze wet dan maar niet te maken? Zijn dat dan redenen om deze wet te verwerpen? Als dat altijd de doorslaggevende reden zou zijn, blijft er weinig over van voornemens van de wetgever. Wij zijn hier continu bezig met het verbeteren van de wereld. Dat leidt continu tot regels, of soms minder regels. Tussen droom en daad staan altijd administratieve lasten in de weg, om Elsschot maar weer eens te parafaseren.

Deze wet wil gedrag veranderen. Net zoals er destijds protesten waren tegen het verplicht dragen van autogordels — ik vond dat ook een crime; zo oud ben ik — zijn er ook protesten tegen deze wet. Die zijn gelukkig niet tegen het doel van de wet. Volgens mij is daar brede steun voor. Arbeidsmarktdiscriminatie willen we met z'n allen voorkomen. Destijds protesteerde men ook niet tegen het doel van meer veiligheid op de weg. Inmiddels zijn we het gewend om die krenten te dragen en is de verkeersveiligheid heel erg verbeterd. Héél af en toe zal er nog één iemand zijn die eens een boete krijgt voor het niet dragen van een autogordel, maar we vragen ons echt niet meer af of de politie wel honderd procent kan handhaven op het dragen van autogordels. Het is gewoon geworden. We vinden het logisch dat je 'm omdoet.

Denk ook aan het verbieden van roken in de openbare ruimte. Ik weet nog dat ik er hevig tegen heb geprotesteerd en dat we asbakken hebben gedoneerd. Ik stond in de kroeg De Kat in de Wijngaert in de Jordaan. We hebben allemaal gehuild om 00.00 uur omdat we moesten stoppen met roken. Maar ik ken bijna niemand die nog graag een sigaret wil in het café of in het restaurant. We zijn eraan gewend geraakt. We hebben hartverscheurende verhalen gehoord van café- en restauranteigenaren. Het valt allemaal best mee. Sterker nog, je kunt bijna geen plekje in een restaurant meer krijgen. Datzelfde gaat hopelijk ook gelden voor alcohol in de Eerste Kamer, maar dit geheel terzijde.

Datzelfde proces wenst onze fractie ook deze wet toe. Ik bedoel dat door het veranderen van de structuur, namelijk het hebben van een werkwijze voor werving en selectie, de cultuur verandert. Die cultuur moet dusdanig veranderen dat we het logisch vinden om op een heel professionele, gestructureerde manier te gaan werven en selecteren. Ik kan u zeggen dat dit het voor mij ook makkelijker maakt: als ik een vast format heb voor cv's en voor hoe ik de gesprekken voer, dan is dat voor mij een administratieve verlichting. Ik moet elke keer opnieuw gaan bedenken wat voor vragen ik stel, wie wat gaat doen. Als we dat gaan vastleggen, zou dat voor ons als kleine werkgevers denk ik een verlichting zijn. Dan hopen we natuurlijk dat uiteindelijk mensen met een niet-Nederlandse naam, 55-plussers, vrouwen die zwanger kunnen worden en mensen met een handicap evenveel kansen op de arbeidsmarkt hebben en dat ze niet in het verkeerde vakje vallen.

Ik voel een interruptie.

De heer **Schalk** (SGP):

Ik voel er ook een. Ik kom even terug op die autogordels, want ik was benieuwd of mevrouw Vos het een goed idee zou vinden als we een tweede autogordel zouden bedenken die er dan ook nog overheen zou moeten. Oftewel, zijn er niet heel veel mogelijkheden op dit moment om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan en zijn die mogelijkheden volgens mevrouw Vos al voldoende uitgenut en onderzocht?

Mevrouw **Vos** (GroenLinks-PvdA):

Dat is het leuke aan deze wet. Daar wou ik eigenlijk ook mee afsluiten. Er zijn veel mogelijkheden, maar ze worden nog te weinig gebruikt. Dat blijkt ook uit het onderzoek, dat weinig werkgevers op de hoogte zijn van de NVP-code waar ook mevrouw Van Wijk het over had en dat grote werkgevers en werkgevers die zich wel bewust zijn van hun vooroordelen dit dus al doen. Wat deze wet doet, is eigenlijk een goede praktijk, die er is, verplicht stellen, zodat we inderdaad die cultuur en die gedachten veranderen. Ik vind het dus eigenlijk goed dat deze wet als sluitstuk komt, als codificatie, van een praktijk die uit de praktijk is gekomen, om de laatste werkgevers die het nog niet kunnen, die het nog niet weten of die er nog geen ervaring mee hebben dat duwtje te geven.

De heer **Schalk** (SGP):

Als de huidige wetgeving eigenlijk voldoende zou zijn, maar nog niet voldoende uitgewerkt wordt, zou dan daar niet op ingezet moeten worden in plaats van dat we nu zeggen, omdat een aantal werkgevers dit nog niet voldoende weet, zoals mevrouw Vos zegt, "oké, we gaan er een enorme regellast en kostenpost bij brengen", terwijl we met goede voorlichting en goede onderzoeken misschien nog heel veel kunnen bereiken?

Mevrouw **Vos** (GroenLinks-PvdA):

Ik zie bij deze wet eerlijk gezegd niet een enorme last en enorme kostenpost. Daar zal de minister zo meteen ook wel op doorgaan. Deze wet is eigenlijk het sluitstuk van een proces dat de voorlopers al jaren doen en dat blijkbaar helemaal niet zo ingewikkeld is. Toen ik erover ging nadenken hoe ik mijn sollicitatiegesprekken zou voeren, dacht ik dat het mij ontzettend zou helpen als ik vanuit de PvdA, vanuit de FNV of vanuit VNO-NCW een handreiking, een lijstje, kan krijgen voor hoe ik dat proces moet invullen. Ik vind elke keer het wiel opnieuw uitvinden bij sollicitaties, bij werving en selectie, eigenlijk wel ingewikkeld. Ik vind het ook helemaal niet zo'n grote wet. Deze wet is gewoon een tikje in de goede richting. En waarschijnlijk hoeven we er, net als bij autogordels en bij roken in de kroeg, binnenkort helemaal niet meer over na te denken. Ik geloof dus eerlijk gezegd niet zo dat dit de administratieve lasten zo ontzettend gaat vergroten.

De heer **Petersen** (VVD):

Ik hoor mevrouw Vos tussen neus en lippen door zeggen dat uitvoering van wat in de wet wordt voorgesteld bij grote bedrijven werkt. Als ik dat goed heb verstaan, mag ik dan aan mevrouw Vos vragen waar zij dat op baseert?

Mevrouw **Vos** (GroenLinks-PvdA):

Uit de onderzoeken die genoemd worden.

De heer Petersen (VVD):

Ik heb dat in de onderzoeken niet kunnen teruglezen. Van daar mijn nieuwsgierigheid of u misschien wat specifiekere kunt zijn over welke onderzoeken het dan betreft die dat punt aantonen.

Mevrouw Vos (GroenLinks-PvdA):

Die staan in de voetnoten. Ik heb ook gevraagd naar een onderzoek dat ik nog niet helemaal heb kunnen lezen. Wat ik heb gelezen in de samenvatting, is dat er, als je inderdaad die methode gebruikt van een gestructureerd interview en ook zorgt dat de cv's op een bepaalde vaste manier binnenkomen, veel meer openheid is naar bijvoorbeeld werknemers met een niet-Nederlandse achternaam dan wanneer je die niet gebruikt. Dat blijkt volgens mij — dat heb ik in de samenvatting gelezen — uit dat onderzoek. Dat bleek volgens mij ook uit een onderzoek uit 2021, las ik in een voetnoot, in vijf verschillende landen: het hebben van een methode maakte veel vooroordelen expliciet en maakte ook dat mensen opener stonden tegenover mensen die ze anders niet hadden aangenomen.

De voorzitter:

Tot slot, meneer Petersen.

De heer Petersen (VVD):

In de onderzoeken die de minister zo vriendelijk was om gisterenavond nog keurig op tijd toe te sturen, las ik dat zowel het onderzoek van TNO uit 2020 als het onderzoek van TNO uit 2021 onder bedrijven met meer dan 250 werknemers concludeerde dat niet kan worden aangetoond dat de nudgingmethode werkt en dat ook die grote bedrijven nog grote moeite hebben om het uit te voeren, dat ze daar hulp bij nodig hebben. Dus ik heb moeite om de observatie van mevrouw Vos te begrijpen dat dit werkt en dat dat is aangetoond, dat het klopt, want in de onderzoeken die ik van de minister heb gekregen en die gisteren nog warm werden aanbevolen, heb ik dat in ieder geval niet kunnen teruglezen.

Mevrouw Vos (GroenLinks-PvdA):

Ik snap uw vraag. Ik snap uw vraag. U zegt eigenlijk: het is toch helemaal niet bewezen dat het discriminatie voorkomt? Dat klopt. Daarom hebben we deze wet, omdat er nog veel te veel gediscrimineerd wordt. Mijn punt gaat erover dat deze werkwijze, namelijk dat je gestructureerd interviewt en dat je ook gestructureerd vraagt naar cv's, niet die uitgebreide administratieve lasten geeft. Sterker nog, er zijn allerlei apps en methoden — daar kan je je voor inschrijven, daar betaal je voor — om bijvoorbeeld cv's van mogelijke sollicitanten gestructureerd binnen te krijgen en om vervolgens ook die gesprekken goed te voeren. Dat is niet de administratieve last. Maar u heeft helemaal gelijk: het is nog helemaal niet bewezen dat dat leidt tot minder discriminatie. Daarvoor is deze wet. Ik zou u ook willen uitnodigen om op die manier te kijken naar deze wet, omdat we, ook liberalen, ook socialisten, heel graag willen dat iedereen een kans krijgt op deze arbeidsmarkt.

Mevrouw Huizinga-Heringa (ChristenUnie):

Ik heb een korte vraag. Mevrouw Vos zegt: ik zou het bij mijn sollicitatiegesprekken fijn vinden om een handleiding te hebben, dat zou mij een hoop werk schelen. Maar het staat mevrouw Vos toch vrij om zo'n handleiding te gebruiken? Hebben wij de wet nodig om zo'n handleiding te gebruiken?

Mevrouw Vos (GroenLinks-PvdA):

Het staat me inderdaad vrij en u begrijpt dat wij van goede wil zijn om zo min mogelijk te discrimineren. Wij kunnen inderdaad zelf zo'n handleiding gaan schrijven. Die kunnen we ook zelf gewoon ergens gaan vragen. Maar ik vind het vooral belangrijk dat iedereen dat doet, dat elke werkgever dat doet. Wij zijn ons daar bewust van. Ik ben me ook bewust van mijn eigen vooroordelen en ik zou ook graag zo'n handleiding hebben. Ik denk dat het ook fijn zou zijn als zo'n handleiding voor ons wordt ontwikkeld. Ik zou dat wel graag op basis van wetenschappelijk onderzoek willen doen. Maar dat is met de meeste wetten zo. De meeste wetten gaan eigenlijk uit van 80/20-regeling: 80% doet het goed en die wet is voor de 20% die het nog niet goed doet, bewust of onbewust.

De voorzitter:

Mevrouw Huizinga nog? Nee? Dan de heer Van Rooijen namens 50PLUS.

De heer Van Rooijen (50PLUS):

Voorzitter. Mevrouw Vos noemde — daar ben ik blij om — 50-plussers, 55-plussers regelmatig. Ik heb een vraag aan haar. Bent u het met mij eens dat leeftijdsdiscriminatie eigenlijk de grootste discriminatie is die we op de arbeidsmarkt hebben? Het is van algemene bekendheid dat als je in de ruime arbeidsmarkt die er tot voor kort was solliciteerde — je had vaak een sollicitatieplicht — werd afgewezen met de bekende tekst "u past niet in het profiel", terwijl iedereen wist dat je niet werd aangenomen omdat je zogenaamd te oud was of in combinatie daarmee ook nog te duur. Dat is natuurlijk helemaal apart. Erkent u dat die leeftijdsdiscriminatie eigenlijk het grootste probleem is op de arbeidsmarkt? Je ziet nu dat bij de krapte op de arbeidsmarkt ineens de ouderen wel welkom zijn. Dus als er een zakelijk argument is, ben je welkom en als het niet nodig is, ben je niet welkom. Wat vindt u daarvan en vindt u dat dat in deze wet voldoende wordt aangepakt? Ik vind dat het onderbelicht in de stukken staat.

Mevrouw Vos (GroenLinks-PvdA):

Ik weet niet of leeftijdsdiscriminatie op dit moment het meeste voorkomt. Ik weet wel dat het heel veel voorkomt. Ik heb in mijn vakbondstijd ook veel met ouderen gesproken die precies dat weer te horen kregen: u past niet in de cultuur. Ik hoop echt dat dat niet meer kan voorkomen als bedrijven een werkwijze gebruiken. Want het is ook gewoon heel pijnlijk, als je het niet precies weet, maar het toch wel weet. Of het nou de achternaam is of de leeftijd, dat maakt wat mij betreft niet zo veel uit. Ik vind gewoon dat we dit moeten aanpakken, omdat je mensen geen recht doet als je ze afwijst op vage criteria. Ik hoop dat het professioneler inrichten van die wervings- en selectieprocessen dat gaat voorkomen.

De heer **Van Rooijen** (50PLUS):
Zou het helpen als we bij sollicitaties de naam achterwege laten, wat al voorkomt, maar ook de leeftijd?

Mevrouw **Vos** (GroenLinks-PvdA):
Dat zou wel kunnen, maar het leuke van mensen op leeftijd is — dat zeg ik namens ons allemaal — dat we heel veel ervaring hebben en heel veel werkomgevingen hebben gehad. Ik zelf neem graag mensen met, zoals ik het noem, aangestampte kennis aan. Alleen zul je op een cv wel zien of iemand naar school ging in de jaren zestig of zeventig, of dat die daar en daar al gewerkt heeft. Dan kun je de leeftijd vanzelf deduceren. Maar ik kan mij zo voorstellen dat als je die cv-formulieren op een andere manier inricht, de factor leeftijd een beetje verdoezeld wordt. Dat zou zomaar kunnen. Ik kan niet zo gauw verzinnen hoe, maar ik denk dat dit wel heel erg belangrijk is, want de vooroordelen tegenover mensen met ervaring zijn nog te groot.

De **voorzitter**:
Tot slot, meneer Van Rooijen.

De heer **Van Rooijen** (50PLUS):
Mevrouw Vos sprak zojuist het woord "ervaring" uit. Dat is mijn punt inderdaad. De kennis en ervaring van oudere werknemers is van eminent belang ook om jonge nieuwe werknemers te coachen. Ik hoop dat werkgevers het belang en de toegevoegde waarde van het hebben en houden van oudere werknemers meer gaan zien, juist om de nieuwe generatie goed te kunnen coachen. Bent u dat met mij eens?

Mevrouw **Vos** (GroenLinks-PvdA):
Helemaal en ik ben ook heel blij dat deze woorden van u zo in de Handelingen komen te staan.

De **voorzitter**:
Vervolgt u uw betoog, mevrouw Vos.

Mevrouw **Vos** (GroenLinks-PvdA):
Mijn betoog was bijna klaar. Ik zei het al tegen mevrouw Huizinga: wat wetten meestal doen, is het gedrag codificeren van de mensen die het eigenlijk al goed doen en proberen de mensen erbij te halen die het nog niet goed doen. Dat is precies wat deze wet doet. Ik hoop eerlijk gezegd dat we over een paar jaar helemaal niet meer hoeven na te denken over deze wet, omdat we het dan heel erg logisch vinden om onze werving en selectie op die manier in te richten. Ik denk dus dat het een nuttige en een logische wet is, die aansluit bij het gedrag van de meeste mensen.

Ik kijk met belangstelling uit naar de antwoorden van de minister en naar het vervolg van dit debat, want ik denk dat we hier met z'n allen graag over spreken.

Dank u wel.

De **voorzitter**:
Dank u wel, mevrouw Vos. Dan is het woord aan mevrouw Nanninga namens JA21.

Mevrouw **Nanninga** (JA21):
Nou, GroenLinks-PvdA left the building. Ik zal het maar niet persoonlijk opvatten of als een vorm van arbeidsdiscriminatie, om politieke kleur. Nee, zonder gekheid.

Voorzitter, dank u wel. Ambtsgenoten, minister. Ten eerste wil ik mevrouw Van Aelst van de SP alvast heel veel plezier wensen straks met haar maidenspeech. Ik wil mevrouw Van Wijk van de BBB bedanken voor haar maidenspeech en haar daarmee complimenteren. Ik vond de zin "voedsel is het goud van de 21ste eeuw" bijzonder. Dat is mooi en het is natuurlijk waar, al geldt het niet specifiek voor de 21ste eeuw. Voedsel is altijd schaars geweest. We hebben nu eigenlijk meer voedsel dan ooit en de situatie in de wereld is zelfs zo dat we momenteel meer mensen met overgewicht hebben dan met ondervoeding. Ik ben een tot gewicht gemaakt persoon, dus ik mag dat zeggen, voordat we het over discriminatie gaan hebben. Maar het is zeker waar: in welke eeuw we ook leven, voedsel is en blijft natuurlijk goud en het is heel goed dat er boeren zijn die dat voor ons maken.

Mevrouw Van Wijk heeft zich aan nog een agrarische activiteit bezondigd, namelijk grasmaaien. Zij heeft heel veel gras voor mijn voeten weggemaaid met haar argumentatie inzake de wet die hier voorligt. Dat maakt mijn verhaal iets korter, want anders gaan we dubbel werk doen met z'n allen en het wordt al zo laat vanavond. Een mooie speech, mevrouw Van Wijk, waar ik het een en ander uit kon halen.

Ik wil mevrouw Vos nog even wijzen op een heel kwetsend onbewust vooroordeel. Dat vrouwen zwanger kunnen worden, klopt biologisch, maar ik heb mij op links laten vertellen dat zwangerschap tegenwoordig niet meer gendergebonden is, dus let daarop alstublieft. Voor je het weet, is er iemand gekwetst.

Voorzitter. Dan mijn betoog. Toen de wereld nog een stuk jonger was, waarschuwde Alexis de Tocqueville dat in de strijd tussen vrijheid en gelijkheid, vrijheid uiteindelijk het onderspit delft en dat gelijkheid het hoogste doel zal worden. Dat lijkt in het geval van sollicitatieprocedures nog niet eens een heel gek idee, want bij gelijke geschiktheid mag er nooit op een ontoelaatbare grond in het nadeel van een sollicitant worden beslist. Gelijke monniken, gelijke kappen, maar dat houdt natuurlijk ergens ook weer op: je moet immers een keuze maken voor de persoon die de vacature gaat bezetten. Helemaal gelijk krijgen we de wereld niet, hoeveel beleid we ook maken.

Dit wetsvoorstel, waarin de Inspectie SZW de rol van discriminatiepolitie krijgt, werkt volgens JA21 juist polariserend. Mensen kunnen klachten indienen tegen een werkgever als ze vermoeden dat het proces of de selectie discriminerend is opgesteld of ingericht. Uiteraard zullen er vooral klachten worden ingediend door teleurgestelde sollicitanten die de functie niet hebben gekregen. Vervolgens gaan zij een uiterlijk kenmerk misbruiken om de werkgever de voet dwars te zetten en de discriminatiekaart te spelen, uit teleurstelling of woede dat zij de baan niet hebben gekregen.

Het is verder totaal onduidelijk wie gaat bepalen wat wel of niet discriminerend is. Dat is ook mijn vraag aan de minister. De regering geeft aan dat de werkgever bijna altijd onbewust discrimineert. Onbewust discrimineert? Mijn

fractie bestrijdt dat dit überhaupt mogelijk is. Voor discriminatie is intentie vereist en als de intentie ontbreekt, is er per definitie geen sprake van discriminatie.

Mevrouw Belhirsch (D66):

Mevrouw Nanninga geeft aan dat ze bang is voor een influx aan meldingen van discriminatie naar aanleiding van sollicitatieprocedures. Al jaren bestaat het College voor de Rechten van de Mens dat naar aanleiding van de Algemene wet gelijke behandeling is ingesteld, en daar is geen influx gekomen van sollicitanten die zich melden. Hoe ziet u dat?

Mevrouw Nanninga (JA21):

Hoe meer klik- en klaagloketten je opricht, hoe groter de kans dat mensen daar gebruik van maken. Zeker als we gaan strooien met waar ik nu op kom, vage dingen als "onbewuste vooroordelen". Wij vrezen dat dat wel de nodige klachten triggert, waarbij discriminatie helemaal niet de oorzaak hoeft te zijn, maar dat je bijvoorbeeld als je als vrouw solliciteert, gaat zeggen: "Ik krijg die baan niet omdat ik een vrouw ben". Zie daar nog maar eens uit te komen.

Mevrouw Belhirsch (D66):

Mevrouw Van Wijk had het net over wantrouwen en zei dat we meer vanuit vertrouwen moeten denken. Is dit niet ook meer ingestoken vanuit wantrouwen tegenover de medemens?

Mevrouw Nanninga (JA21):

Nee, dit hele wetsvoorstel gaat uit van wantrouwen. Het hele concept van "onbewuste discriminatie" is een schoolvoorbeeld van wantrouwen.

De voorzitter:

Vervolgt u uw betoog.

Mevrouw Nanninga (JA21):

Dat zal ik zeker doen. Het is al helemaal niet aan de inspectie om vervolgens vast te stellen dat er "onbewust" is gediscrimineerd, want op basis waarvan gaan zij dit toetsen? Ik lees in de wet weinig, slechts enkele handvatten. Dit is en wordt allemaal al vormgegeven in lagere wetgeving, of er wordt verwezen naar de wetenschappelijke stand. Dat is ook nog weer een discussie op zichzelf. De vrijheid van ondernemen wordt beperkt doordat de werkgever geen vrijheid meer heeft in zijn selectiebeleid. Daarnaast ontstaat ook nog een enorme administratieve last. De ondernemer wil gewoon ondernemen en heeft helemaal geen baat bij discriminatie. Als we het toch over vertrouwen willen hebben: we moeten ervan uitgaan dat een ondernemer of een bedrijf níet discrimineert. Dat is uitgaan van vertrouwen.

In dit wetsvoorstel staat dat de inspectie gaat controleren of de functie-eisen niet discriminerend zijn. Daarover heb ik een vraag aan de minister. Vindt de minister dat een functie-eis als "volledige beheersing van de Nederlandse taal" discriminerend is? Vindt zij de eis "binding met de regio of de plaatselijke cultuur" discriminerend? Vindt de minister de functie-eis of de omschrijving "representatief en professioneel" discriminerend? Niet op verboden gronden onderscheid maken, dat is een dictum waar JA21 zich

uitstekend in kan vinden. Dat lijkt helaas niet te gelden voor de regering. Er wordt wel een extra laag van toezicht opgetuigd om discriminatie door werkgevers in kaart te brengen en te bestrijden, maar dat geldt niet voor alle discriminatie.

Gelijkheid is leuk, maar het moet niet te gelijk worden. Zo blijkt uit de antwoorden van de regering het volgende, en ik citeer: "Bekend is dat sommige groepen op de arbeidsmarkt zich in een structurele achterstandspositie bevinden. Er zijn situaties denkbaar waarin een werkgever een aantoonbare achterstandspositie wil opheffen door het voeren van voorkeursbeleid voor vrouwen, mensen uit een etnische of culturele minderheidsgroep of mensen met een handicap of chronische ziekte. Dit voorkeursbeleid houdt in dat bij gelijke geschiktheid van meerdere sollicitanten de voorkeur wordt gegeven aan een sollicitant uit de betreffende doelgroep."

Die genoemde gronden zijn op zich verboden gronden om onderscheid te maken. Discrimineren is letterlijk onderscheid maken. Zo eenvoudig is dat. Als het zogenaamde positieve discriminatie is, dan is er niets aan de hand. Dan is het zelfs in de ogen van de overheid een loffelijk streven. Dat is natuurlijk vreemd. Als we dan toch Elsschot citeren, dan het citaat is natuurlijk: "Tussen droom en daad staan wetten in de weg, en praktische bezwaren." Dat lijkt me hier behoorlijk van toepassing. Het is evident dat het voorliggende wetsvoorstel hiermee een wassen neus wordt. Het is ook evident dat het een hele berg, onnodige, extra administratie betekent. Het gaat uit van wantrouwen tegen het bedrijfsleven en van het bestaan van zoiets als een "thoughtcrime". Dit betekent dat je onbewust heel erg discrimineert. Dat is merkwaardig. We zijn inmiddels aanbeland in een tijd waarin vrijheid niet alleen op de weg terug is, maar waarin we daarmee ook, als je het hebt over positieve discriminatie, de gelijkheid gaan ondermijnen. Dat kan toch niet de bedoeling zijn? We gaan er ook niet mee instemmen.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Nanninga. Dan is het woord aan mevrouw Bakker-Klein namens het CDA.

Mevrouw Bakker-Klein (CDA):

Dank u wel, voorzitter. Allereerst mijn felicitaties aan mevrouw Van Wijk voor haar maidenspeech. U zei net dat ik wat streng zat te kijken, maar ik vond dat u echt een hele mooie maidenspeech had. Over het laatste stukje van de speech gaan we vandaag natuurlijk nog in debat. Ik zie ook heel erg uit naar de maidenspeech van mevrouw Van Aelst en alvast gefeliciteerd daarmee.

Voorzitter. Het recht op gelijke behandeling is in de Nederlandse wetgeving verankerd, onder meer in artikel 1 van onze Grondwet en in de gelijkebehandelingswetten. Arbeidsmarktdiscriminatie mag niet. Het is wettelijk niet toegestaan. Toch blijkt dat arbeidsmarktdiscriminatie in Nederland hardnekkig is. Het huidige kabinet, maar ook voorgaande kabinetten, hebben een breed palet aan maatregelen ingezet om gelijke en eerlijke kansen op de arbeidsmarkt voor iedereen te bevorderen en discriminatie,

bewust of onbewust, tegen te gaan. Er waren meerdere actieplannen, waaronder het huidige Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2022-2025. Er is veel energie gestoken in onderzoek, in kennisontwikkeling, in pilots in de praktijk en in bewustwordingscampagnes. Heel veel partijen, waaronder ook werkgevers, hebben zich hier constructief voor ingezet.

Voorzitter. Helaas is al die inzet niet toereikend gebleken om het probleem van arbeidsmarktdiscriminatie effectief aan te pakken. Uit diverse onderzoeken komt naar voren dat in ons land nog steeds, bewust en onbewust, sprake is van ongelijke kansen op de arbeidsmarkt. Het meest recente onderzoek uit 2023 laat zien dat er zelfs een toename is van discriminatie op de arbeidsmarkt.

Voorzitter. De cijfers over de arbeidsmarktdiscriminatie liegen er niet om. Sollicitanten met een Nederlands klinkende achternaam hebben 60% meer kans om door de selectie heen te komen dan bijvoorbeeld sollicitanten met een Arabisch klinkende achternaam. Ook discriminatie op grond van leeftijd, gender, het hebben van een donkere huidskleur, het Nederlands spreken met een accent of het hebben van een lichamelijke beperking komt veelvuldig voor. In de afgelopen vijf jaar behandelden antidiscriminatievoorzieningen meer dan 1.100 meldingen over discriminatie op de arbeidsmarkt. We weten dat dit nog maar het topje van de ijsberg is. Bij een mysteryonderzoek naar niet bij ABU en NBBU aangesloten uitzendbureaus bleek dat 40% van de discriminerende verzoeken van potentiële opdrachtgevers wordt gehonoreerd.

De vragen die wij nu, als Eerste Kamer, moeten beantwoorden, zijn als volgt. Gaat deze wet nu echt helpen om het probleem van arbeidsmarktdiscriminatie echt aan te pakken? Is de wet uitvoerbaar en is de wet proportioneel? Gaat de wet helpen? Mevrouw Van Wijk noemde net de bewustwording als belangrijkste doel van de wet. Echter, er is nog een ander belangrijk doel, namelijk dat discriminatie bij werving en selectie stopt. Hoewel discriminatie bij werving en selectie niet is toegestaan, wordt er momenteel onvoldoende gehandhaafd bij overtreding van dit verbod. Het College voor de Rechten van de Mens heeft de bevoegdheid om een uitspraak te doen in zaken die te maken hebben met de Algemene wet gelijke behandeling. Deze uitspraken zijn echter niet bindend en hebben geen rechtsgevolgen, in die zin dat er geen sanctie volgt. Er is dus geen financiële of andere prikkel om er actief op te sturen dat er geen discriminatie plaatsvindt. Daar kan dit wetsvoorstel een bijdrage aan leveren.

We weten uit talloze onderzoeken en pilots die in de afgelopen jaren gedaan zijn dat toezicht en handhaving werken, ook voor het vergroten van bewustwording. Dus ja, deze wet zal zeker gaan helpen. In 2024 is door de Erasmus Universiteit nog een labstudie afgerond naar de effectiviteit van de maatregelen in dit wetsvoorstel, die dit ook bevestigt. Maar zoals het College voor de Rechten van de Mens terecht opmerkt, vereist een hardnekkig probleem als arbeidsmarktdiscriminatie meer dan alleen toezicht en handhaving. Verdere inzet op bewustwording zal nodig blijven. Ook het overdragen en in de praktijk laten landen van alle beschikbare kennis die voortvloeit uit onderzoeken en pilots, blijft noodzakelijk en dat vraagt helaas om tijd. Daarom een vraag aan de minister. Kan de minister aangeven welke maatregelen worden genomen om het bedrijfs-

leven in staat te stellen om deze wet te implementeren en is het mogelijk om de handhaving van deze wet nog enige tijd uit te stellen totdat dit redelijkerwijs het geval is?

Dan over de uitvoerbaarheid. Uit praktijkstudies bij werkgevers blijkt dat de wettelijke verplichtingen goed uitvoerbaar zijn. Recruiters ervaren verschillende voordelen, zoals onder meer het professionelere selectieproces, meer bewustwording van het belang van diversiteit en kandidaten die het prettig vinden dat er op deze manier worden gewerkt. Ook de inspectie beoordeelt het wetsvoorstel als uitvoerbaar en handhaafbaar, mits nog verduidelijking wordt gegeven op het punt van de openbaarmaking van het optreden van de inspectie. Op dit punt heeft onze fractie wel zorgen. Ook de Autoriteit Persoonsgegevens is kritisch op dit punt. Naming-and-shaming, want dat is wat openbaarmaking doet, kan onevenredig zware gevolgen hebben voor de betrokken werkgever. In dit wetsvoorstel wordt toch vastgehouden aan het argument dat vanwege het willen zijn van een transparante overheid openbaarmaking gerechtvaardigd is, mede omdat er een zorgvuldige procedure aan voorafgaat. Er is een breed politiek en maatschappelijk draagvlak voor openbaarmaking van inspectiegegevens en het vooruitzicht van openbaarmaking kan voor werkgevers een extra stimulans zijn om de wettelijke bepalingen in acht te nemen, maar wat de CDA-fractie betreft neemt dit de bezwaren tegen openbaarmaking zoals de Autoriteit Persoonsgegevens die heeft nog steeds niet weg. Daarover hebben we ook vragen aan de minister.

De Autoriteit Persoonsgegevens stelt dat doelen als naleving bevorderen, inzicht geven in het uitvoeren van toezicht op naleving en bijdragen aan het legitimeren van de toezichthouder, ook kunnen worden gerealiseerd door geanonimiseerde en gepseudonimiseerde openbaarmaking. Waarom is hier niet voor gekozen? Dat het bedrijf alles netjes op schrift heeft staan, betekent niet dat het ook zo opereert. Andersom geldt dat als er een ogenschijnlijk neutrale bepaling in de vacature staat die toch een discriminerend effect heeft, dat niet betekent dat het bedrijf ook zo opereert. Hoe kan dit bewezen worden? Kijkt er een onafhankelijke instantie mee of er inderdaad sprake is van discriminatie? Stel dat de inspectie oordeelt dat er sprake is van discriminatie, maar dat de werkgever er, ook na alle gesprekken, aan vasthoudt dat er geen sprake is van discriminatie. Het kan best zo zijn dat de werkgever gelijk heeft. Als er vervolgens al wordt overgegaan tot beboeting en openbaarmaking hiervan, wordt wellicht een onschuldig bedrijf hier de dupe van. Hoe verhoudt zich dit tot de onschuldpresumptie?

Ten slotte de proportionaliteit. De regering houdt rekening met de aard en omvang van het betrokken bedrijf, stelt zij op bladzijde 12 van de memorie van toelichting. Bij het hoofdstuk over de handhaving en sancties is geschreven dat als er bij hercontrole in onvoldoende mate gehoor is gegeven aan de eis, een bestuurlijke boete zal worden opgelegd van de vijfde categorie: €4.500. Er is echter geen onderscheid gemaakt tussen bijvoorbeeld een klein bedrijf en een groot bedrijf bij de hoogte van de boete. Een boete van €4.500 op een begroting van 500 miljard zal geen prikkel vormen. Omgekeerd zal €4.500 bij een klein bedrijf mogelijk de doodsteek vormen. Gaat de minister hier een onderscheid maken of de rechter de mogelijkheid geven om de boete te matigen?

Voorzitter, ik rond af. Bij het toetsen van de proportionaliteit van dit wetsvoorstel, horen we verschillende stemmen uit de samenleving en ook hier horen we die stemmen weer. Vanuit MKB-Nederland en VNO-NCW is er met name kritiek op de administratieve last die het wetsvoorstel met zich meebrengt en dat is voor het CDA een belangrijk zorgpunt, temeer omdat de regeldruk voor bedrijven toch al enorm hoog is. Tegenover deze zorg is er ook de zorg voor het belang van de mensen die direct geraakt worden door arbeidsmarktdiscriminatie: mensen met een migratieachtergrond, ouderen, vrouwen, mensen met een beperking. Hun verhalen zijn vaak schrijnend. Het Nederlands Instituut van Psychologen is van mening dat het psychisch welzijn van mensen hierdoor wordt aangetast en dat het bewust of onbewust uitsluiten van mensen van werk door arbeidsmarktdiscriminatie daarom vanuit psychologisch oogpunt onaanvaardbaar is.

Er is ook een belang voor de samenleving als geheel. Arbeidsmarktdiscriminatie werkt structurele ongelijkheid tussen groepen mensen in de hand en daardoor komen de sociale cohesie en de sociale veiligheid in onze samenleving verder onder druk te staan. Onze fractie wil zich inzetten voor gemeenschappen waarin iedereen zich erkend en thuis voelt. Dit wetsvoorstel stelt ons dus voor een aantal dilemma's. We wachten de antwoorden van de minister dan ook met belangstelling af.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Bakker-Klein. Dan geef ik het woord aan mevrouw Belhirsch namens D66, mede namens OPNL.

Mevrouw Belhirsch (D66):

Voorzitter. Allereerst felicitaties aan mevrouw Van Wijk voor haar maidenspeech en ook alvast felicitaties aan mevrouw Van Aelst.

Voorzitter. Artikel 1 van onze Grondwet luidt: "Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, is niet toegestaan." Sinds 1983 is het beginsel van gelijke behandeling ofwel het non-discriminatiebeginsel verankerd in onze Grondwet. Gelijke behandeling is de norm en daarbij heeft dan ook eenieder recht op gelijke kansen. De wet is kraakhelder, maar toch ben ik altijd weer even stil na het lezen van dit fundamentele wetsartikel. Het zou vanzelfsprekend moeten zijn dat we iedereen gelijk behandelen en iedereen gelijke kansen geven.

Ik had graag vandaag willen zeggen dat anno 2024 de onderhavige wet overbodig is, dat we deze wet niet nodig hebben. Maar helaas, de realiteit is anders. Nog altijd is er sprake van ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt en die ongelijke behandeling ligt aan de basis van een leven lang ongelijke kansen. De parlementaire onderzoekscommissie, de POC, die in opdracht van onze eigen Kamer de effectiviteit van antidiscriminatiewetgeving heeft onderzocht, concludeerde: de kloof tussen wet en praktijk is, als het gaat om gelijke kansen, extra diep.

De noodzaak om werk te maken van gelijke kansen en om arbeidsdiscriminatie tegen te gaan, is voor de fracties van

D66 en OPNL overduidelijk. Discriminatie op de arbeidsmarkt is ontoelaatbaar en moet stevig worden aangepakt. Kansengelijkheid op de arbeidsmarkt zorgt ervoor dat meer mensen aan het werk kunnen en meer mensen werk hebben dat bij ze past, werk op hun niveau, waardig werk, waardoor hun talenten kunnen worden benut en zij zelf hun talenten verder kunnen ontwikkelen en hun ambities kunnen waarmaken, waardoor mensen economisch zelfstandig kunnen zijn en kunnen bijdragen aan de welvaart en het welzijn van Nederland.

Voorzitter. Uit verschillende onderzoeken, van onder andere Radar, het Sociaal en Cultureel Planbureau, Berenschot en het College voor de Rechten van de Mens, blijkt dat arbeidsmarktdiscriminatie een hardnekkig en structureel probleem is dat grote groepen van onze samenleving raakt. Het treft vooral vrouwen, ouderen, mensen met een beperking en mensen met een migratieachtergrond. Het gaat om mensen die solliciteren, maar er niet doorheen komen. Niet omdat ze niet gekwalificeerd zijn, maar omdat ze niet dezelfde kansen krijgen in het sollicitatieproces, vaak vanwege bewuste of onbewuste vooroordelen, maar ook omdat de procedures niet neutraal zijn. Dit doet wat met mensen. Dit zorgt ervoor dat mensen gedemotiveerd raken, niet meer in zichzelf geloven, onder hun niveau werken en soms zelfs zonder werk komen te zitten en zo niet meer mee kunnen doen in onze samenleving. Dit laat zien dat de huidige wet- en regelgeving, waaronder de Algemene wet gelijke behandeling, ontoereikend is om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan. De vraag is of en hoe het voorliggende wetsvoorstel gelijke kansen op de arbeidsmarkt bewerkstelligt.

Voorzitter. 43% van de arbeidsmarktdiscriminatie vindt plaats in de sollicitatiefase. Dat is een schokkend hoog percentage. Het wetsvoorstel verplicht werkgevers en intermediairs om een werkwijze voor de werving en selectie van medewerkers op te stellen waarmee discriminatie wordt voorkomen en gelijke kansen worden gecreëerd. Doen zij dat niet, dan kan de Arbeidsinspectie naleving opleggen. En wanneer er geen verbetering plaatsvindt, dan pas zal uiteindelijk sanctionering plaatsvinden. Dit zorgt ervoor dat er vooraf objectief gekeken wordt naar het sollicitatieproces en zo ook een proces van bewustwording wordt gestart. Het gaat hier om preventie en niet, zoals bij de wetgeving voor gelijke behandeling, om correctie achteraf.

Discriminatie, of dat nou op basis van leeftijd, gender, beperking, religie of etniciteit is, kan bewust of onbewust zijn. Het wordt veroorzaakt door ingesleten normen, gewoonten en regels. Gedrag verandert door een samenspel van normeren, het beïnvloeden van de heersende sociale norm, normaliseren, het beïnvloeden van bestaande gewoonten, en reguleren, het beïnvloeden van de actuele regels. De fracties van D66 en OPNL hebben niet de illusie dat dit wetsvoorstel eigenstandig ongelijke kansen gaat uitbannen, maar zien dit wetsvoorstel als bouwsteen van het geheel aan wet- en regelgeving en hulpmiddelen om te zorgen voor bewustwording van en verantwoordelijkheid voor het tegengaan van discriminatie op de arbeidsmarkt en het beïnvloeden van een meer inclusieve bedrijfscultuur.

Volgens de internationale mensenrechtenverdragen heeft de Nederlandse overheid de verplichting om preventieve maatregelen te nemen om discriminatie te voorkomen. Dit sluit aan bij een van de aanbevelingen van de POC: de

belangrijkste succesvolle maatregel om discriminatie tegen te gaan is het opleggen van een wettelijke verantwoordingsplicht. En daar gaat het om in dit voorstel. Het is een positieve inspanningsverplichting. Met deze wet voldoet de overheid aan deze verplichting en wat vooral van belang is, is dat deze wet werkgever ruimte biedt om het sollicitatieproces zo in te richten dat het bij een organisatie past.

Voorzitter. Wij hebben een aantal vragen over de uitvoerbaarheid voor werkgevers en intermediairs. Discriminatie en ongelijke behandeling zijn vaak een blinde vlek, omdat men zich niet bewust is van eigen onbewuste of bewuste vooroordelen. Ik hoor ook vaak dat men zegt dat er voldoende toolkits beschikbaar zijn en dat er al diversiteitsbeleid is. Dan vraag ik me wel af of men weet wat er in de praktijk speelt en of men daadwerkelijk aangehaakt is en verantwoordelijkheid wil nemen. Graag zou ik willen vragen hoe de minister hiernaar kijkt. Hoe ziet de minister de onderkenning en bewustwording vanuit werkgevers, dus of zij zich bewust zijn van hun eigen rol als het gaat om ongelijke kansen tijdens het solliciteren?

De minister heeft aangegeven dat er campagnes zullen worden uitgerold om werkgevers te ondersteunen bij deze bewustwording. Ook zullen bedrijven worden ondersteund bij de uitvoering van deze wet, bijvoorbeeld bij het opstellen van sollicitatieprocedures. In de praktijk blijkt dat de campagnes niet altijd even bekend zijn. Hetzelfde geldt voor de beschikbare hulpmiddelen, vooral bij bedrijven die minder met dit thema hebben. Mijn vraag aan de minister: kunt u aangeven hoe werkgevers worden bereikt en, aan de andere kant, hoe sollicitanten op de hoogte worden gesteld van deze wetgeving?

Voorgaande sprekers hebben hun zorgen geuit over de regeldruk voor met name werkgevers, ook voor de kleine werkgevers. Werkgeversorganisaties VNO-NCW, MKB-Nederland en de AWWN stellen dat het wetsvoorstel onwerkbaar is, met name voor kleine organisaties, en dat de stapeling van wetgeving een averechtse werking zal hebben. Vraag aan de minister: hoe verschillen de vereisten voor de schriftelijk vast te leggen werkwijze voor werkgevers met meer dan 25 werknemers van de mondeling te verantwoorden werkwijze voor werkgevers met minder dan 25 werknemers? Daarnaast vragen onze fracties zich af in hoeverre de wet kleine bedrijven motiveert om de voorgeschreven werkwijze te hanteren. Gaan kleine bedrijven niet pas controleren in hoeverre hun werkwijze voldoet aan de wettelijke vereisten op het moment dat ze zich mondeling moeten verantwoorden aan de inspectie? Graag een toelichting hierop.

Het voorgestelde artikel 2b, lid 5, van de Arbowet stelt dat werkgevers met minder dan 25 werknemers niet verplicht zijn om schriftelijk vast te leggen dat zij zich hebben vergewist. Begrijpen onze fracties goed dat uit dit lid volgt dat een kleine werkgever ook mondeling, bijvoorbeeld in een telefoongesprek, kan nagaan of een intermediair over een werkwijze beschikt? Daarnaast wordt per AMvB de vergewisplicht zo uitgewerkt dat kleine bedrijven periodiek moeten vergewissen, net als bij een wijziging van werkwijze. Is de minister het ermee eens dat deze dubbele verplichting tot onnodige administratieve lasten leidt, aangezien er herhaaldelijk over hetzelfde wordt vergewist? Kan de minister bij AMvB heroverwegen of één enkele vergewisplicht ook volstaat?

Werkgevers en intermediairs moeten de werkwijze aanpassen aan de stand van de wetenschap en de professionele dienstverlening. De fracties van D66 en OPNL begrijpen dat de werkwijze moet aansluiten bij de laatste wetenschappelijke en professionele inzichten over arbeidsmarktdiscriminatie, maar zijn ook van mening dat de stand van de wetenschap niet eenduidig is en niet altijd eenvoudig vindbaar is. Kan de minister toezeggen dat zij periodiek, bijvoorbeeld jaarlijks, aangezien in de AMvB wordt voorgesteld dat werkgevers hun werkwijze jaarlijks herzien, beschikbare aanbevelingen en resultaten beschikbaar stelt aan werkgevers?

De fracties van D66 en OPNL begrijpen de zorgen van werkgevers over de administratieve druk. Onze fracties zien ook het risico dat sommige werkgevers het vastleggen van beleid voor gelijke kansen bij werving en selectie gaan ervaren en behandelen als louter een administratieve verplichting en het zullen afvinken. Anderzijds zien we wel dat nut en noodzaak door steeds meer bedrijven worden gezien. Zo stelde zelfs de werkgeversorganisatie AWWN dat het belangrijk is om actie te ondernemen om tot meer kansen-gelijkheid en meer inclusieve bedrijfsculturen te komen. Niet alleen vanwege de krappe arbeidsmarkt, maar vooral ook omdat werknemers zich meer gewaardeerd voelen en bedrijven beter presteren en betere beslissingen nemen. Het vereist een eenmalige investering om het beleid vast te leggen waardoor bedrijven een meer bestendig werving- en selectiebeleid krijgen. Bovendien moet ik toegeven dat ik ook hier een zeker ongemak voel in dit debat. Gaan we mensen nu een eerlijke kans geven, gelijke kansen geven, of ontzeggen we ze dit, ontzeggen we ze een baan omdat dat voor werkgevers anders te veel werk zou zijn?

Voorzitter. Ten slotte een vraag over monitoring en evaluatie. De wet zal na twee jaar worden geëvalueerd, waarbij onder andere wordt gekeken hoe werkgevers de werkwijze opstellen en vormgeven, hoe de werkwijze in de praktijk wordt gebruikt en of de werkwijze heeft geleid tot een sollicitatieprocedure waarin verboden onderscheid en vooroordelen geen rol meer spelen. In de toelichting op de AMvB staat dat de effecten van de wet tussentijds worden gemonitord. Wat zal er precies worden gemonitord? Wat zijn de toetsingscriteria? Wat voor maatregelen kan de minister nemen als de resultaten van de tussentijdse monitoring tegenvallen?

De heer **Schalk** (SGP):

Ik hoor mevrouw Belhirsch een aantal thema's behandelen, bijvoorbeeld voorlichting, de vergewisplicht en nu de monitoring en dergelijke. Dat zijn eigenlijk allemaal thema's en onderwerpen die ook heel goed toegepast zouden kunnen worden op de huidige middelen, wetten en mogelijkheden die er al zijn. Wat is dan nu de meerwaarde van deze wet?

Mevrouw **Belhirsch** (D66):

Zoals ik al eerder in mijn tekst al eerder aangaf, is de huidige wetgeving vooral een correctie achteraf. Deze wet zorgt er eigenlijk voor dat aan de voorkant arbeidsmarktdiscriminatie wordt tegengegaan.

De heer **Schalk** (SGP):

Misschien kan dat nog iets meer toegelicht worden? De Algemene wet gelijke behandeling is toch iets vooraf? Dat is toch niet iets achteraf?

Mevrouw Belhirsch (D66):

Die is zeker ook achteraf. Als je niet gelijk behandeld bent, ga je pas nadat je gesolliciteerd hebt of er iets is gebeurd je klacht indienen. In dit wetsvoorstel gaat het erom dat werkgevers aan de voorkant nadenken en zich bewust worden van het feit dat hun werving- en selectieproces zodanig is ingericht dat mensen op de arbeidsmarkt gelijke kansen krijgen. Dan zou het uiteindelijk niet nodig hoeven zijn om achteraf aan de bel te trekken.

De voorzitter:

Tot slot, de heer Schalk.

De heer Schalk (SGP):

Het gaat hier natuurlijk over een activiteit van de werkgevers. Dat begrijp ik. Maar die activiteit mag verondersteld worden, omdat ze de wetten uitvoeren zoals ze er zijn. Ik denk dat geen sollicitant van tevoren een klacht kan gaan indienen. Met andere woorden, ook bij deze wet zal achteraf pas een klachtenprocedure op gang komen. Vooraf zie ik dat niet.

Mevrouw Belhirsch (D66):

Het is juist de bedoeling om met deze wet te voorkomen dat er achteraf klachten komen. We zien in de percentages dat alle wetgeving die er nu is, ontoereikend is. Arbeidsmarktdiscriminatie is er nog steeds en in sommige gevallen is het in de afgelopen jaren juist gestegen. Door juist zorg te dragen voor een gebalanceerde en gelijke werving- en selectieprocedure zorg je ervoor dat er aan de achterkant geen klachten meer hoeven te komen. Dan heb je namelijk een gelijk systeem en gelijke kansen.

De voorzitter:

Vervolgt u uw betoog.

Mevrouw Belhirsch (D66):

De naleving van de wet ligt bij de Arbeidsinspectie. Het is een nieuw onderwerp voor de inspectie. Het is belangrijk dat er naast voldoende capaciteit met betrekking tot personeel ook de benodigde deskundigheid is. Aangegeven is dat de Arbeidsinspectie kennis zal opbouwen door de gesprekken die met bedrijven worden gevoerd. Kan de minister aangeven hoe er verder voor wordt gezorgd dat de Arbeidsinspectie tijdig beschikt over de benodigde expertise en het benodigde personeel voor de monitoring en handhaving?

Als laatste heb ik een verzoek aan de minister om na te gaan welke rol de Arbeidsinspectie kan spelen bij de handhaving van stagediscriminatie. Stagediscriminatie valt immers ook onder deze wet en het is helaas nog altijd een groot probleem.

Voorzitter. Zoals ik mijn betoog begon, wil ik nogmaals benadrukken dat we het liever anders hadden gezien en dat deze wet niet nodig zou moeten zijn. Waar je geboren

bent, hoe je eruitziet, van wie je houdt, hoe oud je bent of dat je met een beperking leeft, moet niet uitmaken of je wel of niet een kans krijgt om je talenten te benutten. Iedereen verdient dezelfde kansen op de arbeidsmarkt en niemand zou moeten worden uitgesloten. Iedereen moet mee kunnen doen en we moeten niemand laten vallen.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Belhirsch. Dan is het woord aan mevrouw Perin-Gopie namens Volt.

Mevrouw Perin-Gopie (Volt):

Dank u wel, voorzitter. Ook mijn felicitaties aan mevrouw Van Wijk met haar maidenspeech. Ik wens mevrouw Van Aelst-den Uijl alvast succes met het houden van haar maidenspeech zo meteen. Ik blij dat er met haar komst een generatiegenoot is toegetreden tot deze Kamer; daar ben ik heel blij mee.

Voorzitter. In 2017 verscheen een onderzoek van de VU, de Universiteit Utrecht, de Radboud Universiteit en het Nederlands Studiecentrum Criminaliteit en Rechtshandhaving. Een van de conclusies van dit onderzoek was dat een witte Nederlander met een strafblad een grotere kans had om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek dan een Nederlander met een migratieachtergrond zonder strafblad. Dat is natuurlijk schandalig. Daar is destijds ook geschokt op gereageerd door de minister van SZW. Ik kon niet achterhalen of dit onderzoek ook aanleiding was voor dit wetsvoorstel. Sindsdien zijn er op vergelijkbare wijzen nog meer onderzoeken op basis van vergelijkbare indicatoren. Ook daaruit blijkt dat er sprake is van discriminatie bij werving en selectie. Vorig jaar verscheen er nog een onderzoek van de Universiteit van Amsterdam waarin werd geconcludeerd dat discriminatie op de arbeidsmarkt alleen maar toeneemt. Mijn fractie hoopt dan ook dat het voorliggende wetsvoorstel gaat helpen om dit probleem alsnog op te lossen.

Helaas is er in Nederland ook vandaag de dag nog altijd sprake van discriminatie, en niet zo'n klein beetje ook. Joyce Sylvester — een aantal leden van deze Kamer kennen haar wel — is inmiddels voorzitter van de staatscommissie tegen discriminatie en racisme. Eind vorig jaar verscheen een schokkend rapport van haar commissie waarin geconcludeerd werd dat discriminatie diep verankerd zit in de Nederlandse samenleving. De commissie concludeerde dat er in alle onderzochte sectoren sprake was van discriminatie en racisme op de arbeidsmarkt. De wet die we vandaag behandelen, is dan ook een eerste stap om discriminatie op de arbeidsmarkt aan te pakken. Ik zeg bewust "een eerste stap", want deze wet richt zich alleen op het onderdeel werving en selectie, en niet op de andere aspecten van discriminatie op de arbeidsmarkt.

Voorzitter. Ik worstel met het volgende. Discriminatie is allang verboden. We hebben het verbod op discriminatie nota bene in het eerste artikel van onze Grondwet opgenomen. Vervolgens hebben we het voor onder meer de werkvloer nog eens uitvoerig verduidelijkt in de Algemene wet gelijke behandeling. Toch treedt discriminatie nog veelvuldig op in onze samenleving. Dat laat ook maar weer eens zien dat je wel een wet kan maken en aannemen, maar dat een wet alleen niet zorgt voor het oplossen van een probleem.

Mevrouw **Nanninga** (JA21):

Dat brengt mij naadloos op mijn vraag aan mevrouw Perin-Gopie van Volt. Gelukkig leven wij in een van de minst racistische landen ter wereld. Zoals mevrouw Perin-Gopie terecht stelt, is er veel wetgeving. Nota bene onze eigen Grondwet verbiedt discriminatie en racisme al, en terecht. Desondanks is het nog bar en boos, als ik mevrouw Perin-Gopie mag geloven. Waarom denkt zij, waarom denkt Volt dan dat deze wet wel zin heeft en wel gaat werken? Er wordt een heleboel rompslomp over het bedrijfsleven uitgerold en daarmee zouden we ineens naar een discriminatievrije panacee gaan?

Mevrouw **Perin-Gopie** (Volt):

Deze wet gaat ervoor zorgen dat werkgevers verplicht worden een werkwijze op te stellen die leidt tot gelijke kansen bij de werving en selectie. Dat is volgens Volt de oplossing om er te komen. Uit onderzoek van TNO blijkt ook dat 70% van de werkgevers dit wetsvoorstel heel goed uitvoerbaar vindt. Als je die werkwijze eenmaal hebt, valt het qua administratielasten ook enorm mee, want dan heb je een werkwijze die je elke keer toepast bij de werving en selectie. Het is dus eenmalig een kleine investering om te zorgen voor een gelijke behandeling van alle mensen op de arbeidsmarkt.

Mevrouw **Nanninga** (JA21):

Of het een grote of kleine investering is, daarover valt te twisten. Mijn vraag was als volgt. Als al die andere wetten niet werken en Nederland nog steeds een verderfelijke poel van discriminatie en racisme is, als ik het zo beluister, wat maakt dan dat Volt het vertrouwen heeft dat deze wet wel gaat werken? Want ja, we hebben al — nogmaals, terecht — allerlei wetten tegen discriminatie en racisme, maar desondanks is het hier nog steeds verschrikkelijk, als ik Volt mag geloven. Hoe gaat dit dan wél werken?

Mevrouw **Perin-Gopie** (Volt):

Ik ga zo meteen verder met mijn betoog, waarin ik ook mijn twijfels zal uiten over het wetsvoorstel en inga op de zorgen die ik nog heb over de goede uitvoerbaarheid van deze wet.

Mevrouw **Nanninga** (JA21):

Dat lijkt me nuttig. Mag ik, voorzitter? Ik zag u knikken. Wacht, nou ben ik ook mijn vraag even kwijt. O ja. Werkgevers die van goede wil zijn, zullen best geholpen zijn als je ze de weg wijst en zegt: kijk, als je het nu zo inricht en zo aanpakt, dan haal je ook nog eventuele foutjes eruit en ga je echt op een pad naar zo min mogelijk discriminatie. Mevrouw Perin-Gopie van Volt zal het toch met me eens zijn dat er natuurlijk ook mensen zijn die om wat voor reden dan ook zeggen — en dat mag niet, dat weet ik — "ik wil echt liever geen vrouwen in dienst, want die gaan met zwangerschapsverlof" of "ik wil toch selecteren op die achternaam", wat niet mag. Dat ga je hier natuurlijk ook helemaal niet mee ondervangen. Mevrouw Perin-Gopie is het toch met me eens dat deze wet helemaal niets gaat doen aan mensen die doelbewust discrimineren? Is zij dat met me eens?

De voorzitter:

Tot slot, mevrouw Perin-Gopie.

Mevrouw **Perin-Gopie** (Volt):

Deze wet gaat ervoor zorgen dat er gelijke kansen komen in de werving en selectie. Dat is de eerste stap om op de arbeidsmarkt te komen. Uit onderzoek in 2017 weten we al dat het aannemelijker is dat je als witte Nederlander met een strafblad wordt uitgenodigd voor een sollicitatie dan als Nederlander met een niet-westerse migratieachtergrond zonder strafblad. Dit wetsvoorstel gaat dat probleem wel oplossen als dat goed wordt uitgevoerd en daar goed toezicht op is.

De voorzitter:

Vervolgt u uw betoog.

Mevrouw **Perin-Gopie** (Volt):

Voorzitter. De reden dat Volt zich vooral heeft verdiept in de uitvoerbaarheid en de handhaafbaarheid van deze wet, is dat we zien dat eerdere wetgeving niet heeft geleid tot een oplossing. Alleen als de uitvoering van en het toezicht op deze wet succesvol zijn, kunnen we discriminatie bij werving en selectie ook echt vaarwelzeggen. Non-discriminatie en gelijke kansen moeten niet alleen bij wet worden vastgelegd, maar vooral tussen mensen en organisaties in praktijk worden gebracht.

Volt maakt zich zorgen over de uitvoerbaarheid en de handhaafbaarheid van deze wet. Zoals de staatscommissie tegen discriminatie en racisme aangeeft, komt overal in onze samenleving discriminatie voor. Ik lees het zo dat het ook voorkomt bij de overheid zelf. Dat blijkt helaas ook uit vele onderzoeken. Bij Defensie zijn nog altijd vrouwen en mensen uit de lhbtqi-gemeenschap die aangeven te maken te hebben met uitsluiting. Bij de politie is sprake van discriminatie en is er inmiddels in het opleidingsprogramma ook extra aandacht voor. Bij DUO is onlangs nog uit voorzorg een algoritme uit de lucht gehaald omdat dat mogelijk discriminerend zou werken.

Voorzitter. Ik hoop u er vast niet aan te herinneren dat bij het toeslagenschandaal ook sprake was van discriminatie. Gisteren toonde de enquêtecommissie Fraudebeleid en Dienstverlening ook nog aan dat nationaliteit als risicofactor was opgenomen in systemen van de rijksoverheid. Ook dat is discriminatie. Als klap op de vuurpijl verscheen deze maand nog een rapport waaruit bleek dat een op de tien rijksambtenaren te maken heeft met racisme op de werkvloer. Ongeveer een even grote groep rijksambtenaren heeft meegemaakt dat een collega racistisch was tegenover burgers. Deze gegevens maken dus ook dat mijn fractie bezorgd is. Deze reeks aan voorbeelden duidt op een meer structureel probleem. Schijnbaar zijn we er ook binnen de rijksoverheid zelf nog niet in geslaagd om discriminatie uit te bannen.

De Nederlandse Arbeidsinspectie is onderdeel van de rijksoverheid en moet deze wet uitvoeren en het toezicht erop houden. Daarom vraag ik de minister welke specifieke maatregelen zij zal treffen om te borgen dat bij de Nederlandse Arbeidsinspectie zelf geen discriminatie zal optreden bij het werven en selecteren van personeel. Wie houdt daar dan toezicht op? Welke specifieke maatregelen gaat de minister treffen om te borgen dat er bij de Arbeidsinspectie geen discriminatie kan en zal optreden bij de uitvoering van haar werkzaamheden? Welke maatregelen zal de

minister treffen bij de Arbeidsinspectie, specifiek voor het uitvoeren van de voorliggende wet?

Voorzitter. We gaan met deze wet van werkgevers vragen om hun verantwoordelijkheid te nemen en echt gelijke behandeling tot stand te brengen. Wat is een betere manier om ze daartoe te bewegen dan door zelf met mens en macht onze eigen verantwoordelijkheid hierop te pakken en het vertrouwen in de overheid, als hoeder van gelijke behandeling, te herstellen? Hoe kunnen we dat geloofwaardig doen als we die verantwoordelijkheid zelf niet met hart en ziel oppakken? Daarom stel ik deze vragen aan de minister. Daarom zou ik ook graag willen weten welke maatregelen de regering gaat treffen om discriminatie in de gehele overheidsorganisatie aan te pakken. Wat gaat de regering doen om discriminatie bij werving en selectie bij de overheid zelf tegen te gaan? Een blik op de ambtelijke top van de rijksoverheid doet vermoeden dat ook daar sprake is van bewuste of onbewuste uitsluiting. Anders had in de ogen van Volt de ambtelijke top er een stuk diverser uitgezien en was die een betere afspiegeling van de samenleving geweest.

Het voorliggende wetsvoorstel vraagt wat van werkgevers. In principe hoeven alleen werkgevers met meer dan 25 personeelsleden hun antidiscriminerende werkwijze voor werving en selectie op schrift vast te leggen. Dankzij het amendement-Van Baarle moeten ook werkgevers met minder dan 25 werknemers die gerechtelijk zijn veroordeeld voor het maken van verboden onderscheid, of als er daarover een oordeel is van het College voor de Rechten van de Mens, alsnog worden verplicht hun werkwijze op schrift te stellen. Deze werkgevers hebben immers aangetoond geen werkende werkwijze tegen discriminatie te hebben in hun werving en selectie. Mijn vraag aan de minister is hoe de inspectie vervolgens gaat optreden om te controleren of deze kleine, zogenaamd veroordeelde werkgevers zorgen voor verbetering. Gaat de inspectie weer langs bij deze werkgever om in de gaten te houden of die nu wel goed beleid heeft en uitvoering geeft aan gelijke kansen bij werving en selectie? Gaat de inspectie bijvoorbeeld mysterysollicitanten inzetten om te controleren of beleid goed wordt uitgevoerd?

Mevrouw Van Wijk (BBB):

Wij delen de grote zorgen van Volt over de uitvoerbaarheid en de handhaafbaarheid. Wij hebben die zorgen ook. Maar wat vindt u van de optie van BBB om juist de ondernemingsraad in haar kracht te zetten? Dan heb je die zorgen veel en veel minder, naast alle andere voordelen.

Mevrouw Perin-Gopie (Volt):

Ik zou dat een heel goed idee vinden als we al een stuk verder zouden zijn. Ik ben zelf vakbondsvoorzitter geweest. Ik zie dat de samenstelling van ondernemingsraden uit een bepaalde specifieke groep bestaat. Je kunt ondernemingsraden dus wel een rol geven in het opstellen van een antidiscriminerende werkwijze. Ik denk dat dat heel goed is. Die werkwijze moet gedragen worden door de organisatie en de werknemers, want zij hebben hier een hele grote rol in. Maar er is een wet nodig om af te dwingen dat alle werkgevers dit ook gaan doen.

Mevrouw Van Wijk (BBB):

De wettelijke basis is er al. Mijn vraag is als volgt. U zegt: de ondernemingsraad heeft al een bepaalde samenstelling. Kunt u dat wat nader toelichten? Dat punt begrijp ik namelijk niet.

Mevrouw Perin-Gopie (Volt):

We zien in alle fases van werving en selectie groepen die worden achtergesteld. Dan heb ik het over vrouwen, mensen met een handicap en mensen van kleur. De eerste stap is om een onderneming binnen te komen. Als men daar al wordt uitgesloten, dan wordt het heel lastig om te zorgen dat de ondernemingsraad volledig aan dat profiel voldoet. Natuurlijk zullen er werkgevers zijn waarbij daar geen sprake van is. Ik mag hopen dat dat bij de meeste werkgevers zo is. Maar juist bij de werkgevers die nog geen werkwijze hebben en die op dit punt nog van alles te doen hebben, zal de ondernemingsraad misschien ook nog uitdagingen hebben.

De voorzitter:

Tot slot, mevrouw Van Wijk.

Mevrouw Van Wijk (BBB):

Juist daarin biedt de ondernemingsraad toegevoegde waarde. Ik denk dus dat het kan. Wij menen dat het kan. Maar ik ben ook benieuwd wat de minister hiervan vindt.

De voorzitter:

Vervolgt u uw betoog. Let u ook even op de klok, mevrouw Perin-Gopie.

Mevrouw Perin-Gopie (Volt):

Ja. Ik ben bijna klaar, voorzitter. Volt vraagt zich af op welke wijze de inspectie te werk gaat in het selecteren van werkgevers die onderhevig worden bevonden aan het toezicht. Volt vraagt zich ook af hoeveel werkgevers de inspectie per jaar zal controleren om te bezien of zij een goede werkwijze hebben om uitsluiting bij werving en selectie te voorkomen.

Tot slot, voorzitter. Ik ben hoopvol. Ik heb een droom die ik graag met u wil delen. Die droom is geïnspireerd door Martin Luther King. Ook ik heb een droom voor mijn kinderen. Ik droom dat zij zullen opgroeien in een Europa waarin het niet uitmaakt wat de kleur van hun huid is, welke religie zij aanhangen, of zij een handicap hebben of wat hun seksuele oriëntatie is. Ik hoop en droom dat zij worden beoordeeld op hun kwaliteiten.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Perin-Gopie. Dan is het woord aan de heer Petersen namens de VVD.

De heer Petersen (VVD):

Voorzitter, dank u wel. Laat ik beginnen met gelukwensen aan mevrouw Van Wijk en mevrouw Van Aelst met hun maidenspeeches vandaag. Nog maar kort geleden heb ik daar zelf het plezier van mogen beleven en dat is toch weer een mooie stap op de bijzondere ontdekkingsstocht door dit

eerbiedwaardige huis. Ik wens beide collega's bij de behandeling van dit wetsvoorstel dan ook alle plezier en succes toe.

Voorzitter. Laat ik voor wat betreft het wetsvoorstel dat wij vandaag bespreken met de deur in huis vallen. De Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie plaatst de VVD-fractie voor een dilemma. De VVD-fractie is tegen discriminatie, altijd. We hechten aan gelijke behandeling van iedereen, ook bij werving en selectie. Wij willen niet dat Mohammed het aflegt tegen Maarten vanwege zijn naam. We willen ook niet dat vitale 50'ers worden veroordeeld tot een bestaan aan de zijlijn, en op een werkzaam leven van zo'n 40 jaar mag een zwangerschap geen reden zijn om Fatima of Froukje voor een mooie functie af te wijzen. We gunnen iedereen een mooie baan, de kans zich daarnaartoe te ontwikkelen en de rijkdom om een actieve rol te spelen in de samenleving. Een baan is meer dan alleen het verrichten van werk. Maar dat betekent niet dat de VVD-fractie verwacht dat elk voorstel dat discriminatie wil bestrijden, het gewenste resultaat zal opleveren. Dat raakt voor mijn fractie het hart van het debat vandaag.

Voorzitter. De minister vindt de VVD-fractie aan haar zijde in de ambitie om discriminatie bij werving en selectie uit te bannen, maar mijn fractie heeft drie grote zorgen over het wetsvoorstel dat nu voorligt. De eerste zorg is dat de huidige beschikbare middelen om discriminatie uit te bannen nog onvoldoende zijn benut. Onze tweede en grootste zorg is dat niet is aangetoond dat de voorgestelde maatregelen het gewenste effect zullen hebben. Hieruit voortvloeiend is onze derde zorg dat we van werkgevers een serieuze inspanning vragen zonder de zekerheid te geven dat daarmee de doelstellingen van de wet worden gerealiseerd.

Zoals gezegd is onze eerste zorg dat de huidige beschikbare middelen om de doelstellingen van de wet te behalen nog onvoldoende zijn benut. Daar hoeven wij de minister gelukkig niet van te overtuigen, want dat geeft zij in haar communicatie ook zelf eerlijk toe. In de memorie van toelichting schrijft de regering dat de overgrote meerderheid — zo'n 90% — van de werkgevers nog steeds niet bekend is met belangrijke bestaande hulpmiddelen zoals de werving- en selectieguides van het College voor de Rechten van de Mens; het Handboek P&O voor bewustwording en correct handelen bij werving en selectie; de app Diversiteit Loont of de gedragscode uitzendbranche. De minister zegt dan ook: daar lijkt dus nog aanzienlijke winst te boeken. We hopen dat de minister dat ook gaat doen. Daarom: kan de minister aangeven op welke naamsbekendheid deze middelen inmiddels onder werkgevers mogen rekenen? Hoe zijn en worden deze hulpmiddelen onder de aandacht gebracht? Welke initiatieven zullen nog worden genomen om de bekendheid ermee naar 100% te tillen?

Naar aanleiding van verkennende inspecties van de Inspectie SZW antwoordt de minister op vragen vanuit de Tweede Kamer, ik citeer: "Ook zijn de meeste werkgevers nog niet bekend met de NVP Sollicitatiecode die in samenwerking met onder meer de Stichting van de Arbeid tot stand is gebracht, of de checklist arbeidsdiscriminatie." Deze code streeft na wat deze wet ook nastreeft: het realiseren van een eigentijds, eerlijk en transparant wervings- en selectieproces. Voor een goed begrip van de NVP Sollicitatiecode biedt het NVP werkgevers een slechts twee uur durende masterclass aan. Daarom: kan de minister aange-

ven hoe met het NVP wordt samengewerkt om deze door hr-professionals ontwikkelde en al beschikbare code onder de aandacht van werkgevers te brengen? Welke mogelijkheden ziet de minister om alsnog met het NVP samen te werken om die sollicitatiecode toegankelijker te maken voor alle werkgevers in Nederland?

Voorzitter. Het groeiend belang — 74% in 2022 — dat werkgevers volgens de regering hechten aan het tegengaan van discriminatie geeft aan dat het overgrote deel van de werkgevers niet direct hoeft te worden belast met dwangmaatregelen om op dit terrein voortgang te boeken.

Mevrouw **Vos** (GroenLinks-PvdA):

Een hele korte vraag aan de heer Petersen van de VVD. Ik luister naar het grote enthousiasme over de instrumenten en de NVP-code en hoor ook frustratie over het feit dat 90% van de werkgevers daar nog geen kennis van heeft en hem niet gebruikt. Is het dan niet veel sneller om met deze wet gewoon het gebruik ervan verplicht te stellen? Als je een maatregel of het gebruik van een instrument verplicht stelt, kennen mensen die maatregel of dat instrument — als ik het goed beluister vindt ook de VVD het een goed instrument — vaak in één keer wel.

De heer **Petersen** (VVD):

Het gaat hier denk ik toch om een andere manier van naar de wereld kijken. Als er middelen zijn die gebruikt kunnen worden, maar die niet bekend zijn en daarom ook niet gebruikt worden, vinden wij het niet de goede volgorde om dan maar aan de slag te gaan met een volgende set van middelen, in de hoop dat die dan wel gebruikt zullen worden. De bestaande middelen zijn niet voor de lol ontwikkeld. Die zijn door professionals ontwikkeld, maar worden slechts mondjesmaat toegepast. Wij zouden graag zien dat werkgevers door een betere bekendheid met de bestaande middelen worden aangemoedigd om die ook te gebruiken. Niet alleen omdat dat goed zou zijn om de doelstellingen te realiseren die we ook met deze wet willen behalen, maar ook omdat het werkgevers in staat stelt om het proces dat zij gebruiken om mensen te werven, nog beter te maken.

Mevrouw **Vos** (GroenLinks-PvdA):

Dat verbaast me een beetje. Bij andere misstanden in de samenleving zegt uw partij altijd redelijk snel: laten we dat gewoon wettelijk verplichten of laten we het als stok achter de deur gebruiken. Dat is precies wat deze wet doet, volgens mij met instrumenten die ook gebruikt zullen worden en waaraan wordt gerefereerd in deze wet. Ik snap eerlijk gezegd niet ... We zijn al best lang bezig met discriminatie. We zien dat het eigenlijk slechter gaat in Nederland, zeker op de arbeidsmarkt. Daar is ook al aan gerefereerd en dat kunnen wij niet gebruiken. Dan zou de VVD toch ook moeten willen waarvan ik in mijn betoog al zei: het is niet eens zo'n zwaar instrument; het gaat om het verplicht stellen van een professionele werkwijze. Daar gaat het om: dat is gewoon professioneel. Dat moet de VVD dan toch ook willen als zij partij het met ons eens is dat discriminatie op de arbeidsmarkt om allerlei redenen niet wenselijk is?

De heer **Petersen** (VVD):

Arbeidsmarktdiscriminatie is zeker niet wenselijk. Daar ben ik mijn betoog ook mee begonnen, dus daar zal mevrouw

Vos mij ook aan haar zijde vinden. Maar het is zo zonde als er door professionals ontwikkelde middelen zijn, die dan maar bij 10% van de werkgevers bekend zijn en daarom ook nauwelijks worden gebruikt. Ik begrijp niet helemaal waar de opmerking terzijde van mevrouw Vos vandaan komt dat mijn partij altijd vooraan staat om partijen in de samenleving tot allerlei dingen te dwingen en stokken achter de deur te houden. Met andere woorden, wij willen graag zien dat de middelen die al ontwikkeld zijn door professionals, normaal worden gebruikt. Wij vinden het ook jammer dat die nog zo onbekend zijn. Daarom vragen we de minister ook wat er is gedaan om die middelen bekend te maken en wat er nog gedaan zal worden om die bekendheid naar 100% te krijgen.

De voorzitter:
Tot slot mevrouw Vos.

Mevrouw Vos (GroenLinks-PvdA):
Ik proef wat meer haast bij ons dan bij de VVD, maar ik proef wel eenzelfde wens om met professionele middelen arbeidsmarktdiscriminatie uit te bannen.

De heer Petersen (VVD):
Ja, de haast ... Ik weet niet hoe mevrouw Vos het proeven in de praktijk brengt, maar de haast die zij ervaart, ervaren wij ook. Daarom zijn wij er juist groot voorstander van om beschikbare middelen te gebruiken in plaats van nieuwe wielen uit te vinden.

Mevrouw Belhirsch (D66):
Meneer Petersen zegt dat maar 10% van de beschikbare middelen wordt gebruikt door werkgevers en hij legt de bal nu eigenlijk bij de minister om ervoor te zorgen dat die 10% stijgt. Mijn vraag aan de heer Petersen is: kunt u de bal niet terugleggen bij de werkgevers? We zien in de praktijk namelijk ook dat werkgevers die daadwerkelijk een verschil willen maken en arbeidsmarktdiscriminatie willen tegen gaan, zelf ook op zoek gaan naar meer inclusief beleid. Zij kunnen ook naar bijvoorbeeld hun werkgeversorganisaties gaan, kijken wat voor middelen daar beschikbaar zijn en die middelen dan ook daadwerkelijk gebruiken. Hoe kijkt de heer Petersen daarnaar?

De heer Petersen (VVD):
Wij zien dat er voor bedrijven een verantwoordelijkheid ligt om zelf uit te zoeken welke middelen beschikbaar zijn. Maar de realiteit is dat grote bedrijven met meer stafafdelingen meer gelegenheid hebben om daarachteraan te gaan dan kleine organisaties. Dat is een van de redenen — ik kom daar straks nog op terug — waarom wij zeggen: als je al tot deze wet komt, begin dan bij bedrijven met meer dan 250 werknemers, want die hebben wat meer gelegenheid om hiermee aan de slag te gaan. Maar hoe kleiner de organisatie, hoe meer zal de ondernemer bezig zijn met ondernemen en dus minder met het achterhalen van informatie over zaken die niet de kern van zijn onderneming vormen.

Mevrouw Belhirsch (D66):

Personeel is de kern van een onderneming. Zelf ben ik directeur van een organisatie van 90 mensen, waarin ik mensen ondersteun om werk te vinden. Veel mensen hebben een migratieachtergrond, vooral vluchtelingen. Kleine werkgevers zijn juist afhankelijk van personeel. Daarom is het belangrijk dat zij ook naar hun werving en selectie kijken. Als u alleen maar bedrijven gaat benaderen die 250 werknemers of meer hebben, dan sluit u ook een groot deel van die andere organisaties uit.

De heer Petersen (VVD):
Ik denk dat de kern van ondernemers ondernemen is.

De voorzitter:
Tot slot, mevrouw Belhirsch.

Mevrouw Belhirsch (D66):
En dat doen ze zonder personeel?

De heer Petersen (VVD):
Dat doen ze met personeel, maar dat wil niet zeggen dat zij doorlopend het managen van personeel als hoofdactiviteit hebben. Ondernemers moeten ondernemen om het hoofd boven water te houden en voor het personeel een werkzame basis te bieden. Zoals gezegd vermoeden wij dat organisaties met veel werknemers meer gelegenheid en meer luxe zullen hebben om zich hier uitgebreid in te verdiepen dan kleinere ondernemers, die vaak heel hard moeten werken om het hoofd boven water te houden.

Mevrouw Bakker-Klein (CDA):
Ik hoor u zeggen dat er met de wet nieuwe middelen worden ontwikkeld terwijl er al bestaande zijn. In mijn beleving hebben we de afgelopen twaalf jaar heel veel middelen ontwikkeld die werkgevers kunnen benutten om hun wervings- en selectieproces beter in te richten en is nu juist de bedoeling van de wet dat die middelen ook gebruikt gaan worden. Mijn vraag aan u is de volgende. Dat was ook mijn vraag aan de minister. We hebben al die middelen die zijn ontwikkeld en die nu niet gebruikt worden door 90% van de werkgevers. Stel dat we werkgevers de tijd zouden geven om dat wel te gaan doen. Stel dat we deze wet aannemen, ze de tijd geven, even wachten met handhaven en zeggen: ga het nou gewoon eens doen. Komt dat dan niet in de buurt van wat u eigenlijk ook stelt?

De heer Petersen (VVD):
De grote moeite die wij met dit wetsvoorstel hebben, is dat het een onevenredig grote last bij de werkgevers neerlegt — ik kom daar straks nog op terug — en dat er allerlei middelen zijn die nog maar bij 10% van de werkgevers bekend zijn. Wij vinden het geen goede volgorde om te zeggen: 10% van de werkgevers is bekend met de middelen die er zijn en die door professionals zijn ontwikkeld, dus laten we dan maar iets nieuws ontwikkelen om te compenseren wat nog niet bekend is bij de werkgevers en dat dan met dwang doen. Dat zal in onze ogen tot administratieve lastendruk leiden. Daarom is onze gewenste volgorde als volgt. Begin met het gebruik van de middelen die er zijn. Ik ben om die reden heel benieuwd wat de minister kan aan geven over hoe eraan wordt gewerkt om dat bekend te

maken. Dat is overigens geen nieuwe vraag. Die hebben we al eerder gesteld in de schriftelijke wisseling met de minister, maar daar hebben we nog onvoldoende antwoord op gekregen. Op het moment dat blijkt dat de bestaande middelen ontoereikend zijn, kun je verder kijken. Wij vinden echter dat dat nog niet is aangetoond.

Mevrouw Bakker-Klein (CDA):

Het gaat juist om de bestaande middelen. Het gaat erom dat die middelen gebruikt worden. Er worden dus helemaal geen nieuwe middelen ontwikkeld. Dat is ook helemaal niet nodig. Er is inmiddels genoeg ontwikkeld. Ik ben het ermee eens dat de werkgevers hier zelf ook een verantwoordelijkheid in hebben. Ze hebben die verantwoordelijkheid de afgelopen jaren niet genomen door de middelen die er zijn niet te gebruiken. Dan kan iets meer dwang een stok achter de deur zijn om te zorgen dat het wel gaat gebeuren. Nogmaals, ik begrijp ook dat het even tijd kost om alle werkgevers op dat level te krijgen, maar geef werkgevers dan de tijd om het te doen. In heel veel pilotbedrijven is gekeken naar wat het voor de administratievelastendruk betekent. Die is echt heel beperkt. In het begin kost het even tijd om het in te voeren, maar daarna is het gewoon onderdeel van je selectieproces.

De voorzitter:

Mevrouw Bakker-Klein, heeft u een korte vraag aan de heer Petersen? U bent namelijk een heel pleidooi aan het houden.

Mevrouw Bakker-Klein (CDA):

Ik krijg geen antwoord op mijn vraag: waarom niet deze wet aannemen en wat tijd gunnen voor de implementatie?

De heer Petersen (VVD):

Omdat 90% van de werkgevers niet op de hoogte is van de bestaande middelen en wij het zonde vinden dat dit uitstekend bewaarde geheim ongebruikt is en er wel meteen nieuwe wetgeving overheen wordt uitgestrooid. Dat vinden wij niet de goede volgorde. Wij zeggen: eerst de bestaande middelen goed onder de aandacht brengen en gebruiken. Die zijn niet door amateurs ontwikkeld maar door professionals, dus daar mag je bepaalde verwachtingen van hebben. Als dat allemaal tekort blijkt te schieten, kun je verder kijken. Laten we dat in een normale volgorde doen. Laten we niet te veel weer over de schutting gooien, terwijl de bestaande middelen voor veel werkgevers nog een mysterie zijn.

De voorzitter:

Vervolgt u uw betoog.

De heer Petersen (VVD):

Ik gaf aan dat 74% van de werkgevers volgens de regering hecht aan het tegengaan van discriminatie en dat dwangmaatregelen daarom in onze ogen niet meteen nodig zijn. Mijn fractie gelooft desalniettemin niet alleen in de waarde van de wortel, maar ook in de sturing van de stok. Wij willen de minister ook graag aansporen optimaal gebruik te maken van beschikbare beleidsmiddelen om discriminatie bij werving en selectie te bestrijden. Volgens het ATR, het Adviescollege toetsing regeldruk, kan extra administratie-

velastendruk worden voorkomen door beter toezicht op het huidige verbod op arbeidsdiscriminatie.

De regering onderschrijft dat een individu bij vermoedens van discriminatie nu al een oordeel kan vragen aan het College voor de Rechten van de Mens, dan wel een gang naar de rechter kan maken. Dit is relevant omdat ook dit wetsvoorstel er niet in voorziet om op individuele gevallen in te gaan. Daarom zal deze route met of zonder nieuwe wet een belangrijk rechtsmiddel blijven voor benadeelden. Vandaar de vraag die we hebben aan de minister: kan zij aangeven hoeveel mensen gebruikmaken van de gelegenheid om een gang naar het college of de rechter te maken? Als dit een laag aantal betreft, kan de minister hiervoor een verklaring geven? En kan de minister aangeven welke inspanning het ministerie verricht om de toegankelijkheid hiervoor zo groot mogelijk te maken?

Mevrouw Vos (GroenLinks-PvdA):

Volgens mij is dat juist de kern van dit wetsvoorstel. Wij weten dat individuen die misschien gediscrimineerd worden juist niet die heel ingewikkelde gang naar het College van de Rechten van de Mens maken. De kern van dit wetsvoorstel is juist om aan de voorkant werkgevers te helpen om professioneel te kijken naar werving en selectie. Ik snap daarom niet zo goed waarom deze vraag nog een keer gesteld moet worden. Dit is immers de kern van het wetsvoorstel.

De heer Petersen (VVD):

De kern van mijn betoog is dat de bestaande middelen beter moeten worden gebruikt om aan de voorkant de goede dingen te doen, en dat tegelijkertijd benadeelden de gelegenheid moeten hebben om de gang naar de rechter of het college te maken. Wij willen graag snappen of dit ook voldoende bekend is, zodat deze middelen misschien beter benut kunnen worden.

Mevrouw Vos (GroenLinks-PvdA):

De kern van het wetsvoorstel is: de bestaande middelen gewoon verplichten. Dat is eigenlijk de heel eenvoudige kern van het wetsvoorstel, omdat die middelen zo weinig worden gebruikt. Dat wil ik toch even meegeven aan de heer Petersen. Waarom heeft de VVD er zo'n probleem mee om allerlei instrumenten waar ze het mee eens is eenvoudigweg te verplichten?

De heer Petersen (VVD):

Wij vinden dat werkgevers de bestaande middelen naar eigen inzicht moeten kunnen inzetten en daarom in de eerste plaats op de hoogte moeten zijn van het bestaan van die middelen. Dat is nu nog een vrij beperkt percentage, hebben wij van de minister begrepen. Daarom willen wij vooral van de minister begrijpen hoe zij in de eerste plaats meer inspanning kan verrichten om die middelen bekender te maken, zodat ze beter worden ingezet.

Mevrouw Perin-Gopie (Volt):

In mijn inbreng refereerde ik al aan een onderzoek uit 2017, waaruit heel duidelijk bleek dat er sprake is van discriminatie in de werving en selectie. Inmiddels zijn we in 2024 en is de discriminatie in de werving en selectie alleen maar

toegenomen. Mijn vraag aan de heer Petersen is dus waarom hij denkt dat er nog meer tijd is om instrumenten te delen op vrijwillige basis, terwijl we al jarenlang zien dat er sprake is van discriminatie op de arbeidsmarkt. Dat was ook al voor 2017 het geval.

De heer **Petersen** (VVD):

Ik herhaal wat ik heb gezegd. Ik denk dat het kernprobleem is dat de bestaande middelen om werkgevers te helpen om hier de juiste dingen te doen, onvoldoende bekend zijn. Dat is niet alleen mijn inschatting; ook de minister bevestigt in haar communicatie dat de bestaande middelen ruwweg gezien bij 10% van de werkgevers bekend zijn en bij 90% niet. Dat vind ik een ongelooflijk slechte score. Mijn inschatting is dan ook dat de minister heel snel heel veel goede zaken kan doen door de bestaande middelen beter onder de aandacht te brengen.

Mevrouw **Perin-Gopie** (Volt):

Dit wetsvoorstel gaat ervoor zorgen dat deze middelen nog meer onder de aandacht komen en dat ze gewoon verplicht worden. Werkgevers worden verplicht om te onderzoeken hoe ze een niet-discriminerende werkwijze kunnen vaststellen. Deze middelen bestaan al heel lang. De werkgevers die hiervoor openstaan en die graag een inclusieve werkgever willen zijn, kennen deze middelen al. Maar ik vraag me af of bijvoorbeeld de werkgever die liever een witte crimineel aanneemt dan iemand met een net cv en een niet-westerse migratieachtergrond, zoals uit het onderzoek uit 2017 bleek, zal reageren als hij een foldertje in de bus krijgt over een goede wervings- en selectiemethode.

De heer **Petersen** (VVD):

Ik vind het een beetje offtopic om op een individueel geval in te gaan. Op het bestrijden van de rotte appels kom ik straks nog terug. Ik denk dus dat u nog op uw wenken wordt bediend met de voorstellen die wij aan de Kamer zullen meegeven.

Ik wil doorgaan met mijn verhaal, na de vragen die ik de minister heb gesteld over de toegankelijkheid van de gang naar het college of naar de rechter.

Mijn fractie steunt daarnaast het ATR-advies om de Inspectie SZW — ik kom daarmee terug op de vragen van Volt — de instructie te geven de naleving van de huidige norm, het verbod op discriminatoir gedrag of handelen bij organisaties bij werving en selectie, te handhaven. De bevoegdheid voor de Inspectie SZW hieromtrent is al vastgelegd in de Arboret en in de WAADI. Nadere beleids- of toezichtregels zijn ook volgens het adviescollege, het ATR, niet nodig. Dat toezicht vindt bij voorkeur plaats naar aanleiding van signalen of klachten en is risicogericht. Hiermee kunnen de rotte appels worden aangepakt en worden goedwillende en goed handelende organisaties niet het kind van de rekening. Mijn vraag aan de minister is dan ook of zij deze Kamer kan toezeggen dat zij de Inspectie SZW zo'n instructie zal geven, waarmee rotte appels worden aangepakt. Want dan wordt het voor werkgevers en intermediairs zo klaar als een klontje dat terechte signalen of klachten niet zonder repercussies zullen blijven.

Voorzitter. De minister bevestigt in haar antwoord op vragen vanuit de Tweede Kamer de cruciale tweede zorg van mijn

fractie. Naar aanleiding van verkennende inspecties concludeert zij: "Op dit moment valt niet te zeggen of bij bedrijven met een protocol significant minder discriminatie voorkomt." En: "Aangezien onderzoek omtrent het onderwerp arbeidsmarktdiscriminatie en de werkzame mechanismen om dit te voorkomen in ontwikkeling is, is het niet aangegeven om wettelijk vast te leggen aan welke nadere eisen deze werkwijze dient te voldoen." Hiermee maak ik een kort uitstapje naar de interessante onderzoeken die de minister ons gisteravond nog deed toekomen, namelijk de pilot Nudging in Werving en Selectie uit 2020, een onderzoeksrapport over nudging uit 2021 en een labstudie uit 2024, waarbij ook de onderzoekers zelf vergelijkbare conclusies trekken. Naar aanleiding van de pilot uit 2020 zeggen de onderzoekers nog niet te kunnen zeggen of het werken volgens de nudge ervoor zorgt dat meer mensen met een niet-westerse migratieachtergrond worden geworven dan wel aangenomen en wat het onderliggende mechanisme van de nudge is. Bij het onderzoek van 2021 wordt door de onderzoekers zelf aangegeven dat zij in dat onderzoek geen eenduidig bewijs vinden voor het effect van de nudges op kansgelijkheid. Bovendien — daarmee kom ik terug op de lasten voor de werkgevers — geeft het tweede onderzoek aan dat voor een goede implementatie en uitvoering van deze nudges alleen het verspreiden van handleidingen en het meedoen aan de workshop bij de start van de implementatie onvoldoende is. Aanvullende ondersteuning en begeleiding voor werkgevers helpt bij het verbeteren van de implementaties van dergelijke interventies. Dat betreft dan nog allemaal organisaties met meer dan 250 werknemers, zoals de NS, ministeries en grote gemeenten.

Deze zorgwekkende observaties sluiten naadloos aan bij wat de Raad van State en het ATR ook met klem benadrukken: empirische onderbouwing van het gewenste effect als gevolg van dit wetsvoorstel ontbreekt. De Afdeling constateert dat meer wetenschappelijk onderzoek nodig is naar de werkwijzen die effectief zijn in het tegengaan van discriminatie bij werving en selectie, ook in relatie tot redenen die ten grondslag liggen aan bewust of onbewuste discriminatie door werkgevers. Het ATR wijst bovendien op het ontbreken van empirisch materiaal om de redenering die ten grondslag ligt aan het wetsvoorstel te kunnen toetsen. Er is hiervoor geen praktijkproef uitgevoerd. Met zo'n praktijkproef kan worden voorkomen dat de maatregel een papieren tijger wordt. Het verkrijgen van die zekerheid voordat de werkgevers de lasten moeten opvangen die deze wet ze opdringt, is voor mijn fractie heel erg belangrijk. Vandaar de volgende vragen aan de minister. Kan de minister deze Kamer de toezegging doen om, conform het advies van het ATR, eerst een adequate praktijkproef uit te voeren en pas bij gebleken succes over te gaan tot invoering van deze wet? Zal deze praktijkproef worden gehouden onder een representatieve mix van werkgevers, groot, maar ook klein, commercieel en niet-commercieel, zodat kraakhelder wordt welke effecten dit wetsvoorstel heeft op al deze specifieke segmenten? Onze welgemeende oproep aan de minister en aan onze collega-fracties is: laat zien dat deze wettelijke maatregelen werken en u vindt de VVD aan uw zijde.

Voorzitter. Voortbouwend hierop is de derde zorg van mijn fractie dat kleinere en middelgrote werkgevers, waaronder veel familiebedrijven, met minder dan 250 werknemers, proefkonijn worden wat betreft het ontdekken van de effectiviteit van de voorgestelde aanpak. Mocht de invoering van deze wet zonder voorafgaande praktijkproef onvermij-

delijk zijn, dan vragen wij de minister deze wet eerst toe te passen op werkgevers met meer dan 250 werknemers en pas bij gebleken succes de reikwijdte te vergroten. Kan de minister de Kamer hierover een toezegging doen? Kan zij ook aangeven hoe zij deze toezegging in de praktijk zal invullen?

Mevrouw Perin-Gopie (Volt):

Dat er discriminatie plaatsvindt in de werving en selectie, is een gegeven, maar hoor ik de heer Petersen nu zeggen dat je, als je bij een achtergestelde groep hoort — je hebt bijvoorbeeld een handicap, je bent een vrouw of je bent heel religieus — maar beter kan solliciteren bij een werkgever met meer dan 250 mensen, omdat dan de kans groter is dat je wordt aangenomen?

De heer Petersen (VVD):

Nee, dat heeft mevrouw Perin-Gopie mij hopelijk niet horen zeggen, want dat heb ik ook niet beoogd te zeggen. Ik heb gezegd dat we graag zien dat de voorgestelde wetgeving echt in de praktijk wordt getoetst, zoals het ATR ook adviseert. Als dat onverhoopt niet gebeurt en er zich hier in de Kamer een meerderheid dreigt te materialiseren voor deze wet zonder zo'n toets, dan zouden wij willen dat deze wet vooralsnog wordt toegepast bij bedrijven met 250 of meer werknemers. TNO-onderzoek heeft laten zien dat zij al grote moeite hebben met alleen het in gang zetten van het nudge-element. Pas bij gebleken succes stellen wij voor om ook kleinere werkgevers met deze wetgeving te belasten.

Mevrouw Perin-Gopie (Volt):

Met deze wet kan de inspectie erop toezien dat werkgevers een niet-discriminerende werkwijze hanteren bij de werving en selectie, die leidt tot gelijke kansen. Wanneer we deze wet alleen van toepassing laten zijn op werkgevers met meer dan 250 werknemers, laten we de werkgevers met minder dan 250 werknemers dus vrij om bepaalde groepen uit te sluiten in hun werving en selectie. Is meneer Petersen het met mij eens dat je daarmee dus niet het beoogde doel bereikt, namelijk het bevorderen van gelijke kansen in de werving en selectie?

De heer Petersen (VVD):

Ik denk dat mevrouw Perin-Gopie en ik van verschillende veronderstellingen uitgaan. Mevrouw Perin-Gopie veronderstelt dat de wet zal werken zoals beoogd. Mijn fractie durft daar niet van uit te gaan. Daarom zeggen we ook: laten we eerst een praktijkproef doen. Wij zeggen dat niet alleen. Ook het ATR adviseert dat. De Raad van State vraagt zich af of dit werkt en wat de wetenschappelijke onderbouwing hiervoor is. Wij vragen ons dat met de Raad van State af. Om die reden hebben wij gezegd: eerst een praktijkproef en dan invoeren. Mocht dat onverhoopt op de een of andere manier niet op die manier tot stand komen, dan zeggen wij het volgende: als het onvermijdelijk is dat deze wet zonder praktijkproef wordt ingevoerd, begin dan met werkgevers met meer dan 250 werknemers, omdat ook het TNO-onderzoek dat de minister gisteravond nog eens bij ons onder de aandacht bracht, aangeeft dat die al grote moeite hebben met alleen het nudge-effect.

De heer Schalk (SGP):

Ik heb twee korte vragen aan de heer Petersen. Hij geeft aan dat er eigenlijk een onderzoek moet komen, een soort pilot, om te kijken of dit gaat werken. Moet je in de pilot dan niet ook het eerste deel van zijn betoog meenemen, namelijk dat je in die pilot gaat uitzoeken of het zou werken als je eerst de bestaande middelen, die voor 90% niet bekend zijn ... Misschien is het dus wel een pilot die twee kanten op kijkt. Dat is de eerste vraag.

En dan de tweede. De heer Petersen stelt voor om de wet, als die toch wordt aangenomen, voor 250 medewerkers of meer te laten gelden. Maar dat betekent toch bijna dat er een novelle moet komen?

De heer Petersen (VVD):

Om met de tweede vraag van de heer Schalk te beginnen: dat zou kunnen. Ik ben heel benieuwd hoe de minister daarnaar kijkt en welke oplossing zij ziet voor het dilemma dat wij haar in dit debat voorleggen. Dan het eerste punt dat de heer Schalk maakte: ik ben zeer gecharmeerd van de gedachte om ook te kijken naar de effectiviteit van bestaande middelen die nog onvoldoende worden gebruikt. Maar de pilot waar wij om vragen, ook indachtig het advies van het ATR, is om specifiek te kijken of de voor deze wet voorgestelde maatregelen in de praktijk werken of niet, en dan niet alleen bij grote bedrijven, bij grote werkgevers, maar ook bij kleine, zowel in de profit- als in de niet-profit-sector. Je zou een matrixje kunnen maken van groot, klein, profit en non-profit, om te zien of het in elk van die segmenten het gewenste effect heeft.

De heer Schalk (SGP):

Ik hoop natuurlijk dat de minister onmiddellijk met die pilot begint en dat ze dan ook het andere aspect meeneemt. Nog even ten aanzien van de vraag of er wel of niet een novelle moet komen: ik ben het ermee eens dat we de reactie van de minister moeten afwachten, want het kan zijn dat ze aangeeft dat ze het gefaseerd kan invoeren, zodat we tijdig een evaluatie krijgen. Maar ik ben heel benieuwd of dat wel past.

Mevrouw Bakker-Klein (CDA):

Ik heb een verhelderende vraag. De pilot die u bedoelt, waar verschillende typen bedrijven aan mee moeten doen, moet de effectiviteit meten van specifiek deze wettelijke maatregelen. Zou dat niet ook gewoon kunnen gebeuren in de twee jaar die we uittrekken voor de evaluatie van deze wet?

De heer Petersen (VVD):

Daar zijn wij niet enthousiast over, omdat de wet dan al is ingevoerd. Wij willen graag dat een pilot eerst laat zien dat de werking is zoals beoogd en dat pas dan de 30.000 werkgevers die in Nederland proberen hun activiteiten op een normale manier te ontplooiën de belasting krijgen die deze wet met zich meebrengt. Wij zijn er op dit ogenblik niet van overtuigd dat uit die pilot zal blijken dat de opbrengsten van de wet die inspanning en belasting rechtvaardigen.

Mevrouw Belhirsch (D66):

Ik weet dat de Eerste Kamer, en ook Eerste Kamerfractie van de VVD, een eigen afweging maakt, maar ik ben toch

een beetje in de war. We hebben het hier weer over een pilot. Er hebben al een aantal pilots plaatsgevonden. De Tweede Kamerfractie vond dat voldoende. Vervolgens staat het ook in het partijprogramma van de VVD. Verschillende voormalig VVD-staatssecretarissen hebben zich hier ook voor ingezet. Nu wil de heer Petersen nog een keer pilots. Ik vraag me af of de urgentie en de noodzaak van deze wet wel doordringen bij de VVD-fractie in deze Kamer en of ze ook niet meer bezig is met uitstel en dan afstel.

De heer Petersen (VVD):

Ik zal niet zeggen dat de waard zijn gasten kent zoals hij is. Laat ik in antwoord op de gestelde vraag aangeven dat wij het inderdaad eens zijn met mevrouw Belhirsch dat wij onze eigen afweging maken. Dat heeft u goed gezien. Daarnaast vragen wij om een pilot van deze specifieke wet en niet om pilots die er een beetje op lijken of er een beetje raakvlak mee hebben, zoals de minister die ons heeft toegestuurd. Wij zijn ongelooflijk beducht voor een enorme lastenverzwaring voor werkgevers, zonder dat bekend is dat de voordelen die de wet moet brengen zullen doorkomen. Dat is niet een afweging die wij maken; dat is een afweging die de Raad van State maakt, een afweging die het ATR maakt en waar wij het van harte mee eens zijn. Wij maken dus graag van die deskundigheid gebruik om op dit punt de minister deze vraag voor te leggen.

Mevrouw Belhirsch (D66):

Dat snap ik. Daarnaast zijn een aantal instrumenten waar u al een paar keer naar heeft verwezen niet de gouden graal. Ik ben slecht in spreekwoorden. "De heilige graal" is het. Het gaat ook om bewustwording. Het gaat ook om de commitment, de betrokkenheid van bedrijven. De werkgevers gebruiken maar 10% van de instrumenten. Het gaat ook om het bewustwordingsproces. Daar gaat deze wetgeving ook over.

De heer Petersen (VVD):

Wij vinden de wet een nogal wurgend middel om tot bewustwording te komen.

De voorzitter:

Tot slot, mevrouw Belhirsch.

Mevrouw Belhirsch (D66):

Wat ik in mijn tekst zei, wil ik hier herhalen. Gaat het er dus om dat de zogenaamde administratieve lasten voor werkgevers boven eerlijke kansen gaan voor mensen?

De heer Petersen (VVD):

Mijn vraag aan de minister is juist of zij aan kan geven dat die eerlijke kansen met dit wetsvoorstel worden gerealiseerd. Daar twijfelen wij aan. Daar twijfelt het ATR aan. Daar twijfelt de Raad van State aan. We hebben gezegd: toon aan dat dit werkt en u vindt ons aan uw kant. Maar het is niet aangetoond. Daarom hebben wij geen zin om werkgevers proefkonijn te laten worden met een enorme belasting voor een goedbedoelende wet waarvan niet bekend is of het effect zich ook gaat uitkristalliseren. Daarom vragen wij om een pilot om dat aan te tonen. Als uit de pilot blijkt dat het zo werkt: prima. Ik heb aan het begin gezegd:

laat zien dat het werkt en u vindt de VVD-fractie aan uw kant. Dat is nog steeds mijn standpunt.

Mevrouw Vos (GroenLinks-PvdA):

Ik weet dat de heer Petersen werkt bij bedrijven en ook werkgever is. Ik was een beetje geschrokken van de hyperbool "wurging", waar deze regels toe zouden leiden. Als ik gewoon even heel praktisch kijk naar de praktijk van het werven van sollicitanten en een gesprek voeren, dan lijkt de verplichting die deze wet oplegt me eigenlijk hooguit een professionalisering van je werkwijze. Ik snap niet hoe een ondernemer als de heer Petersen kan betogen dat het een ontzettende berg werk is, dat het een wurging is. De minister moet nog antwoorden op een eerdere vraag of het inderdaad tien minuten zou kosten. Maar ik zie eerlijk gezegd niet hoe dit zo'n enorme partij werk kan zijn. Misschien kan de minister kan de heer Petersen toelichten hoe hij zelf werving en selectie inricht?

De voorzitter:

Even kort, meneer Petersen; niet de hele procedure, maar een samenvatting.

De heer Petersen (VVD):

Ik sta hier niet namens het bedrijf waar ik werkzaam ben, maar namens de VVD-fractie. Ik stel voor dat ik mij tot die rol beperk, want anders krijgt u een enorme advertentieblast over uitstekende koffie op kantoor over u heen en daar wil ik u uiteraard niet mee belasten.

Ik wil wel graag wijzen op het onderzoeksrapport bij de pilot Nudging in Werving en Selectie uit 2021, dat gisteren door de minister opnieuw onder de aandacht is gebracht. Daarin wordt door de onderzoekers zelf gezegd: "Voor een goede implementatie en uitvoering van deze nudges is alleen het verspreiden van de handleidingen en het meedoen aan een workshop bij de start van de implementatie onvoldoende. Aanvullende ondersteuning en begeleiding van werkgevers helpt bij het verbeteren van de implementatie van dergelijke interventies." Dat gaat uitsluitend om werkgevers van meer dan 250 werknemers; met andere woorden, grote professionele organisaties met een hr-staf, een juridische staf en alle ondersteuning die die organisaties kunnen inzetten. De onderzoekers zeggen zelf dat het voor deze werkgevers nog een herculestaak is om de nudgingactiviteiten normaal in te vullen. Ik zou zeggen dat dat dan helemaal geldt voor de kleinere werkgevers.

Mevrouw Vos (GroenLinks-PvdA):

Ik zal het kort houden. Ik wacht de antwoorden van de minister met belangstelling af, maar ik heb juist die paragraaf anders gelezen. Natuurlijk ben je, ook als kleine werkgever, continu bezig met het verbeteren van je werkwijze en het zoeken van voldoende personeel. In dit geval kijkt de fractie van GroenLinks-PvdA misschien wat zonniger tegen deze maatregelen aan dan de VVD. Maar we zullen het straks horen van de minister.

De voorzitter:

Vervolgt u uw betoog, meneer Petersen.

De heer **Petersen** (VVD):

Tot slot vraagt de VVD-fractie bij invoering van de wet om meer duidelijkheid voor werkgevers aangaande de normering. Dat punt is hier vandaag nog niet heel erg uitgebreid ter sprake gekomen. Daarom wil de VVD dat een hapklare toolkit beschikbaar is waarmee werkgevers op een veilige manier aan de slag kunnen. Dit voorkomt dat elke werkgever zelf het wiel moet uitvinden. Werkgevers moeten ervan uit kunnen gaan dat als zij handelen conform deze toolkit, zij geen problemen zullen ondervinden met de inspectie. Dit verduidelijkt ook direct de normering op grond waarvan de inspectie het handelen van de werkgevers beoordeelt.

Deze toolkit moet niet gelden als verplichting, maar als verzekering. Als werkgevers ervoor willen kiezen een eigen werkwijze te ontwikkelen en toe te passen, die beter past bij de organisatie of de branche waarin zij opereren en waarmee zij menen te voldoen aan de eisen die de wet stelt, is dat wat ons betreft uiteraard ook toegestaan. Dit helpt om de onduidelijkheid die over de normering bestaat en die pas wordt opgelost na uitwerking in onder meer AMvB's, weg te nemen. Kan de minister toezeggen dat een toolkit zoals zojuist beschreven, beschikbaar wordt gesteld aan werkgevers als de wet wordt ingevoerd?

Samengevat. Mijn fractie pleit voor het uitvoeren van een adequate praktijkproef die de effectiviteit van de voorgestelde werkwijze kan aantonen. Onze dringende vraag aan de minister is of zij bereid is zo'n praktijkproef mogelijk te maken voordat deze wet wordt ingevoerd. We roepen de minister ertoe op om in de tussentijd de bestaande middelen om discriminatie te voorkomen en te bestrijden zonder vertraging optimaal in te zetten en te laten gebruiken. Daarnaast vragen wij de minister om de Inspectie SZW onmiddellijk opdracht te geven om te handhaven op naleving van de huidige norm, dat wil zeggen op het verbod op discriminatoir gedrag of handelen van organisaties bij werving en selectie, en om rotte appels onmiddellijk en hard aan te pakken. Mocht directe invoering van het huidige wetsvoorstel onvermijdelijk zijn, dan vragen wij de minister deze wet toe te passen op werkgevers met meer dan 250 werknemers en pas bij gebleken succes de reikwijdte te vergroten. Ten slotte roepen wij de minister op om voor werkgevers alvast een hapklare toolkit te ontwikkelen waarmee zij, als de wet wordt ingevoerd, op vrijwillige basis en op een veilige manier aan de slag kunnen.

De **voorzitter**:

Daarmee bent u aan het einde van uw inbreng?

De heer **Petersen** (VVD):

Ik had nog twee zinnen, voorzitter.

De **voorzitter**:

Rondt u het even af.

De heer **Petersen** (VVD):

Voorzitter, ik rond af. Dat was de eerste zin. Mijn fractie ziet de antwoorden en de toezeggingen van de minister met belangstelling tegemoet.

Dat is het einde van mijn betoog. Dank u wel.

Mevrouw **Bakker-Klein** (CDA):

Hoe denkt u in die tussenliggende periode rotte appels te kunnen aanpakken? Met welke middelen?

De heer **Petersen** (VVD):

Als rotte appels discriminatoir gedrag vertonen, vertonen zij gedrag dat wettelijk niet is toegestaan. De inspectie heeft de bevoegdheid — dat geeft het ATR ook aan — om rotte appels op basis van signalen of risicogericht aan te pakken. We vragen de minister dan ook om de inspectie op die manier in te zetten.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Dan geef ik het woord aan de heer Schalk van de SGP.

De heer **Schalk** (SGP):

Dank u wel. Natuurlijk felicitaties aan mevrouw Van Wijk en sterkte voor mevrouw Van Aelst. Zonder empirisch onderzoek geef ik aan dat ik verwacht dat mevrouw Van Aelst pas na de middag zal spreken.

Voorzitter. Vorige week werd politiek Nederland opgeschrikt door een staaltje doorgeslagen gelijkheidsdenken. Over mijn politiek leider Chris Stoffer werd in de personalia op de website van de Tweede Kamer gemeld dat hij/zij/hen vijf jaar actief is in de Tweede Kamer. Ik moest natuurlijk meteen denken aan dit wetsvoorstel, waarin ook gehint wordt op allerlei objectiverende maatregelen, standaardsollicitatieformulieren, interviews, objectieve selecties door vormen en gradaties van anoniem solliciteren. Gelukkig werden de personalia van de Tweede Kamer direct rechtgezet met het verhaal dat er per ongeluk iets was omgezet, waardoor bij alle Kamerleden alle vormen werden vermeld. Mijn opa, een vroegere Peter Schalk, zei bij een dergelijke onwaarschijnlijkheid altijd: "Als het nog niet gebeurd is, dan kan het nog gebeuren". Hoe dan ook, vandaag hebben we een wet onder handen die past in een serie wetsvoorstellen, allemaal met het doel om grip te krijgen op organisaties en bedrijven, maar waarin de logica nogal eens ontbreekt of waarin maatregelen best buitensporig genoemd kunnen worden.

Voorzitter, u voelt ongetwijfeld al aankomen dat mijn fractie niet staat te juichen bij het voorliggende wetsvoorstel, dat het toezicht op gelijke kansen bij werving en selectie wil gaan formaliseren en juridiseren, terwijl er al heel veel is geregeld op het terrein van arbeidsdiscriminatie. Laat ik duidelijk zijn: arbeidsmarktdiscriminatie móét worden tegengegaan. Daar zijn we het allemaal over eens, hoop ik, want elke vorm van discriminatie moet worden tegengegaan. Vanuit mijn levensovertuiging wijs ik alle vormen van racisme, antisemitisme en discriminatie af, omdat zij strijdig zijn met het grote gebod, namelijk om God lief te hebben boven alles en je naasten als jezelf. Daarbij teken ik overigens aan dat discriminatie niet gelijkgesteld mag worden met het maken van onderscheid. Dat kan immers gerechtvaardigd zijn en dan is het niet discriminerend. Ik noem dat zo expliciet, omdat in de memorie van toelichting gesteld wordt dat het onrechtvaardig en verboden is om mensen te beoordelen op grond van bijvoorbeeld migratieachtergrond, leeftijd of geslacht. Dat hoeft dus niet het geval te zijn als het gaat om gerechtvaardigd onderscheid.

Terug naar nut en noodzaak van dit wetsvoorstel. Mijn fractie heeft net als andere fracties in de schriftelijke ronde gevraagd naar de meerwaarde van dit wetsvoorstel. Naast alle zojuist al door de heer Petersen genoemde voorbeelden zou je immers kunnen zeggen dat er al van alles en nog wat geregeld is in de arbowetgeving. Werkgevers moeten risicoanalyses doen middels de RI&E's. De Arbeidsinspectie ziet daarop toe. We hebben een Grondwet, die discriminatie verbiedt. We hebben de Algemene wet gelijke behandeling. Sollicitanten die zich benadeeld voelen, kunnen zich wenden tot het College voor de Rechten van de Mens dan wel rechtstreeks tot de rechter. Het antwoord van de minister op deze vragen luidt als volgt. "Het wetsvoorstel herbevestigt de maatschappelijk breedgedragen overtuiging dat discriminatie geen plek mag hebben op de Nederlandse arbeidsmarkt. Daarnaast beoogt het wetsvoorstel de bewustwording te vergroten en handelingsperspectief te bieden, zodat alle betrokkenen doen wat de wet vraagt. Zo kan dit wetsvoorstel bijdragen aan zowel bewuste als onbewuste vormen van discriminatie."

Mijn eerste vraag is natuurlijk of ook positieve discriminatie hieronder valt. Een andere vraag is of de minister mij kan uitleggen waarom we een wet nodig hebben om iets wat al breedgedragen is, nogmaals te bevestigen. Er wordt gesproken over "divers werven en selecteren". Wat is dat eigenlijk? Krijgen we dan te maken met die verplichting om een hij/zij/hen-advertentie op te stellen, omdat iemand zich altijd wel gediscrimineerd kan voelen als een advertentie neutraal is opgesteld?

In de schriftelijke behandeling heb ik ook gevraagd naar de effectiviteit van dit wetsvoorstel. De regering constateert dat de grote diversiteit aan personen op de Nederlandse arbeidsmarkt blijvend is. "Deze wetgeving is een instrument om te komen tot structurele veranderingen en te werken aan een rechtvaardige, inclusieve arbeidsmarkt." Mijn vraag is welke structurele veranderingen er dan moeten komen. En wat is eigenlijk precies een rechtvaardige, inclusieve arbeidsmarkt? Waar denkt de minister aan?

Bovendien klemt de volgende vraag. Kunnen we niet veel beter eerst de al aanwezige instrumenten benutten, die desnoods nader uitwerken en versterken, in plaats van komen met een wet die een grote kostenpost en regeldruk veroorzaakt voor organisaties en bedrijven? Bedrijven met meer dan 25 personen moeten immers de werkwijze en bijbehorende maatregelen op schrift stellen. Daarbij worden allerlei zogenaamd objectiverende maatregelen genoemd, zoals standaardsollicitatieformulieren en -interviews en objectieve selecties door vormen en gradaties van anoniem solliciteren. In feite is dat dus een standaardisatie van de sollicitatieprocedure.

Voorzitter. Er is aan allerlei organisaties gevraagd hoe men over dit wetsvoorstel denkt. Natuurlijk, bij onderzoek naar dit onderwerp is er naar ik aanneem geen organisatie te vinden die arbeidsmarktdiscriminatie zal toejuichen dan wel zegt toe te staan. Natuurlijk vinden ook werkgeversorganisaties dat het moet worden tegengegaan. Maar deze zijn wel zo nuchter dat ze meteen ook zeggen dat ze grote vraagtekens plaatsen bij de maatregelen uit het wetsvoorstel en de effectiviteit daarvan in de praktijk. Zij stellen dat het wetsvoorstel gericht is op het instellen en controleerbaar maken van procedures, dat het tot administratieve lasten leidt en dat ze betwijfelen of discriminatie daarmee voorko-

men wordt. Veel bedrijven hebben al een divers samengesteld personeelsbestand en worden nu belast met nieuwe administratieve verplichtingen. Met name voor de kleinere werkgevers is dat belastend. Dit komt omdat het hen aan benodigde deskundigheid en middelen ontbreekt, om nog maar te zwijgen over opgelegde boetes die de betrokken bedrijven disproportioneel veel schade toebrengen, zeker als er online over wordt gepubliceerd zonder dat er sprake is van definitieve boetes. Dat blijkt vreemd genoeg uit de AMvB die al voorligt. Wordt de AMvB op dit punt overigens nog aangepast, is mijn vraag aan de minister.

Oftewel, er is kritiek van VNO-NCW, MKB-Nederland, AWWN, NBBU, ABU, de stichting AFNL-NOA. Ongeveer alle werkgeversorganisaties zeggen: doe dit niet. Zelfs het Adviescollege toetsing regeldruk komt tot een negatief eindoordeel: doe het niet. Er is een mkb-toets uitgebracht aan de hand van gesprekken met enkele werkgevers. Daaruit lees ik het advies: doe het niet.

Voorzitter. Ik moest wel even glimlachen bij de uitleg over de regeldruk. In de toelichting staat dat een werkgever of een andere professional tien minuten tijd nodig heeft om kennis te nemen van deze verplichting. Maar als de regering wil dat werkgevers dit serieus nemen, dan is een veelvoud van tien minuten nodig. Op dezelfde manier is de verwerkingstijd doorgerekend. In anderhalf uur zouden werkgevers met 26 tot 50 werknemers een werkwijze kunnen opstellen. Als je meer dan 50 werknemers hebt, doe je er acht uur over. Vindt de minister nou echt dat dit soort berekeningen voor de regeldruk en lastendruk geloofwaardig zijn? Er komt toch iets bij? Dat is niet alleen een enorme kostenpost voor alle bedrijven die 25 personen of meer in dienst hebben; het kost ook handenvol geld aan de kant van de Arbeidsinspectie. Er komt immers een complete taak bij, namelijk het scannen van alle processen bij al die bedrijven, de verwerking van gegevens, inspelen op bedrijven die niet of nog niet voldoen aan wéér een verplichting, het opleggen van de sancties et cetera. Is er bij benadering uitgezocht welke financiële consequenties dat heeft? Wie gaat dat uiteindelijk betalen? Dat zijn uiteindelijk toch weer de werkgever en de werknemer, oftewel de belastingbetaler. Het blijft natuurlijk niet bij deze rekensommetjes. Bij elke sollicitatie kan elke willekeurige sollicitant zich beklagen en een afwijzing aanhangig maken.

Voorzitter. Mijn fractie heeft twijfels bij de effectiviteit van deze wet, omdat die een papieren werkelijkheid creëert. Symboolpolitiek lijkt ons niet de oplossing.

Tot slot een suggestie. Waarom komt er niet eerst een onderzoek naar de effectiviteit van bestaande wet- en regelgeving? Ik begrijp heel goed dat we arbeidsdiscriminatie moeten voorkomen. Mijn fractie zou die willen aanpakken via de reeds bestaande middelen. Zoals altijd zie ik uit naar de antwoorden van de ministers, en excuses dat ik iets te lang de tijd nam.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Schalk. Dan is het woord aan mevrouw Huizinga-Heringa namens de ChristenUnie.

Mevrouw **Huizinga-Heringa** (ChristenUnie):

Voorzitter. Allereerst felicitaties aan mevrouw Van Wijk en alvast veel succes voor mevrouw Van Aelst, die na de pauze gaat spreken.

Voorzitter. Ongeoorloofde discriminatie bij werving en selectie is een probleem dat onze samenleving veel talent kost. Uit diverse onderzoeken blijkt dat ongeoorloofde discriminatie nog steeds voorkomt. Studies laten zien dat bijvoorbeeld het hebben van buitenlandse achternamen de kans aanzienlijk verkleint om voor een sollicitatiegesprek te worden uitgenodigd. Zo zijn er veel meer voorbeelden te geven van gronden waarop werkgevers, al dan niet bewust, discrimineren. Een positief gegeven is dat, wanneer werkgevers over hun vooroordelen heen stappen, in veel gevallen blijkt dat die vooroordelen niet terecht waren.

Mijn fractie waardeert daarom de inzet van het kabinet om discriminatie bij werving en selectie serieus aan te pakken; serieuzer dan tot nu toe is gebeurd. Toch hebben wij een aantal kritische vragen bij dit wetsvoorstel. Kort gezegd vragen wij ons af of de voorgestelde wet inderdaad zal leiden tot een aanzienlijke vermindering van ongeoorloofde discriminatie. De meest belangrijke verandering die deze wet brengt, is het vereiste dat alle bedrijven een werkwijze hebben voor werving en selectie die ongeoorloofde discriminatie voorkomt. Het verplicht stellen van zo'n werkwijze is het handvat om preventief te kunnen handhaven op discriminatie. De belangrijkste begrippen daarbij zijn: relevante functie-eisen, inzichtelijk en controleerbaar, systematisch ingericht. Voor bedrijven met minder dan 25 werknemers hoeft deze werkwijze niet op schrift gesteld te zijn; bij meer dan 25 werknemers is dat wel een vereiste. Maar ook wanneer de werkwijze niet op schrift staat, moet die er wel aantoonbaar voor de inspectie zijn.

Dit leidt tot de eerste vraag van mijn fractie. Het eenmalig opstellen van zo'n werkwijze, waarvoor negen maanden de tijd is, lijkt een overzienbare administratieve last. Het vereiste dat de werkgever de werkwijze moet onderhouden en aanpassen, maakt het administratief wel heel bewerkelijk. De memorie van toelichting is op dit punt heel duidelijk: "Bij de onderzoeken in bedrijven en instellingen met meer dan 25 werknemers en intermediairs zal de inspectie de op schrift gestelde werkwijze opvragen en nagaan of deze is aangepast zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring, gewijzigde werkmethode of werkomstandigheden of de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening daartoe aanleiding geven". In de praktijk zal dit een aanpassing van eens in de drie jaar zijn, begrijpt mijn fractie. Die vereiste doorgaande aanpassing geldt voor alle bedrijven, groot en klein. Ook de vergewisplicht, de plicht om na te gaan of bijvoorbeeld het uitzendbureau waarmee zaken worden gedaan wel een aanvaardbare werkwijze heeft, kan tot een last uitgroeien nu het er, naar mijn fractie begrijpt, op lijkt dat de werkgever dat niet alleen bij de start van de samenwerking maar jaarlijks moet controleren.

Al met al betekent deze wet een flinke verzwaring van de administratieve regeldruk. Op zichzelf is dat voor mijn fractie geen reden om af te zien van deze wet, maar dan moet er wel een gerechtvaardigde verwachting zijn dat de wet gaat werken. Het ATR twijfelt daaraan en is ronduit negatief over het wetsvoorstel. Het ATR adviseert om eerst een pilot te doen om te onderzoeken of het hebben van een vastgestelde werkwijze inderdaad zal leiden tot een grote afname van ongeoorloofde discriminatie bij werving en

selectie. Mijn fractie kan zich deze vraag goed voorstellen. De inspectie controleert het bestaan van de werkwijze en bevordert de naleving, maar zit niet bij de sollicitatiegesprekken. De inzet van de wet is het steeds aanpassen van de werkwijze om zo volgens de laatste stand van de wetenschap te kunnen werken. Gaat het werkgevers lukken om iedere aanpassing opnieuw te internaliseren? En is er na de zoveelste wijziging nog steeds draagvlak? Kan de minister erop ingaan waarom zij, of haar ambtsvoorganger, dit voorstel van het ATR niet heeft gevolgd? Anders gezegd: kan de minister er nog eens op ingaan waarom zij ervan overtuigd is dat deze wet gaat werken? De AMvB, waarin de minister nadere regels stelt, kan een belangrijke rol spelen bij het vergroten of verkleinen van de administratievelastendruk. Wordt deze AMvB nog voorgehangen?

In hetzelfde gedeelte van de memorie van toelichting waar ik net uit citeerde, schrijft de minister dat zij verwacht dat in de toekomst de inspectie vaker werkgevers zal beboeten omdat er omissies in de werkwijze zijn. Hoe moet ik deze zin lezen? Verwacht de minister dat de inspectie in de toekomst vaker dan bij de start van deze wet werkgevers zal beboeten? Of verwacht zij dat er vaker beboet zal worden vanwege omissies in de werkwijze? Hoe het antwoord ook luidt, waarop is deze verwachting gebaseerd?

De Autoriteit Persoonsgegevens noemt het disproportioneel om naast een boete ook de naam van de werkgever openbaar te maken vanwege het niet op orde hebben van een werkwijze, het zogenaamde naming-and-shaming. Mijn fractie vindt de afwijzende reactie van het kabinet op deze kritiek niet overtuigend. Het feit dat de werkgever eerst de gelegenheid krijgt zijn fout te herstellen voordat boete en openbaarmaking volgen, maakt deze straf niet proportioneel. Wij missen hier het evenwicht tussen overtreding en straf. In de memorie van toelichting zegt de minister dat met deze openbaarmaking derden die met deze werkgever zaken willen doen, geïnformeerd worden dat er een reëel risico is dat deze werkgever een verboden onderscheid maakt. Wij vinden dat vergezocht. Het niet op orde hebben van de werkwijze is echt iets anders dan het daadwerkelijk ongeoorloofd discrimineren van sollicitanten. Graag een reactie van de minister.

Vervolgens de positie van de intermediair. De minister stelt voor om al bij het vermoeden van een bewust of onbewust discriminatoir verzoek van de klant een meldingsplicht op te leggen aan de intermediair. Dat is heel breed en ook behoorlijk vergaand. De minister is zich hiervan bewust en past daarom een escalatieladder toe. De intermediair zal eerst een gesprek met zijn of haar klant aangaan om dit te bespreken. Weigert de klant om het verzoek aan te passen, dan heeft de intermediair een meldingsplicht bij de Arbeidsinspectie. Ziet de intermediair desondanks af van de melding, dan is de intermediair beboetbaar.

Voorzitter. Zoals ook het College voor de Rechten van de Mens zegt, wordt er van de intermediair in de wet iets gevraagd waartoe die niet is opgeleid. De intermediair moet een juridische afweging maken over bijvoorbeeld indirecte discriminatie en op basis hiervan de klant, waarbij hij een commercieel belang heeft, dreigen met een melding bij de inspectie. Deze wet brengt de intermediair in een heel lastige positie. Nu duidelijk is dat het ook gaat om onbewust discriminerende verzoeken, vragen wij ons of de intermediair zich ook nog een beeld moet gaan vormen van de psy-

chologische drijfveren van de klant en zich daarover een oordeel moet aanmeten.

Voorzitter. Mijn fractie verwacht niet dat een intermediair snel een melding bij de inspectie zal doen, in het beste geval uit onmacht en ongemak en in het slechtste geval uit angst een klant te verliezen. Ik lees in de stukken dat de minister met deze maatregel beoogt vooral het gesprek over discriminatie op gang te brengen. Mijn fractie vraagt zich af of deze maatregel nodig is. Een uitzendbureau is nu al strafbaar als het gehoor geeft aan een ongeoorloofd discriminerend verzoek van een opdrachtgever. Dat lijkt ons een uitstekende basis voor het gesprek met de opdrachtgever over zijn al dan niet discriminerende verzoek.

Voorzitter. Er is een heel gesteggel geweest over de grens die de wet zou moeten aanhouden voor de verplichte schriftelijke werkwijze. Uiteindelijk is gekozen voor een werkgever met ten minste 25 werknemers. Iedere grens blijft arbitrair, maar een werkgever met 25 werknemers heeft over het algemeen geen hr-afdeling. Voor deze werkgevers zal de wet een behoorlijke lastenverzwaring betekenen, terwijl er niet heel geregeld een vacature zal zijn. Het verschil dat de werkwijze zou kunnen maken, zal zich vooral voordoen bij grotere werkgevers met een bestand van ten minste 250 werkgevers of daaromtrent; daar wordt over gesproken in deze Kamer. Waarom heeft de minister dan toch gekozen voor deze lage ondergrens?

Samenvattend, voorzitter, zien wij een groot aantal bezwaren in deze wet. Wij zijn er zeker wel van overtuigd dat een objectieve werkwijze behulpzaam kan zijn bij het terugdringen van ongeoorloofde discriminatie bij werving en selectie. Daar zijn onderzoeken naar gedaan. Wij zijn er vooralsnog niet van overtuigd dat deze wet, die alle werkgevers verplicht een bepaalde werkwijze te hanteren, zodanig effect zal hebben dat het de toename van de administratieve lasten voor de werkgevers en de toename van de handhaving voor de inspectie rechtvaardigt.

Voorzitter. Ik zei "vooralsnog", want wij wachten natuurlijk met belangstelling de antwoorden van de minister af.

De voorzitter:

Dank u wel.

De beraadslaging wordt geschorst.

De voorzitter:

Ik schors de vergadering voor de lunchpauze tot 13.30 uur.

De vergadering wordt van 12.34 uur tot 13.32 uur geschorst.