
10

Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie

Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie

Aan de orde is de voortzetting van 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 voortzetting van de behandeling van het wetsvoorstel 35673, de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie.

De beraadslaging wordt hervat.

De voorzitter:

Ik geef het woord aan mevrouw Van Aelst-den Uijl namens de SP en mede namens de Partij voor de Dieren, voor wat haar maidenspeech zal zijn.

Mevrouw Van Aelst-den Uijl (SP):

Dank u wel, voorzitter. Ik neem de wat risicovolle aanpak dat ik papierloos probeer te vergaderen, dus hopelijk gaat het goed.

Voorzitter. Ik mag vandaag spreken namens de SP, maar ook namens de Partij voor de Dieren. Ik spreek vandaag over een onderwerp waar ik persoonlijk nooit mee te maken heb gehad. Ik kon namelijk niet gediscrimineerd worden vanwege mijn achternaam of vanwege de wijk waar ik woon. Je zou kunnen zeggen dat ik zes van de zeven welbekende vinkjes heb. Daarnaast duurt het ook nog wel eventjes voordat ik gediscrimineerd zal worden vanwege mijn leeftijd. En ook van zwangerschapsdiscriminatie was in mijn geval nog geen sprake. Zodoende spreek ik hier niet als ervaringsdeskundige, zoals de meesten van ons in deze Kamer dat niet zullen zijn, schat ik zo in. Veel van mijn collega's in de Eerste Kamer hebben, vermoed ik, nooit zelf hoeven ondervinden waarom het aanpakken van discriminatie in werving en selectie zo ontzettend belangrijk is.

Maar dit wetsvoorstel appelleert wel heel sterk aan mijn rechtvaardigheidsgevoel en mijn enorme allergie voor onrecht waarvoor ik ooit de politiek in ben gegaan. 21 jaar geleden werd ik lid van de SP, omdat George Bush in een verkiezingsdebat zei: "Ik ga niet voor ouderen zorgen. Dat moeten zij zelf maar doen." Ik was 14 jaar en zo ontzettend verontwaardigd over dit in mijn optiek bizarre standpunt dat ik dacht "daar moet je iets mee". En dan is er de gevleugelde partij-uitspraak van de SP: "Je kunt twee dingen doen. Mokkend aan de kant blijven staan of een daad stellen en moed tonen." Ik deed dat laatste. Na actief te zijn geweest bij onze jongeren, veel demonstraties te hebben bezocht en lokaal leuke acties te hebben georganiseerd, kwam ik op mijn 18de ineens in de Provinciale Staten van Zuid-Hol-

land terecht. En nu, zeventien jaar later, mag ik me in uw gezelschap voegen en neem ik volgende week afscheid van diezelfde Provinciale Staten van Zuid-Holland.

Onrecht. Het mag duidelijk zijn dat discriminatie, om welke reden dan ook, onrecht is. Zelfs in deze oververhitte arbeidsmarkt worden mensen nog steeds gediscrimineerd omdat ze een niet-Nederlandse naam hebben, te oud zijn, in een verkeerde wijk wonen, onderdeel van een lhbtqi+-gemeenschap zijn of zwanger zijn. Als er zelfs in deze oververhitte arbeidsmarkt gediscrimineerd wordt, laat het zich wel raden wat er zal gebeuren als de arbeidsmarkt afkoelt. De oververhitte arbeidsmarkt en het aantal vacatures op dit moment zouden geen enkele reden kunnen zijn om nu tegen deze wet te zijn.

Voorzitter. Dan toch nog een mooie anekdote over de ouderen, die nu maar al te vaak aan de zijlijn worden gezet omdat ze gediscrimineerd worden. Vrij recent heeft de gemeente Lopik van de nood een deugd gemaakt. Ze zochten ontzettend veel mensen en konden die niet vinden. Lopik is een kleine gemeente. U bent denk ik allemaal bekend met hoe lastig kleine gemeenten ambtenaren kunnen vinden. Lopik heeft dat omgezet naar een werving gericht op mensen rondom de pensioenleeftijd, met als resultaat dat ze enorm veel kennis en ervaring binnen hun gemeente hebben gehaald en heel veel vacatures hebben kunnen vervullen. Door de oudere werknemers een plek te geven heeft Lopik uiteindelijk een enorme boost kunnen geven aan de eigen slagkracht. Echter, Lopik is op dit moment de uitzondering die de regel bevestigt. Het is hoog tijd om deze discriminatie op de arbeidsmarkt aan te pakken, echt aan te pakken, te handhaven en boetes op te leggen en te innen. Wat ons betreft is de tijd van pappen en nathouden en zelfreguleren echt voorbij.

Voorzitter. Dan toch nog een kleine anekdote over mijn achtergrond. Het zou de collega's verbazen hoeveel voormalig wethouders van al uw aller partijen behoren tot de groep die gediscrimineerd wordt op de arbeidsmarkt, zo leerde ik in mijn werk voor de Wethoudersvereniging. Werkloosheid gaat bij hen vaak schuil achter een zzp-bedrijfje zonder opdrachten. Dat maskeert dat ze eigenlijk nergens aangenomen worden. Dat heeft allerlei redenen, bijvoorbeeld dat ze te oud zijn in de ogen van de werkgever of omdat ambtenaren zeggen "hm, ik heb daar toch wel vooroordelen over; zo'n wethouder zou een ontzettend lastige nieuwe collega kunnen zijn." Weer een andere reden is dat bijvoorbeeld het bedrijfsleven de maatschappelijke activiteiten of de politieke kleur van een voormalig politiek ambtsdrager niet op prijs stelt.

Voorzitter. Dan ga ik terug naar de discussie die we onder andere in de Tweede Kamer hebben gezien. Daarvan ging een flink deel over uitzendbureaus, die op dit moment met regelmaat de fout in gaan. Mijn Tweede Kamer-collega Bart van Kent sprak over discriminatie op bestelling, waarbij de uitzendbranche toch eigenlijk wel echt een doorn in het oog is. De twijfel bij de fractie waarvoor ik vandaag spreek, zit mede naar aanleiding van deze discussie in de vraag hoe concreet de aanpak van discriminatie en racisme in de werving zal zijn. De uitzendbranche heeft aangetoond bijzonder hardleers te zijn en met regelmaat mee te blijven werken aan discriminerende verzoeken. Zelfregulering is daar overduidelijk geen oplossing gebleken.

Mijn eerste vraag aan de minister is, mede namens de Partij voor de Dieren: kunt u ons verzekeren dat handhaving nu de boventoon zal gaan voeren, en dat er geen ruimte zal worden gelaten om discriminerende verzoeken in een gesprek met de opdrachtgever weg te masseren? Onderzoek laat immers zien dat 95% van de recruiters discriminatie tegenkomt in haar werkzaamheden. 95%: dat is niet alleen maar een enkeling; het is ook niet alleen maar een uitzondering. Zij zijn zich er met elkaar van bewust — anders ga je niet antwoorden dat 95% ermee te maken heeft gekregen — maar dat heeft tot nu toe tot geen enkel zelfreinigend vermogen geleid. Kan de minister toezeggen dat handhaving de boventoon zal gaan voeren, en dat de tijd van bewezen tekortschietende zelfregulering nu echt achter ons zal liggen met dit wetsvoorstel?

Voorzitter. De invoering van het wetsvoorstel toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten, Wtta, dat bij zal dragen aan de regulering van de uitzendbranche, zal naast het wetsvoorstel van vandaag misstanden in diezelfde uitzendbranche aanpakken. Wij zien dan ook uit naar de totstandkoming van dat wetsvoorstel, dat voortvloeit uit de aanbevelingen van de u allen bekende commissie-Roemer.

Voorzitter. Tot nu toe richtte ik me vooral op de werkgever in de uitzendbranche. Maar wat nou als je jezelf gediscrimineerd voelt, of als je een discriminerende advertentie hebt gezien? We zijn er absoluut met elkaar bij gebaat om het mensen zo makkelijk mogelijk te maken dit te kunnen delen, te kunnen delen wat zij meemaken en wat zij zien. Deelt de minister deze mening van onze fracties? Heel veel mensen ervaren een enorme drempel om aangifte te doen, in onze optiek een te hoge drempel. Onze fractie denkt dat die drempel veel lager zou kunnen, en moeten, zijn als het mogelijk wordt om in plaats van aangifte te doen gewoon een melding te doen. Dit zou ervoor kunnen zorgen dat mensen kunnen helpen om discriminatie aan de kaak te stellen. Laten we het crowdsourcing noemen. Vele ogen en oren maken lichter werk en kunnen het gewenste effect van de discussie van vandaag in het voorliggende wetsvoorstel makkelijker tot stand brengen. Deelt de minister de mening dat het melden van misstanden zo laagdrempelig mogelijk moet zijn? Op welke wijze kan in de uitvoering het melden van misstanden makkelijker worden gemaakt, om op deze wijze het wetsvoorstel bij de inwerkingtreding ook maximaal effect te laten hebben?

Voorzitter. In het verlengde van wat de VVD-fractie in de Kamer stelde, vragen wij ons af: ziet de minister mogelijkheden om hierbij bijvoorbeeld gebruik te maken van artificial intelligence (AI), en daarnaast ook de handhaving van aangeplakte advertenties, die scholieren en studenten bijvoorbeeld zien, mee te nemen? We horen graag van de minister de mogelijkheden die zij ziet op dit punt en welke stappen zij hier reeds op gezet heeft.

In de Tweede Kamer is het ook gegaan over discriminatie richting jongeren die een stageplaats zoeken. Mevrouw Vos noemde het net al eventjes. Vaak zijn het jongeren met een migratieachtergrond, jongeren die door discriminatie direct op achterstand beginnen, als ze al kunnen beginnen. Zonder stageplaats kun je immers niet afstuderen, en zonder afstuderen kun je niet aan de slag met je eerste baan. Deze jongeren staan stil doordat ze gediscrimineerd worden. Ook voor deze jongeren lijkt mij deze wet bijzonder welkom.

Maar die moet dan wel op doortastende wijze gehandhaafd en uitgevoerd worden.

Dan de handhaving. Een van de dingen die ik de afgelopen zeventien jaar heb geleerd in de politiek, is: stel alleen regels als je ze ook daadwerkelijk gaat handhaven. Als je regels stelt zonder ze te gaan handhaven, tast je het vertrouwen in de overheid aan; het vertrouwen dat mensen hebben dat de overheid hen ook daadwerkelijk zal beschermen. Inwoners rekenen erop dat wanneer we met elkaar regels aannemen, die regels hen ook zullen beschermen tegen discriminatie in het wordingsproces. Onze fracties hebben hierover de volgende vragen.

Hoe gaat de minister ervoor zorgen dat deze wet gehandhaafd zal worden? Worden hier ook daadwerkelijk fte's voor vrijgemaakt bij de Arbeidsinspectie? Of is dit — het spijt me dit te moeten zeggen — de zoveelste taak die de Arbeidsinspectie erbij moet doen? Ik vrees dat we dan kunnen voorspellen wat de uitkomst zal zijn. In andere woorden: de wet is inderdaad handhaafbaar en uitvoerbaar met voldoende arbeidskracht, maar is die er ook? Voor ons is dit een belangrijke toets om te bepalen of deze wet daadwerkelijk aangenomen zou moeten worden.

Dan de meldplicht voor uitzendbureaus als zij te maken krijgen met discriminatie op verzoek. Als de uitzendbureaus nu ook niet uit zichzelf melding maken, is er een extra motivatie voor nodig om dat straks wel te doen. Om het in de terminologie van het strafrecht te zeggen: de pakkans bepaalt de naleving. In de praktijk is immers gebleken dat we het niet hoeven te verwachten van de bestaande moraal. In de Tweede Kamer heeft mijn collega Bart van Kent van de minister de toezegging gekregen dat de boetes voor uitzendbureaus voor discriminatie mogelijk uit de waarborgsom zouden kunnen komen. Hij vroeg hierbij ook of in de breedte zou kunnen worden gekeken of boetes uit de waarborgsom kunnen komen. Zo zorg je ervoor dat boetes die opgelegd worden ook daadwerkelijk betaald zullen worden, ook als een uitzendbureau — wat in die branche best vaak gebeurt — ineens ophoudt te bestaan.

De vraag aan de minister is dus hoe het uitzoekwerk verloopt, of zij al kan aangeven wanneer hierover meer duidelijkheid komt en, belangrijker nog, wanneer het ingevoerd zou kunnen zijn. De minister zal begrijpen dat dit voor de beide fracties namens wie ik spreek een belangrijk punt is, omdat dit de handhaafbaarheid ten goede zal komen.

Voorzitter. Afsluitend nog het volgende. De drie kernwaarden van de SP zijn menselijke waardigheid, gelijkwaardigheid en solidariteit. Een van deze drie kernwaarden is dus gelijkwaardigheid. Alle mensen zijn gelijkwaardig, maar niet alle mensen zijn gelijk. Deze wet beoogt stapjes te zetten op weg naar een gelijkwaardiger kans voor sollicitanten. Is de wet perfect? Nee. Wij hebben zorgen over de handhaving en zien graag meer waarborgen voor het daadwerkelijk innen van boetes via de waarborgsom.

Onze fracties hopen vandaag in het debat meer duidelijkheid te krijgen van de minister of deze wet uitvoerbaar en handhaafbaar zal zijn bij het tegengaan van discriminatie op grond van het feit dat je een migratieachtergrond hebt, vrouw bent, of — dubbel gediscrimineerd — vrouw en zwanger of vrouw met jonge kinderen bent, lid van de Ihtiq+-gemeenschap of te oud bent, of in de verkeerde wijk

woont. Onze fracties kijken vol verwachting uit naar de beantwoording.

En dan echt afsluitend wil ik benadrukken hoe opvallend onze fracties het eigenlijk vinden dat er vandaag in het debat zo weinig aandacht is voor de gediscrimineerde ouderen. Ik hoop als jongste lid van uw Kamer hier meer nadruk op gelegd te hebben. Ik kijk hierbij ook een beetje naar het oudste lid van onze Kamer, om samen op te trekken als het gaat om deze ronduit onredelijke discriminatie.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Van Aelst-den Uijl. Misschien is het goed dat ik erop wijs dat de heer Van Rooijen nog aan het woord moet komen vandaag. Ik vermoed dus dat uw zorgen nog wel geadresseerd zullen worden.

Mijn hartelijke gelukwensen met uw maidenspeech. Nieuwe Kamerleden houden vroeg of laat hun eerste bijdrage aan een plenair debat. U bent aan de vroege kant, want in de vorige plenaire vergadering bent u als Kamerlid geïnstalleerd en nu staat u al hier. Bij anderen zit daar weleens een jaar tussen.

Staat u mij toe om iets van uw achtergrond te schetsen. U studeerde geschiedenis aan de Erasmus Universiteit in Rotterdam en werkte meerdere jaren voor de Wethoudersvereniging; eerst als programmamanager en onderzoeker, later als adviseur. Thans bent u ook directeur van de NVRP, bij ons allemaal bekend als de Nederlandse Vereniging voor Rekenkamers en Rekenkamercommissies.

U bent voor de SP al geruime tijd actief in de politiek. Zo was u ruim een jaar lid van de gemeenteraad van Gorinchem en nog langer lid van Provinciale Staten van Zuid-Holland. Daarnaast bent u ook actief binnen de organisatie van uw partij. Zo was u medewerker van het campagne team voor de Europese verkiezingen in 2009 en bent u secretaris van de afdeling Gorinchem van de SP.

Behalve sociale zaken en werkgelegenheid, waarover het debat van vandaag gaat, zijn ook waterstaat, omgeving en infrastructuur onderwerpen die u bezighouden. En niet alleen als Kamerlid, ook binnen de provincie Zuid-Holland heeft u zich voor deze zaken ingespannen.

Zo heeft u zich kortgeleden nog ferm uitgesproken over een nieuwe pont tussen Rozenburg en Maassluis. U zei, en ik citeer: "We willen een nieuwe pont — ja, duidelijker kun je niet zijn — in plaats van een 60 jaar oud schip." Een motie van uw partij hierover haalde ook een meerderheid.

Sinds uw aantreden in deze Kamer bent u de jongste senator. Daar heeft de SP patent op, want de jongste senator ooit was SP-Kamerlid Driek van Vugt. De rol van de benjamin in de politiek bent u gewend. U was immers al op 18-jarige leeftijd lid van Provinciale Staten. U ziet daar de voordelen terecht van in. In het AD deed u onlangs een oproep dat meer jongeren politiek actief zouden moeten worden. U zei, en ik citeer: "Het gaat wel over jouw toekomst. Wil je die in handen geven van mensen die die toekomst nooit mee zullen maken?" Die kunnen de ouderen

onder ons, de minder jongeren onder ons, in onze zak steken.

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. Ik verzoek u zich op te stellen voor het rostrum voor de felicitaties.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.

De voorzitter:

Ik geef het woord aan de heer Van den Oetelaar namens Forum voor Democratie.

De heer Van den Oetelaar (FVD):

Dank u, voorzitter. Ook dank voor de aanwezigheid van de minister. En nogmaals mijn felicitaties aan mevrouw Van Wijk en mevrouw Van Aelst-den Uijl voor hun maidenspeeches.

Voorzitter. Met het wetsvoorstel dat hier ter tafel ligt, beoogt het kabinet recht te doen aan artikel 1 van onze Grondwet. Dat artikel verbiedt elke vorm van discriminatie op basis van geloof, ras, geslacht, seksuele oriëntatie en politieke overtuiging bij de werving en selectie van werknemers door werkgevers. Daarbij wordt onder discriminatie verstaan het afwijzen van een sollicitant op basis van een van de zojuist genoemde criteria. Forum voor Democratie staat voor het laten excelleren van het individu, zo veel mogelijk op eigen kracht en zonder inmenging van de overheid met wetten en regels. Het kan misschien wel zo zijn dat de een meer kansen krijgt dan de ander — wat overigens allerlei redenen kan hebben — maar iedereen in Nederland die iets wil bereiken, krijgt wel degelijk kansen om succesvol te zijn. Desnoods creëer je die kansen zelf. Wij geloven niet dat afkomst, religie, geslacht of wat dan ook hier een onoverkomelijke beperkende rol in heeft. Voorbeelden van succesverhalen binnen de betrokken groep zijn legio.

Wat Forum voor Democratie betreft gaat deze wet veel te ver. Wij zijn er bijvoorbeeld principieel van overtuigd dat een organisatie die is opgezet vanuit een levensbeschouwelijke oriëntatie, het recht moet hebben om sollicitanten op basis van het hebben van een andere levensovertuiging af te wijzen. Maar het gaat er bij de werving en selectie van werknemers niet om wat wij als partij vinden. Het gaat erom dat bedrijven en maatschappelijke instellingen principieel de vrijheid moeten hebben om zelf te bepalen wie zij in dienst nemen en wie niet. De overheid meent een probleem te hebben doordat veel mensen met een migratieachtergrond, en ook ouderen, moeilijker aan een baan zouden kunnen komen via de weg van een sollicitatie.

De achterliggende problemen zijn natuurlijk de almaar voortdurende massa-immigratie, die door de zittende macht volop wordt gefaciliteerd, en de steeds stijgende pensioengerechtigde leeftijd voor ouderen. Ook is er tegenwoordig helaas veel armoede onder ouderen, waardoor zij noodzaak zijn te blijven werken. Volgens ons is dit laatste vooral te wijten aan de stijgende lasten en aangejaagde inflatie door geldverslindende hoaxprojecten zoals de coronamaatregelen, klimaatverandering en stikstof. Ook aan de hiervoor genoemde massa-immigratie hangt een enorm prijskaartje,

om maar te zwijgen over de tragische en zinloze oorlog in Oekraïne. Zouden wij hier allemaal niet meer aan meedoen, dan kan iedereen met gemak stoppen met werken met 60 jaar, ook de mensen met een migratieachtergrond.

Het zelf veroorzaakte probleem dat de overheid nu dus meent te hebben, wordt weer op het bord van de ondernemer gelegd. De ondernemer moet aan allerlei regels en voorwaarden voldoen bij de werving en selectie van personeel. Bedrijven zijn de ruggengraat van onze economie. Zij zouden juist onderhevig moeten zijn aan minder regels en niet aan meer, juist nu, met een dreigende wereldoorlog en torenhoge energieprijzen, rentes en inflatie. De Europese industrie staat op instorten, kopte het AD twee dagen geleden nog. Overheden moeten stoppen met het bedenken van extra regels, zo stelt ondernemersvereniging VNO. Er kunnen geen regels meer bij. Het is in het landsbelang dat wij deze signalen zeer serieus nemen. Wij moeten ervoor zorgen dat onze bedrijven concurrerend kunnen blijven met de VS en China. Het is nu van ondergeschikt belang dat af en toe iemand niet het baantje krijgt waarvoor hij of zij gesolliciteerd heeft.

Ook willen wij erop wijzen dat vanwege de sollicitatieplicht die mensen hebben om bijvoorbeeld een uitkering te kunnen behouden, enorm veel sollicitaties worden gedaan die niet als serieus kunnen worden beschouwd. Een ervaren hr-persoon prikt hier dikwijls algauw doorheen. Het is niet uitgesloten dat tussen deze sollicitanten een substantieel aandeel van deze zogenaamd achtergestelde groepen zit.

De voorzitter:

Is dit een moment voor een interruptie, meneer Van den Oetelaar?

De heer Schalk (SGP):

Ik moet wel even terug in de tekst van de heer Van den Oetelaar. Hoorde ik dat hij sprak over "een zinloze oorlog in Oekraïne"?

De heer Van den Oetelaar (FVD):

Ja, natuurlijk. Elke oorlog is zinloos.

De heer Schalk (SGP):

Heeft de heer Van den Oetelaar ook enig idee wie die oorlog begonnen is?

De heer Van den Oetelaar (FVD):

Ik denk inderdaad dat voor iedereen duidelijk is wie die oorlog begonnen is. Maar volgens mij gaat het er nu om hoe we weer tot vrede komen. En dat kan alleen met onderhandelingen.

De heer Schalk (SGP):

Oké. Maar kunnen we dan vaststellen dat er een agressor is die een zinloze oorlog is begonnen, oftewel de heer Poetin?

De heer Van den Oetelaar (FVD):

Ik denk dat elke oorlog twee kanten heeft.

De voorzitter:

Vervolgt u uw betoog.

De heer Van den Oetelaar (FVD):

Wie laten we dit straks uitvoeren? Weer een nieuwe batterij aan ambtenaren. Weer een verzonden baantje waarvoor de belastingbetaler collectief de lasten draagt. Het zal je werk maar zijn om deze controles straks uit te voeren. Wat vertel je dan op verjaardagen over wat je doet voor de kost? "Nou, vorige week heb ik wat meegemaakt. Ik kwam bij een bedrijf, en wat denk je? Hadden ze daar gewoon een sollicitatie op Indeed geplaatst terwijl ze helemaal geen schriftelijke werkwijze voor werving en selectie konden laten zien. Ik heb het deze keer maar bij een waarschuwing gelaten, want er bleek inmiddels al een persoon met een migratieachtergrond te zijn aangenomen voor deze functie. Maar ze zijn daar goed geschrokken en de volgende keer gaan ze zeker op de bon." Ook de rechtbanken, die al overbelast zijn, zullen nog zwaarder worden belast. Iedereen met een abonnement op ARAG of DAS kan straks een bedrijf aansprakelijk stellen vanwege het niet verkrijgen van een uitnodiging voor een sollicitatie. Het gaat hier immers over het aannemen van een wet, en deze wet zal overtreden worden, of wij dat nu leuk vinden of niet. Maar zelfs als je deze wet als oplossing zou zien voor dit gecreëerde probleem, dan nog heeft het geen enkel nut. Een ondernemer die geen zin heeft om de personen waarvoor deze wet bedoeld is in dienst te nemen, kan hen simpelweg uitnodigen voor een gesprek en hun op basis van welke reden dan ook de baan niet geven.

Samenvattend zijn wij van Forum voor Democratie van mening dat met dit wetsvoorstel vooral symboolpolitiek bedreven wordt, zonder garanties dat er daarmee iets ten goede veranderd gaat worden. Dit is nog afgezien van de principiële bezwaren die wij tegen het voorstel hebben. Ik herhaal: artikel 1 is naar onze stellige overtuiging strijdig met de elementaire vrijheden waarvoor wij als samenleving eeuwenlang hebben gevochten. Wij zullen dan ook tegen dit wetsvoorstel stemmen.

Dank u.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Van den Oetelaar.

Mevrouw Vos (GroenLinks-PvdA):

In goed Nederlands: where to begin? Laten we gewoon beginnen bij het laatste. U zegt dat artikel 1 van de Grondwet strijdig is met alles waar wij voor hebben gevochten. Kunt u dat iets nader uitleggen? Ik begrijp het even niet.

De heer Van den Oetelaar (FVD):

Kijk, discriminatie kun je natuurlijk in meerdere opzichten interpreteren. Tegenwoordig zie je ook vaak dat blanke mensen geen baan kunnen krijgen omdat er positieve discriminatie is. Zo wordt dat dan genoemd. Het zit dus gewoon van alles in de weg. Wij zijn voor de vrijheid van het individu. Mensen moeten op persoonlijke capaciteiten worden beoordeeld, ongeacht kleur of ras.

Mevrouw Vos (GroenLinks-PvdA):

Wat zegt u tegen de 55-plusser die de vrijheid wil hebben om te werken, die wordt gediscrimineerd en gewoon vanwege zijn leeftijd terzijde wordt gelegd? Is dat vrijheid? Vrijheid vergt toch meer dan alleen maar ... Vrijheid vergt ook werken. Vrijheid vergt ook dat je je best doet. Bent u dat niet met me eens?

De heer **Van den Oetelaar** (FVD):

Ik ben het wel met u eens dat het natuurlijk niet leuk is voor zo'n persoon. Maar zou u voor iemand willen werken als u daar niet welkom bent?

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

Dit wetsvoorstel gaat over de vooroordelen en het weg nemen van vooroordelen. Er is bijvoorbeeld een vooroordeel jegens oudere werknemers, jegens oudere sollicitanten. Dat probeert dit wetsvoorstel met een professionele werkwijze weg te nemen. Laten we echt benadrukken dat het gaat om professionaliteit. Dat is natuurlijk ook een begrip van vrijheid. Dat heb ik ook in mijn bijdrage gezegd. Vrijheid betekent ook dat je het individu recht doet. Ik snap gewoon niet hoe Forum voor Democratie kan betogen dat artikel 1 strijdig is met de notie van vrijheid. Artikel 1 geeft juist mensen de vrijheid om zichzelf te zijn.

De heer **Van den Oetelaar** (FVD):

Ja, wij zien dat helaas toch anders. We zien ook gewoon dat het juist vaak vrijheden beperkt.

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

Laat ik concluderen met het woord "helaas": u ziet het helaas anders.

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

Ik hoor de heer Oetelaar spreken over vrijheid. Volt zou ook willen dat iedereen in vrijheid leeft, dat iedereen de vrijheid heeft om te solliciteren en daarin gelijke kansen heeft om op gesprek te komen. Want dat is waar het in deze wet om gaat: dat er in de werving en selectie gelijke kansen zijn dat mensen voor die baan op gesprek kunnen komen. Dan is het nog altijd aan de werkgever om vervolgens een keuze te maken wie die wel of niet aanneemt. Maar het is helaas zo dat die vrijheid in deze samenleving toch wel in een bepaalde mate wordt beperkt, omdat er in onze samenleving sprake is van discriminatie. Dat zegt de staatscommissie tegen discriminatie en racisme. Dat zeggen vele onderzoeksbureaus ook: er is sprake van discriminatie. En juist om te zorgen dat de mensen die gediscrimineerd worden, dus achtergesteld worden, dezelfde vrijheden kunnen hebben als mensen die veel minder of helemaal niet te maken met discriminatie, hebben we die Grondwet. Daarvoor hebben we artikel 1 in de Grondwet staan, zodat iedereen gelijk is aan elkaar en iedereen in Nederland een gelijke mate van vrijheid zou moeten kennen. Maar dat is helaas niet het geval.

De heer **Van den Oetelaar** (FVD):

Ik ben het voor een groot deel eens met wat u hier zegt, maar wij geloven gewoon niet dat deze wet daar iets bij helpt.

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

Ik denk toch echt dat deze wet wel gaat helpen, omdat die verplicht maakt dat werkgevers een werkwijze moeten hebben, waaruit blijkt dat ze deze vrijheid, om de woorden van de heer Oetelaar te gebruiken, voor iedereen beschikbaar stellen.

De heer **Van den Oetelaar** (FVD):

Ik geloof gewoon niet dat de ondernemer er überhaupt mee geholpen is als hij een werkwijze paraat heeft voor de werving en selectie. Dat zorgt alleen voor meer werk en voor meer kosten. Ik geloof ook niet dat er nog zo heel veel discriminatie voorkomt. De mensen die dit wel doen, die doen dat toch. Die zullen dan gewoon die sollicitant uitnodigen en hem dan toch weigeren op grond van iets anders.

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

Ik vind het heel interessant dat meneer Oetelaar durft te zeggen dat er weinig discriminatie ...

De **voorzitter**:

Van den Oetelaar.

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

... dat meneer Van den Oetelaar zegt dat er weinig discriminatie voorkomt, want het is zijn partij, Forum voor Democratie, die juist aanzet tot haatzaaiing én discriminatie, een partij die zelf discriminerende posts plaatst op social media. Er is dus wel degelijk sprake van discriminatie in de samenleving, mede aangewakkerd door Forum voor Democratie.

De heer **Van den Oetelaar** (FVD):

Wij zijn volgens mij de minst discriminerende partij die er is, want wij behandelen iedereen gewoon gelijk en kijken nooit naar kleur of wat dan ook.

De **voorzitter**:

Tot slot, mevrouw Perin-Gopie.

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

Sorry, ik moet toch even reageren omdat de heer Van den Oetelaar zegt dat ze nooit discrimineren op basis van kleur. Dan verwacht ik een rectificatie van de post op social media van Forum voor Democratie die ze hebben geplaatst na afloop van het debat over de spreidingswet.

De heer **Van den Oetelaar** (FVD):

Dat was inderdaad een illustratie van mensen die vanuit Afrika deze kant opkomen. Die hebben nou eenmaal die kleur. Mijn broer ziet daar niet bij.

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

Ik neem echt aanstoot aan wat de heer Van den Oetelaar hier nu zegt. Het ging om een afbeelding van drie zwarte mannen. Ik kan u zeggen dat die zwarte mannen gewoon lijken op mijn neven die hier in Nederland geboren en getogen zijn.

De heer **Van den Oetelaar** (FVD):

Nou ja, goed, dat kan. In Nederland worden allerlei mensen met allerlei kleuren geboren. Dat is geen enkel probleem, maar vanuit Afrika ... Ik kan u de foto's laten zien van de mensen die in die bootjes zitten. Die lijken niet op mij. Sorry, dan is het toch normaal dat we zo'n foto gebruiken?

De **voorzitter**:

Dank u wel, meneer Van den Oetelaar. Dan is het woord aan de heer Van Rooijen namens 50PLUS.

De heer **Van Rooijen** (50PLUS):

Voorzitter. Ik zou voor mijn inbreng graag een enkel persoonlijk woord willen zeggen. We hebben aan het begin van de vergadering stilgestaan bij het overlijden van voormalig premier Van Agt. Ik heb het voorrecht gehad — ik denk als enige in deze zaal — om met hem actief politiek samen te werken, eerst in het kabinet-Den Uyl, als lid van die regeringsploeg, en daarna vanuit de Tweede Kamer, tijdens het eerste van zijn drie kabinetten, het kabinet-Van Agt/Wiegel. Voor ongeveer de helft van alle nu levende landgenoten was hij al volledig geschiedenis, namelijk van voor hun geboorte. Mijn herinnering aan Dries van Agt is een goede en zeer dierbare. Maar ik zou vandaag vooral willen zeggen: de tijd gaat snel, waarde collega's. We staan ook al met één been in de geschiedenis. Moge de herinnering aan ons, maar vooral aan ons werk, hier straks ook een goede zijn.

Ik feliciteer mevrouw Van Wijk van de BBB-fractie met haar maidenspeech, evenals mevrouw Van Aelst-den Uijl, met een lange ij, van de SP-fractie. De speech van mevrouw Van Wijk had in mijn ogen een hoog politiek gehalte. Daar is niks mis mee in deze zaal. Dan de speech van mevrouw Van Aelst-den Uijl. Dank voor haar verbindende woorden van jong naar oud. Ik zeg terug: van oud naar jong.

Vandaag spreken we over de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. Voor mijn fractie is in dit verband natuurlijk de arbeidsmarktpositie van ouderen een focuspunt. Helaas lees ik in de toelichting en in de vragenronde weinig over ouderen en over leeftijdsdiscriminatie. Het is toch wel algemeen bekend dat oudere werknemers, 50-plussers, die sollicitatieplicht hebben, vaak vergeefs solliciteren. Zij moeten veel sollicitatiebrieven versturen, maar worden regelmatig afgewezen met de mededeling: u past niet in het profiel. Lees: te oud. Ik kan me niet aan de indruk onttrekken dat deze wet niet is ontworpen en ingediend om het probleem van leeftijdsdiscriminatie aan te pakken. Ook al worden ouderen hier en daar wel meegenomen in de opsomming, ik heb de indruk dat ouderen vooral uit marketingoogpunt aandacht krijgen. De minister zou mij zeer plezieren als zij de waarde van deze wet voor oudere werknemers nog eens kan benadrukken. Vanochtend kwam het in een interruptiedebat met mevrouw Vos gelukkig ook aan de orde; waarvoor dank.

Enkele zorgen bij dit wetsvoorstel liggen voor de hand. Eén. Additionele regeldruk en bureaucratie voor werkgevers moeten duidelijke en empirisch aantoonbare voordelen opleveren. Zijn de voordelen van deze wet niet te abstract en zeer moeilijk te meten? Zijn de smartprincipes — specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch, tijdgebonden — in acht genomen? Welke parameters gebruikt u precies om

het succes van deze wet straks te beoordelen? Wanneer bent u, zijn wij tevreden?

Twee. In een tijd van activisme en polarisatie geef ik beroepsdemonstranten niet graag een sterk juridisch middel in handen om relatief kleine werkgevers, ondernemers, het leven zuur te maken. Met een uitleg of toezegging van de minister dat deze wet geen nieuwe mogelijkheden schept om juridisering van individuele gevallen te bewerkstelligen en echt bedoeld is om een nieuwe werkwijze af te dwingen, nemen mijn zorgen hierover wel af.

Drie. De Raad van State formuleert het anders, maar deelt de kritiek van mijn fractie. Ik citeer: "De te handhaven verplichting is inhoudelijk nog onvoldoende bepaald. Daardoor bevat zij geen harde norm die zich leent voor handhaving, onder meer met boetes."

Vier. In het licht van deze kritiek is het natuurlijk niet verbazingwekkend dat VNO-NCW, als vertegenwoordiger van ondernemend Nederland, ook niet staat te springen bij deze Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. Zij sommen op dat er sprake is van een verkeerde juridische basis, een verkeerde prikkel voor ondernemers, overlapping van wetgeving, een dubbele rol voor de Arbeidsinspectie als normbepaler en handhaver, nadruk op verantwoordingsplicht achteraf in plaats van hulp vooraf bij het opstellen van een goede werkwijze, een ongewenste meldplicht voor intermediairs en ten slotte, een onduidelijk kostenaspect. VNO-NCW stelt ook luid en duidelijk: "Er vloeien vele administratieve lasten voort uit deze wet, zonder dat verduidelijkt wordt hoe hiermee een bijdrage wordt geleverd aan de gewenste cultuurverandering." En verderop: "Daarbij zien wij een onwerkbaarheid ontstaan voor het mkb, en rechtsonzekerheid, doordat de normstelling onduidelijk is."

Voorzitter. Ondanks het feit dat ik die kritiekpunten van VNO-NCW kan billijken, blijf ik overigens wel achter met de vraag of VNO-NCW zelf, in de lange aanloop naar deze wet, wel voldoende inspanningen heeft geleverd om deze wet niet nodig te maken, bijvoorbeeld met een ambitieuze inzet via de ondernemingsraden. Mevrouw Van Wijk sprak daar al over, en terecht. Ik begrijp dat de BBB-fractie deze route ook een zeer interessante vindt. Wellicht moeten we erkennen dat zowel de politiek als de werkgeversorganisaties en vakbonden een kansrijk pad niet hebben benut. Ik hoor graag de mening van de minister op dit punt.

In de beantwoording van vragen van de VVD- en SGP-fractie in de Tweede Kamer lees ik enkele passages waar ik me toch wel aan stoort. Ik citeer: "Gezien de belangen en het gegeven dat discriminatie nog te vaak wordt ervaren, acht de regering verdere actie noodzakelijk om discriminatie bij werving en selectie te voorkomen." Deze zin moet onvolledig in de beantwoording van de vragen terecht zijn gekomen; dat vraag ik de minister. Het kan toch niet zo zijn dat de regering deze wet noodzakelijk acht vanwege "ervaren discriminatie"? Verderop in de tekst schrijft het kabinet gelukkig wel weer "ervaren en feitelijke discriminatie", maar zo veel bladzijden verder is voor mijn fractie het kwaad toch al enigszins geschied.

De leden van de VVD- en SGP-fractie hebben ook gevraagd welke effecten te verwachten zijn op het vestigingsklimaat in Nederland en de concurrentiepositie van het Nederlandse bedrijfsleven in relatie tot de EU-landen en wereldwijd. Ik

vind de beantwoording van deze vraag mager en onvoldoende. Het kabinet stelt, ik citeer, "dat veel bedrijven en organisaties zich reeds bewust zijn van de noodzaak om in diversiteit te investeren. Tal van bedrijven zullen zich juist vanwege onze maatschappelijke normen en omgangsvormen willen vestigen in ons land." Ik lees hier weer prachtige volzinnen, maar geen parameters waaraan ik het succes van de wet straks concreet kan afmeten. Mijn fractie kan zich vooralsnog niet voorstellen dat Nederland door deze wet aantrekkelijker wordt als vestigingsplaats, maar ook al zou dat zo zijn, dan nog is het de vraag hoe we dat dan kunnen vaststellen.

In navolging van de vragen van de VVD en de SGP zou ik toch een onafhankelijke vergelijking willen zien van de regeldruk van antidiscriminatiewetgeving op de arbeidsmarkt in Nederland en de landen om ons heen. Ik weet niet of zo'n vergelijking bestaat, maar wat we in dit geval wel weten, is dat het Adviescollege toetsing regeldruk, het ATR, veel van de genoemde kritiekpunten deelt. Ik citeer wederom. "Er is onvoldoende empirisch onderzoek en bewijs voorhanden waaruit blijkt dat door het opstellen van een werkwijze, procedure en een meldplicht de discriminatie in de wervings-, selectie-, bemiddelings- en inhuurprocedure zal afnemen."

Er gaat een meldplicht gelden voor intermediairs. Deze meldplicht houdt in dat intermediairs moeten beschikken over een procedure voor de wijze waarop wordt omgegaan met verzoeken die vermoedelijk tot arbeidsdiscriminatie kunnen leiden. Dit blijft een controversieel onderdeel van de wet, een vorm van klikken. Ik raad de minister aan om dit onderdeel op z'n vroegst pas na een jaar te activeren en dan alleen als de eerste ervaringen en evaluaties hiervoor geen obstakels opwerpen. Nu ik het toch over evaluaties heb, stel ik haar ook de vraag of het gewenst is om al na het eerste jaar een evaluatie te laten plaatsvinden, mocht de wet worden aangenomen. Zo nee, waarom niet?

Voorzitter. Dan de grens van 25 werknemers, reeds uitvoerig aan de orde geweest. Hoe hard is deze grens voor de minister? Is het niet gewenst een veel hogere grens te hanteren, gelet op de extra regeldruk voor kleinere bedrijven? Graag een helder antwoord.

Voorzitter, afrondend. Dit wetsvoorstel, dat zonder meer is ingestoken vanuit en is geplaveid met goede bedoelingen, komt op een moment dat de academische discussie over de waarde van verschillende vormen van diversiteit en inclusie nog niet klaar is. The science is not settled. Het kabinet wijst in zijn antwoorden op vragen van de VVD- en SGP-fracties op een studie van Vivian Hunt bij McKinsey, waar de SER mee is weggelopen, maar het debat is volop gaande, omdat academici juist nu de resultaten beginnen te zien van het diversiteitsbeleid van de afgelopen decennia. Die resultaten zijn niet onverwijd positief. Positieve effecten hangen af van omstandigheden en de aanwezigheid van een leercultuur, zo zeggen Harvard-professoren Robin Ely en David Thomas in hun artikel in de Harvard Business Review uit 2020 genaamd Getting Serious About Diversity: Enough Already with the Business Case. Ze wijzen op aantoonbare risico's van een simplistische aanpak van diversiteit op de werkvloer. Zo kan het scheppen van bepaalde verwachtingen over de effectiviteit van diversiteit ook teleurstellingen opleveren, waardoor werkgevers zich er weer van afkeren. Deze professoren zijn onverdachte

voorstanders van diversiteit en inclusie, maar zij beseffen dat het stimuleren van inclusie op zichzelf niet voldoende is en zelfs averechts kan werken. Zij bevestigen dus dat VNO-NCW niet zomaar wat zegt en dat de Raad van State ook terechte kritiekpunten te berde heeft gebracht. De marketing is zó goed, dat de werkelijkheid makkelijk kan tegenvallen. Eén zin uit hun betoog wil ik u niet onthouden: "First, platitudes must give way to sound, empirically based conclusions."

50PLUS is principieel tegen discriminatie zoals ook is vastgelegd in de Grondwet. Daarbij merk ik op dat het nog steeds zo is dat leeftijd als enig criterium niet in de Grondwet is opgenomen. Wij zijn dus ook tegen discriminatie op de arbeidsmarkt. Een aanscherping van de reeds bestaande wet- en regelgeving moet echter wel voldoende worden onderbouwd. Ik zal daarom ook goed luisteren naar de antwoorden van de minister.

Bij deze wet twijfel ik of de waarde per saldo positief is voor de diversiteit die men juist tracht te versterken. Mogelijk compliceren of juridiseren we een toch al heftig maatschappelijk debat en gooien we het in economisch uitdagende tijden over de schutting bij de ondernemers.

De suggestie van BBB dat een ambitieuze inzet van het instituut van de ondernemingsraden op dit punt heel effectief had kunnen zijn, deelt mijn fractie. Dat is echter niet van de grond gekomen. Het alternatief, deze nieuwe wet met bijbehorende nieuwe regels en nieuwe toezichtmechanismen, had dan wellicht voorkomen kunnen worden.

De voorzitter:

Bent u daarmee aan het einde van uw inbreng, meneer Van Rooijen?

De heer Van Rooijen (50PLUS):

Nog één zin.

De voorzitter:

Maakt u uw betoog rustig af.

De heer Van Rooijen (50PLUS):

Over discriminatie gesproken, mevrouw Bakker-Klein wees mij op een tekst in het boek Dertig jaar DOF, Door Oefening Flink, de fietsclub van Van Agt, waar ik ook deel van uitmaak, en Joop Atsma overigens ook nog. In dat boek staat: "Als we nou eens vrouwen in deze mannenclub opnemen." Waarvan akte.

Voorzitter. Ik wacht de antwoorden van de minister af.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Van Rooijen. Mevrouw Perin-Gopie.

Mevrouw Perin-Gopie (Volt):

Ik heb vol interesse geluisterd naar het betoog van de heer Van Rooijen over diversiteit en inclusie. Deze wet dwingt geen diversiteit en inclusie af van werkgevers, maar zorgt er alleen voor dat ze aan de voorkant niet mogen discrimi-

neren. Mijn fractie zou graag zien dat veel werkgevers meer zouden doen aan beleid rondom diversiteit en inclusie. Helaas gaat deze wet nog niet zover, want alleen zorgen dat er aan de voorkant, bij werving en selectie, geen discriminatie plaatsvindt, maar er meer gelijke kansen zijn, leidt nog niet automatisch tot een divers personeelsbestand of een inclusieve werksfeer. Dat wou ik graag aan de heer Van Rooijen meegeven.

De heer Van Rooijen (50PLUS):

Wat hier aan de orde is, is natuurlijk dat deze wet een verplichting oplegt. Eerder hebben we hier de wet over thuiswerken behandeld, waar ik eindigde met de woorden: liever overleg dan overheid. Ik trek hier niet letterlijk die parallel, maar de geest van die opmerking speelt ook hier. Waarom leggen we een verplichting op als we met bestaande instrumenten nog beter uit de voeten zouden kunnen? De heer Petersen sprak dat ook uitvoerig uit. Ik heb daar niks aan toe te voegen. Laten we nou eerst datgene wat we al hebben aan instrumenten met een betere learning curve toepassen om dan te kijken of er nog een wettelijke verplichting nodig is, die ook weer een extra zware last legt op vooral kleinere ondernemingen en het mkb. Vandaar mijn vragen aan de minister.

De voorzitter:

U doelde daarmee op de Wet werken waar je wilt?

De heer Van Rooijen (50PLUS):

Wat zegt u?

De voorzitter:

U doelde daarmee op de Wet werken waar je wilt?

De heer Van Rooijen (50PLUS):

Ja, precies.

De voorzitter:

Dat is iets anders dan thuiswerken.

De heer Van Rooijen (50PLUS):

Ja, u geeft het goede citaat.

De voorzitter:

Ik werk graag hier.

Wenst een van de leden in de eerste termijn nog het woord?

Dat is niet het geval.

Dan schors ik de vergadering tot 16.00 uur. Om 16.00 uur beginnen we met het antwoord van de regering tot 16.45 uur. Dan schorsen we tot 19.15 uur vanwege het bezoek aan de SER. Daarna gaan we voort met het antwoord van de regering en de re- en dupliek. Ik schors de vergadering tot 16.00 uur.

De vergadering wordt van 15.07 uur tot 16.02 uur geschorst.

De voorzitter:

We zijn nu toe aan het antwoord van de regering in eerste termijn. Ik attendeer de leden erop dat ik van 16.45 uur tot 19.15 uur zal schorsen wegens een aantal andere activiteiten van de Kamer. Ik geef het woord aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Minister Van Gennip:

Dank u wel, voorzitter. Allereerst ook vanuit mij felicitaties aan mevrouw Van Wijk en mevrouw Van Aelst-den Uijl met hun beider maidenspeeches. Ik heb zojuist geleerd dat "Den Uijl" met een lange ij wordt gespeld. Dan is het misschien een andere Den Uijl dan die waar we het ook weleens over hebben. Ze hadden heel verschillende speeches, maar aan de andere kant hoorde ik wel dezelfde passie die ik al eerder in uw Kamer, zowel bij maidenspeeches als bij gewone behandelingen, heb mogen horen. Dat doet mij goed. Het doet me ook goed om twee zulke stevige dames hier het woord te zien voeren.

Misschien is dat ook wel een beetje een inleiding tot de wet, want we willen natuurlijk meer stevige dames aan het roer van allerlei organisaties en in deze Kamers. We willen natuurlijk niet alleen stevige dames; we willen ook stevige senioren; we willen stevige mensen met een niet-Nederlandse achternaam; we willen stevige mensen met een beperking. We willen gewoon dat iedereen mee kan doen in Nederland. Daarom ligt vandaag de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie voor u.

Deze wet – u hebt er allen aan gerefereerd – gaat arbeidsdiscriminatie tegen en bevordert gelijke kansen bij werving en selectie. Velen van u hebben er al aan gerefereerd: waarom hebben wij deze wet? In 2019 is de wet opgesteld door, toen nog, staatssecretaris Van Ark. Vervolgens waren er de staatssecretarissen Van 't Wout en Wiersma. Dat zijn alle drie VVD'ers. Ik zie het ook een beetje als een VVD-wet, eerlijk gezegd. Ik was ook echt verheugd dat hij in het verkiezingsprogramma van de VVD stond. Ook daar is al aan gerefereerd vandaag.

Maar waarom is die wet er? In uw eigen parlementaire onderzoekscommissie hebt u het al aangegeven met uw rapport Gelijk recht doen. Uw commissie en uw Kamer richtte zich op de vraag naar de oorzaken van en de mogelijke oplossingen voor de geconstateerde kloof tussen de wet op papier en de wet in praktijk wat betreft het terugdringen van institutionele discriminatie op de arbeidsmarkt van werkzoekenden met een beperking, oudere werknemers, werkenden met een migratieachtergrond en vrouwen die met betaalde arbeid economische zelfstandigheid willen verwerven. Dat was uw opdracht aan uw eigen commissie.

Die onderzoekscommissie beschrijft hoe als we als overheid al jaren elke keer proberen om via campagnes en met zelfregulering arbeidsmarktdiscriminatie aan te pakken. Dan constateert u dat deze campagnes over het algemeen weinig effectief blijken, in ieder geval als zij als enige instrument worden ingezet om (institutionele) discriminatie tegen te gaan. Uw commissie constateert ook dat van zelfregulering te weinig terecht komt, omdat de beoogde verandering in de dagelijkse praktijk onvoldoende prioriteit krijgt. De onderzoekscommissie geeft vervolgens aan dat andere maatregelen nodig zijn. Die aanbeveling luidt: zet in op

normen, beïnvloed bestaande gewoontes en pas de regels aan. Die drieslag is terug te vinden in het wetsvoorstel.

Dat er een wetsvoorstel komt, heeft ermee te maken dat die zelfregulering tot nu toe te weinig van de grond komt. Dat constateren ook allerlei anderen, zoals het College voor de Rechten van de Mens, het NVP, maar ook uzelf. De drieslag waar de commissie het over heeft, zit in deze wet. We stellen een heldere norm: arbeidsmarktdiscriminatie is en wordt niet geaccepteerd. Dat hebt u ook bijna allemaal zo gezegd. We bevorderen het bewustzijn hierover, ook om de onbedoelde discriminatie terug te dringen. Die is namelijk het meest prevalent. Daar gaat dit over. We hebben een voorhoede van bedrijven, we hebben ook een aantal bedrijven dat altijd zal blijven discrimineren, maar het gaat om die grote middengroep.

Het tweede is: we beïnvloeden gewoontes door van werkgevers te vragen om, voordat ze gaan werven en selecteren, een werkwijze op te stellen waardoor wordt gezorgd dat de werving en selectie objectief plaatsvindt. Dat betekent dat je zegt: "Zelfregulering is niet meer voldoende, want daarmee bereiken we alleen maar de proactieve, welwillende werkgevers. We stellen regels op voor alle werkgevers." Regels die uitvoerbaar, controleerbaar en handhaafbaar zijn, zodat de Arbeidsinspectie het gesprek aan kan gaan met werkgevers, eisen tot naleving kan opleggen en in het uiterste geval ook een boete kan geven. We komen zo uitgebreid over die regels te spreken. Daarom is er nu het wetsvoorstel, dat overigens met een ruime meerderheid in de Tweede Kamer is aangenomen. Dit wetsvoorstel gaat over een werkwijze en over het toezicht van de Arbeidsinspectie op het bestaan van een werkwijze. Als een werkgever een intermediair inschakelt, moet hij zich ervan vergewissen dat deze intermediair ook over een werkwijze beschikt. Dit is de vergewisplicht. Daarover gaat deze wet.

Velen van u hebben gerefereerd aan de problemen en discriminatie op de arbeidsmarkt. Ik wil het ook zelf nog een keer doen, omdat het me zo na aan het hart gaat, omdat ik de cijfers ken, omdat ik de gevallen in mijn eigen omgeving ken, omdat ik het van u heb gehoord en omdat ik het van u heb gehoord. Ik wil toch beginnen met leeftijdsdiscriminatie, omdat dat de meest voorkomende vorm van arbeidsmarktdiscriminatie is. Er zijn heel veel studies gedaan. De meest recente die ik ken, is van Lippens en Baert: oudere kandidaten krijgen gemiddeld 40% minder positieve reacties op hun sollicitaties bij een volstrekt gelijkwaardig profiel-cv dan de jongere kandidaat. Daarom is het ook zo belangrijk om niet naar iemands leeftijd te vragen, maar naar iemands ervaring en kennis van zaken. Wat zijn de functie-eisen en hoe past iemand hierbij?

Ik reflecteer even uit mijn eigen omgeving. Ik ben 55 jaar en heb veel oud-collega's, vrienden en kennissen die ook tussen de 50 en 60 jaar zijn. Het meest schrijnende vind ik het als ik iemand tegenkom die een jaar of drie geleden tijdens een reorganisatie ontslagen is — u kunt zich voorstellen om welke werkgever dit gaat, maar dat gaan we niet benoemen — en nu dus al een jaar of drie naar een nieuwe baan aan het zoeken is. Misschien kan hij hier of daar een project doen, maar krijgt dan steeds op de een of andere manier niet alleen te horen dat hij te duur is, maar ook "we zoeken een fitte veertiger". En dan denkt iemand: ik loop marathons en ben hartstikke fit; waar hebben we het over. Of er wordt gezegd: u past niet helemaal in de cultuur van

ons bedrijf, denken we. Waarom niet? Omdat de rest van de mensen kleine kinderen heeft en ik niet? Wat hebt u eigenlijk die afgelopen drie jaar gedaan sinds u ontslagen bent? Nou, geprobeerd te solliciteren. En hoezo hebt u geen succes gehad? Nou, misschien wel omdat ik mijn leeftijd op dat cv heb gezet.

Dat zijn hele schrijnende gevallen van mensen die niet aan de bak komen en dat wel verdienen. En het zijn mensen die we zo ontzettend hard nodig hebben. We hebben de ervaring en kennis van senioren nodig. Ik heb dat opgeschreven in de Seniorenkansensvisie die we nu aan het uitvoeren zijn. Daar wil ik ook nog iets over zeggen. Toen we de Seniorenkansensvisie opstelden, nu anderhalf jaar geleden, was ik een beetje een roepende in de woestijn, misschien samen met de heer Van Rooijen en een aantal Tweede Kamerleden. Het kostte echt moeite om er doorheen te breken en duidelijk te maken dat die visie nodig was. Maar toen die er eenmaal was, kwamen er veel mensen langs die zeiden: hè hè, eindelijk erkenning voor mijn kwalificaties en voor wat ik als senior aan de samenleving kan bijdragen. Er zijn veel publicaties over verschenen en er zijn items op televisie over geweest. Niet zozeer over de Seniorenkansensvisie, maar het heeft iets losgemaakt. Mensen konden laten zien: kijk, als senior doe ik ertoe.

Ik noem een ander voorbeeld uit mijn omgeving van iemand die jarenlang een zittend beroep heeft gehad — heel actueel overigens deze week — nu een ander beroep wil, omdat hij misschien niet meer zo veel kan autorijden, en moeite heeft om conciërge te worden bij een middelbare school. En weer worden dezelfde argumenten gebruikt. We weten niet zeker of u wel past bij onze middelbarescholierencultuur. Hebt u zelf nog wel tienerkinderen? Nou, die zijn inmiddels wat ouder. Maar dat is dus wat er keer op keer gebeurt op het moment dat we mensen alleen maar beoordelen op dat ene kenmerk van leeftijd. Keer op keer op keer. Daarom is het zo in Nederland: als je 50 jaar bent, word je niet vaker werkloos, maar als je eenmaal werkloos bent, ben je gewoon de pisang, want je vindt bijna geen nieuw werk meer.

Migratieachtergrond, gewoon een kleurtje hebben of een niet-Nederlandse achternaam. We hebben zo ontzettend veel praktijktesten waaruit blijkt dat je met je Nederlandse achternaam heel veel meer kansen hebt om uitgenodigd te worden voor een sollicitatie. Hbo-studenten met een migratieachtergrond maken na anderhalf jaar veel minder kans op die vaste baan dan jongens en meisjes met een Nederlandse achternaam. Ook dat zie ik in mijn eigen omgeving. Ik zie het bij kinderen van vrienden en familie die proberen om een stage te krijgen. Zij zijn universitair afgestudeerd, hebben een niet-Nederlandse achternaam en een klein beetje een kleurtje. Zij hebben meer moeite om iets te vinden dan hun blonde vriendinnetjes en vriendjes.

Dat is wat we in Nederland doen. Dat is wat we in Nederland met talent doen dat staat te trappelen om mee te doen in de Nederlandse samenleving, om de droom van hun ouders, die hierheen zijn gekomen als asielvluchteling of als arbeidsmigrant, waar te maken. Ja, en dan ga je een cv insturen zonder pasfoto en met de achternaam van je moeder, want die is wel Nederlands. Of andersom natuurlijk, als de moeder de niet-Nederlandse achternaam heeft,

maar meestal hebben kinderen de achternaam van hun vader. Dat is wat kinderen dan dus doen.

Ik ben opgegroeid in een tijd dat er nog niet zo veel meisjes natuurkunde studeerden. Ik ben bij een bedrijf gaan werken waar er weinig vrouwen waren en helemaal geen vrouwen aan de top. Ik heb mijn hele leven geknokt om het als vrouw net zo ver te brengen als een man. Ik heb jarenlang geloofd dat als ik het net zo goed zou doen als de jongens of mannen in mijn omgeving, ik dezelfde kansen zou krijgen. Dat bleek niet zo te zijn. Ik moest mij dubbel en dwars bewijzen omdat ik een vrouw was. Ik werd benoemd op bewezen prestaties, mijn mannelijke collega's op potentie.

En dat is wat we nog steeds doen. We zien het terug in alle cijfers over vrouwen naar de top. We zien het terug in Equal Pay Day dit jaar, 13 november of 14 november, in ieder geval geen dag opgeschoven met het jaar ervoor. Dat heeft er niet alleen mee te maken dat vrouwen vaker parttime werken. Het heeft er niet alleen mee te maken dat ze in dezelfde functies minder betaald krijgen. Ook dat doen we nog steeds voor 6%. Het heeft er ook mee te maken dat vrouwen minder doorstromen naar de top. En dat begint al bij de werving en selectie. Als je een team hebt met alleen maar mannen, durf je het dan aan om de eerste vrouw aan te nemen? Of zeg je: nou, dat is een beetje risicovol; ik weet niet of ze kan meepraten over voetbal? Of: ze is net samen gaan wonen, dus misschien wil ze wel een kind; dan ben ik haar kwijt. Dat is wat we keer op keer doen.

En dan heb ik het nog niet eens over mensen met een beperking. Daar zijn de cijfers helemaal schrijnend. Mensen met een beperking krijgen 44% minder positieve reacties op een sollicitatie dan mensen zonder beperking.

Dat zijn allemaal schrikbarende cijfers, maar het ergste van deze cijfers is dat er de afgelopen jaren zo ontzettend weinig is veranderd. De arbeidsmarktdiscriminatie is voor bepaalde groepen zelfs toegenomen — u refereerde daar al aan — en voor de meeste groepen niet afgenomen. Ondanks alle handreikingen, ondanks heel veel goedwillende werkgevers, ondanks alle studies die we doen, lukt het ons niet om de arbeidsmarktdiscriminatie aan te pakken. Dat begint bij werving en selectie. Het speelt door in de benoemingen in de latere jaren en het speelt door in het rekruteren van senioren, maar het begint bij de werving en selectie. Aan de poort: wie nodig je uit om te komen solliciteren en hoe beoordeel je die persoon?

En dan zeggen we heel vaak — ik heb dit voorbeeld al vele malen gebruikt: ik had een Jan en ik wil weer een Jan. Jan is een man van 38 die blond is. De sollicitant mag 39 of 37 zijn, maar hij moet wel Jan heten en blond zijn. Want als hij Mohammed heet, kennen we hem niet. Dan kennen we zijn netwerk niet en hij kent ons niet. En, flauw gezegd: gaat hij wel mee naar de vrijdagmiddagborrel?

Ik noemde net al Suzan, in plaats van Jan: zwanger, weg. Maar ook de oom van Jan. Waarom nemen we de oom van Jan niet aan, die 55-jarige? Dan zeggen we: ja, maar Jan heeft alle relevante opleidingen gehad, en zijn oom niet. Nee, dat komt omdat we ook steeds maar minder investeren in de senioren, als we het hebben over training. Ook dat doen we: we investeren in de veertigers en de dertigers, maar niet in de vijftigers. Dus ja, een vijftiger die op de markt komt, heeft wellicht minder trainingen gehad, wel-

licht, minder digitale vaardigheden en netwerkvaardigheden. Maar dat zijn allemaal dingen die je iemand kunt bijleren. Want zo iemand neemt wel een "boodschappenmand", zou ik haast zeggen, aan ervaring mee. En dan zeggen we over die jonge dertiger: ja, die heeft niet alle ervaring, maar wel diploma's; die ervaring krijgt hij er wel bij. Maar die vijftiger, die vijfenvijftiger, heeft die ervaring wel. Die moet dan misschien op een cursus digitaal, een cursus Engels of wat er ook nodig zou kunnen zijn. Als je elke keer weer zegt "ik heb een Jan in dienst, en ik wil weer een Jan vinden", dan kom je er dus niet met gelijke kansen. Dat is niet goed voor je eigen bedrijf, want we weten dat diversere teams beter presteren. Ik kom straks nog op de opmerking van de heer Van Rooijen.

Het is niet goed voor het individu, dat zijn talent niet kan gebruiken. Het is dramatisch voor mensen die keer op keer worden afgewezen of op een lagere functie gaan solliciteren. Maar het is ook slecht voor onze samenleving, juist in een tijd waarin er zo veel polarisatie is, juist in een tijd waarin mensen het gevoel hebben dat ze niet meedoen, dat ze erbuiten staan, dat ze niet die kansen krijgen die anderen wel krijgen. Juist in deze tijd is het zo ontzettend belangrijk dat we mensen die kansen geven op die baan. Een baan waar je je talenten in kwijt kunt, is de beste toegangspoort tot meedoen in de samenleving. En als je mensen die kansen ontzegt, dan creëer je dus meer polarisatie, dan creëer je meer spanning in de samenleving, en we willen nou juist meer samenhang in die samenleving. Het ging net even over Oekraïne. Oekraïne, klimaat, migratie, AI: enorm grote uitdagingen waar we voor staan. Die kunnen we alleen maar aan met een samenleving waarin samenhang is, waarin cohesie is, waarin mensen het gevoel hebben dat ze meedoen, dat ze hun talenten kunnen gebruiken en dat ze serieus worden genomen. Daarom is het zo belangrijk dat deze mensen allemaal die kansen krijgen.

Om dit onderdeel van mijn inleiding af te sluiten, zeg ik het volgende. Uw eigen parlementaire onderzoekcommissie schreef dit: vormen van discriminatie zijn vaak subtiel, of ingebakken in een heel systeem. Er hebben zich mechanismes ontwikkeld waardoor gebeurtenissen als vanzelf plaatsvinden. Dat komt doordat zich in de loop van de tijd in organisaties en sectoren normen, gewoontes en regels hebben ontwikkeld die niet zomaar zijn te veranderen en in de dagelijkse praktijk juist worden bevestigd. Dat was het verhaal van "we hadden een Jan, en we willen weer een Jan".

Voorzitter. Ik heb een hele set antwoorden op heel veel onderwerpen. We hebben geprobeerd ze per onderwerp te organiseren. Dan heb ik steeds per onderwerp een korte inleiding, en vervolgens een aantal expliciete vragen die u daarover heeft gesteld.

De voorzitter:

Ik zal het woord geven aan de heer Schalk. Of wilde u er nog iets over zeggen?

Minister Van Gennip:

Nee, dat is prima.

De heer **Schalk** (SGP):

Naar aanleiding van de inleiding, zoals de minister begon, heb ik een vraag. De voorbeelden die de minister noemt, spreken ons natuurlijk allemaal aan. Dat willen we allemaal niet; dat hebben we volgens mij ook goed met elkaar gedeeld vanmorgen. De vraag is even de volgende. De onderzoekscommissie heeft drie punten genoemd, namelijk de normen en de gewoontes, maar ook "pas de regels aan". Toen ik de minister dat hoorde zeggen, dacht ik bij mezelf: nu passen we de regels niet aan, maar we gaan er een wet overheen leggen. Gaat deze stap niet te ver?

Minister Van Gennip:

Nee, deze stap gaat niet te ver. Ik kom dadelijk op wat de wet doet en hoe deze zich verhoudt tot andere wetten. Maar we zien dat de bestaande wetgeving gaat over individuele personen, die zich, op het moment dat zij denken dat ze gediscrimineerd zijn, tot het College voor de Rechten van de Mens kunnen wenden, of tot de rechter. Maar deze gaat niet over de vraag hoe je aan de voorkant structureel zorgt dat het proces beter wordt. Daar gaat deze wet over.

De heer Schalk (SGP):

Zomaar een simpel voorbeeld. Elk bedrijf moet een RI&E maken, een risico-inventarisatie en -evaluatie. Zulke elementen horen daar dan toch in? Dan komt dat ook bij de werkgever, juist ook bij de werkgever terecht.

Minister Van Gennip:

Je kunt het natuurlijk in de RI&E opnemen, maar die richt zich op de arbeidsomstandigheden van mensen die al in dienst zijn. Dit gaat over het werven van mensen, dus over mensen die nog niet in dienst zijn. Dat vind ik wel een verschil.

Voorzitter. Dan komen we bij de vraag: waarom die wet en hoe ziet die eruit? De wet gaat over een methode, een werkwijze voor werving en selectie. De vraag is dan: is die doelmatig? Ja, objectief selecteren werkt bij het tegengaan van discriminatie bij werving en selectie. Daar zijn een heleboel experts het over eens. Wij hebben het SCP, het CPB en het College voor de Rechten van de Mens. Die noemen allemaal een objectieve werving en selectie als effectieve oplossing op basis van de wetenschap. Het gaat dan om rapporten uit 2020 en eentje uit 2019. Ook wordt in de Delphi-studie Stand der Wetenschap Arbeidsmarktdiscriminatie van TNO objectief werven en selecteren door een grote groep van de meest vooraanstaande onderzoekers gezien als de meest effectieve manier om te werken aan gelijke kansen.

Ook de vakorganisaties van hr-professionals NVP, Recruiters United en Recruitercode zien objectief selecteren als effectief. Ze zien het wetsvoorstel als ondersteunend aan hun aanpak voor gelijke kansen. En de AWWN — ik werk heel veel met de AWWN samen, zeker op dit onderwerp — heeft vorig jaar in een manifest gepleit voor een werkwijze om discriminatie te voorkomen, "zoals de Wet toezicht gelijke kansen voorschrijft".

Die inzichten zijn weer recent, vorige week, bevestigd door het onderzoek van de Erasmus Universiteit. Dat onderzoek laat zien dat de toepassing van objectief selecteren leidt tot een vermindering van vooroordelen en daarmee tot gelijke kansen voor alle kandidaten, los van hun herkomst. De

onderzoekers schrijven ook dat het gebruik van een gestructureerde beoordeling leidt tot een meer gelijkwaardige en meer consistente beoordeling van sollicitanten door hr-professionals, en dat een te positieve beoordeling door hr-professionals wegvalt in de gestructureerde aanpak. Ik kan u dat helemaal gaan voorlezen, maar u hebt dat ook in de brief kunnen lezen. De pilot laat daarmee zien dat objectieve selectie zowel goed toepasbaar is voor werkgevers, als bijdraagt aan de voorwaarden voor gelijke kansen.

De heer Petersen (VVD):

Ik hoor de minister al die onderzoeken aanhalen, maar toch ben ik benieuwd naar de punten die ik vanochtend al aanhaalde over de onderzoeken die ons gisteren werden toegestuurd. In de pilot Nudging in Werving en Selectie uit 2020 constateerden de onderzoekers zelf: "Wij kunnen nog niet 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."

De voorzitter:

Had u deze vragen niet ook al in de eerste termijn gesteld? Ik denk dat de minister daar nog op komt. Zij is nog bezig met haar antwoord. Als we allemaal de vragen gaan herhalen die al in eerste termijn zijn gesteld, wordt het debat oneigenlijk lang. Zullen we de minister toch niet de kans geven om even uit te praten? Daarna kunt u kijken of uw vragen beantwoord zijn.

De heer Petersen (VVD):

Ik wilde de minister net vragen of zij hier nog op terugkomt.

Minister Van Gennip:

Ja.

De heer Petersen (VVD):

Oké. Dank u wel.

De voorzitter:

Dat geldt dus ook voor de andere leden: geeft u de minister even de kans om de vragen te beantwoorden voordat u de conclusie trekt dat de minister iets vergeten is.

Minister Van Gennip:

Ik weet niet of u het doorhad, maar ik was even met de pagina's in de war. Ik was bij het onderzoek van de Erasmus Universiteit. Ik zal mijn papieren even voorzien van een paginanummer, want ik ben in staat om alles door elkaar te gooien.

Inderdaad noemde de heer Petersen vanochtend een aantal zaken uit die onderzoeken. Wij moeten even kijken in welke context bepaalde dingen gezegd worden in die onderzoeken. We waren bij de hr-beoordelingen. Allereerst merk ik op dat het een misverstand is dat uit de pilot Nudging zou blijken dat de interventies niet zouden werken. Dat staat er niet. Er staat: "De pilot kan geen significant causaal effect aantonen dat de interventies leiden tot meer gelijke kansen voor kandidaten met een migratieachtergrond." Dat heeft

echter te maken met de methodologische opzet van het onderzoek: negentien werkgevers zijn in een pilot genudged – in het Nederlands: gestimuleerd – om op een andere manier te werven en te selecteren. Ik heb net genoemd wat de hr-professionals daar als positief voor zien: een meer gestructureerde beoordeling, een meer gelijkwaardige en meer consistente beoordeling, een positieve beoordeling door hr-professionals, een variatie in de beoordeling die wegvalt, en dat gestructureerd interviewen voorkomt dat alleen maar op een klik wordt geselecteerd en er minder nadruk wordt gelegd op de kwalificaties. Die zaken komen daar allemaal uit. Het klopt dat je met negentien werkgevers niet een significant aantal hebt waardoor je wetenschappelijk onderbouwde conclusies kunt trekken. Daarom is in vervolg hierop het Erasmusonderzoek uitgevoerd: wat kun je, als je breed naar al die onderzoeken kijkt, concluderen?

De pilot over nudging was dus niet om de effectiviteit aan te tonen, maar om te kijken of het werkbaar was, of de recruiters hier wat mee zouden kunnen en of ze hierdoor geïnspireerd zouden worden waardoor ze het anders zouden opzetten. De effectiviteit is aangetoond in een heel groot aantal onderzoeken van TNO, CPB en SCP. En we hebben het Erasmusonderzoek dat daar holistisch naar kijkt en dat, wederom, zegt dat het doelmatig is. Daarmee is de doelmatigheid duidelijk en daarmee is de werkbaarheid duidelijk. Vervolgens komen we bij de vraag of je de werkbaarheid voor mkb'ers ja of nee kunt afleiden uit de werkbaarheid voor de grote bedrijven. Volgens mij is dat de vraag die resteert.

Een aantal van u heeft gevraagd of het nodig is om nog een onderzoek of pilot uit te voeren. Ik heb ze niet meegenomen, maar de stapel onderzoeken is anderhalve meter hoog. Die onderzoeken gaan over wat er in Nederland aan de hand is met arbeidsmarktdiscriminatie, over dat gestructureerd werven en selecteren echt werkt, en over dat we nu talent buiten laten staan. Die stapel is zo hoog met de handreikingen erbij en met allerlei zaken die werkgevers de afgelopen jaren allemaal hadden kunnen gebruiken. Wat de onderzoeken zeggen en wat ik weer zeg – ik paraphraseer nu even, want de tekst ligt daar – is dat er van zelfregulering te weinig terecht komt om de beoogde verandering in de praktijk voor elkaar te krijgen. Ook het College voor de Rechten van de Mens schrijft in de brief van vorige week dat werkgevers zeggen gelijke kansen, diversiteit en inclusie heel belangrijk te vinden, maar dat zij vervolgens geen concreet beleid hanteren.

Een nieuwe pilot om nog een keer iets te bewijzen, lijkt mij niet aan de orde. Waar het om gaat, is dat werkgevers alles wat er ligt, nu gaan gebruiken. Dat doen ze door te zorgen dat ze die werkwijze hebben. Dan nodig je de werkgevers uit om gebruik te maken van al die onderzoeken en van al die inzichten die er nu al zijn.

De heer Petersen (VVD):

Ik vraag me toch af of de minister mijn verbazing deelt dat als er zo'n stapel rapporten is, dat bij de Raad van State niet voldoende bekend is, dat de Raad van State aangeeft het wetenschappelijk bewijs niet te hebben gezien en dat het ATR die opvatting deelt. Ik vind dat wat vreemd, tenzij de minister daar een verklaring voor heeft. Maar als het dan zo voor de hand ligt, waarom schrijven die gerespecteerde instituten dan wat ze hebben geschreven?

Minister Van Gennip:

Omdat dat in 2019 en 2020 was en we inmiddels veel verder zijn. Wat het ATR zegt, namelijk om een pilot te doen, is precies wat die pilot over nudging heeft gedaan: kun je doelmatigheid aantonen? Dat is inmiddels in heel veel onderzoeken aangetoond. Wat de Raad van State zegt en wat het ATR zegt, zijn twee verschillende dingen. Het ATR zegt: doe een pilot om aan te tonen dat het werkbaar is. De Raad van State zegt: de stand van de wetenschap is niet duidelijk. Inmiddels hebben we veel onderzoeken die aangeven op welke manier we het moeten doen. Die inzichten zijn verwerkt in de AMvB en in de handreikingen, zodat werkgevers het inderdaad op een presenteerblaadje aangeeekt krijgen: dit zijn de manieren om het wel en dit zijn de manieren om het niet te doen.

De heer Petersen (VVD):

Ik denk toch dat de minister de woorden van het ATR niet helemaal correct verwoordt. Het ATR vraagt volgens mij niet om aan te tonen dat het werkbaar is, maar om met een pilot aan te tonen dat het werkt. Ik vind dat twee verschillende dingen.

Minister Van Gennip:

Dat het werkt, dat is de doelmatigheid. Dat zijn al die onderzoeken van het SCP, het CPB en TNO. Dat is de doelmatigheid, dus dat het werkt. Voor de vraag of het werkbaar is, was die pilot Nudging de stap om te kijken hoe het in de praktijk werkt. Op welke manier moet je de AMvB dan vormgeven? Op welke manier moet je de handreiking vormgeven? Dat het werkt, de doelmatigheid, is in heel veel onderzoeken aangetoond. Vervolgens is de werkbaarheid de vraag die in de pilot Nudging aan de orde is gekomen.

Mevrouw Nanninga (JA21):

Alle onderzoeken ten spijt hebben werkgevers er helemaal geen belang bij om talent buiten de poort te laten staan. Dat zei ik in mijn eerste termijn ook al. Is de minister ervan op de hoogte dat VNO-NCW een uitgesproken negatief advies heeft gegeven over deze wet? Werkgeversorganisatie VNO-NCW is hier helemaal niet zo blij mee, terwijl ik denk dat deze mensen heus wel talent willen hebben binnen hun bedrijf. Ze zien alleen het gehannes niet zitten. Dit is in hun optiek ook niet de manier om dat doel te bereiken, als je dat doel al moet bereiken.

Minister Van Gennip:

VNO heeft volgens mij zes bezwaren op een rij gezet in een brief. Die heb ik hier ergens liggen. Ik ga daar graag met u een voor een doorheen, ook omdat daar een aantal zaken tussen staan die echt achterhaald zijn, zoals zo'n ATR-advies uit 2019. Er zijn ook een aantal zaken waarvan ik denk: er ligt nu van alles. We proberen al jaren zelfregulering aan de gang te krijgen. Ik heb het ook liever zonder extra wetten, maar op dit moment ontkomen wij niet aan een wet als wij hier verandering in willen aanbrengen. Dat is ook wat de NVP-professionals schrijven. Dat schrijven de hr-professionals dus zelf, ook in hun brief van vorige week of de week daarvoor. De AWWN onderschrijft het ook. Maar alle bezwaren van VNO komen nog langs.

Voorzitter. Hoe werkt de wet dan? Ik zei al eerder dat het erom gaat dat er een werkwijze moet zijn die erop gericht

is om de voor de functie relevante kenmerken aan te geven. Die moeten inzichtelijk en controleerbaar zijn en die moeten systematisch worden toegepast. Die criteria zijn rechtstreeks afkomstig uit de oordelen van het College voor de Rechten van de Mens. Dat betekent het volgende. Je bedenkt van tevoren wat de functie vraagt. Dat zijn dus de functie-eisen. Je vraagt gericht of iemand voldoet aan die functie-eisen. Dat betekent dat je niet vraagt of iemand een kinderwens heeft. Dat betekent dat je niet vraagt hoe oud iemand is. Je bepaalt vooraf wanneer je de gevraagde eisen wel of niet voldoende aanwezig acht bij de sollicitant. Zo beoordeel je de sollicitant ook. Je stelt de norm dus van tevoren vast. Het is heel belangrijk dat je dat voor alle sollicitanten op dezelfde manier doet.

We weten uit weer een ander onderzoek dat gestructureerde interviews veel meer kans geven aan mensen met een migratieachtergrond dan ongestructureerde interviews. Ongestructureerde interviews gaan vaak over ons-kent-ons. Dan gaat we vaak toch mee met iemand die op ons lijkt. We nemen allemaal liever iemand aan, we laten liever iemand promoveren en we gaan liever koffiedrinken met iemand die op onszelf lijkt maar vijf jaar jonger is. Dat doe ik ook. Ik vind het ontzettend leuk om met jongere vrouwen met kinderen in de lagereschoolleeftijd te werken die internationaal georiënteerd zijn en een beetje interesse voor techniek hebben. Duh, dat ben ik zelf van vijf jaar geleden. Als er iemand binnenloopt die natuurkunde heeft gestudeerd in Delft, gaat dat gesprek dus veel makkelijker dan met die jurist uit Leiden. Ja, zo zit ik in elkaar. Ik houd van gadgets. Maar wat als je nu niet van gadgets houdt en niet al vanaf je 14de de politiek volgt, en bij mij binnenkomt? Als ik jou nodig heb voor een baan om te programmeren, wat doet het er dan toe wat je politieke voorkeur is of je politieke interesse? Maar dat is wel wat we doen met een klik en met ongestructureerde interviews.

Met een gestructureerd interview stel je dezelfde vragen aan iedereen. Dan beoordeel je iedereen op dezelfde vragen. Als ik een techneut nodig heb, dan ga ik vragen wat zijn of haar ervaring in programmeren is. Maar dat is niet wat we doen. Want inderdaad: wie van u noemde net dat niet iedereen op skivakantie gaat? Niet iedereen houdt van dezelfde voetbalclub. Niet iedereen stemt op dezelfde politieke partij. Laten we ook niet onderschatten wat er op dat punt zo nu en dan gebeurt. Dus je vraagt; je bepaalt wat de functie is; je stelt de functie-eisen vast; je vraagt gericht of iemand aan de functie-eisen voldoet; je bepaalt vooraf hoe je iemand beoordeelt; en je doet dat bij iedereen op dezelfde manier.

Dan komt de grote vraag: maakt de wet dan een einde aan alle arbeidsmarktdiscriminatie? Nee, niet aan alle arbeidsdiscriminatie. Waarom niet? Omdat er altijd werkgevers over zullen blijven — ik noem hen maar even "de kwaadwillende werkgevers" — die op de een of andere manier zeggen alleen maar jonge blonde vrouwen te willen, of jonge blonde mannen of misschien wel oudere mannen. Er zullen altijd werkgevers zijn die dat toch doen. Maar het gaat er hier om dat de grote middengroep met de onbewuste vooroordelen wordt wakker geschud en zegt: als ik nou eens niet naar iemands leeftijd vraag of als ik een keer een cv zonder achternaam heb, wat een interessante kandidaten krijg ik dan. Dat is niet alleen interessant voor de werkgever, maar juist ook voor al die Nederlanders die zo ontzettend graag mee willen doen.

Dan iets anders: de wet zegt niet wie je moet aannemen of hoe je de sollicitatieprocedure moet doen. Dat is aan de werkgever. De wet vraagt ook niet om van elke vacaturevervulling verslag te doen. Het College voor de Rechten van de Mens signaleert dit en schrijft dit ook in een brief aan uw Kamer: "Het college waardeert dat dit wetsvoorstel niet voorschrijft hoe de werkgever wervings- en selectieprocedures inricht. Iedere werkgever kan procedures blijven hanteren die passen bij zijn eigen organisatie." Als u als werkgever dus liever selecteert en werft via een digitaal kanaal in plaats van een briefje op de deur, dan is dat prima. "Door de kleine bedrijven te ontzien van de verplichting om de werkwijze op schrift te stellen, toont het voorstel begrip voor deze bedrijven", aldus het college. Je mag dus nog steeds zelf bepalen wie je aanneemt.

Mevrouw Van Wijk vroeg of de wet geen afvinklijst, een protocol dat werkgevers moeten volgen, wordt. Je moet dat selectieproces natuurlijk inrichten en toepassen conform de werkwijze. Die werkwijze kan overigens ook zijn: wij nemen iedereen aan die solliciteert. Dat zeg ik tegen mevrouw Vos. Het is prima als open hiring je norm, je werkwijze, is, als je het maar opschrijft of het mondeling doet bij minder dan 25 medewerkers. Dan is je werkwijze: we nemen iedereen aan die binnenloopt. Dat kan een werkwijze zijn en dat is dus ook prima.

Tegen mevrouw Van Wijk zeg ik ook dat als er functierelevante eisen zijn, zoals een bepaalde beheersing van de Nederlandse taal, je die dan natuurlijk gewoon mag stellen. Daar is niks mis mee. Je moet alleen wel hard kunnen maken dat die functie-eis relevant is en op welke niveau je Nederlands moet zijn. Een lerares Nederlands zal een hoger niveau Nederlands nodig hebben dan een schoonmaakster. Een schoonmaakster moet als er brand uitbreekt weten hoe ze iedereen het gebouw uit krijgt, als er collega's zijn. Dat zeg ik even als voorbeeld. Een lerares Nederlands heeft natuurlijk een hele andere functie-eis voor Nederlands.

Het is belangrijk dat medewerkers worden betrokken. Die moeten goed op de hoogte zijn van wat er in de werkwijze staat en moeten daarna kunnen handelen. Zij moeten ook geïnformeerd worden over de invloed van onbewuste vooroordelen en discriminatie. Hierbij is de ondersteuning van werkgevers heel belangrijk, juist om te voorkomen dat het een afvinklijst wordt. Die ondersteuning gaat het ook makkelijker maken om zo'n werkwijze op te stellen. Die kan uit een arbocatalogus komen. Het kan een e-learning zijn of een voorlichtingscampagne. Ik kom dadelijk nog met een hele stapel aan zaken waarmee wij met name mkb'ers willen ondersteunen.

We hebben het nog steeds over: hoe werkt de wet? Mevrouw Belhirsch vroeg hoe de AMvB werkt met de vergewisplicht. Een werkwijze kan na verloop van tijd of door gewijzigde omstandigheden niet meer aan de gestelde eisen voldoen. Daarom is het van belang dat je elke drie jaar controleert of die werkwijze nog relevant is. Op basis van de gelijkebehandelingswetgeving rust er overigens ook een verplichting op de werkgever om geen verboden onderscheid te maken. Dat mag dus sowieso niet, wat we hier verder ook besluiten. Dat betekent dat je er, ongeacht de vergewisplicht, verstandig aan doet om de werkwijze goed te onderzoeken en dit onderzoek periodiek te herhalen. Wij zeggen: doe dat elke drie jaar.

Daarmee kan ik ook toezeggen aan mevrouw Belhirsch dat wij wat wij in de praktijk leren natuurlijk aan werkgevers beschikbaar stellen: aanbevelingen en resultaten. Ja, we gaan zelf uiteraard periodiek de AMvB herzien, maar we gaan ook zorgen dat we veel vaker dan we die AMvB herzien, de stand van de wetenschap en inzichten delen met het hele veld. Dat kan soms via brancheorganisaties gaan. Dat kan via de NLA gaan. Dat kan op heel veel verschillende manieren, via Diversiteit in Bedrijf. Maar we gaan zorgen – en dat zijn we al aan het doen – dat we die kennis breed delen. Eén van de voorbeelden van wat we op dit moment doen, bestaat uit de communities of practice met de AWWN. Daar ben ik zelf ook een aantal keren geweest. Daarin kijken een aantal voorlopers van bedrijven samen op welke manier ze welke stap het beste kunnen aanpakken. Daar komen natuurlijk inzichten uit en daar delen we ook weer kennis.

Mevrouw Belhirsch vroeg ook in hoeverre de wet kleine bedrijven motiveert om aan de voorgeschreven werkwijze te voldoen of om die te hanteren. Gaan kleine bedrijven niet pas op het moment dat de inspectie zich meldt, controleren in hoeverre hun werkwijze voldoet? Dat is altijd een lastige discussie, over welke wet en over welke handhaving we het ook hebben. Mijn eerste antwoord is altijd: je kunt je ook aan de wet houden op de dag dat de NLA niet langskomt. Maar hoe zorgen we daarvoor? Aan de ene kant heb je daar natuurlijk de stok. Dat is het idee: stel je voor dat de NLA langskomt; laat ik maar zorgen dat ik m'n zaken op orde heb. Aan de andere is er het positieve. Ik denk dat daar heel veel gaat gebeuren. Eén: je ziet overal om je heen dat andere werkgevers een andere werkwijze hanteren en dat dat voordelen oplevert, dat dat werkt. Twee: je krijgt daarbij om dat zelf ook op te zetten de praktische ondersteuning via je arbocatalogus, via de branchevereniging, via de AWWN en noem maar op. Dan krijg je een vliegwieltje waardoor werkgevers en vooral kleinere werkgevers tegen elkaar kunnen zeggen: hé, dat is eigenlijk wel interessant en dat wil ik ook doen. Ik geloof dus dat ze op die manier zowel aan de negatieve als aan de positieve kant gestimuleerd worden.

De vraag van mevrouw Vos heb ik net beantwoord. Mevrouw Vos, open hiring is ook gewoon een werkwijze, mits je daarvan maar een duidelijke werkwijze maakt.

Mevrouw Vos stelde ook een voor ons enigszins ingewikkelde vraag: geldt de wet nou voor ons als stichting van GroenLinks-PvdA, die materieel de werkgever is, of voor de politieke partij met meer dan 25 werknemers? Ik heb een lang antwoord gekregen, maar ik denk niet dat het heel nodig is om dat hier helemaal uit te spellen. Het hangt gewoon af van de specifieke situatie, wie de materiële werkgever is, bij wie het gezag ligt, wie betrokken is bij werving en selectie en wat de inhoud van de arbeidsovereenkomst is. Als u wilt, kan ik u voor uw specifieke situatie nog heel veel meer informatie geven.

Mevrouw Vos (GroenLinks-PvdA):
Dat lange antwoord hoeft u niet op te lezen.

De voorzitter:
Mevrouw Vos, het woord is aan u.

Mevrouw Vos (GroenLinks-PvdA):

Oei, voorzitter. Ik wou aan de minister vragen of ik dat lange antwoord dan eventueel op schrift zou kunnen krijgen, want ik vind het wel relevant. Ik denk dat er wel vaker dit soort situaties zullen zijn. Voor steun van de wet zou het toch wel fijn zijn als daar toch iets meer duidelijkheid over is dan "het hangt van de situatie af".

Minister Van Gennip:

Ja. Het hangt dus af van de inhoud van de arbeidsovereenkomst, bij wie het gezag ligt en wie de werving en selectie doet. Uitleenconstructies zijn weer anders dan constructies waar bijvoorbeeld een stichting boven een werkgeversorganisatie staat. En dan heb je een groot verschil tussen wat de formele werkgever en wat de materiële werkgever is. We kunnen dit uitgebreid voor u opschrijven.

Mevrouw Van Wijk (BBB):

Ik wil de minister nog graag vragen over welke werkgevers we het hebben, want dat is natuurlijk een elementaire vraag. Het antwoord kan lang zijn, maar wil deze wet in werking treden, dan moet klaarblijkelijk heel duidelijk zijn over welke werkgevers we het hebben. Ik heb dus behoefte aan een duidelijker antwoord.

Minister Van Gennip:

Oké. Het gaat dan vooral om de grens van 25 werknemers; ik neem aan dat uw discussie daarover gaat. Dan gaat het dus over de vraag met wie er een arbeidsovereenkomst is, of er sprake is van een uitleenconstructie, of er sprake is van een formele werkgeversrelatie en of er een materiële werkgeversrelatie is. Dat hangt dus af van de situatie. Ik vermoed overigens dat in dit specifieke voorbeeld van, als ik het goed heb begrepen, een stichting met daaronder weer een individuele organisatie die als werkgever functioneert van medewerkers in een Kamer, de materiële werkgever die organisatie is die die medewerkers in de Eerste Kamer aanstuurt en niet die stichting daarboven. Maar als die stichting daarboven de mensen aanneemt en ontslaat, zal die de materiële werkgever zijn.

De voorzitter:

Ik moet over een minuut gaan schorsen voor de dinerpauze. Ik waarschuw iedereen dus alvast.

Mevrouw Vos (GroenLinks-PvdA):

In dit geval is het beide. De PvdA of GroenLinks heeft de mensen in dienst en wij sturen deze mensen aan. Ik denk dus dat we toch behoefte zullen hebben aan een stroomschemaatje.

De heer Schalk (SGP):

Mijn vraag sluit daarop aan. Ik ben geen jurist, maar als het gaat over de formele werkgever en de juridische werkgever ...

Minister Van Gennip:
Materiële.

De heer Schalk (SGP):

... de materiële werkgever, raken we volgens mij heel erg in de war. Ik denk dus wel dat er duidelijkheid nodig is.

Minister Van Gennip:

Mijn basisantwoord blijft toch: hoe dat zit, hangt heel erg af van de specifieke situatie zoals u die schetst, met stroomschema's en stichtingen. Maar ik stel voor dat ik daar in de tweede termijn op terugkom of inderdaad een briefje stuur, want ik begrijp ook wel dat u zegt: wanneer ben je dan een werkgever met meer of minder dan 25 werknemers? Dat is in heel veel gevallen rechttoe, rechtaan, bijvoorbeeld: er zijn verschillende winkelfiliaal en daar werken in totaal 20 mensen; als er meer winkelfiliaal zijn, werken er 30 mensen en dan zit je boven de 25. Als er inderdaad sprake is van organisaties, koepelorganisaties en constructies — dat heb je in publieke sectoren natuurlijk vaak — kan dat anders zijn. Maar ik stel voor dat ik daar óf in de tweede termijn óf schriftelijk bij u op terugkom.

De voorzitter:

U kunt er eventueel ook na de dinerpauze nog op terugkomen.

Minister Van Gennip:

Ja, natuurlijk.

De voorzitter:

Ik ga nu namelijk schorsen tot 19.15 uur voor de dinerpauze en het bezoek aan de Sociaal-Economische Raad.

De vergadering wordt van 16.45 uur tot 19.15 uur geschorst.

De voorzitter:

Aan de orde is de voortzetting van de behandeling van het wetsvoorstel 35673, de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. Thans komen we bij de voortzetting van het antwoord van de regering. Ik geef het woord aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Minister Van Gennip:

Voorzitter, dank u wel. Wij waren gebleven halverwege mijn mapje "hoe werkt de wet?" Ik was gebleven bij een antwoord op een vraag van mevrouw Vos. Als er meerdere partijen bij betrokken zijn, zoals in de situatie van GroenLinks-PvdA, hoe werkt het dan? Ik zie dit als een voorbeeld, niet dat u per se specifiek op de werkgeverssituatie van GroenLinks-PvdA een antwoord wilde. Allereerst, in het gros van de gevallen is het eenvoudig vast te stellen wie de werkgever is, en dus ook — want dat was de onderliggende vraag — of je spreekt over een omvang van meer of minder dan 25 werknemers. Er zijn natuurlijk situaties waarin dat complexer is, zoals de situatie die u schetste. Hoe het exact juridisch in elkaar steekt bij uw politieke partij, of bij andere voorbeelden, maakt vervolgens uit of er sprake is van meer dan 25 medewerkers of minder dan 25 medewerkers.

Een situatie die ikzelf wat beter ken, doet zich bijvoorbeeld voor in het basisonderwijs. Daar heb je vaak een stichting die boven een aantal scholen staat. De meeste scholen hebben minder dan 25 medewerkers, maar de stichting

heeft meer dan 25 medewerkers, omdat die meerdere scholen beheert. De stichting is dan vaak formeel het bestuur van de scholen onder die stichting. In de praktijk werken de leerkrachten vooral onder het gezag van de schooldirecteur, maar als de stichting de werving en selectie doet, moet de stichting dus de werkwijze hebben. Als die stichting dat voor meer dan 25 mensen moet doen, moet het op schrift. Als het minder dan 25 mensen zijn, moet het mondeling. Als de school de mensen werft, geldt het omgekeerde, maar het hangt echt van de situatie af. Maar dit zijn uitzonderingen. In het overgrote deel van de gevallen is het gewoon duidelijk.

Mevrouw Vos (GroenLinks-PvdA):

Nog even ter verduidelijking. In ons geval doen wij de werving en selectie, want het zijn mensen die voor ons werken. Alleen het administratieve deel besteden we uit aan de grotere organisatie. In dit geval zou het dus betekenen, als ik u goed beluister, dat wij een organisatie zijn met minder dan 25 medewerkers, die dus niks op schrift hoeft te hebben.

Minister Van Gennip:

Ik vind het heel moeilijk om zo uit de losse pols iets over uw stichting te zeggen, terwijl ik niet exact weet hoe het in elkaar zit. Dat vind ik gewoon link. Dat wil ik niet doen. Ik kan wel het volgende zeggen. Het kan zijn dat de stichting uw mensen aanneemt en ze aan u uitleent. Dan heb je dus een uitlenersconstructie. Het kan ook zijn dat u de administratie uitbesteedt aan de stichting. Dan is het logischer dat u de werkgever bent. Maar als ik de juridische constructie niet ken, vind ik het gevaarlijk om daar definitieve oordelen over te vellen.

Mevrouw Perin-Gopie (Volt):

Maar heb ik het dan goed begrepen dat de minister zegt: het onderdeel van de organisatie, of de stichting of hoe de bedrijfsvorm ook geregeld is, dat de werving en selectie doet, moet de werkwijze op schrift hebben als ze meer dan 25 werknemers hebben? En als ze minder werknemers hebben dan niet op schrift, maar dan moeten zij dat mondeling kunnen toelichten.

Minister Van Gennip:

Zoals ik voor de pauze ook al zei: het hangt ook af van de inhoud van de arbeidsovereenkomst. Het hangt af van wie het gezag heeft. Het hangt af van wie er betrokken is bij de werving en selectie. Het hangt af van wie de juridische werkgever is. Dus het verschilt gewoon per situatie. Die werkwijze moet er sowieso zijn, of je nu meer of minder dan 25 medewerkers hebt. De vraag is of die op schrift gesteld moet worden. Als zo'n overkoepelende organisatie voor iedereen hetzelfde werft en selecteert, is één werkwijze voor iedereen natuurlijk het meest logisch.

De heer Schalk vroeg: wat is nou eigenlijk divers werven en selecteren? Daar zou ik graag nog avonden met u over debatteren, want de meningen over wat divers werven en selecteren is, zijn natuurlijk verdeeld. Maar dit gaat niet over divers werven en selecteren, maar over het objectiveren van werving en selectie. De klankkleur die u aan uw vraag gaf, is een wat andere dan gewoon objectiveren. Bij het objectiveren gaat het om het volgende; daar hadden

we het eerder vandaag over. Je bedenkt van tevoren wat de functie vraagt, wat de functie-eisen zijn. Je vraagt gericht naar hoe iemand voldoet. Je bepaalt vooraf of je de gevraagde kwalificaties al dan niet voldoende aanwezig acht bij een sollicitant. Zo beoordeel je de sollicitant en je beoordeelt iedereen op dezelfde manier. Dat is wat objectief werven en selecteren is.

Mevrouw Huizinga zei dat het niet op orde hebben van je werkwijze echt iets anders is dan het discrimineren van sollicitanten. Dat klopt. Het is dus ook niet zo dat wie geen goede werkwijze heeft, per definitie discrimineert. Het risico daarop is wel groter, omdat je vaak onbewust onderscheid maakt. De werkwijze helpt om de procedure te structureren en objectiveren en om vooroordelen geen kans te geven. Dat ligt dus eigenlijk in elkaars verlengde. Wanneer werkgevers geen werkwijze hebben en toepassen, ontstaat er een groter risico. Voor de werkgevers die geen werkwijze hebben, geldt eerst nog de eis tot naleving; pas daarna gaat het hele traject van de boete in. Er is dus echt een kans om het te verbeteren.

Mevrouw Huizinga vroeg ook naar de voorhangprocedure van de AMvB. Die heeft al plaatsgevonden. De concept-AMvB hebben we op 1 december van het afgelopen jaar bij u voorgehangen. De einddatum daarvan was 19 januari.

Dan vroeg mevrouw Huizinga naar de ondergrens van 25 werknemers. In eerste instantie heeft mijn voor-, voor-, voorganger gekozen voor een ondergrens van tien werknemers, mede omdat — dat kunt u teruglezen in de memorie van toelichting — we niet de indruk wilden wekken dat er bij kleinere werknemers geen discriminatie plaats zou vinden. Gezien de adviezen van onder andere de Raad van State en mkb'ers zelf is mijn voorgangster tot de conclusie, het besef, gekomen dat de schriftelijke wijze voor de kleinere werkgevers een te zware eis zou zijn. Daarom is toen besloten om die grens op te hogen naar 25. Als je veel hoger gaat met die grens, bereik je natuurlijk steeds minder werkgevers. Bij 25 werknemers gaat het om 8% van de werkgevers die het op schrift moeten stellen. Ik heb hier de cijfers. Als je het hebt over 8% van de werkgevers, heb je het over enkele duizenden. Dat is een schatting. Het zijn er zo'n 20.000. Nee, sorry. Even kijken. Ja, dan zijn het er 30.000 die het nog wel op schrift moeten hebben. Leg je de grens bij 50 werknemers, dan bereik je nog maar 4% van de werkgevers. Dan bereik je overigens wel heel veel van de werknemers, want dat zijn natuurlijk veel grotere werkgevers, dus daar slaat de balans naar de andere kant door. Het aantal werkgevers dat het op schrift moet stellen, is bij 25 werknemers dus maar 8% en bij 50 werknemers maar 4%.

Mevrouw Huizinga-Heringa (ChristenUnie):
Die vraag wilde ik inderdaad stellen. U heeft wel de aantallen van 8% en 4% van de werkgevers, maar kunt u ook kwantificeren om hoeveel werknemers dat dan gaat? Hoe groot is het totale percentage van de werknemers die je bereikt met die 4% of 8% van de werkgevers?

Minister Van Gennip:
De grens van 25 staat niet in de CBS-cijfers, dus daarom is die 8% een schatting. De grens van 50 staat er wel in. Bij 50 heb je het over ... De cijfers zijn van het jaar 2023. Ik zal ze even noemen. 2 tot 10 werknemers: 355.000 werkgevers

en 1,3 miljoen banen. 10 tot 20 werknemers: 35.000 bedrijven en 1,4 miljoen banen. 20 tot 50 werknemers: 21.000 bedrijven. 50 tot 100 werknemers: 7.000 bedrijven en 656.000 banen. 100 of meer werknemers: 8% van het aantal bedrijven en 5,5 miljoen banen. Zo zie je dat het aantal werkgevers hard afneemt, maar het aantal werknemers hard toeneemt. Dit was natuurlijk ook een van de zaken die het College voor de Rechten van de Mens afgelopen week in een brief aanhaalde. Dat over de werking van de wet.

Dan kom ik bij de or als onderdeel van: hoe werkt de wet? Zowel mevrouw Van Wijk als de heer Van Rooijen vroegen mij te reflecteren op het betrekken van de or en op de vraag hoe de or nu werkt. Allereerst, de Wet op de ondernemingsraden voorziet reeds in een instemming van de ondernemingsraad — dat weet u natuurlijk als geen ander — voor elk door de werkgever voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van onder andere regelingen op het gebied van het aanstellingsbeleid. Dat behoeft instemming van de ondernemingsraad, dus daarin heeft de ondernemingsraad al een rol. Ik vind, niet alleen als minister, maar ook als oud-werkgever, die instemming heel waardevol. Dat vind ik zeker ook omdat in mijn ervaring de or in Nederland echt een andere rol speelt dan in een aantal andere landen. Ik heb ook in landen gewerkt waar de or vaak een partner is voor de leiding van een bedrijf. En of dat nou gaat over werving en selectie, over strategie of over sfeer op de werkvloer, noem het maar op, in mijn ervaring is het heel prettig om met de or ook over dat soort zaken te kunnen wisselen.

Die betrokkenheid van een or, bijvoorbeeld bij het aanstellingsbeleid, leidt in mijn ervaring ook tot een betere kwaliteit van dat hr-beleid en tot meer draagvlak. Dat vind ik heel belangrijk. Als werkgever of als leidinggevende krijg je namelijk een betere regeling en meer draagvlak als je bepaalde veranderingen in je organisatie die je wilt doorvoeren — of dat nou grote reorganisaties zijn of een nieuwe werkwijze — goed doorspreekt met een or en de discussie daarover voert. Soms is het een instemmingsplicht en soms is het een informatieplicht. Wat mij betreft is dat heel belangrijk.

Ik moet u helaas wel zeggen dat 31% van de werkgevers die verplicht zijn om een or te hebben, geen or heeft. Daar moeten we met elkaar mee aan het werk. Daar moet ik ook mee aan het werk. Dat feit en wat we daaraan met elkaar willen gaan doen, heb ik in een recente brief ook aan de Tweede Kamer gemeld. We zullen er ook in onze Arbovisie op terugkomen. Dat nalevingspercentage van de WOR moet namelijk gewoon omhoog.

Uw idee om de or nadrukkelijk, of nadrukkelijker eigenlijk, bij dit soort maatschappelijke thema's te betrekken — ik trek het dus even breder dan alleen werving en selectie — spreekt mij zeer aan. Ik wil dit punt dus meenemen in de actualisering van de WOR die wij hebben ingezet, zoals ik aan de Tweede Kamer heb gecommuniceerd. Dan trek ik het wat breder dan de discussie van vandaag. U krijgt dus eigenlijk meer dan wat u vraagt.

De voorzitter:
Dus dat is een toezegging.

Minister Van Gennip:
Maar ik was geïnspireerd.

De voorzitter:
Voor de Handelingen: is dat een toezegging, minister?

Minister Van Gennip:
Jazeker.

Mevrouw Van Wijk (BBB):
Ik wil aan de minister graag een vraag stellen. Stel dat u deze informatie scherper had vóór het opstellen van deze wet, dan had de or echt een grotere rol kunnen pakken en dan liepen we nu niet aan tegen deze bijna Kamerbrede bezwaren in het kader van handhaving, toezicht en meldingen. Dat zouden we dan niet gehad hebben. Zou de or misschien toch nog een alternatief kunnen zijn?

Minister Van Gennip:
Voor bepaalde or's is het zeker zo dat zij die rol aankunnen, maar niet elke organisatie die 'm moet hebben, heeft een or, en niet elke organisatie die een or heeft, heeft zo'n goed functionerende or als u of ik misschien gewend zijn geweest. En sowieso is er geen or als er minder dan 50 medewerkers zijn. Het is dus niet zo dat een or dit helemaal kan vervangen. Daar waar hij stevig is, kan een or wel die rol spelen. Maar dat is natuurlijk met name zo in die hele grote bedrijven, waar je bijna een professionele or hebt.

Mevrouw Van Wijk (BBB):
Ik dank de minister voor de toezegging. Ik ben het eens met het beleid om iedere onderneming met meer dan 50 werknemers een or te gunnen. Laat ik het zo zeggen.

Minister Van Gennip:
Zeker, zeker, maar we weten dat 31% nog geen or heeft en dat er ook veel organisaties zijn waar die or nog niet zo functioneert als hij zou moeten functioneren. Dat is de andere kant van de discussie over de or. In de evaluatie van de WOR neem ik uw inzicht en dat van de heer Van Rooijen mee.

De heer Petersen (VVD):
Ik heb geen vraag over de or, maar over het punt dat daarvoor aan de orde kwam, namelijk de grens vanaf waar dit wetsvoorstel van toepassing zou moeten zijn. In mijn bijdrage heb ik voorgesteld om die grens bij 250 te leggen. Ik weet niet of de minister daarop nog terugkomt, maar omdat dit onderwerp nogal op dat andere onderwerp lijkt, wilde ik voor de zekerheid even navragen of mijn vraag niet in de vergetelheid dreigde te raken.

Minister Van Gennip:
Dan denk ik dat de heer Petersen erop doelt dat in het verschil tussen schriftelijk en mondeling de grens op 250 wordt gelegd.

De heer Petersen (VVD):

Nee, ik had de minister gevraagd of de handhaving van de wet vanaf 250 werknemers zou kunnen of eigenlijk of de wet van toepassing zou kunnen zijn op organisaties met 250 werknemers of meer.

Minister Van Gennip:
Dat zijn twee verschillende vragen. Dan moet ik even blade-
ren in mijn stukken, want ik wilde net naar het hoofdstukje
ondersteuning gaan en daar zit hij bij.

De voorzitter:
Dan komt hij nog aan de orde, begrijp ik. Zullen we daar
dan gewoon even op wachten?

Minister Van Gennip:
Ik kan er gelijk op ingaan. Mevrouw Bakker vroeg ernaar.
Die vroeg expliciet naar de handhaving en of je de handha-
ving gefaseerd kan invoeren. Daar vroeg mevrouw Bakker
naar. Dan is het ook de vraag over wat voor soort grens je
het dan hebt, 250, 50, 100. Hier moet ik even heel specifiek
zijn. Daarom moest ik mijn papiertje er even bij zoeken. Het
wetsvoorstel biedt geen mogelijkheid tot differentiatie naar
grootte van werkgevers. Maar ik begrijp — dat heb ik ook
al eerder vandaag gezegd — uw achterliggende zorg bij die
vraag, met name de zorg over die wat kleinere mkb'ers. Ik
hecht ook zeer aan de tijd en de mogelijkheden die werkge-
vers krijgen om kennis te nemen van de verplichtingen en
hun werkwijze hierop, dus ik zou het volgende kunnen
overwegen. Dat is echt een "zou", want dat is niet iets om
lichtvaardig te doen. Dat doe ik alleen als dat een uitdrukke-
lijk verzoek van u is. Ik zou beleidsmatig de handhaving uit
kunnen stellen voor een bepaalde groep werkgevers. Dat
zou ik kunnen overwegen, maar dat doe ik alleen op uw
uitdrukkelijk verzoek. Dat is dan een beleidsmatige wens
van mij naar aanleiding van de wens van uw Kamer. Dan
voegt de NLA zich daarnaar en dat zal ik dan ook aan u
beider Kamers laten weten. Dat is een manier om een
gefaseerde invoering van de handhaving te doen. Het is
dus geen gefaseerde invoering van de wet, maar van de
handhaving. Daarnaast — dan ben ik bij het brede kopje
ondersteuning — zou ik graag een aantal dingen met u
willen delen over hoe we de ondersteuning van die mkb'ers
voor elkaar aan het krijgen zijn. Dat was waar dit eigenlijk
bij hoorde.

De heer Van Rooijen (50PLUS):
Op zichzelf begrijp ik de nogal begrijpende en positieve
reactie van de minister op de vraag van mevrouw Bakker,
maar we moeten wel oppassen. De minister geeft dat ook
aan. Als wij een wet goedkeuren, maar de minister zegt
gelijk dat we die, eventueel mede op verzoek van de Eerste
Kamer, voor een aantal ondernemingen niet gaan handha-
ven, dan gaan we wel op een hellend vlak. Het is een
dilemma tussen de consequentie van de wet aanvaarden,
of de wet wel aanvaarden maar die voor een aantal onder-
nemingen niet toepassen. Ik vind dat toch wel een vraag
die de Eerste Kamer serieus onder ogen moet zien.

Minister Van Gennip:
Daarom zei ik ook zo duidelijk: ik zou het kunnen overwegen.
Daar wil ik aan toevoegen dat je dat dan wel voor een hele
duidelijke tijdsperiode moet doen, met een tijdspad waarin

je die groep steeds kleiner maakt. Dat moet ook een redelijke termijn zijn, niet tot in de eeuwigheid. Dat is een. Twee: de Arbeidsinspectie gaat dan natuurlijk ondertussen wel door met wat ze nu ook doen, de zogenaamde verkennende inspecties. Wat zijn verkennende inspecties? Die hebben ze nu ook al gedaan ter voorbereiding van de wet. Dan doen ze dus wel die inspectie en zeggen ze: uw werkwijze ontbreekt of is niet volledig en op het moment dat we handhaven zou u een eis tot naleving hebben gekregen. Tegelijkertijd gebruikt de inspectie die inzichten dan om het beleid aan te scherpen en de AMvB op te stellen. Daar hebben we ze nu ook voor gebruikt om te weten hoe het dan precies moet gaan. De heer Van Rooijen heeft een heel goed punt. Dit is wel een zware overweging, voor een Kamer, maar ook voor een minister.

De heer Van Rooijen (50PLUS):

Dank voor uw reactie. U zei terecht het woordje "zou". U herhaalde dat ook. Ik zou dat vast willen houden en ik zou graag in tweede termijn horen of de minister er nog even met de medewerkers over gesproken heeft om nog eens goed die afweging aan ons voor te leggen, opdat wij daarna een goed oordeel kunnen geven.

Minister Van Gennip:

Ja.

Mevrouw Bakker-Klein (CDA):

De minister zegt: er worden wel verkennende inspecties gedaan. Onze vraag ging vooral over het volgende. Er is heel veel onderzoek gedaan. Er zijn pilots gedaan, maar vooral bij bedrijven van 250 en meer medewerkers. De VVD vraagt om een onderzoek en zegt dat we nog niet heel veel weten van hoe het gaat bij bedrijven met minder dan 250 mensen. Als dat uitstel van handhaving verleend wordt en er dus alleen inspecties worden gedaan bij bedrijven van bijvoorbeeld 100 tot 250 medewerkers, wordt dan wat er tijdens de inspecties wordt gezien over wat wel en niet haalbaar is weer meegenomen in nadere beleidsvorming? Hoe worden we daarover als Kamer geïnformeerd?

Minister Van Gennip:

Ja, dat is een hele relevante vraag. Die komt dadelijk ook terug bij de invoeringstoets; dat heeft allemaal met elkaar te maken. Ja, uiteraard. Wat uit de verkennende inspecties komt, zoals nu ook al is gebeurd, wordt gebruikt om het beleid beter te maken, om de handreiking aan te passen. Het zal ook worden gebruikt bij de AMvB die eens in de zoveel tijd wordt aangescherpt. Het zal ook vooral worden gebruikt om te leren hoe het in de praktijk gaat en wat er moet worden gedaan om de mkb'ers beter te ondersteunen. Wat hebben branches meer nodig? Wat is er meer nodig aan tools en handvatten om te zorgen dat het ook voor de kleinere werkgevers werkbaar is? Dit kan nooit alleen maar het enige zijn wat we doen, vandaar de hele stapel van wat er nog meer aan ondersteuning in de pijplijn zit. Het is belangrijk om die net zo goed te doen.

Mevrouw Perin-Gopie (Volt):

Ik heb nog een vraag aan de minister over die verkennende inspecties. Als uit zo'n verkennende inspectie bij een werkgever met minder dan 250 werknemers blijkt dat er

sprake is van ongelijke behandeling in de werving en selectie, wordt dit dan door de vingers gezien? Betekent het dat kleine werkgevers nog steeds weggelaten met discriminatie in het werving- en selectiebeleid?

Minister Van Gennip:

Nou, de ervaring van de inspectie is dat als zij zijn langsgekomen, of dit nou een verkennende of een echte inspectie is, de naleving daarna over het algemeen heel erg hoog is. Na een officiële inspectie ligt die boven 90%. Ik weet niet wat het percentage na een verkennende inspectie precies is. Ik weet ook niet of dat op die manier gemeten wordt. Op het moment dat de Arbeidsinspectie langskomt — zo voelt dat voor een werkgever — en zegt "u heeft dit of dat niet op orde", gaat een werkgever er daarna voor zorgen dat hij het op orde krijgt. Dit zien we ook bij allerlei andere wetten waar eerst verkennende inspecties worden uitgevoerd. Daarom is het belangrijk dat als we dit zouden doen, met de nadruk op "zouden", we daar echt een beperkte tijd aan moeten toekennen. Genoeg tijd om te zorgen dat je de handvatten ontwikkelt voor de kleinere bedrijven, maar niet te veel. Je hebt het dan eigenlijk over een gefaseerde invoering, want je begint bij de grotere bedrijven en beweegt dan steeds verder naar de kleinere bedrijven.

Mevrouw Perin-Gopie (Volt):

Ik heb nog één vraag aan de minister. Betekent dit dat na een verkennende inspectie waarin geconstateerd wordt dat er sprake is van discriminatie in het werving- en selectiebeleid, dit door de vingers wordt gezien? Of wordt er meteen melding van gemaakt zodat er wel op gehandhaafd kan worden wanneer er echt sprake is van discriminatie?

Minister Van Gennip:

Een. Door de vingers zien is gedogen. Dit zou geen gedoogconstructie zijn. Twee. Op het moment dat je het hebt over gefaseerde invoering, is het voor die kleinere werkgevers op dat moment nog geen verplichting en dus is er geen sprake van handhaving. Drie. Op het moment dat er actieve discriminatie plaatsvindt, heb je een hele andere situatie dan dat er geen werkwijze is. Dat vind ik echt wel twee verschillende zaken. De inspectie constateert dat er geen werkwijze is of dat de werkwijze niet voldoet. Over het algemeen zeggen bedrijven dan: o, wat moet ik dan doen om in een situatie te komen dat ik aan de wet voldoe. Actieve discriminatie is echt iets anders.

De heer Schalk (SGP):

Ik was het eigenlijk wel eens met de woorden van de heer Van Rooijen dat we ons wel op een hellend vlak begeven en dat het wel een hele grillige aftocht kan worden. Op het moment dat we deze route inslaan waarin we een wet aanvaarden waarin staat dat in een bedrijf met vanaf 25 werknemers bepaalde zaken gebeuren moeten, maar we het pas gaan navolgen met 250 werknemers, is dat volkomen arbitrair. Het bedrijf met 250 werknemers wordt beboet, komt op het openbare schavot terecht en noem maar op. Hoe ga je dat juridisch houdbaar houden als zo'n bedrijf zich tot de rechter wendt en zegt: ja, maar omdat ik per ongeluk 250 medewerkers heb, word ik beboet en een iets kleiner bedrijf niet? Kan de minister deze route wel inslaan?

Minister Van Gennip:

Ja, die kan ik inslaan. Die zou ik kunnen inslaan, omdat dit een vorm is van een gefaseerde invoering. Je mag een wet gefaseerd invoeren naar grootte of andere kenmerken van een bedrijf.

De heer Schalk (SGP):

Stel je voor dat dat kan. Dan kom ik bij datgene wat mevrouw Perin-Gopie zojuist zei. Wordt zo'n verkennend onderzoek dan ook meegenomen in de gefaseerde invoering? Worden die dan bijvoorbeeld wel openbaar gemaakt als het niet in orde is en dergelijke? Of wordt dat allemaal een beetje met de mantel der liefde bedekt? Hoe houdt je dit juridisch op orde?

Minister Van Gennip:

Ook nu vinden er al verkennende inspecties plaats. Die worden niet gebruikt om te handhaven, maar om de inspecties straks voor te bereiden, om ervan te leren of een inspectie wel of niet werkt en na te gaan hoeveel werkgevers er überhaupt van op de hoogte zijn. Uit de verkennende inspecties die we nu hebben, blijkt dat de meerderheid van de werkgevers niet goed op de hoogte is van dit wetsvoorstel en dat ze nog echt het nodige moeten doen om te kunnen voldoen aan de wet. Dat soort zaken komen uit zo'n verkennende inspectie. Die worden heel vaak bij invoering van wetten uitgevoerd voorafgaand aan zo'n wet, juist om de Arbeidsinspectie ... Je bouwt geleidelijk aan je capaciteit aan mensen en aan expertise op. Ook de Arbeidsinspectie moet de expertise opbouwen om te handhaven. Maar ook bij de werkgevers moet die expertise ontstaan. Bij die dynamiek speelt de verkennende inspectie een rol. Die is er dus niet op gericht om te handhaven, maar om te leren en om ook bij de werkgever te motiveren dat ze wél de goede werkwijze gaan hanteren.

De voorzitter:

Tot slot, meneer Schalk.

De heer Schalk (SGP):

Deze route is in ieder geval niet beschreven in de huidige wet. Betekent dit dat er een compleet tijdspad wordt uitgewerkt?

Minister Van Gennip:

Ik weet niet zeker of dat via een AMvB zou moeten, maar ik ben het met de heer Schalk eens dat je wel een concreet tijdspad moet afspreken. Ik kan beleidsmatig zeggen dat we voor een gefaseerde invoering gaan via die trapsgewijze handhaving.

De heer Van Rooijen (50PLUS):

Ik ben een beetje in verwarring. Dat kan aan mij liggen. De minister spreekt over een gefaseerde invoering. In het algemeen kan bij wetgeving in de wet staan dat de wet in delen wordt ingevoerd, dus de hele wet of een groot deel van de wet maar sommige delen later. Bedoelt de minister dat met "gefaseerde invoering"? Ik denk het wel. Maar je kunt niet zeggen dat, als de hele wet wordt ingevoerd, je voor de uitvoering en de handhaving een deel van de plichten uitzondert. Dan ga je de weg op van het invoeren

van discriminatie bij het voorkomen van discriminatie. Ik kan het niet helemaal meer volgen. De wet wordt helemaal ingevoerd of een deel ervan. Ik denk nog steeds dat de wet helemaal wordt ingevoerd. Maar hoe kunt u dan toch nog over een gefaseerde invoering spreken? Dan doelt u dus op de uitvoering, maar daar zult u ook een wettelijke basis voor moeten hebben.

Minister Van Gennip:

Even voor de duidelijkheid: de wet kan gefaseerd ingevoerd worden, maar niet naar grootte. U hebt bijvoorbeeld een vraag gesteld over de meldplicht. Die kan gefaseerd ingevoerd worden. Dat is een discussie die straks komt. Maar we kunnen geen onderscheid maken naar grootte van werkgevers op basis van de wet. Ik zou kunnen zeggen dat we die handhaving gefaseerd vormgeven, maar ik ga daar niet lichtvaardig mee om. Dan zeg je: ik stel de handhaving uit voor een bepaalde groep werkgevers, bijvoorbeeld tot 250, het jaar daarna tot 100 en daarna tot 50, noem maar op. Dan bouw je het trapsgewijs af. Ik vind zelf dat daar een bepaald tijdspad bij hoort en dat dat strak moet zijn.

De heer Van Rooijen (50PLUS):

Ik maak me dan toch wel zorgen over het draagvlak van de wet en de uitvoering. Collega Schalk wees daar ook al op. Een onderneming met 200 mensen wordt voorlopig anders behandeld dan een onderneming met 300 mensen. Dat zal volgens mij in een beroep bij de rechter wel gaan wegen. Dan komen we misschien van de regen in de drup. Ik maak me daar zorgen over. Ik herhaal mijn vraag aan de minister of zij in tweede termijn — na overleg met de ambtenaren, want daar hebben we nog wel tijd voor — nog eens goed wil kijken of dat "zou" "zal" kan worden of dat het voorlopig bij "zou" en dus voorwaardelijk blijft.

Minister Van Gennip:

Die "zou" komt voort uit een antwoord op de vraag van mevrouw Bakker. Onderscheid maken we natuurlijk sowieso. We maken ook onderscheid tussen 25 en 26 werknemers of tussen schriftelijk en mondeling. Onderscheid maken is iets dat we sowieso kunnen doen.

De voorzitter:

Maar u komt hier nog op terug?

Minister Van Gennip:

Ja, prima.

De heer Petersen (VVD):

Ik heb een hele korte vraag die eenvoudig of naïef is. Ik ben benieuwd wat de uitkomst daarvan is. Zou een novelle de dilemma's die door de heer Schalk en de heer Van Rooijen zijn opgebracht, kunnen oplossen? We passen de wet dan zo aan dat de wet ook echt de wet is en we niet marchanderen met het gedeeltelijk of gefaseerd toepassen.

Minister Van Gennip:

Novelles kunnen natuurlijk altijd. Je gaat dan alleen een heel ander proces in dan wanneer je zegt: we vinden dit zo belangrijk dat we hier nu handen en voeten aan gaan geven.

De heer **Petersen** (VVD):
Is de minister bereid dat proces in te gaan?

Minister Van Gennip:
Welk proces precies? Een novelle om gefaseerde handhaving te doen, terwijl ik ervan overtuigd ben dat ik beleidsmatig ervoor zou kunnen kiezen de handhaving voor een specifieke groep werkgevers uit te stellen? Dat kan al, dus daar heb je geen novelle voor nodig. Maar ik kan er in tweede termijn op terugkomen.

De heer **Petersen** (VVD):
Ik hoor wat de minister zegt. Ik hoor ook de zorgen die onder meer de heer Schalk daarover heeft. Mijn vraag is: kan de minister de route van de novelle ook ingaan?

Minister Van Gennip:
Wat bedoelt de heer Petersen met "zou kunnen ingaan"? Bedoelt hij of ik bereid ben om dat te doen of bedoelt hij of het technisch kan? Dat zijn twee heel verschillende vragen.

De heer **Petersen** (VVD):
Ik bedoel het eerste.

Minister Van Gennip:
Eén. Wij zitten nog midden in de beantwoording van wat er allemaal nodig is. Ik wil heel graag deze beantwoording afmaken, want het gaat nog over ondersteuning en het gaat nog over handhaving.

Twee. Elke novelle leidt tot het langer behandelen van de wet. We weten dan ook niet wat er uit de behandeling van de Tweede Kamer komt. Ik ben echt beducht voor "uitstel is afstel". Dat zou ik echt niet aan te raden vinden, gezien de maatschappelijke dynamiek die er nu is en gezien de arbeidsdiscriminatie die plaatsvindt. Echt absoluut niet.

De heer **Schalk** (SGP):
Ik heb eigenlijk meer een opmerking naar aanleiding van een van de antwoorden van zojuist, maar ik zou graag willen dat het meegenomen wordt in tweede termijn. De heer Van Rooijen zei zojuist terecht dat er onderscheid gemaakt wordt tussen 300 en 200. De minister zei toen: dat is ook al met 25 en 26. Maar dat staat in de wet, dus dat is een onderscheid dat we blijkbaar met elkaar hebben geaccepteerd. Dat kun je eigenlijk niet helemaal met elkaar vergelijken. Ik zou dus wel mee willen geven — als er nog een antwoord komt in tweede termijn — dat dat niet helpend is om dit probleem op te lossen.

Minister Van Gennip:
Ja, ook dat kan ik meenemen in het antwoord in tweede termijn. Ik vind wel dat er echt een verschil is tussen beleidsmatig besluiten de handhaving uit te stellen en daadwerkelijk een wet wijzigen. Bij het uitstellen wordt de wet aangenomen en daarmee zeggen we de handhaving gefaseerd in te gaan voeren. Dat is echt iets anders dan een wetswijziging.

De heer **Van Rooijen** (50PLUS):
De minister zegt: ik voel niets voor een novelle. Daar kan ik mij iets bij voorstellen. Maar dan komt er staatsrechtelijk iets heel nieuws, namelijk dat de minister zegt: als de Kamer dat wil dan kunnen we in een andere vorm van novelle de echte novelle voorkomen, en dan kunnen we toch hetzelfde bereiken als met een echte novelle. We moeten oppassen dat we niet de Eerste Kamer medeverantwoordelijk maken, doordat wij iets vragen aan de minister waardoor het wetgevingsproces niet meer helder is, ook niet voor de uitvoering en rechtelijke toetsing.

De voorzitter:
Daar komt de minister in tweede termijn dus op terug.

Minister Van Gennip:
Ja. Nogmaals, er is echt een wezenlijk verschil tussen beleidsmatige uitstel van handhaving, wat mijn ministeriële verantwoordelijkheid is, versus een wetswijziging. Dat kan gewoon. Ik kan gewoon beleidsmatig de handhaving uitstellen. Dat moet je niet lichtvaardig doen; daar moet je voorzichtig mee omgaan. Maar dat kan ik als minister doen. Dat zóú ik kunnen doen. Laat ik wel even heel erg duidelijk zijn.

Voorzitter. Ondersteuning, daar ging dit eigenlijk over. Hoe gaan wij onze mkb'ers ondersteunen? Ik had het net al over de verkennende inspecties, waaruit blijkt dat de meerderheid van de werkgevers nog niet goed op de hoogte is van het wetsvoorstel, dat ze nog het nodige moeten doen om aan de wet te kunnen voldoen. Wel geeft een grote meerderheid van de werkgevers aan zeker met arbeidsdiscriminatie aan de slag te gaan en te willen voldoen aan de eisen die in de wet zijn opgenomen. Ze hebben dan wel behoefte aan concrete ondersteuning. Dat komt dus uit die verkennende inspecties.

Onder anderen tegen mevrouw Huizinga en de heer Petersen zeg ik wat wij aan ondersteuning gaan doen. Een. De Arbeidsinspectie heeft de Checklist arbeidsdiscriminatie ontwikkeld. Die checklist helpt bedrijven om risico's op discriminatie in het recruitmentproces in kaart te brengen en geeft tips. Twee. Er is de ontwikkeling van een onlinevacaturescanner, ook van de NLA. Daarmee kunnen online gepubliceerde vacatures worden gescand op discriminerende inhoud. Dat kunt u dus zelf doen om te kijken: is mijn vacature discriminerend of niet? Ook de NLA kan dat doen. Movisie en SER Diversiteit in Bedrijf hebben in samenwerking met een groep ondernemers de e-learning "Het nieuwe werven en selecteren, vind talent zonder vooroordelen" gelanceerd in 2022. Die biedt met name mkb-bedrijven de mogelijkheid om op een interactieve wijze aan de slag te gaan met het thema arbeidsmarktdiscriminatie. In 2023 is de KoersKaart uitgebracht, een tool waarmee organisaties het gesprek aan kunnen gaan, en voor bewustwording. Ten slotte heeft ook het College voor de Rechten van de Mens een vacaturecheck ontwikkeld. Die onlinetool is gericht op beschrijvingen in personeelsadvertenties.

Daarnaast is er ook vanuit het ministerie allerlei ondersteuning: communicatie en voorlichting samen met werkgevers, het creëren van bewustwording en verschillende hulpmiddelen om tot die goede procedure te komen. Daarnaast zijn we aan het werken aan een convenant met sociale partners, branches, sectoren en maatschappelijke partijen om verder te werken aan die gelijkwaardige kansen. Daarvan is

Diversiteit in Bedrijf de beoogde uitvoerder. Dat is via een amendement van Van Weyenberg gefinancierd, toen hij nog Kamerlid was. Dat zijn een heleboel manieren om het mkb in ons land te ondersteunen. Het doel is ervoor te zorgen dat ze inderdaad die werkwijze hebben en dat ze deze goed invullen.

Verschillende leden van u, waaronder mevrouw Vos, mevrouw Belhirsch, mevrouw Perin en mevrouw Bakker, allemaal dames, vroegen: wat gaat u doen aan voorlichting? Nou, dat betekent dus dat we ook moeten voorlichten ten aanzien van de wet. Die voorlichting richt zich primair op de werkgevers. Werkgevers moeten de wet kennen. Ze moeten ook de instrumenten kennen die ingezet kunnen worden om tot dat eerlijke wervings- en selectiebeleid te komen. Die voorlichting zal in het eerste jaar natuurlijk intensiever zijn en onder andere via SER Diversiteit in Bedrijf lopen. Daarnaast zal ik ook de werknemers informeren, want die moeten natuurlijk weten dat ze het recht hebben om de werkwijze op te vragen. Dat is het denk ik qua voorlichting.

Dan vroeg de heer Petersen nog naar de samenwerking met het NVP, om de code onder de aandacht te brengen van de werkgevers. Ja, wij werken samen met het NVP. Het NVP steunt ook de voorliggende wet. Daar hebben ze u ook een brief over geschreven. Zij bieden werkgevers nu al praktische support. Ze zien voor zichzelf ook een rol om die bedrijven te helpen om aan de verplichtingen van de wetgeving te kunnen voldoen. Ik vind het ook een goed idee om te verkennen of zij aanvullende acties zouden willen uitvoeren om meer werkgevers te kunnen ondersteunen. En wat betreft het breder onder de aandacht brengen van de bestaande code van het NVP zeg ik het volgende. Die is opgesteld door het NVP, in overleg met de Stichting van de Arbeid. Daarmee denk ik dat er qua bereik al een sterke en directe link is, maar ik zal met het NVP in overleg treden om te kijken of wij nog meer kunnen doen aan die brede bewustwording samen met hen.

De voorzitter:

Dan noteren we; dat is een toezegging.

De heer Petersen (VVD):

Ik ben blij te horen dat de minister hierover al actief bezig is met het NVP. Dank voor de toelichting en voor de inspanningen op dat vlak.

Voordat dat de minister over het NVP begon, noemde zij een groot reservoir aan maatregelen en initiatieven om de aard van de wetgeving onder de aandacht te brengen om de werkgevers te helpen. Mijn vraag in eerste termijn — maar misschien komt de minister er nog op terug in een ander mapje — was niet zozeer wat de hulpmiddelen zijn, maar hoe de bekendheid van die hulpmiddelen naar 100% kan gaan. Mijn zorg, mede gebaseerd op wat de minister aan de Tweede Kamer heeft geschreven, is dat er heel veel middelen zijn, maar dat die niet bekend zijn en daarom niet worden gebruikt.

Minister Van Gennip:

Ik denk dat een bekendheid van 100% een heel grote ambitie is. Laten we zeggen: een redelijk grote bekendheid. Op het moment dat de wet er is en werkgevers verplicht

zijn om een werkwijze te hebben, zullen ze ook zelf meer geneigd zijn om al die informatie, tools en handreikingen tot zich te nemen. Er zijn ontzettend veel handreikingen, tools, arbocatalogi en noem maar op, waarin van alles te vinden is. Hoe zorg je er nu voor dat werknemers die informatie gaan vinden en ervoor gaan? Van de ene kant gaat het om het aanbieden en verspreiden van die informatie, maar van de andere kant gaat het ook om druk op de werkgevers om zich erin te verdiepen en die informatie te vinden, omdat ze het nodig hebben.

De heer Petersen (VVD):

Zegt de minister dan met zoveel woorden dat de werkgevers alleen met dwang hun aandacht hierop zullen richten en dat alleen dan de bekendheid met die informatie zal stijgen van 10% naar een significant hoger percentage? Of ziet de minister ook mogelijkheden om zonder dwang van deze wet toch de goedwillendheid van de werkgevers te bedienen met de middelen die al bestaan?

Minister Van Gennip:

Volgens mij zei ik dat het allebei moet. Je moet het aanbieden. Je moet werkgevers stimuleren. Je moet zorgen dat die tools er zijn. Maar tegelijkertijd moeten werkgevers voelen dat ze die informatie nodig hebben omdat ze aan de werkwijze moeten voldoen, zodat ze graag een voorbeeld willen van hoe zo'n werkwijze eruitziet, met lessons learned uit de sector. Die ondernemers zullen meer geneigd om de informatie tot zich te nemen. Het gaat om de wortel en de stok, steeds weer.

Ik moet eraan toevoegen dat we heel veel handreikingen en tools hebben gehad in de laatste jaren, maar dat de arbeidsdiscriminatie nog niet flink naar beneden is gegaan.

Voorzitter. Ik ben nu bij het mapje handhaving.

De voorzitter:

Hoeveel mapjes heeft u hierna nog? Dit even voor de timing.

Minister Van Gennip:

Ik heb hierna nog mapjes over de evaluatie en de invoerings- toets, de administratieve lasten en de meldplicht. Dan heb ik nog een hele set vragen over VNO — maar ik denk dat ik die vrij kort kan behandelen — en een setje losse vragen.

De voorzitter:

Gaat uw gang.

Minister Van Gennip:

De handhaving. Mevrouw Bakker vroeg: gaat de Arbeidsinspectie rekening houden met het verschil tussen een multinational en een lokale bakker? Ja. In de memorie van toelichting staat dat de inspectie naar redelijkheid rekening houdt met de aard en de omvang van een bedrijf. Daarbij zal de inspectie aansluiten bij wat er praktisch al van toepassing is bij het toezicht op de naleving van bijvoorbeeld de RI&E en het beleid ten aanzien van de psa, de psychosociale arbeidsbelasting. Daar voorziet dit wetsvoorstel ook in.

Er worden andere plichten gesteld aan kleinere mkb'ers dan aan de grotere. Bij minder dan 25 werknemers hoeft alles niet op schrift te stellen. De handhaving is daar ook op gericht. Een kleinere werkgever, zoals de lokale bakker waarover mevrouw Bakker sprak, krijgt een extra kans om zijn werkwijze op orde te krijgen. De eerste keer dat de Arbeidsinspectie langskomt, kan de werkgever een en ander mondeling toelichten en als het dan in orde is, is het ook in orde. Als het niet in orde blijkt te zijn, krijgt de werkgever de kans om het op schrift te stellen. Vervolgens komt de Arbeidsinspectie weer langs. Als het dan op schrift niet goed is, krijgt de werkgever voor de tweede keer een eis tot naleving. Daarna pas volgt het boetetraject. We weten dat een eis tot naleving over het algemeen in meer dan 90% wordt opgevolgd. Dus ja, er wordt rekening mee gehouden.

Mevrouw Bakker-Klein (CDA):

Mag ik de minister vragen of dat ook geldt voor de hoogte van het boetebedrag?

Minister Van Gennip:

Ja, zeker. Ik heb zelfs de hoogtes van de boetebedragen voor u, maar die zijn afhankelijk van de omvang van het bedrijf. Ik kom dadelijk bij de bedragen.

Mevrouw Huizinga zei: verwacht u dat de NLA in de toekomst vaker werkgevers zal beboeten omdat er omissies zijn? En waar is die verwachting op gebaseerd? De beoordeling of de werkwijze van een bedrijf omissies vertoont, vereist een maatwerkbenadering. Je hebt als Arbeidsinspectie echt een ondubbelzinnige motivering nodig om die eis op te kunnen leggen. Werkgevers en de Arbeidsinspectie zijn al bezig met de opbouw van expertise, onder andere door de verkennende inspecties. Die zijn ze nu in de praktijk verder aan het ontwikkelen. De Arbeidsinspectie richt zich in de eerste fase na inwerkingtreding daarom met name op de aanwezigheid van een werkwijze en op eventuele evidente tekortkomingen. Langzaam maar zeker zal zich dat verfijnen, omdat je steeds meer gaat zien hoe de werkwijze eruit moet zien en wat we dan verwachten.

Gaandeweg zal de handhaving door de Arbeidsinspectie naar verwachting vaker leiden tot boeteoplegging bij onwelwillende werkgevers, omdat je langzaam maar zeker alle welwillende werkgevers gehad hebt. Bij een onwelwillende werkgever is de Arbeidsinspectie natuurlijk al een aantal keer langs geweest. Die komt daar eerst langs en zegt dan: uw werkwijze klopt niet. Dan is er de eis tot naleving. Vervolgens komen ze voor de tweede keer langs. In de ervaring van de Arbeidsinspectie heeft meer dan 90% de werkwijze dan aangepast. Dat was namelijk ook het geval bij al die andere wetten. Daarna kunnen ze dus overgaan tot het boeteproces. We komen dadelijk op het boeteproces.

Mevrouw Perin vroeg hoeveel werkgevers er per jaar worden gecontroleerd. De Arbeidsinspectie wil haar inzet plegen waar het effect het grootst is. Het gaat dus niet alleen om hoeveel inspecties je doet, maar ook om waar je die doet. Dat is dus in branches of sectoren waarin arbeidsmarkt-discriminatie een groot probleem of een bekend risico is. Daartoe zet de inspectie verschillende interventies in. Dat zijn niet alleen inspectiecontroles, maar ook voorlichting en communicatie, de Checklist arbeidsdiscriminatie en mysteryonderzoek. Een bepaald aantal inspecties is dus geen doel op zich. Ter illustratie: in de periode van 2019 tot

2022 zijn er iets meer dan 1.000 verkennende inspecties gedaan. Overigens is een verkennende inspectie lichter van aard, omdat er geen hercontrole plaatsvindt en omdat er geen handhaving plaatsvindt.

Hoe worden de werkgevers die geïnspecteerd worden, geselecteerd? Daarvoor maakt de inspectie een risico-inschatting op basis van zo veel mogelijk objectieve bronnen, zoals de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van het CBS en de inzichten van TNO. Ze maakt gebruik van informatie uit haar onlinevacaturescanner, maar natuurlijk ook van signalen vanuit branches en sectoren en van ontvangen meldingen.

Onder anderen mevrouw Van Aelst en mevrouw Belhirsch vroegen: hoe kunnen we zorgen dat de Arbeidsinspectie tijdig beschikt over de benodigde expertise en de mensen, het personeel? Er is in het regeerakkoord van 2017 50 miljoen extra toegezegd voor de Arbeidsinspectie. Dat is over de jaren geleidelijk opgebouwd. Vanaf 2021 was dit team, waarvoor structureel 1,5 miljoen beschikbaar was, volledig up and running. Dat betekent dat deze mensen vanaf die tijd de verkennende inspecties hebben kunnen doen en expertise hebben kunnen opbouwen. Dus zowel qua mankracht als qua expertise zegt de NLA dat ze er klaar voor is en goed in staat is om haar taken uit te voeren.

De heer Schalk vroeg naar de openbaarmaking van de boetes. Is dat niet disproportioneel? Brengt dat niet veel schade toe aan de reputatie? In de handhavingssystematiek is er nu bewust een tussenstap ingebouwd. Er is dus niet in één keer een boete. Er is eerst de eis tot naleving. Bij een bedrijf boven de 25 medewerkers, dus bij een groter bedrijf, komt de Arbeidsinspectie langs. Die constateert dat er geen werkwijze is of dat de werkwijze niet voldoet en geeft dan een eis tot naleving. Dan heeft het bedrijf de kans om alsnog een werkwijze op te stellen of aan te passen. De inspectie komt daarna weer langs voor een hercontrole en kijkt dan of er aan die eis tot naleving is voldaan. Zoals ik al eerder zei, werd er in meer dan 90% van de gevallen bij alle andere wetten gewoon aan die eis tot naleving voldaan.

Als een onwelwillende werkgever er niet aan voldoet, dan gaat die het proces van de boete in. Er zitten 10 tot 30 dagen tussen de boete en de openbaarmaking daarvan. Als je die termijn aan de langere kant houdt, bijvoorbeeld standaard 25 dagen, dan zou je er daarmee natuurlijk nog voor kunnen zorgen dat werkgevers die het er echt niet mee eens zijn naar een rechter kunnen gaan en een voorziening kunnen vragen. Maar let wel: je hebt het dan dus over werkgevers die echt al heel veel kansen hebben gehad om dat te herstellen waarmee ze bezig zijn. Dit gaat over de werkwijze. Heb je een werkwijze en klopt die?

De heer Schalk (SGP):

Daarbij vroeg ik: hoe zit het als die boete openbaar gemaakt wordt en het later geen definitieve boete blijkt te zijn? Dan is het wellicht disproportioneel. Zegt de minister dat ze dan maar eerder hadden moeten reageren of kan ze begrijpen dat dat veel impact kan hebben op een bedrijf? Er kunnen andere redenen zijn dan onwilligheid.

Minister Van Gennip:

Ik begrijp dat er andere redenen kunnen zijn. Over het algemeen is het zo dat er bij de echte onwelwillende werkgever een boete komt. Voor de werkgever die het er echt niet mee eens is, geldt dat de termijn voor openbaarmaking tussen de 10 en 30 dagen ligt. In die tijd kun je dus zeggen: ik ben het er echt niet mee eens; ik wil in bezwaar en beroep en een voorziening bij de rechter vragen. Je kunt de rechter dan vragen om die voorziening op te leggen en om het dus nog niet te publiceren. Een van de zaken waar ik nu naar kijk, is of we die termijn van openbaarmaking standaard op 25 dagen kunnen zetten, in plaats van 10, 12, 14 of een willekeurig aantal dagen. Dat geeft werkgevers de tijd, namelijk 25 dagen, om die voorziening aan te vragen als ze het er echt niet mee eens zijn. Maar dat zal uiteindelijk echt om een klein aantal bedrijven gaan. Dat hoop ik in ieder geval.

De heer Schalk (SGP):

Heel kort nog. Dat betekent dat je binnen die 25 dagen bezwaar en beroep moet hebben aangetekend en misschien wel een kort geding hebt moeten doen om te voorkomen dat jouw bedrijf te kijk staat.

Minister Van Gennip:

Nee, dat betekent dat je een voorziening aanvraagt omdat je nog in bezwaar of beroep wilt. Maar ik gaf u een opening door aan te geven dat ik best bereid ben om in die termijn van 10 tot 30 dagen naar de lange kant van die termijn te gaan, zodat bedrijven nog de kans hebben om te zeggen: ik ben het er echt niet mee eens; stop met die openbaarmaking voor mij.

De voorzitter:

Tot slot, meneer Schalk.

De heer Schalk (SGP):

Wordt het dan standaard "ik ben het er niet mee eens, dus geen openbaarmaking" of komt er dan weer een nieuwe termijn?

Minister Van Gennip:

Ik ben bereid om het standaard op 25 dagen te zetten. Of er dan een nieuwe termijn komt, hangt natuurlijk af van wat er vervolgens in de bezwaar- en beroepprocedure gebeurt en hoe vaak een werkgever recidive vertoont. Let wel: dit gaat om de werkwijze en of die goed is. Dit is dus niet iets wat na een eis tot naleving heel ingewikkeld is om te doen. Er komt een eis tot naleving die stelt: u moet een werkwijze hebben. Er is een hele catalogus en een handreiking voor hoe die werkwijze eruit moet zien. Voor een welwillende werkgever is het niet moeilijk om eraan te voldoen, zeker als de eis tot naleving er ligt en duidelijk is wat er verwacht wordt van de werkgever. We vragen geen onredelijke dingen, vind ik. Als we de termijn dan ook nog op 25 dagen zetten, dan heeft een bedrijf dat zegt het er echt niet mee eens te zijn, de ruimte om dat tegen te gaan.

Mevrouw Huizinga-Heringa (ChristenUnie):

De Autoriteit Persoonsgegevens is heel erg tegen dit element van de openbaarmaking. Die zegt: het is een disproportionele straf. Je voldoet niet aan een werkwijze en dan

word je te kijk gezet alsof je discriminerend gedrag zou vertonen. Wat vindt de minister daarvan?

Minister Van Gennip:

Daar heb ik eigenlijk net al antwoord op gegeven. Als een bedrijf de Arbeidsinspectie langs krijgt, zegt deze bij een wat groter bedrijf "u had uw werkwijze op schrift moeten hebben" of "uw werkwijze voldoet niet". Een kleiner bedrijf legt het mondeling uit en kan het op schrift stellen. Daarna komt de Arbeidsinspectie nog een keer langs. Dan kan het bedrijf het verbeteren. Daar zijn dus zelfs twee stappen; er is twee keer een eis tot naleving. De goedwillende bedrijven hebben dus echt heel veel kansen gehad om aan de wet te voldoen. Zoals ik net ook al tegen de heer Schalk zei: het is niet een hele ingewikkelde eis om aan te voldoen. Goedwillende bedrijven hebben dus alle kans om aan die eis tot naleving te voldoen. Als ik hem op 25 dagen zet, hebben we voor de bedrijven die het er toch niet mee eens zijn die termijn van 25 dagen waarin men kan zeggen: ik wil niet dat het openbaar gemaakt wordt, want ik wil nog de kans hebben om in bezwaar en beroep te gaan.

Mevrouw Huizinga-Heringa (ChristenUnie):

Dat antwoord heeft u inderdaad net gegeven en dat begrijp ik ook. Maar ik wil eigenlijk een ander punt aansnijden. Het is toch normaal dat een overtreding en een straf proportioneel zijn, dat ze met elkaar in evenwicht zijn? De Autoriteit Persoonsgegevens zegt: "je hebt je werkwijze niet op orde"; dan is een straf als openbaarmaking, alsof jij werkelijk zou discrimineren, disproportioneel. Zou de minister daarop in willen gaan?

Minister Van Gennip:

Dat zijn dan bedrijven die, als ze klein zijn, tot drie keer toe de kans hebben gehad om hun leven te beteren. Dan hebben we het niet meer over welwillende bedrijven of bedrijven die het per ongeluk niet wisten. Die hebben tot drie keer toe de kans gehad om hun leven te beteren.

De voorzitter:

Tot slot, mevrouw Huizinga.

Mevrouw Huizinga-Heringa (ChristenUnie):

Maar het feit dat zij tot drie keer de kans hebben gehad om hun leven te beteren en dat niet gedaan hebben, betekent niet dat zij inderdaad gediscrimineerd hebben. Dat maakt nog steeds die straf disproportioneel.

Minister Van Gennip:

Als zij hun werkwijze niet in orde hebben, hebben ze alle kansen gehad om dat goed te maken, zelfs tot drie keer toe, als ze een kleiner bedrijf zijn. Dat betekent dus ... De Arbeidsinspectie komt langs, ze kunnen het mondeling niet toelichten. De Arbeidsinspectie komt nog een keer langs en zegt: hebt u het dan nu opgeschreven? Ze hebben het opgeschreven, maar het klopt niet. Dan zegt de Arbeidsinspectie: u krijgt nog een kans. Dan komen ze voor de derde keer langs. En als ze dan niet aan de wet voldoen ... Ik kan me bijna niet voorstellen dat iemand die goedwillend is, met alle handreikingen, met alle catalogi in de hand, het

dan niet inmiddels voor elkaar krijgt om aan die eis tot naleving te voldoen.

De voorzitter:

Mevrouw Huizinga, in blessuretijd.

Mevrouw Huizinga-Heringa (ChristenUnie):

Blessuretijd! Dan constateer ik toch dat u op mijn vraag geen antwoord geeft.

Minister Van Gennip:

Volgens mij was uw vraag: is het disproportioneel? Ik heb daarop gezegd: je hebt drie keer de kans om je verbeteren. En dan gaan we ook nog de NLA-publicatietermijn standaard op 25 dagen zetten. Dat geeft dus een bedrijf 25 dagen om een voorziening te vragen bij de rechter, om te zeggen: ik wil alsnog in bezwaar en beroep; voer die boete en die publicatie nu dus niet uit. Dan heeft een bedrijf wel heel veel kansen gehad om het goed te maken.

Mevrouw Nanninga (JA21):

Je hebt driemaal de kans om het evangelie van diversiteit en inclusie te verkondigen voordat de haan kraait, begrijp ik. Maar ik ben het met mevrouw Huizinga eens en ik heb er zelf enige ervaring mee: als iets wat je in het verleden misschien verkeerd hebt gedaan, eenmaal op internet staat, gaat het nooit meer weg. Dat zeg ik u uit eigen ervaring. Je bent zelf verantwoordelijk voor wat je zelf doet, maar een bedrijf dat niet meegaat in een bepaald inclusiviteitsideaal dat de minister het bedrijfsleven wil opleggen, staat echt voor eeuwig op een hele onaangename manier te boek. In de huidige cancelcultuur kan dat, een beetje afhankelijk van de sector waarover we het hebben, uiteindelijk in feite een straf met een faillissement zijn. Ik vind het dus nogal wat om zonder tussenkomst van een rechter zo "geschandpaald" te worden. Hier kwam zojuist niet echt een antwoord op. Voorzitter, vergeef me als dit een herhaling van zetten is, maar dat is toch echt niet meer proportioneel te noemen als je jouw bedrijf op een bepaalde manier wilt runnen en als je voor jouw bedrijf bepaalt hoe je diversiteit en inclusie invult?

Minister Van Gennip:

Allereerst leggen wij geen inclusiviteitsideaal op. Wij vragen om een objectieve manier van werven en selecteren. Dat is echt iets anders. Dat is ook heel erg hard nodig in deze markt, waarop er gewoon arbeidsmarktdiscriminatie is. Bij objectief werven en selecteren hoort dat je een bepaalde werkwijze hebt. Daar komt de Arbeidsinspectie op handhaven. Vervolgens komt daar de eis van naleving. Als een bedrijf daar niet aan voldoet en als het boetetraject wordt ingegaan — dan is er dus nog niks gepubliceerd — ben ik ook bereid om te zeggen dat de door de NLA gehanteerde standaardmanier van boete en publiceren ingaat na 25 dagen, dus niet na 10 of 12 dagen, zodat een bedrijf in die periode ook nog de tijd heeft om een voorziening te vragen, in bezwaar of beroep te gaan en allerlei zaken te doen. Dat betekent dat er dan niet gepubliceerd wordt totdat dat hele traject doorlopen is. Dus als een bedrijf die voorziening heeft aangevraagd, komt er niks op internet wat niet verdwijnt.

Mevrouw Nanninga (JA21):

Die procedure is me helder, maar dat is geen antwoord op mijn vraag. Als iets over jouw bedrijf al op internet staat — ik zei het net ook al, maar ik moet het blijkbaar herhalen — is dat een digitale schandpaal, die een bedrijf nog jaren na dato kan beschadigen, zelfs als het ooit wordt weggehaald. Internet vergeet niets. Effectief kan het gewoon het cancelen van een bedrijf zijn. Dat is toch een ongekend zware straf? Als ik als bedrijf veiligheidsvoorschriften niet naleef, krijg ik niet eens zo'n zware straf van een rechter. Dat staat toch niet in verhouding? Dat is toch een heel simpele vraag?

Minister Van Gennip:

Volgens mij heb ik wel al een aantal keren antwoord gegeven op deze vraag. Een kleiner bedrijf heeft drie keer de kans ... Voorzitter, mag ik mijn antwoord afmaken?

De voorzitter:

Zeker. U heeft het woord, minister.

Minister Van Gennip:

Een kleiner bedrijf heeft drie keer de mogelijkheid om te voldoen aan de eis tot naleving, dus drie keer de mogelijkheid om wél aan de wet te voldoen. Vervolgens krijgt dat bedrijf 25 dagen lang de mogelijkheid om een voorziening te vragen als dat bedrijf nog in beroep of bezwaar wil gaan. Tot die tijd wordt er dus helemaal niets gepubliceerd.

De voorzitter:

Dat was het einde van uw antwoord?

Minister Van Gennip:

Ja. Er kan dus ook niks in de vergetelheid raken als er niks gepubliceerd is.

De voorzitter:

Mevrouw Nanninga, tot slot.

Mevrouw Nanninga (JA21):

Mijn vraag gaat over de situatie dat er wél gepubliceerd is. Dus er hoeft niet steeds uitgelegd te worden wat leidt tot publicatie. Dat hebben we inmiddels allemaal meer dan helder, denk ik. Mijn vraag gaat over een situatie waarin er wel iets gepubliceerd is. Maar goed, wij gaan hier niet uit komen. De minister wil niet zeggen of durft niet te zeggen of zij het een proportionele strafmaatregel vindt als na dat hele proces dat zij nu vier keer heeft geschetst een negatieve digitale schandpaal wordt opgetuigd voor een bedrijf dat niet mee wil in de diversiteits- en inclusiewaan. Goed, dat gezegd hebbende heb ik nog één simpele procedurele vraag, want we gaan hier niet uit komen. Als er beroep wordt aangetekend, heeft dat dan wel een opschortende werking op het publiceren van bedrijfsgegevens, namelijk dat het een discriminatoir bedrijf zou zijn?

Minister Van Gennip:

Volgens mij heb ik die vraag ook beantwoord. Op het moment dat een bedrijf naar de rechter stapt om een voorziening te vragen, wordt er niet gepubliceerd. Op het

moment dat er wel gepubliceerd wordt, staat het inderdaad op internet. Maar als een bedrijf die voorziening vraagt, wordt er niet gepubliceerd, omdat we die 25 dagen geven.

De heer Petersen (VVD):

Ik heb in mijn eerste termijn ook een vraag gesteld aan de minister over de inspectie, met name over het advies dat het ATR aan de minister heeft verstrekt, namelijk om te handhaven op basis van signalen en op basis van risicosegmenten. Dan kun je de rotte appels aanpakken. Dat is echt gedraggerelateerd, in plaats van governancegerelateerd. Ik ben benieuwd of de minister daar nog een antwoord op geeft en hoe dat antwoord zal zijn.

Minister Van Gennip:

Ik dacht dat ik dat net had gedaan. De werkwijze van de NLA is inderdaad risicogerelateerd. Zij maken elk jaar een risico-inschatting om te kijken welke sectoren, welke branches en welke onderwerpen zij met focus gaan behandelen. Dat is de eerste input. De tweede input is gebaseerd op wat er voor deze wet geldt: wat speelt er in welke sectoren? Waar moeten we extra naartoe? Zijn dat juist de grote of de kleine bedrijven? Gaat het om bepaalde branches? Ze werken ook met signalen. Dat brengen ze allemaal bij elkaar. Volgens mij zei ik zojuist dat het niet gaat om het aantal inspecties, maar om waar je de inspecties doet. Dus de inspectie is juist heel erg risicogedreven. Ze doen juist daar inspecties waar zij vermoeden dat er het meest te inspecteren is, wat u de "rotte appels" noemt.

De heer Petersen (VVD):

Kan de minister daaraan toevoegen welke sancties dan volgen? Dat was net ook een belangrijk onderdeel van de wisseling met de Kamer.

Minister Van Gennip:

Mevrouw Bakker vroeg ook al naar de hoogte van de sancties, de boetes. Die bedraagt €4.500 bij werkgevers met meer dan 500 werknemers. Dat neemt stapsgewijs af tot €450 bij minder dan 5 werknemers. Het is dus inderdaad gerelateerd aan grootte.

De voorzitter:

Tot slot, meneer Petersen.

De heer Petersen (VVD):

Is gratis publiciteit aan de digitale schandpaal ook nog onderdeel van de sancties in dit geval, of niet?

Minister Van Gennip:

Ja.

De voorzitter:

Vervolgt u uw betoog.

Minister Van Gennip:

Maar niet met de kleur die de heer Petersen eraan geeft, maar, zoals ik zojuist heb uitgelegd, na heel veel stappen.

Je krijgt drie keer de mogelijkheid om te voldoen aan de eis tot naleving. Dan kun je, als je het er niet mee eens bent, een voorlopige voorziening aanvragen om in bezwaar en beroep te kunnen gaan. Pas daarna vindt dat plaats. Maar het is onderdeel van het instrumentarium van de NLA.

De heer Van Rooijen (50PLUS):

Nog één vraag over publicatie bij het niet nakomen van de werkwijze. Als de minister naar een gefaseerde invoering gaat van onder of boven de 250, heeft dat grote gevolgen voor de vraag of je bij het niet nakomen van de werkwijze een boete krijgt met een publicatie. Neemt de minister dat mee in de afweging? Want als het gaat om het al dan niet publiceren van de boete na het niet volgen van de werkwijze gebeurt er onder de 250 voorlopig niks. Het is weliswaar tijdelijk dat de minister niks doet, maar voorlopig gebeurt er niks. Zit je erboven, dan kan het niet volgen van de werkwijze leiden tot een boete en publicatie daarvan. Dat is nogal een ernstig verschil. Ik sprak net over het discrimineren bij het voorkomen van discriminatie. We gaan ons toch echt wel op een hellend vlak begeven.

Minister Van Gennip:

De publicatie van de boete vindt pas plaats — ik begin in herhaling te vallen — nadat de Arbeidsinspectie de eis tot naleving heeft gegeven en een bedrijf daar niet aan heeft voldaan. Zo'n bedrijf heeft dan ruim de kans gekregen om, ten eerste, er wel aan te voldoen en, ten tweede, die voorziening te vragen. In het begin — dat heb ik net ook toegeelicht — zullen de inspecties zeker veel meer zijn gericht op kijken óf er een werkwijze is dan op kijken hoe die eruitziet, want ook de inspectie moet dat opbouwen. Dat heb ik toegeelicht. Het zal in de eerste jaren dus sowieso veel lichtvoetiger zijn — ik noem het maar even "lichtvoetig" — dan in latere jaren, wanneer de werkwijzes veel meer gemeengoed zijn geworden en we veel preciezer weten wat er speelt.

Ik zie dat probleem dus veel minder, ook omdat we weten dat de eis tot naleving bij alle andere wetten in meer dan 90% van de gevallen gewoon wordt opgevolgd door werkgevers die zeggen: oké, nu heb ik het begrepen; ik moet het dus zo en zo doen. We hebben het hier dus echt over de werkgevers die een eis tot naleving niet naleven, wat 90% van de anderen dus wel doet, en die vervolgens recidivist zijn.

Zo'n werkwijze invoeren is niet iets enorm groots, meeslepends en ingewikkelds. Het is niet zoals met de uitstoot van gevaarlijke stoffen, waarbij je echt een aantal jaar bezig bent om het anders te doen; dit is echt een ander soort wet. We kunnen ook een discussie hebben over de uitstoot van stoffen op Schiphol, maar dat is echt een andere manier om ervoor te zorgen dat de stoffenuitstoot naar beneden gaat. Dit is de werkwijze die je op schrift moet stellen. Een welwillend bedrijf moet dat met enige inspanning voor elkaar kunnen krijgen.

De heer Van Rooijen (50PLUS):

Neemt de minister het al of niet geven van een boete met publicatie mee in de uiteindelijke afweging in het debat in de tweede termijn, bij dat invullen van dat "zou" of "zal", of blijf het bij "zou"? Want bij het verschil tussen onder en boven de 250 gaat dus ook het al dan niet hebben van een publicatie na een boete meespelen.

Minister Van Gennip:

De vormgeving van deze wet is gebaseerd op andere wetten en publicatie hoort daarbij. Op dit moment zijn er heel veel verschillende boetes die de Arbeidsinspectie sowieso publiceert. Ik kan u daarvan in tweede termijn een lijst geven. Daarnaast heb ik de Tweede Kamer toegezegd om te komen met een brief over het publiceren van het boetebeleid: welke boetes worden er standaard openbaar gemaakt en voor welke zit dat in de pijn? Want er is natuurlijk ook een hele beweging — denk aan de Wet open overheid — om zo veel mogelijk transparant te zijn. Voor andere wetten zit het dus ook al in de pijn dat een boete sowieso gepubliceerd wordt. Dat is hoe wij ... Dat is hoe u met elkaar de wet hebt opgesteld. Ik heb de Tweede Kamer al beloofd om met een brief te komen, in den brede, over het openbaar maken van boetes. Maar deze wet zit zo in elkaar — dat geldt ook voor de wetten waarop hij gebaseerd is — dat openbaarmaking van de boete er standaard in zit.

De voorzitter:

Tot slot, meneer Van Rooijen.

De heer **Van Rooijen** (50PLUS):
Krijgen wij die brief dan ook?

Minister Van Gennip:

Natuurlijk krijgt u die brief ook. Het duurt nog wel even voordat die er is, maar ...

De voorzitter:

Eerst mevrouw Van Wijk, en daarna ga ik de minister vragen om het blokje handhaving eerst af te ronden. Ik stel aan de Kamer voor dat we de interrupties vanaf nu aan het eind van de blokjes doen, want het zijn er veel. En daar moet u zeker de kans toe hebben, maar laten we de minister ook even de kans geven om haar blokje steeds af te maken, om vervolgens de interrupties te plaatsen. Is dat akkoord? Prima, dan gaan we dat zo doen. Mevrouw Van Wijk.

Mevrouw Van Wijk (BBB):

Dat was wel een lange zin, dus ik moet nu even kijken wat mijn vraag was. Die gaat over de publicatie van de boete. Ik hoorde dit allemaal aan en ik dacht: wat is nu de ratio achter het publiceren van de boete? Ik hoorde u zeggen dat dat standaard is en dat men naar transparantie wil. Dan gaat mijn vraag aan de minister over de verhouding tussen de hoogte van de boete en de publicatie. Ik zou me bijvoorbeeld kunnen voorstellen dat een ondernemer, die met hele andere zaken bezig is dan met een werkwijze, zou denken: nou, ik neem die boete wel, en dan ga ik door met ondernemen. Is daar een verhouding tussen?

Minister Van Gennip:

Een ondernemer die zegt "ik pak de boete wel en ik ga door met ondernemen" past niet bij hoe ik hoop dat ondernemers zich in Nederland gedragen. Laat ik het zo zeggen. Want op het moment dat de Arbeidsinspectie ergens langskomt, of dat nou voor een werkwijze of voor een stoffen uitstoot is, is er iets aan de hand. Dan komt de Arbeidsinspectie uiteindelijk dus met een boete. Een ondernemer die zegt "ik pak die boete wel en loop gezellig door" vind ik echt niet passen

bij hoe wij met elkaar in Nederland om zouden moeten gaan.

Mevrouw Van Wijk (BBB):

Sorry, voorzitter, maar mijn voorbeeld leidt af van mijn vraag. Mijn vraag was: is er een verband tussen de hoogte van de boete en de publicatie? De boete is namelijk vrij laag. Waarom dan toch publiceren? Dat is mijn vraag.

Minister Van Gennip:

Voor zover ik weet, maar ik zal het even navragen, is dat verband er niet. Misschien dat daar in de onderliggende wetten, vroeger, in eerdere jaren in een memorie van toelichting een verband tussen is gelegd. Dat is mij op dit moment niet bekend, maar ik zal zorgen dat ik dat dadelijk paraat heb. Als het er is.

De voorzitter:

Wilt u het dan steeds aangeven als u aan het eind van het blokje bent, minister? Dan kunnen wij interrumperen.

Minister Van Gennip:

Ja. Mevrouw Bakker vroeg of er een onafhankelijk orgaan komt om te kijken of er sprake is van discriminatie in de vacaturetekst. Nee, er komt geen onafhankelijk orgaan. Er is wel een vacaturecheck bij het College voor de Rechten van de Mens beschikbaar. Die is voor de werkgevers en die helpt je om te voorkomen dat je, doordat je bepaalde eisen stelt, zoals een leeftijdseis, of een bepaalde formulering plaatst in de vacature, goede kandidaten uitsluit. En deze vacaturecheck geeft ook goede voorbeelden van hoe het wel kan. En nogmaals, het toezicht is gericht op de werkwijze. De individuele sollicitant die discriminatie ervaart — dat is een andere discussie dan die over de werkwijze — kan natuurlijk naar het College voor de Rechten van de Mens.

Mevrouw Nanninga zei: het is niet aan de NLA om vast te stellen dat er onbewust is gediscrimineerd. Het toezicht van de Arbeidsinspectie is gericht op de werkwijze van de werkgever en niet op de individuele situatie. Werkgevers moeten voldoen aan de eisen die worden gesteld in de wet, de AMvB verduidelijkt de verplichtingen waaraan moet worden voldaan en de Arbeidsinspectie stelt op basis van de normen uit de wet en de AMvB de werkinstructie vast. Daarin wordt aangegeven hoe inspecties plaatsvinden en hoe getoetst kan worden. De werkinstructies die de Arbeidsinspectie zal hanteren bij inspecties, worden openbaar en zijn dus straks voor iedereen te raadplegen. Daardoor kunnen werkgevers weten wat ze kunnen verwachten van de inspecties en welke aspecten daarbij van belang zijn. Dit is dus ook een middel om te zorgen dat de werkgevers goed voorbereid zijn.

Dan de individuele sollicitant. Meerderen van u hebben daarom gevraagd. Een individuele sollicitant die vermoedt dat hij gediscrimineerd is, dat hij ongelijk behandeld is, kan inderdaad een klacht indienen bij het College voor de Rechten van de Mens. Deze wet is er met deze werkwijze op gericht om discriminatie aan de voorkant te voorkomen door te zorgen voor gelijke behandeling. Je kunt ook een melding doen bij de Arbeidsinspectie. Zoals we net al zeiden: het toezicht van de Arbeidsinspectie is gericht op de

werkwijze van de werkgever en niet op individuele situaties. Een melding bij de Arbeidsinspectie weegt dan mee in dat risicogerichte toezicht dat de Arbeidsinspectie houdt. Als zij heel veel meldingen over één werkgever krijgt, dan zal dat reden zijn om daar te gaan kijken. Als ze individuele meldingen krijgt die heel veel in één sector plaatsvinden, dan zal dat reden zijn om juist die sector aan te pakken et cetera. De Arbeidsinspectie is er dus niet voor een individuele behandeling.

De heer Petersen vroeg ook nog hoeveel verzoeken er bij het College voor de Rechten van de Mens binnenkomen. Het gaat om ongeveer 100 verzoeken tot het vormen van een oordeel over vermoedens van discriminatie bij werving en selectie. Dat aantal is vrij stabiel. Het is ongeveer een kwart van de discriminatieverzoeken die het college jaarlijks afhandelt. Dat betreft 1% van de werkzoekenden. Als de wet ingaat, kan het college bij de beoordeling van een individuele casus straks wel meewegen of die verplichte wettelijke werkwijze er was.

Gaan wij ook mysterysollicitanten inzetten, vroeg mevrouw Perin. Signalen van het college gebruikt de Arbeidsinspectie voor haar risicogerichte toezicht op de werkwijze van een werkgever/intermediair. Het handhavend inzetten van mysterysollicitanten ligt juridisch heel ingewikkeld, omdat dat gedefinieerd zou kunnen worden als uitlokking. We zetten mysteryonderzoeken wel in voor beleidsvorming. Daarover is een motie in de Tweede Kamer aangenomen. Zo kunnen we kijken hoe het ermee staat en wat de stand van zaken is. Maar bij een individuele casus heb je dus het risico van uitlokking. Zoals gezegd, er is een motie aangenomen om te kijken hoe het ervoor staat en of het in den brede voorkomt of niet. Die motie voeren wij natuurlijk met graagte uit.

De heer Petersen vroeg of ik de Arbeidsinspectie de instructie kan geven om de bestaande norm in de Arbowet en de WAADI te handhaven. De bestaande normen gaan over werkomstandigheden voor werknemers die al in dienst zijn. Die gaan dus niet over mensen die komen solliciteren. De huidige arbeidswetten bevatten geen norm dat werkgevers en intermediairs een werkwijze moeten hebben om discriminatie bij werving en selectie tegen te gaan. Vandaar dit wetsvoorstel. Ik wil eraan toegeven: het geven van instructies aan de Arbeidsinspectie is niet in Frage, want de Arbeidsinspectie moet zelf kunnen bepalen bij welke sector en bij welk bedrijf ze de controle willen doen.

Kan de Arbeidsinspectie een rol krijgen in het tegengaan van stagediscriminatie? Jazeker. Het wetsvoorstel is ook van toepassing op stagediscriminatie en op stageplekken, omdat het van toepassing is op alle sollicitanten.

De bakker hadden we al gehad. Dat was het setje handhaving. Dan heb ik nu het setje evaluatie en invoeringstoets.

De voorzitter:

Mevrouw Perin-Gopie. Graag bondig.

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

Hij is heel bondig. Ik had de minister ook nog gevraagd wie er toezicht houdt op de werkwijze die de inspectie zelf heeft voor haar medewerkers en wie er toezicht houdt op de

werving en selectie bij de rijksoverheid. Ik had meer vragen over de rijksoverheid. Misschien dat de minister er in een ander setje op terugkomt.

Minister Van Gennip:

Uit mijn hoofd zit dat bij het laatste setje, losse vragen. Hij had ook hier gekund.

De heer **Petersen** (VVD):

Ik dank de minister zeer welgemeend voor de heldere antwoorden in dit blokje. Eén vraag is nog niet beantwoord, namelijk wat de minister doet om de gang naar het College voor de Rechten van de Mens of naar de rechter beter uit te leggen en toegankelijk te maken, zodat daar misschien nog vaker gebruik van kan worden gemaakt door mensen die menen daarvan gebruik te moeten maken.

Minister Van Gennip:

U heeft die vraag inderdaad gesteld. Dit gaat over een wetsvoorstel voor een werkwijze bij werving en selectie en de handhaving van de Arbeidsinspectie daarop. De vraag van de heer Petersen gaat over het College voor de Rechten van de Mens. Dat zit bij een collega van mij. Die is daar verantwoordelijk voor. Ik kom er graag in tweede termijn op terug wat er vanuit zijn verantwoordelijkheid gedaan wordt om die rechtsgang beter te maken.

De voorzitter:

Dan gaan we naar het blokje evaluatie, als ik het goed heb.

Minister Van Gennip:

Ja. Mevrouw Vos en de heer Van Rooijen vroegen allebei of je de evaluatie kwantitatief kunt maken. Kun je op een of andere manier aangeven dat deze werkwijze inderdaad tot minder arbeidsdiscriminatie leidt? Kun je een nulmeting doen? Kun je dit eigenlijk wel onderzoeken? Allereerst zijn er natuurlijk meerdere factoren van invloed op arbeidsmarkt-discriminatie. Krapte kan er een zijn. Veranderende normen kan een andere zijn. Tegelijkertijd zien we dat de cijfers over kansenongelijkheid in Nederland de afgelopen decennia structureel een kloof blijven laten zien, zelfs met de huidige krapte. De wettelijke evaluatietermijn is vijf jaar na inwerkingtreding. Ik heb de Tweede Kamer al toegezegd om na twee jaar ook de effecten van de wet te evalueren, ook kwantitatief. We kunnen natuurlijk wel input evalueren. Hoeveel werkgevers hebben een werkwijze? We kunnen de outcome evalueren, maar de relatie tussen die twee is wetenschappelijk natuurlijk moeilijker hard te maken, omdat er zo veel factoren zijn die van invloed zijn op die outcome.

Wat gaan we kwantitatief laten doen? Via de WEA, de enquête over arbeidsomstandigheden van TNO, laat ik onder andere onderzoeken op welke wijze sollicitatiegesprekken nu al worden gevoerd en of er geautomatiseerde systemen worden gebruikt. Dat is een periodiek onderzoek dat nu al loopt. Dat zal ik herhalen na twee jaar. Ik verwacht de nulmeting hiervan in 2025 aan u aan te kunnen bieden. Daarin zit een kwantitatief en een kwalitatief deel. Het tweede: in het algemeen worden al outcomecijfers bijgehouden — denk aan de CBS-data, denk aan de Monitor gelijkwaardige kansen — om die kansenkloof in kaart te kunnen brengen. Die metingen lopen. Die data kunnen dus

ook weer als kwantitatieve referentie dienen. Daarnaast is er dat periodieke mysteryonderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie. Het streven is om uw Kamer in het eerste kwartaal van 2025 daarover te informeren. Dat gebeurt naar aanleiding van die grote motie in de Tweede Kamer. Op die manier kun je zowel input als outcome monitoren.

Een belangrijk onderdeel van de evaluatie is de vraag hoe werkgevers vormgeven aan het op schrift stellen van de werkwijze en hoe je dat in de praktijk benut. Heeft de toepassing geleid tot een sollicitatieprocedure waarin dat verboden onderscheid en de vooroordelen geen rol meer spelen? Op basis van die inzichten kunnen we steeds bekijken of de AMvB een wijziging behoeft, en of er meer inzet moet worden getoond in de voorlichting en in handreikingen. Ik ben ook van plan om een stevige invoeringstoets op deze wet te zetten. Dat doen we sinds een paar jaar steeds vaker. Dat is iets anders dan een wetsevaluatie, waarin we na twee of vijf jaar in den brede kijken of de wet aan de doelen voldoet. Met een invoeringstoets kun je vanaf dag één monitoren hoe het in de praktijk werkt, of het allemaal lukt en of het duidelijk is. De ervaring met de invoeringstoets bij andere wetten vind ik heel positief, omdat je daardoor al vrij snel kunt bijsturen en vooral vrij snel informatie krijgt die je weer kunt gebruiken, of dit nou voor een handreiking, de voorlichting of een AMvB is.

Kernvragen bij de invoeringstoets zijn bijvoorbeeld: Wat zijn de werkzame mechanismes? Werken de maatregelen in voldoende mate? Treden er onbedoelde effecten op? De invoeringstoets is geen volwaardige evaluatie. Dat is echt wat anders. De evaluatie is een onderzoek dat je afrondt met een conclusie. De invoeringstoets is iets wat continu kan plaatsvinden en die je kunt gebruiken om, als dat nodig is, voortijdig bij te sturen als er onbedoelde effecten optreden. Dat waren de evaluatie en de invoeringstoets.

Dan heb ik nu een bakje "administratieve lasten". Ik zal proberen wat voort te maken. Er zijn vandaag heel wat zorgen gedeeld over de lasten voor werkgevers, met name voor de kleine werkgevers. Zoals al een aantal keer gememoreerd is, hoeven werkgevers met minder dan 25 medewerkers de werkwijze niet op schrift te stellen, juist om de administratieve lasten beperkt te houden. Dat betreft 92% van de werkgevers, bijna 400.000 bedrijven. De overige 8%, 36.000 bedrijven, dient de werkwijze wel op schrift te stellen. Daarbij is het de veronderstelling dat als je meer dan 25 medewerkers hebt, je als baas, zo zeg ik het maar even, niet meer direct bij dat wervings- en selectieproces betrokken bent en je bedrijf inmiddels zo groot is dat andere mensen dat doen. En dan wordt het dus steeds belangrijker dat je die werkwijze hebt en dat die gedeeld wordt door de organisatie heen. Goedbedoelende werkgevers — dat zijn dus de werkgevers met onbedoelde vooroordelen en dat zijn de meesten — zullen hier adequaat mee aan de slag kunnen gaan. Zij hebben over het algemeen al een werkwijze, of die nou mondeling in hun hoofd zit of op schrift is gesteld als ze al iets groter zijn. Zij moeten die aanpassen naar aanleiding van inzichten in wat objectief werven en selecteren is. Ik geloof echt dat het voor de welwillende werkgevers die al goed bezig zijn, meevalt met de administratieve lasten. Als je het echt niet wilt, is elke minuut administratieve last er een te veel.

Dan: wat zijn administratieve lasten? Wij hebben in 2020 berekend dat dit om 33 miljoen gaat. Het klopt dat dit een

vrij laag bedrag is, want het gaat om het eenmalig opstellen van de werkwijze en haar elke drie jaar herzien. Het opstellen van de werkwijze zou in een redelijke termijn moeten kunnen. Hoeveel tijd er precies mee is gemoeid, hangt echt af van de werkgever. Heeft de werkgever al een vrij gestructureerd proces? Heeft de werkgever zich al verdiept in hr-processen? Dat kan dus zowel bij een grote als kleine werkgever echt wel verschillen.

Enkelen van u vroegen naar de kosten van de kennisneming. Daarvoor is uitgegaan van tien minuten. Die duur is gebaseerd op de handleiding van het ministerie van EZK over het berekenen van administratieve lasten. Het kennismaken is dat je leest dat je iets moet doen. Ik weet dat er ook een "vijf minuten" is van een andere wet. Tien minuten is dus voor iets met een langere leesduur. Zo zijn er natuurlijk allerlei berekeningsmethodes waarmee je de administratieve lasten berekent. Dan is de veronderstelling dat een bedrijf met meer dan 50 werknemers iemand heeft die personeelszaken doet, die de werving en selectie organiseert en daarvoor al regels heeft opgesteld. Die bedrijven beginnen niet op een nulpunt. Dat drukt de kosten van zo'n wetsvoorstel. Bij kleinere bedrijven verwacht ik dat de werkgever de werving en selectie zelf doet. Die hoeft het niet op schrift te stellen. Voor die bedrijven zijn de lasten dan ook echt beperkt. De middengroep van 15 tot 50 zit daartussenin. Dan heb je wel met enige regelmaat een vacature. Je begint niet echt op het nulpunt, maar je moet wel je huidige werkwijze aanpassen en elke drie jaar checken.

Voor dat eens in de drie jaar checken zijn we uitgegaan van anderhalf uur voor alle bedrijven samen. Er is geen onderscheid gemaakt in de grootte van bedrijven. Het uitgangspunt is dat je gebruik kunt maken van een arbocatalogus, dus een handreiking krijgt over hoe de werkwijze eruit moet zien. De arbocatalogus is een set van afspraken tussen de gezamenlijke werkgevers en werknemersorganisaties over de wijze waarop zij eraan gaan voldoen. Oftewel: het opstellen van de werkwijze is een eenmalige actie; met een goede werkwijze kun je een aantal jaren vooruit en je moet die elke drie jaar aanpassen. De kosten die niet eenmalig zijn, hebben betrekking op de herziening. Daarmee kom je uit op die 33 miljoen in totaal. Ik heb geprobeerd u zo veel mogelijk details te geven, zodat u een beetje gevoel krijgt bij hoe dat is berekend.

U vroeg ook naar de NLA. Volgens mij heb ik dat al gezegd. Er is 1,5 miljoen apart gezet en die is al ingezet. Dat team is nu op orde en heeft de verkennende inspecties al gedaan. Daar zitten inspecteurs, onderzoekers en juristen in. Zij doen zowel inspecties als bredere onderzoeken. De Arbeidsinspectie geeft aan dat ze met deze extra middelen goed in staat is om haar taken uit te voeren.

Voorzitter. Dat waren de administratieve lasten. Dan kom ik bij de meldplicht.

De heer **Schalk** (SGP):

Even naar die administratieve lasten. Wij hebben een dag nodig om de wet te doorgronden, dus ik vind het heel knap dat een werkgever in tien minuten snapt wat er van hem gevraagd wordt. Ik ga ervan uit dat een werkgever ook echt wil weten waarom bepaalde dingen moeten. Maar het is natuurlijk niet gebeurd met dat even doornemen, want een

werkgever hoort het ook met zijn personeel te delen. Het moet een onderdeel worden van de bedrijfscultuur. Dat gaat heel veel tijd kosten. We krijgen verkenningen. Stel je voor dat je iets niet helemaal goed hebt gedaan. Dan krijg je er dus slagen overheen. Het is te gemakkelijk om te zeggen: het is tien minuten werk, €54 per uur, dus het kost €9 per bedrijf. Zo werkt het niet. Is het niet veel steviger?

Minister Van Gennip:

Even voor de duidelijkheid: die tien minuten was naar aanleiding van de vraag van een van u waar die vandaan kwamen. Dat is puur alleen de kennisneming van dat de wet er is en dat je als werkgever iets moet gaan doen. Dat leidt natuurlijk niet tot 33 miljoen. Die tien minuten zijn de eerste stap. Daarna heb je allerlei volgende stappen en daarvan is ook ingeschat hoeveel uren die kosten. Zo is er bijvoorbeeld voor de herziening, die elke drie jaar moet plaatsvinden, gemiddeld anderhalf uur per jaar gerekend. Dat betekent dat je eens in de drie jaar vierenhalf uur aan de herziening kwijt bent. Ik heb u een aantal van de blokken gegeven die erin zitten om de lasten van 33 miljoen te berekenen. Overigens is dat het prijspeil van 2019. U mag er dus iets bij optellen. Ik geloof echt dat dit de werkgevers die al een werkwijze hebben en die van goede wil zijn, goed zal afgaan. De werkgevers die het eigenlijk niet willen, zullen het moeilijk vinden. Dat zal zeker zo zijn.

De voorzitter:

Mevrouw Bezaan namens de PVV. Van harte welkom.

Mevrouw Bezaan (PVV):

Dank u wel, meneer de voorzitter. Ik heb een vraag aan de minister over het mondeling vastleggen. Ik ben zelf nogal praktisch ingesteld. Ik probeer me voor te stellen dat ik een dga ben van een klein bedrijf, met minder dan 25 personen. Dan zegt u dat de afspraken mondeling worden vastgelegd. Hoe moet ik dat voor me zien? Ik kan me daar absoluut geen voorstelling van maken.

Minister Van Gennip:

Op het moment dat u een architectenbureau hebt met twintig mensen — ik noem maar even wat — dan moet u als baas van dat architectenbureau die werkwijze mondeling kunnen toelichten op het moment dat de Arbeidsinspectie langskomt. Op het moment dat er ruimte is om een nieuw iemand aan te nemen, zult u met uw medewerkers moeten bespreken wat en hoe u zoekt, bijvoorbeeld: een junior of senior architect, de functie-eisen, de structuur van het gesprek en de manieren waarop beoordeeld wordt of de architect gekwalificeerd is om bij het bureau te komen werken. Ik stel me voor, ook vanuit mijn eigen ervaring, dat het zo in een wat kleiner bedrijf gaat als er serieus geworven wordt. Of je nu een jongedame aanneemt in de bakkerswinkel of een architect, je wilt natuurlijk wel goed testen of iemand aan de eisen zal voldoen. Die mondelingen werkwijze bestaat, net als de schriftelijke werkwijze, uit vragen als: wat zijn de eisen aan die architect, hoe vragen we uit of iemand daaraan voldoet, hoe staat het met eerdere werkervaring of diploma's, hoe beoordelen we iedereen op dezelfde manier, wat zijn de standaarden?

Mevrouw Bezaan (PVV):

Maar dan is het dus zo dat die mondelinge afspraken gemaakt worden met de inspectie en dat het geen afspraken zijn die je binnen een bedrijf maakt?

Minister Van Gennip:

Nee. De werkgever moet aan de inspectie mondeling kunnen uitleggen wat die werkwijze is. Ik ga ervan uit dat de werkgever, op het moment dat er een vacature is, met de werknemers in de sollicitatiecommissie — al zal dat geen commissie heten als je twintig mensen in dienst hebt — afspreken wie je zoekt, bijvoorbeeld: we zoeken een nieuwe architect met zo'n diploma, met deze ervaring, want we tekenen vooral stacaravans, en met een basisbeheersing Engels. Die vier, vijf, zes, zeven dingen worden dan opgeschreven. Daar hoort dus niet bij dat het een veertiger, een man of vrouw moet zijn, tenzij u positief wilt discrimineren want dan kan het wel. U zegt dan dus: dit zijn de functie-eisen, dit is het gestructureerde gesprek en hier beoordelen we iemand op. Engels? In orde of niet in orde, maar iemand kan het bijleren. Ervaring met stacaravans? In orde.

De voorzitter:

Tot slot, mevrouw Bezaan.

Mevrouw Bezaan (PVV):

Maar mag ik dan concluderen dat met deze wet de lastenverzwaring voor het mkb alleen maar toeneemt?

Minister Van Gennip:

Ja, de lastenverzwaring neemt toe. Maar ik vind 33 miljoen een zeer beperkte lastenverzwaring voor iets wat zo belangrijk is. Voor de kleinere bedrijven, die het dus niet op schrift hoeven te stellen, zijn die administratieve lasten echt minder.

De voorzitter:

De meldplicht.

Minister Van Gennip:

De meldplicht. Het wetsvoorstel bevat ook een voorstel voor een meldplicht voor discriminerende verzoeken aan intermediairs. Dat geeft invulling aan een maatregel uit het coalitieakkoord van 2021 en aan drie moties uit de Tweede Kamer die allemaal met grote meerderheden zijn aangenomen. Daarom hebben we de meldplicht aan dit wetsvoorstel toegevoegd. In de praktijk krijgen intermediairs helaas te maken met discriminatoire verzoeken van opdrachtgevers. De meldplicht voorziet erin dat intermediairs stappen ondernemen om dergelijke verzoeken tegen te gaan.

Ik heb bij de uitwerking van deze meldplicht gezocht naar een manier waarop het doenbaar is voor de intermediairs. In alle eerlijkheid betekent dat dat ik deze meldplicht lichter heb ingevoerd dan de zwaarte waarop de moties in de Tweede Kamer zijn geschreven. "Ingevuld", moet ik zeggen; het invoeren komt later. Dat betekent dat die invulling bestaat uit een escalatiemodel. Je begint met het eerste gesprek waarvan de intercedent zegt: dit kan eigenlijk niet. Degenen die aangesloten zijn bij de ABU en de NBBU hebben al een code waarin staat dat zij geen discriminerende verzoeken mogen aannemen. Zij zouden dus vanuit zichzelf

al moeten zeggen dat het niet kan. Als dat niet werkt, is de tweede stap een gesprek door de manager, of door de eigenaar van de intermediair, maar in ieder geval door iemand hogerop, met iemand hogerop bij de opdrachtgever, om te zeggen: dit kan niet. Dan is de derde stap de melding bij de Arbeidsinspectie.

Dus we hebben hier drie stappen, die we overigens hebben uitgewerkt met input van ABU en NBBU, om te zorgen dat als die meldplicht er toch komt — en er was een grote meerderheid in de Tweede Kamer die dat wilde — die dan zo werkzaam mogelijk is voor de intermediairs. Dus dat is de inzet geweest. Overigens is het de richtlijn van de ABU dat leden ervoor moeten zorgen dat discriminatie geen kans krijgt, en de NBBU heeft ongeveer dezelfde lijn. Dat is de meldplicht die erin zit.

Is het mogelijk, vroeg de heer Van Rooijen, om de inwerkingtreding van de meldplicht uit te stellen? Ja, dat is mogelijk. De wet kan per artikel in werking treden, dus dat geldt ook voor de meldplicht.

De voorzitter:

Nee, nee, nee, meneer Van Rooijen, we hebben afgesproken dat we pas interrumperen aan het eind van het blokje, dus daar houden we ons even aan. Gaat uw gang, minister.

Minister Van Gennip:

Ik ben nog niet aan het eind van mijn blokje. Mevrouw Van Aelst vroeg: moet het niet zo laagdrempelig mogelijk zijn om misstanden te melden, en op welke manier kunnen we dat dan mogelijk maken? En zijn er mogelijkheden om van AI gebruik te maken? Allereerst, wie individueel met discriminatie te maken krijgt, kan naar de rechter of naar het College voor de Rechten van de Mens stappen. Melden kan ook bij de Arbeidsinspectie, en dat kan ook heel laagdrempelig via de website. Maar de Arbeidsinspectie richt zich dan niet op het individuele geval, maar ziet dat als een signaal om eventueel over te gaan tot een inspectie. En zoals ik net al zei, als je heel veel signalen over één bedrijf binnenkrijgt, ga je daarheen. Als je heel veel signalen over één sector binnenkrijgt, ga je die sector bekijken. Het grote voorbeeld zijn de leggers van de zonnepanelen. Daar waren allemaal individuele meldingen. Dan zit er een team bij de Arbeidsinspectie, dat zegt: hee, we krijgen wel heel veel "N=1"-meldingen over verschillende situaties. Laten wij eens breder naar die zonnepanelen gaan kijken. En daar kwamen dus inderdaad heel veel overtredingen uit, helaas. Een voorbeeld van hoe de Arbeidsinspectie werkt.

Maar u vroeg ook naar het gebruik van AI. Dat lijkt mij, als het over persoonlijke situaties gaat, wat ingewikkeld. Dus ik weet niet precies hoe AI bij een melding van persoonlijke discriminatie kan helpen. Maar wie weet wat daar in de toekomst nog gaat komen.

Mevrouw Van Aelst vroeg ook: kunt u verzekeren dat er geen ruimte is om discriminerende verzoeken in de uitzendbranche te maskeren? Op het moment dat er een melding is over een discriminerend verzoek, dan is dat wederom een signaal voor de Arbeidsinspectie. Dus dat signaal staat bij de Arbeidsinspectie, en dat gebruiken ze dus bij hun risicoselectie, van waar zij toezicht gaan houden. Op het moment dat zo'n melding voldoende onderbouwd is, kan

de Arbeidsinspectie die ook oppakken. Dan krijg je vervolgens weer de hele riedel van de eis tot naleving, hercontroles et cetera.

Voorzitter, dat was de meldplicht.

De heer Van Rooijen (50PLUS):

De minister gaf aan dat een gefaseerde invoering van de wet mogelijk is, dus dat eventueel een deel van de wet later in werking treedt. Dat is een algemene mogelijkheid. Begrijp ik de minister dat zij eventueel bereid is om zelfs de toezegging te doen dat zij voor die meldplicht een latere ingangsdatum wil treffen?

Minister Van Gennip:

Dat ben ik bereid te overwegen, omdat ik ook hier kijk naar het groeien van de praktijk, van hoe je die meldingen zou moeten doen — eerst het gesprek door de intercedent, dan het gesprek door de manager en uiteindelijk de melding — omdat we ook daar in die praktijk moeten gaan leren. En dan is het de vraag: is het het waard om het gelijk in te voeren? Of wil je hier ook van zeggen: laten we daar een jaar mee wachten, zodat we de ervaringen kunnen opdoen en met de ABU en de NBBU kunnen kijken hoe die codes werken? Ik zeg: het is mogelijk, maar ik wil het wel even stevig overwegen. Wat ik er wel lastig aan vind, is dat je dan juist degenen mist die niet bij de ABU en de NBBU zijn aangesloten, en waar je dus het minste grip op hebt. Daar heb je dan ook geen grip op en dan duurt het dus langer voor de handhaving, terwijl de ABU- en de NBBU-leden natuurlijk al met hun codes vooruitlopen op degenen die geen lid zijn. Dus dat zijn de afwegingen om het wel of niet te doen.

De heer Van Rooijen (50PLUS):

Dank voor dit antwoord. De minister wil dit afwegen. Komt zij er dan in tweede termijn op terug en kan zij dan aangeven, via deze vraag van mij, of zij daar uiteindelijk toe bereid is?

Minister Van Gennip:

Ja. Ik zal daar zeker op terugkomen.

De heer Schalk (SGP):

Ook even een vraag naar aanleiding van de procedure rond de meldplicht. Een intercedent, een intermediair, een bureau heeft een klant. Die klant vraagt iets wat volgens de intercedent discriminerend is. De intercedent is dan gehouden om dat te bespreken met de indiener van het verzoek. Als dat verzoek niet of onvoldoende wordt bijgesteld, volgt binnen tien werkdagen na het eerste gesprek een tweede gesprek. Als het verzoek dan nog niet is bijgesteld, moet er worden gemeld. Dus de klant die bij je gekomen is om te vragen of je een werving en selectie voor hem wil doen, moet je vervolgens gaan melden bij de ambtenaren als hij het verzoek niet op de juiste manier doet. Is dat inderdaad de bedoeling? En als een intercedent dat niet doet, is hij dan strafbaar?

Minister Van Gennip:

Laten we even bij het begin beginnen. De intercedent doet dat gesprek. Vervolgens doet de manager het gesprek. Pas

daarna volgt er een melding over de opdrachtgever. De eerste twee stappen zijn de stappen die nu ook al bij de ABU en de NBBU gelden; misschien niet zo letterlijk, maar je mag geen discriminerend verzoek uitvoeren.

Uiteindelijk is het voor de Arbeidsinspectie heel erg moeilijk om te zien of iemand een melding niet heeft gedaan die hij wel had moeten doen. Je weet immers niet wat er niet gemeld is. Je zult dus heel veel bewijs moeten hebben en heel hard moeten graven om te weten dat er ergens in die stappen een melding gedaan had moeten worden die niet gedaan is. Vandaar ook dat ik het zo belangrijk vind dat die eerste twee stappen erin zitten, want daar moet de effectiviteit plaatsvinden.

Ik denk dat er uiteindelijk relatief weinig meldingen zullen komen. Die zullen alleen gedaan worden over de notoire opdrachtgevers die heel harde discriminerende verzoeken doen. Ik denk dat een intermediair op een gegeven moment zal zeggen: nu wordt het me te bont, nu doe ik een melding. Maar als een verzoek in het grijze gebied zit, hoop je dat dat verzoek bijgestuurd wordt in die eerste twee stappen. Ik denk dat daar de effectiviteit zit. Daarom vind ik die eerste twee stappen zo belangrijk.

De heer **Schalk** (SGP):

Maar dan leggen we eigenlijk een bepaalde verantwoordelijkheid, namelijk bijna de verantwoordelijkheid van de Arbeidsinspectie, op een intermediair of een intercedent. Die moet de stappen uitvoeren die normaal gesproken door de Arbeidsinspectie gedaan zouden worden. Die intermediair of die intercedent moet het besluit nemen: ik ga melden, of ik ga niet melden en daarmee de wet ontduiken.

Minister **Van Gennip**:

De heer Schalk zegt een aantal dingen. Eén. Er ligt inderdaad een verantwoordelijkheid bij de intercedent en de intermediair, maar die ligt er nu ook al, niet alleen omdat er een ABU- en een NBBU-code zijn waar dat in staat, maar ook gewoon omdat discriminatie verboden is. Een discriminerend verzoek is discriminatie, dus nu ook al verboden. De wet geeft dus een handvat om te zeggen: er staat in de wet dat ik dit gesprek met u moet voeren als u een dergelijk verzoek doet, want ik mag dit verzoek, deze opdracht niet op deze manier aannemen; dat zeggen de ABU- en de NBBU-code ook. Er is dus een wet en er is uiteindelijk handhaving door de Arbeidsinspectie, maar er is ook al gewoon antidiscriminatiewetgeving en er is ook al een ABU-code. Dus ik vind niet dat we hiermee de verantwoordelijkheid verleggen. Nee, ik denk dat er sprake is van een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Nu ben ik even uw tweede vraag kwijt.

De **voorzitter**:

Tot slot, de heer Schalk.

De heer **Schalk** (SGP):

De tweede vraag gaat eigenlijk over het vervolg. In feite staat onder het vierde bolletje genoteerd: "Indien het verzoek niet of onvoldoende wordt bijgesteld binnen tien werkdagen na het tweede gesprek, wordt melding gedaan bij de ambtenaar bedoeld in artikel 13 van de wet." Als je

die melding dan niet doet, dan betekent het eigenlijk dat je burgerlijk ongehoorzaam en dus strafbaar bent.

Minister **Van Gennip**:

Ja.

De heer **Schalk** (SGP):

Krijg je dan een sanctie? Word je dan openbaar gemaakt? Het gaat hier om een klantrelatie. Het is misschien een beetje ingewikkeld. De minister mag ook antwoorden in tweede termijn.

Minister **Van Gennip**:

U vraagt wat precies de sanctie is op het niet melden.

De heer **Schalk** (SGP):

De exacte vraag is of je strafbaar bent als je het als intercedent niet meldt, zoals het hier is verwoord.

Minister **Van Gennip**:

Ik denk eerder "beboetbaar".

De heer **Schalk** (SGP):

Ik ben benieuwd.

Minister **Van Gennip**:

"Strafbaar" klinkt als het gevang.

De **voorzitter**:

Ik voel een tweede termijn aankomen.

Minister **Van Gennip**:

Ik kom in tweede termijn terug op wat precies de sanctie is op het niet melden.

Voorzitter, ik ben er bijna. Dit is het een-na-laatste mapje.

De **voorzitter**:

Dat betreft VNO.

Minister **Van Gennip**:

Zeker, dat is onder andere VNO. De heer Van Rooijen haalde een aantal kritiekpunten van VNO aan. Ik denk dat we een aantal daarvan al langs hebben zien komen. Ik weet dus niet of we ze allemaal langs moeten lopen.

De **voorzitter**:

Dat moet niet per se.

Minister **Van Gennip**:

Nee, precies. De heer Van Rooijen gaf aan dat VNO aangeeft dat de Raad van State kritisch is dat de inspectie normen moet gaan handhaven die nog in ontwikkeling zijn. Naar aanleiding van het advies van de Raad van State is in de

wet opgenomen dat de werkwijze zich moet richten op functioneel relevante eisen. Deze moeten inzichtelijk en controleerbaar zijn en systematisch worden toegepast. Die criteria komen uit de vaste oordeelsvorming van het CRM. In de AMvB zijn die eisen verder ingevuld en toegelicht. Met andere woorden, naar aanleiding van het advies van de Raad van State uit, ik meen, 2020 hebben we die normen opgenomen. Dat zijn heldere normen.

De heer Van Rooijen gaf ook aan dat VNO aangeeft dat de wet een verkeerde juridische basis gebruikt. Op dat punt verschillen wij van mening. De gelijkebehandelingswetgeving biedt op dit moment onvoldoende mogelijkheid om een stevige aanpak te hebben bij werving en selectie. Met dit wetsvoorstel gaan we aan slag zodat werkgevers aan de slag gaan voordat ze gaan werven en selecteren. De gelijkebehandelingswetgeving is een andere systematiek en gaat achteraf over individuele gevallen. Die gaat dus achteraf over discriminatie van een individu, terwijl dit wetsvoorstel over een werkwijze, een proces, voor de hele organisatie gaat, vooraf. Het College voor de Rechten van de Mens geeft dat zelf ook aan in haar brief betreffende het voorliggende wetsvoorstel: "Het wetsvoorstel is een belangrijke aanvulling op de bestaande gelijkebehandelingswetgeving. Het preventieve karakter past goed bij de positieve inspanningsverplichting om preventieve maatregelen te nemen om discriminatie te voorkomen." Het College voor de Rechten van de Mens is het er dus mee eens dat deze wet een goede aanvulling is op hun bestaande wetgeving.

VNO heeft ook de kritiek dat de nadruk ligt op de verantwoordingsplicht achteraf in plaats van op hulp vooraf. Het is niet of-of. Het is én ondersteuning, én verantwoording. Dat is dus de verantwoordingsplicht en hulp. De norm is ingevuld in de AMvB. Er wordt gehandhaafd op basis van de AMvB, die natuurlijk voor iedereen zichtbaar is. Het is goed als werkgevers de NVP Sollicitatiecode benutten bij het opstellen van hun werkwijze.

De heer Van Rooijen vroeg ook nog naar de juridisering van individuele gevallen, om te voorkomen dat beroepsdemonstranten de ruimte krijgen. Dat is geen VNO-vraag. Met deze wet wordt geen nieuwe weg geopend voor sollicitanten om in individuele gevallen een juridische procedure te beginnen. De wet schrijft voor dat werkgevers moeten beschikken over die adequate werkwijze. Het gaat dus om de werkwijze. Het toezicht is niet ingericht op individuele situaties, maar op de werkwijze van de werkgever.

Die vraag sluit ook aan bij de eerdere vraag van mevrouw Vos over het doen van een melding bij de Arbeidsinspectie en het College voor de Rechten van de Mens. Het college pakt wel die individuele casus aan. De Arbeidsinspectie doet dat niet. Maar het college kan wel meewegen of die werkwijze er wel of niet was.

Dan ben ik bij een hele set overige vragen. Die beginnen met het vestigingsklimaat. Dat is overigens geen onbelangrijke vraag, gezien de discussies die er daarover niet alleen de laatste weken maar de laatste jaren al zijn, zo zeg ik tegen de heer Van Rooijen. Het aparte is: ja, we hebben die discussies en tegelijkertijd staat Nederland nog in de bovenste regionen van allerlei ranglijsten. Dat zijn weliswaar ranglijsten die naar dit moment kijken of die terugkijken. Die kijken niet naar de toekomst. Je hoort uit discussies met bedrijven en met CEO's en uit mijn round tables natuurlijk terug dat

er veel zorgen zijn. Waar richten de zorgen van de CEO's zich op als we het hebben over het vestigingsklimaat? U kunt dat ook in allerlei interviews in de krant teruglezen. Het gaat over zaken variërend van het elektriciteitsnetwerk tot de voorspelbaarheid van regelgeving.

Het is interessant dat een van de meest toenemende zorgen — dat bleek ook uit het onderzoek van VNO van afgelopen week — de groeiende polarisatie betreft. De CEO's maken zich zorgen over hoe wij hier in Nederland met elkaar omgaan. Ruim zeven op de tien ondernemers zien polarisatie als dé opkomende bedreiging voor ons ondernemersklimaat. Dat is zorgelijk, maar dat is wel iets waar we met elkaar verantwoordelijk voor zijn en waar we wat aan kunnen doen, ook hier in deze Kamer. Voor mij speelt deze wet daarin een rol, omdat die de ongelijkheid op de arbeidsmarkt, die discriminatie, tegengaat. Daarmee bouwt hij dus meer samenhang, meer cohesie, in de samenleving en gaat zo polarisatie tegen.

De heer Van Rooijen vroeg ook of de sociale partners voldoende inzet hebben getoond in de afgelopen jaren. Ja, aan de ene kant wel. We hebben in de afgelopen jaren goed samengewerkt, maar dan kijk je vooral naar de inputkant. Als je kijkt naar de resultaten aan de andere kant, dan zie je nog steeds veel arbeidsmarktdiscriminatie. Er zijn nog steeds heel veel werkgevers die zeggen: er zijn wel heel veel handreikingen, maar ik gebruik ze niet. We hebben heel hard samengewerkt binnen de Werkagenda VIA voor een inclusieve arbeidsmarkt. Ik noem de Communities of Practice met AWWN, waar ik zelf een aantal keer ben geweest, VNO, SER Diversiteit in Bedrijf, de ABU en de NBBU. Dat zijn heel veel vormen van hele goede samenwerking en ook echt met mensen om tafel gaan die dit ook willen, zich ervoor willen inzetten en ervoor willen gaan.

Toch zijn de resultaten er niet naar. Daarom krijgt u ook zo'n brief van het NVP waarin staat: wij zien geen andere uitweg meer dan deze wetgeving. Ik parafraseer even. Vandaar ook dat je in het manifest van AWWN leest: zorg nou voor een werkwijze zoals die in het wetsvoorstel staat. De werkgevers zien zelf ook dat er echt stappen genomen moeten worden. Die nemen zij ook met ons. Maar zijn we er? Nee. Is de outcome, het resultaat, eraan? Nee, helemaal niet. Sterker nog, we zijn in de afgelopen jaren niet heel ver vooruitgekomen als je het hebt over arbeidsmarktdiscriminatie. Dat geldt voor alle vormen: achternamen, kleur, leeftijd — die zit me trouwens het meest dwars — vrouwen naar de top, vrouwen die beginnen met hun carrière en mensen met een beperking. Volgens mij hebben wij het er vanmiddag uitgebreid over gehad.

De heer Van Rooijen had nog een vraag. Hij zei dat de wetenschap er zelf ook nog niet uit is. Het klopt dat de wetenschap over diversiteit nog op heel veel punten in ontwikkeling is. Dat moet ook zo zijn, want we zijn er nog lang niet. We hebben nog geen samenleving waarin iedereen echt gelijkwaardige kansen heeft. Het wetsvoorstel en de memorie van toelichting zijn natuurlijk van 2019, maar inmiddels is de methode van objectieve selectie wel echt wetenschappelijk onomstreden. Die methode is aangetoond. Het werkt. Zowel binnen het veld van personeelselectie als onder experts op het gebied van diversiteit en gelijke kansen bestaat daarover consensus, ook internationaal. Objectieve selectie is een bewezen effectieve methode die meetbaar bijdraagt aan gelijke kansen. Er zijn meerdere mechanismen

in kaart gebracht die dat kunnen verklaren. Dat is waarop de wet is gestoeld.

Dan vroeg mevrouw Vos: als de EU-richtlijn over AI er niet komt, hoe gaan we dan met het huidige instrumentarium voorkomen dat algoritmes discrimineren? Ook zonder AI heeft de werkgever een inspanningsverplichting. Hij moet aan kunnen tonen dat hij zich heeft laten informeren over de werking van een geautomatiseerd systeem en de keuze die dat systeem dat hij via een leverancier inkoop of gebruikt, maakt. Dan moet je dus navraag doen bij de verkoper en dat moet je laten bevestigen. Dat is een lichte toets die er met name op is gericht dat de werkgever alert wordt en dus ook vragen aan de aanbieder stelt. Belangrijke elementen daarbij zijn de inzichtelijkheid in de selectie van kandidaten, dus of die plaatsvindt op basis van relevante functie-eisen, en de transparantie over de wijze waarop de selectiecriteria worden toegepast.

De voorzitter:

Aan het eind van het blokje met andere belangrijke vragen krijgt u het woord, mevrouw Vos.

Minister Van Gennip:

Mevrouw Perin vroeg naar maatregelen die de regering treft of gaat treffen om discriminatie in de gehele overheidsorganisatie aan te pakken. Zij vroeg ook welke specifieke maatregelen er bij de Arbeidsinspectie zijn om daar geen discriminatie te hebben. Die heb ik gelezen, zowel wat de werving en selectie bij de Arbeidsinspectie betreft als hoe zij keuzes maakt over inspecties. Allereerst geldt deze Wet toezicht gelijke kansen natuurlijk ook voor overheidswerkgevers. Dat betekent dus dat ook daar hele concrete activiteiten ondernomen en werkwijzen aangepast moeten worden. Het is al rijksbreed verplicht voor leden van sollicitatiecommissies om een training te volgen ter voorkoming van vooringenomenheid. In een Kamerbrief van vorig jaar zijn een aantal maatregelen aangekondigd. Dat zijn onder andere — ik zal ze u niet allemaal noemen — pilots op het gebied van breed werven en objectief selecteren, waaronder een proef met anoniem solliciteren. Voor de schalen 14 en hoger hoort er een vrouw in de sollicitatiecommissie te zitten. Die maatregel is inmiddels verbreed. Sollicitatiecommissies moeten in de breedste zin van het woord breed samengesteld worden. Er wordt een rijksbrede standaard ontwikkeld voor gestructureerd interviewen op basis van objectieve criteria. En om binnen het Rijk de diversiteit in te top te bevorderen zijn er allerlei programma's en trainingen ontwikkeld. Daarnaast hebben alle verschillende organisatieonderdelen initiatieven om de organisatiecultuur aan te passen en discriminatie tegen te gaan.

Wat betreft de aanpak van racisme heeft de staatssecretaris van BZK de Kamer op 9 februari geïnformeerd over die personeelsenquête onder rijksambtenaren. Daar kwam inderdaad schokkend genoeg uit dat een op de tien rijksambtenaren in het afgelopen jaar op de werkvloer racisme heeft ervaren. In ieder geval vond ik dat schokkend. De staatssecretaris heeft ook aan de Kamer laten weten dat deze personeelsenquête in het voorjaar zal worden opgevolgd door gesprekken met rijksambtenaren. Daarnaast worden er binnen de verschillende organisaties voortdurend allerlei inspanningen gepleegd om discriminatie en racisme tegen te gaan, maar die personeelsenquête laat dus duidelijk zien dat we er echt nog niet zijn.

Mede naar aanleiding van de toeslagenaffaire is er sinds 2021 een extra rijksbrede inzet gekomen op de aanpak van racisme op de werkvloer bij de rijksoverheid. De staatssecretaris van BZK zal in ieder geval die rijksbrede inzet intensiveren door hiervoor meer middelen en mensen in te zetten. Er wordt daarnaast een rijksbreed plan van aanpak van racisme op de werkvloer voorbereid. Daar voeg ik even aan toe dat dit allemaal aanpak is van racisme, dus van de negatieve kant. Volgens mij is er ook heel erg hard nodig dat we meer kleur terugzien in de top van de rijksoverheid. Want dan — we hebben het hier over objectieve werving en selectie — krijg je echt een diversere blik, ook vanuit de top. U hebt wellicht de laatste benoeming van een dg bij Sociale Zaken gezien; anders moet u zeker even kijken. We doen dus ons best. Uiteraard, dat is er maar één; maar één is meer dan nul.

U vroeg ook: hoe borgt u dat de Arbeidsinspectie niet discrimineert? Allereerst: de inspectie is onderdeel van SZW en we hebben een actief diversiteits- en inclusiebeleid. Onderdeel daarvan is dat werving en selectie plaatsvinden zonder discriminerende bias, zoals dat zo mooi heet. Dat betekent dus dat de Arbeidsinspectie net als iedere andere werkgever moet beschikken over een werkwijze met passende maatregelen om discriminatie te voorkomen. Wat doet de Arbeidsinspectie onder andere? Ze zet een recruiter in bij de selectiegesprekken om neutraliteit te waarborgen. De inspectie heeft een diverse selectiecommissie samengesteld van mannen én vrouwen met diverse leeftijden, ervaring en achtergronden. De inspectie maakt gebruik van een objectief beoordelingsformulier op basis van competenties om onbewuste vooroordelen te voorkomen. Ook worden in vacatures de stappen van het selectieproces beschreven. Geslacht en geboortedatum hoeven niet ingevuld te worden op het sollicitatieformulier. Er wordt daarnaast regelmatig een medewerkeronderzoek uitgevoerd dat inzicht geeft in de vraag hoe de werknemers hun werkomgeving ervaren.

Dan: hoe zorgt de Arbeidsinspectie dat ze niet discrimineert bij haar werk? Van belang is dat die wettelijke verplichtingen gelden voor werkgevers, niet voor individuele werknemers. De Arbeidsinspectie gaat dus naar organisaties, niet naar personen. Ik zei al eerder dat de Arbeidsinspectie haar inzet daar wil plegen waar het effect het grootst is. Dat gebeurt dus op basis van risico-inschatting. In 2020 heeft de Arbeidsinspectie ook nog gecontroleerd of nationaliteit, tweede nationaliteit en/of etniciteit niet worden gebruikt in haar risicoprofielen, selectiemodules en algoritmes.

Ten slotte vroeg mevrouw Van Aelst naar het toekomstige toelatingsstelsel voor uitzendbureaus, de Wtta. Die wet ligt op dit moment bij de Tweede Kamer. We hebben daarvan de schriftelijke ronde. Als die wet in de Tweede Kamer en vervolgens hier wordt aangenomen, moeten uitzendbureaus een waarborgsom storten. Als een uitzendbureau een boete krijgt van de Arbeidsinspectie en als de Arbeidsinspectie die boete niet kan verhalen op het uitzendbureau, kan de boete verhaald worden op de waarborgsom. Dat klopt, maar deze wet moet dus nog behandeld worden in de Tweede Kamer. Ik stel dus voor dat we daar vanavond niet verder op ingaan, maar ik heb uw signaal en in de Tweede Kamer uiteraard het signaal van de heer Van Kent goed gehoord.

Mevrouw Vos (GroenLinks-PvdA):

Over het kleine blokje AI, weer over de vraag wie verantwoordelijk is. De werkgever die een geautomatiseerd systeem wil aanschaffen, moet zich ervan vergewissen dat het niet discrimineert. Maar we hebben de afgelopen week kunnen lezen dat AI soms tot hele rare resultaten leidt, tot rare brabbelende teksten en de meest rare foto's als je vraagt om een afbeelding van iemand in een nazi-uniform te genereren. Stel nou dat blijkt dat het systeem dat hij heeft gekocht en gebruikt toch discriminerende algoritmes bevat. Wie is dan verantwoordelijk, de werkgever die zich er wel van vergewist heeft maar blijkbaar iets fouts gekocht heeft, of het bedrijf, wellicht een buitenlands bedrijf, dat dat systeem heeft verkocht?

Minister Van Gennip:

Op het moment dat de werkgever zich er voldoende goed van heeft vergewist dat het systeem geen discriminerende algoritmes heeft, ligt de verantwoordelijkheid bij de leverancier van het systeem. Maar als er toch discriminerende algoritmes zijn, heeft of de leverancier de koper, gebruiker, niet goed geïnformeerd, of de koper, gebruiker, heeft niet echt een goede vraag gesteld. Dus ik vind het moeilijk om dat zo te zeggen. Maar als je een duidelijke vraag stelt en op schrift krijgt dat er geen discriminerende algoritmes in zitten, dat dat zo en zo getoetst is en dat dat op die manier bewezen is — je hebt dus echt bewijsmateriaal — ligt de verantwoordelijkheid natuurlijk bij de verkoper. Maar als jij zegt "ik heb om 21.30 uur 's avonds 30 seconden gebeld en dat was het", vind ik het wat moeilijker om te zeggen dat je echt hebt voldaan aan de vergewisplicht.

Mevrouw Vos (GroenLinks-PvdA):

Dus ook dat vergewissen moet je eigenlijk vastleggen met een bonnetje of een mail of wat dan ook, om eventueel aan te kunnen tonen dat je een niet-discriminerend systeem hebt gekocht.

Minister Van Gennip:

Ja, dat moet je natuurlijk wel kunnen aantonen.

De voorzitter:

Tot slot, mevrouw Vos.

Mevrouw Vos (GroenLinks-PvdA):

Dus gewoon even bellen, en dat dan blijkt dat het systeem eigenlijk niet voldoet aan de wens van deze wet, is niet voldoende?

Minister Van Gennip:

Dat lijkt mij niet, nee. Dan zegt de verkoper: ik heb het u verteld. En dan zegt u: ik heb het niet gehoord. Wie heeft er dan gelijk? Dus ik zou daar wel een e-mail aan wijden.

De heer Petersen (VVD):

Ik zie dat de mapjes aan de rechterzijde van de minister volledig opgesoupeerd zijn. Dat is op zichzelf voor iedereen een goed teken, maar ik heb nog een vraag gesteld aan de minister over het beschikbaar stellen van een hapklare toolkit waarmee bedrijven of werkgevers die niet zelf het wiel willen uitvinden op een veilige manier een voorgeschre-

ven of geadviseerde werkwijze kunnen hanteren. Wil de minister die beschikbaar stellen? Wat is daar het antwoord op? Misschien kan de minister dit nog "uitklaren".

Minister Van Gennip:

In de hele set over ondersteuning zaten allerlei ondersteuning. Volgens mij — dat weet ik wel zeker — zit daar een toolkit bij. Ik weet niet precies wat u "hapklare" noemt, maar een bruikbare toolkit zit in de plannen om de ondersteuning voor met name de mkb'ers zo goed mogelijk in te richten, en zit bij dezen dus ook in mijn toezeggingen. Jazeker.

De heer Petersen (VVD):

Oké, om nog even een toelichting daarop te geven: met "hapklare" bedoel ik dat werkgevers niet zelf het wiel hoeven uit te vinden. In eerste instantie werd aangegeven: "Wij geven niks mee. Iedereen kan het zelf naar eigen omstandigheden invullen." Wij willen ook die mogelijkheid bieden, maar wij willen ook voorkomen dat het een zoektocht wordt die onevenredig veel tijd kost voor met name kleinere werkgevers, die er minder routine in hebben. Met een "veilige" toolkit bedoelen we dat de werkgevers ervan uit moeten kunnen gaan dat als zij de voorgestelde toolkit gebruiken, zij bij een inspectie de geruststelling hebben dat zij bij een goede toepassing ervan aan de goede kant van de lijn zitten, en niet in de vervelende scenario's terechtkomen waar we het eerder vanavond over hebben gehad. Het zou geen verplichting moeten zijn om die toolkit te gebruiken, want als een werkgever zegt "we hebben iets beters wat voor ons beter werkt", is het ook goed. Maar het moet wel iets zijn waar mensen op een veilige manier op kunnen terugvallen en wat ze snel kunnen toepassen, zonder het wiel te hoeven uitvinden.

Minister Van Gennip:

Ja. Allereerst: ik vind het heel belangrijk dat het geen verplichting is. Daarom staat er ook in de wet dat er een werkwijze is. Hoe je die precies wilt invullen, is echt aan de werkgever. Dat vind ik ook heel belangrijk, ook vanuit mijn eigen ervaring in het bedrijfsleven. Het ene bedrijf is het andere niet. Van de andere kant, of je nu kleiner of groter bent, je wilt natuurlijk wel op een of andere manier een richting hebben. Dat kan een handreiking zijn. Dat kan de arbocatalogus zijn. De arbocatalogus is er voor heel veel verschillende wetten. Dat zijn zaken die met name mkb'ers vrijwel een-op-een kunnen overnemen. Dat kunnen ook de inspectienormen van de NLA zelf zijn, want zij gaan zeggen: dit is de AMvB en op deze manier komen we inspecteren. Dat geeft je dus ook allerlei handreikingen. Daarnaast zijn er dus nog de arbocatalogus en handreikingen. Wellicht zal het ook per branche verschillen. Dat zal ertoe moeten leiden dat je, als je een mkb'er bent met laten we zeggen 40 medewerkers, kunt zeggen: o, zo moet ik het invullen; hier moet ik op letten. Maar je moet natuurlijk wel zelf die functie-eisen bepalen. We hadden het net over het voorbeeld van een architect die wel of geen Engels spreekt. Dat moet je wel bepalen.

De voorzitter:

Tot slot, meneer Petersen.

De heer Petersen (VVD):

Maar betekent dit dat de werkgevers toch nog een hele zoektocht door alle middelen, toolkits et cetera moeten doorlopen, of wordt er gewoon gezegd: dit is een gemakkelijke toolkit specifiek voor de uitvoering van deze wet, dus alstublieft, u hoeft niet verder te zoeken, want u kunt deze gebruiken; de gele velden vult u zelf in en klaar is Kees?

Minister Van Gennip:

Ik kan toezeggen of beloven dat we het zo hapklaar mogelijk maken, maar niet dat de toolbox voor iedereen hetzelfde is, want hij kan verschillen per sector of per omvang van het bedrijf of omdat je bedrijf internationaal is. Je zult dus nooit één hapklare toolbox voor alle bedrijven hebben. Ik denk dat het vooral heel branchegeoriënteerd zal zijn, of internationaal of niet. Je moet dus wel even zoeken: ben ik een internationaal bedrijf dat naar Duitsland exporteert, ben ik de bakker om de hoek of ben ik een adviesbureau met tien mensen die hele andere kwalificaties hebben dan iemand die bij een bakkerij werkt? De werkgever moet dus nog wel even zelf bedenken wat voor soort werkgever hij is.

De voorzitter:

Dan de heer Schalk. En ik stel voor om vanaf nu het woord "gebruiksklaar" in de mond te nemen.

De heer Schalk (SGP):

Eén vraag die ik nog niet heb horen beantwoorden is of er een indicatie is voor de kosten voor de Arbeidsinspectie als ze deze taak erbij krijgen.

Minister Van Gennip:

Ik dacht dat ik die vraag al had beantwoord. Ze hebben er 1,5 miljoen bij gekregen. Dat is onderdeel van het coalitieakkoord uit 2017, toen ze er in totaal 50 miljoen bij hebben gekregen. 1,5 miljoen is voor dit team. Dat is sinds een aantal jaar geleden in opbouw. Het wordt elk jaar opgebouwd. Sinds 2021 of 2022 is dat volledig operationeel. De verkennende inspecties zijn dus al uitgevoerd. De extra kosten voor de Arbeidsinspectie zijn dus 1,5 miljoen.

(Wegens een ontbrekende geluidsregistratie is een klein deel van de uitgesproken tekst niet beschikbaar.)

Minister Van Gennip:

Het is al operationeel.

De voorzitter:

Dank u wel, minister. Thans komen we bij de tweede termijn van de kant van de Kamer. Ik geef het woord aan mevrouw Van Wijk van de BBB. Een pauze doen we pas aan het einde van dit blokje, omdat de minister dan waarschijnlijk toch even tijd nodig heeft.

Mevrouw Van Wijk (BBB):

Voorzitter, dank. Misschien was ik er inderdaad wel van uitgegaan dat we even een kop koffie konden nemen. Maar goed, we gaan enthousiast verder, net zo enthousiast als de minister de beantwoording van al onze vragen heeft

opgepakt. Zeker uit de gedreven inleiding van de minister blijkt dat zij staat voor deze wet.

In deze Kamer zijn wij het eens: we zijn tegen discriminatie. Zo veel is duidelijk. Gelijke behandeling is een grondrecht, ook al staat dit niet letterlijk in de tekst als het gaat over leeftijd. De dromen van Martin Luther King worden breed gedeeld in deze Kamer, maar helaas, discriminatie zal nooit uitgebannen kunnen worden. Onbewust blijft er helaas altijd gediscrimineerd worden. Tegelijkertijd moeten we altijd blijven strijden tegen elke vorm van discriminatie; altijd, geen misverstand daarover.

De kern van de wet — daarover hebben we het vandaag op diverse momenten gehad — is volgens de BBB niet het inzetten van de bestaande middelen en ook niet het tegengaan van discriminatie; nee, de kern van de wet is volgens ons het inrichten van een nieuw proces voor bewustwording. Dat beeld moeten we bij het nadenken over deze wet altijd bij ons houden: de bewustwording, het instellen van een werkwijze.

Dan is de cruciale vraag: vinden wij de wet passend bij het doel? Ons beeld van de zware administratieve inrichting is er eigenlijk niet beter of duidelijker op geworden. Nuanceeringen zijn soms mogelijk: een boete pas na 25 dagen publiceren, handhaving bij werkgevers met minder dan 250 medewerkers vooralsnog wellicht opschorten. Maar ja, als de Kamer hiermee zou instemmen, is de wet al wel ingevoerd. De openbaarmaking van de boete vormde een behoorlijk deel van het debat van na de pauze. Volgens de AP is het disproportioneel. Er is geen discriminatie op de werkwijze, maar de werkwijze heeft wellicht geen prioriteit. Het is inderdaad schandaalpolitiek. Geen goede werkwijze wil niet zeggen dat er discriminatie is. Het kan een teken zijn. Kans op verbetering wordt geboden.

Er is langdurig gesproken over de groep van werkgevers met minder dan 25 medewerkers. Van 30.000 werkgevers, zijnde 8% van de werkgevers, weten we dus nog niet wat voor resultaat de wet voor deze groep heeft. Ik vind 30.000 een enorm groot aantal. We weten niet wat de impact van deze wet op die werkgevers is. Ik vind het heel veel.

Even kijken wat ik nog meer heb. Het is niet zo heel veel. In ieder geval dank ik de minister voor de toezegging dat bij de evaluatie van de WOR de or nadrukkelijk meegenomen wordt.

Tot zover voor dit ogenblik, voorzitter.

De voorzitter:

Dank, mevrouw Van Wijk. Dan is het woord aan mevrouw Vos namens GroenLinks-PvdA.

Mevrouw Vos (GroenLinks-PvdA):

Dank u wel, voorzitter. We hebben uiteindelijk behoorlijk veel in de details zitten graven, maar ik proef nog steeds heel brede steun voor het doel van deze wet. We willen heel graag discriminatie voorkomen. We hebben onze vooroordelen, maar we willen voorkomen dat dat leidt tot ongewenste effecten. Dat proef ik heel breed. Ik begon er al mee dat we onze eigen conclusies uit ons eigen parlementair onderzoek serieus willen nemen. Mevrouw Van Wijk

gaf een samenvatting van hoe zij de wet ziet. Deze wet gaat uiteindelijk over gedragsverandering. We hebben het niet voor niks over roken en over autogordels gehad. Dat waren ook veranderingen van gedrag die in het begin even wat moeite kostten, maar die nadat we even hadden doorgezet, hebben geleid tot automatismen in ons gedrag, tot een bepaald logisch gedrag.

Zo ziet onze fractie ook deze wet. Deze wet gaat om het professionaliseren van de manier waarop je werft en waarop je uiteindelijk selecteert. Ik kan me voorstellen dat het over wellicht tien jaar, als we deze wet inderdaad aannemen, heel normaal is, ook voor jou als kleine werkgever. Ik heb ook even zitten nadenken hoe ik dat dan zelf doe als kleine werkgever. Ik denk dat ik erg geholpen zou zijn met een toolkit, zoals de heer Petersen het noemde, om mij te helpen om mijn werving en selectie te professionaliseren. Ik zie daar eerlijk gezegd echt naar uit.

Er bleef nog wel een vraag liggen, die ik net in het kader van de AI gesteld heb, over wie nou eigenlijk de werkgever is. Het is namelijk niet alleen onze fractie die een beetje een ingewikkelde constructie heeft over wie nou de daadwerkelijke werkgever is en wie nou daadwerkelijk selecteert en wie nou daadwerkelijk werft. Dat geldt bijvoorbeeld ook voor coöperaties. Een coöperatie is trouwens mijn favoriete vorm van een onderneming. Dat zijn allemaal individuen, individuele ondernemers die samen een coöperatie hebben. De coöperatie kan an sich natuurlijk heel groot zijn. Wie is dan verantwoordelijk? Dat geldt bijvoorbeeld voor de Coop. Dat geldt misschien ook voor winkelketens in franchise of die filialen hebben. We zitten hier de Handelingen vast te leggen. Die worden hier vastgelegd. Als ik de geest van de wet goed begrijp, zou het eigenlijk zo moeten zijn dat degene die de mensen werft en selecteert de normadressaat is. Daar gaat deze wet over. Dat betekent in ons geval dat wij de werkgever zijn van onze stagiairs en werknemers en dat we dus kleiner zijn dan 25 werknemers en dat we het niet hoeven vastleggen. Dat gaan we natuurlijk wel doen, want ik vind het een hele goede wet, maar wij vallen er niet onder. Dat geldt dan dus ook voor de filiaalhouder die eigen personeel gaat werven. Het kan natuurlijk dat het grotere bedrijf erachter, bijvoorbeeld de Coopsupermarkt of de melkcoöperatie, wel wordt aangesproken door de Arbeidsinspectie over het hebben van een werkwijze, maar de individuele filiaalhouder niet. Als dat zo is, dan hoor ik graag niks. Als dat anders is, dan wil ik daar graag van de minister in haar antwoord nog een reactie op hebben. Het kan eventueel ook per brief, want ik begrijp ook wel dat het ingewikkeld is. Het Nederlandse KvK-systeem is ingewikkeld, maar wij gaan er even van uit dat je als filiaalhouder — ik ben op dit moment filiaalhouder van GroenLinks-PvdA — niet onder het schriftelijkheidsvereiste vallen. Vertelt u het mij als dat anders is.

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Vos. Dan is het woord aan mevrouw Nanninga namens JA21.

Mevrouw Nanninga (JA21):

Voorzitter, dank u wel. Het is mij na de uitgebreide beantwoording door de minister — waarvoor dank — nog immer niet duidelijk hoe wij zoiets als onbewuste discriminatie

nou moeten definiëren, laat staan toetsen. De Arbeidsinspectie is er niet voor individuele gevallen, werd er gezegd. Nee, dat klopt als je zo'n melding maakt. Maar het is natuurlijk wel het individu dat de melding moet doen om allerlei diversiteits- en inclusieballotjes te laten rollen.

Ik had ook nog een hypothetische vraag. Ik ken best veel Chinese restaurants waar alleen Chinezen werken. Gaan we daar dan ook wat aan doen? Is dat ook een probleem? Ik denk dat ik daar, als ik daar ga solliciteren, niet aan de bak kom.

Diversiteit en inclusie — dat is een beetje het probleem met deze wet — is een commerciële bedrijfstak. Een club als het College voor de Rechten van de Mens gaat om geld. Dat hangt van subsidie nog maar amper aan elkaar, want intern vechten ze elkaar daar compleet de tent uit. Ze sluiten elkaar uit. Ze hebben ruzie. Ze lopen weg. Zo'n club moet dan de overheid en ons allemaal niet-bindende oordelen gaan voorschrijven die de facto eigenlijk gewoon gaan gelden als informele jurisprudentie waar complete ministeries achteraan lopen en wetten op gaan knutselen. De diversiteits- en inclusiehandel is even simpel als slim opgetuigd. Je hebt de klaag- en klikloketten en de subsidieclubjes. Die constateren overal discriminatie. Achter iedere boom een racist. Maar niet getreurd, in hun uitgebreide netwerken kennen zij allerlei bureautjes, adviseurs, trainers en meer slangenolieverkopers die al dat niet bijster aantoonbare, maar wel heel onbewuste racisme wel kunnen oplossen. Alleen met de juiste certificaten, stempeltjes en trainingen, te verkrijgen voor veel geld uiteraard, krijgt een bedrijf of overheidsinstantie de aflat dat hun diversiteit en inclusie op orde is.

Het schandalige van dit wetsvoorstel is niet alleen de gevaarlijke willekeur waarmee vage onzin als "onbewuste discriminatie" wordt vastgesteld. Het is ook niet enkel de enorme regeldruk die dit weer op het mkb legt. Het is ook niet de extreme uiteindelijke straf van het digitaal schandpalen. Zelfs een veroordeelde moordenaar heeft in dit land recht op een balkje voor de ogen en een initiaal voor de achternaam, maar o wee als je factuur niet cultureel sensitief is. Nee, de reden dat dit wetsvoorstel niet deugt, is dat deze inclusiescam, deze diversiteitsshakedown weer door een ministerie wordt versterkt en gefaciliteerd. Het is een cynische industrie die drijft op achterdocht, klikken, slachtofferschap en morele chantage. Het is een branche die ten onrechte overal het onrecht signaleert die de branche nodig heeft om zichzelf in stand te houden. Of te vergroten met zalvende retoriek en verheven geformuleerde fata morgana's van een oase van gelijkheid die altijd net achter de horizon verdwijnt als je denkt hem bereikt te hebben na een sollicitatietraining of een inclusie-monitor op je bedrijf. Het klinkt mooi, maar de wet helpt niemand, behalve de diversiteitsmakelaars.

Iedereen mag lekker leven naar zijn idealen. Wie dat in zijn bedrijf wil doen, moet dat echt vooral helemaal lekker doen, maar in godsnaam val ons mkb en ons bedrijfsleven niet lastig met deze in wet gegoten inquisitie.

Dank u wel.

Mevrouw Perin-Gopie (Volt):

Ik hoor bij JA21 een enorme frustratie voor de markt die is ontstaan rond diversiteit en inclusie. Als JA21 niet wil dat een dergelijke markt ontstaat, zoals mevrouw Nanninga het noemt, moeten juist ook politieke partijen als JA21 de verantwoordelijkheid nemen om mensen en groepen in de samenleving niet uit te sluiten. En dan moeten deze partijen daar dus ook met nuance over praten, want als er geen discriminatie zou zijn in onze samenleving, was er helemaal geen werk voor diversiteits- en inclusiemangers.

Mevrouw Nanninga (JA21):

Ik zie mevrouw Perin-Gopie, die volgens mij een adviesbureau in diversiteit en inclusie heeft, heel triomfantelijk kijken, maar wij hebben nooit ontkend dat discriminatie en racisme bestaan en dat dit verwerpelijk is. Ik betoogde dat de diversiteits- en inclusiebedrijfstuk in dit land misdrijven aan het genereren en fabuleren is tot een punt dat we het nu met elkaar hebben, zonder ironie, over "onbewuste discriminatie". Dat is toch de Fabeltjeskrant! Dat bestaat niet. Juist als je echt racisme wilt zien, erkennen en aanpakken – ik ben het daarover met iedereen in deze Kamer eens – moeten we dat niet bedelven onder een laag van allerlei verzonnen microagressie, moeten we niet overal racisme en uitsluiting ontwaren en onbewuste discriminatie gaan verzinnen om die business maar gaande te houden. Die branche kan een stuk kleiner, denk ik.

Mevrouw Perin-Gopie (Volt):

Ik zou willen dat ik ander werk zou kunnen doen dan in diversiteit en inclusie, maar helaas is er heel veel sprake van discriminatie en racisme in Nederland. Dat zeg ik niet, dat zeggen heel veel onderzoekers. Dat zegt de staatscommissie tegen discriminatie en racisme. Er liggen tal van onderzoeken van wetenschappers die zeggen dat er sprake is van discriminatie in de werving en selectie. Als wij nou met z'n allen iets aardiger voor elkaar zijn, mensen niet meer uitsluiten en gewoon alle Nederlanders als gelijken behandelen, dan is er inderdaad geen markt meer voor diversiteit en inclusie en daar zou ik heel blij mee zijn.

Mevrouw Nanninga (JA21):

Dat ben ik volkomen met mevrouw Perin-Gopie eens. We moeten dus ook ophouden met overal racisme en discriminatie genereren en zien waar het niet is. En aanpakken waar het wel is, dat sowieso.

De voorzitter:

Dan bent u het eens. Dan geef ik het woord aan mevrouw Bakker-Klein namens het CDA.

Mevrouw Bakker-Klein (CDA):

Voorzitter. In de eerste plaats dank aan de minister voor de uitvoerige beantwoording van al onze vragen. De minister heeft duidelijk gemaakt dat deze wet doelmatig en uitvoerbaar is. Alleen is de uitvoerbaarheid tot op heden vooral getoetst bij bedrijven met meer dan 250 werknemers. Wij hebben nog onvoldoende zicht op de uitvoerbaarheid bij kleinere werkgevers. Wij denken dat het wijs is om te leren van de ervaringen die na de invoering van deze wet in grotere bedrijven worden opgedaan. De minister heeft mede naar aanleiding van onze vragen hierover een aantal toezeggingen gedaan, met de nadrukkelijke toevoeging dat zij

daarvoor zou kunnen kiezen als daartoe een verzoek uit deze Kamer komt.

Onze fractie zou graag zien dat het mkb meer tijd krijgt om kennis te nemen van de mogelijkheden die er zijn om de wettelijke verplichtingen uit te voeren. Ik vind het lastig om af te wegen wat de minister hiervoor precies nodig heeft van deze Kamer. Het lijkt ons sowieso wenselijk dat de minister de komende dagen met een brief naar deze Kamer komt waarin de minister nog eens stapsgewijs uitlegt hoe zo'n gefaseerde handhaving eruit zou kunnen zien en waarin ook het uitstellen van de meldplicht wordt uitgelegd. Dan kunnen we die bij onze afweging betrekken.

Omdat de tweede termijn de enige mogelijkheid biedt om een motie in te dienen, hebben we een motie voorbereid die te maken heeft met de gefaseerde handhaving. Die motie willen wij nu indienen. Wellicht is de motie volgende week na uw brief niet meer nodig, maar dan hebben we die in ieder geval tijdig ingediend.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat:

- het recht op gelijke behandeling in de Nederlandse wetgeving is verankerd, onder meer in artikel 1 van de Grondwet en in de gelijkebehandelingswetten;
- arbeidsmarktdiscriminatie wettelijk gezien niet is toegestaan;
- arbeidsmarktdiscriminatie, ondanks pogingen tot zelfregulering, in Nederland een hardnekkig probleem blijkt te zijn;
- leeftijdsdiscriminatie ondanks onze hoogconjunctuur nog steeds de meest voorkomende vorm van arbeidsmarktdiscriminatie is;

overwegende dat:

- het ondanks alle inspanningen nog steeds niet is gelukt om arbeidsmarktdiscriminatie effectief aan te pakken;
- objectief werven en selecteren vanuit wetenschappelijk oogpunt doelmatig is;
- de werkbaarheid van objectief werven en selecteren voor werkgevers met meer dan 250 medewerkers in pilots is vastgesteld;
- met name kleinere werkgevers voldoende tijd en mogelijkheden moeten krijgen om kennis te nemen van de wettelijke verplichtingen en hun werkwijze hierop in te richten;

verzoekt de regering om gedurende twee jaar na inwerking-treding van de wet de handhaving bij werkgevers stapsgewijs op te bouwen:

- in het eerste jaar gericht op werkgevers met 250 of meer werknemers;
- in het tweede jaar gericht op werkgevers met 100 of meer werknemers;

- en met ingang van het derde jaar, met inachtneming van de evaluatie van de ervaringen die tot dan toe zijn opgedaan, voor werkgevers met 25 tot 100 werknemers,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door het lid Bakker-Klein.

Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund. Daarmee maakt zij deel uit van de beraadslaging.

Zij krijgt letter I (35673).

De heer Schalk (SGP):

Ik heb een vraag aan mevrouw Bakker. Wat gebeurt er met de werkgevers met minder dan 25 personeelsleden?

Mevrouw Bakker-Klein (CDA):

Ik ga ervan uit dat de wet ingevoerd gaat worden zoals die nu is, met alle verplichtingen voor werkgevers met minder dan 25 werknemers. De wet blijft gewoon de wet. Alleen kijken we naar een gefaseerde invoering voor grotere en kleinere werkgevers.

De heer Schalk (SGP):

Maar die gefaseerde invoering zal dus betekenen dat er ook gefaseerd openbaar gemaakt zal worden en dergelijke. Maar de groep tot 25 werknemers neemt u niet mee in uw motie. Die vallen dan onder de beginsituatie.

Mevrouw Bakker-Klein (CDA):

Daar is sowieso een ander regime voor in deze wet. Het is nu vanaf 25 werknemers.

De heer Schalk (SGP):

Niet ten aanzien van de openbaarmaking. Misschien kan de minister daar straks op reageren.

De voorzitter:

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

Mevrouw Belhirsch (D66):

Dank u wel, voorzitter. Ook ik wil de minister graag bedanken voor de beantwoording en daarnaast voor de inzet die zij toont op het gebied van de arbeidsmarkt, in het bijzonder discriminatie op de arbeidsmarkt. Ik heb de afgelopen uren het debat op me laten inwerken. Een van de collega's zei dat velen van ons arbeidsdiscriminatie niet hebben meegeemaakt of niet tot de doelgroep horen. "Dubbel rugnummer": dat is een van de termen die voor mij werd gebruikt. Vrouw en allochtoon. Toen ik het de eerste keer hoorde, dacht ik: waar hebben we het over? Dat was bij het ministerie van Buitenlandse Zaken. We hebben kennisgenomen van het rapport daarvan. Dat is een organisatie met meer dan 250 werknemers, die alle tools in haar bezit had. We hebben

ook de rapporten gezien van een aantal gemeentes waarin arbeidsmarktdiscriminatie plaatsvindt, terwijl deze gemeentes ook alle tools beschikbaar hebben. RaboResearch heeft vorig jaar een onderzoek gedaan onder 1.500 bedrijven. Daaruit kwam naar voren dat bij 40% van de bedrijven arbeidsmarktdiscriminatie plaatsvond, met name bij grote bedrijven. De kleinere werkgevers lijken het zelfs veel beter te doen dan grotere werkgevers. Twee van de sprekers voor mij gaven het ook al aan en met elkaar hebben we net geconstateerd dat arbeidsdiscriminatie niet kan. We zijn het daarover eens, maar over de urgentie zijn we het nog niet eens. Vergeef me hoe ik het nu ga uitdrukken, maar ik zie toch een aantal mensen die in hun eigen bubbel zitten. Mensen die toch niet ervaren hebben of weten wat uitsluiting betekent, of het nu uitsluiting is vanwege leeftijd, vanwege een handicap, vanwege geslacht of vanwege een andere reden.

Mevrouw Bezaan (PVV):

U zegt: mensen die in hun eigen bubbel leven, die geen ervaring hebben met uitsluiten. Ik neem aan dat u onder anderen mij daaronder schaaft. Ik kan u vertellen dat ik ook ervaring heb met discriminatie en gediscrimineerd worden. Ik heb het dan niet over het feit dat ik PVV-lid in de Eerste Kamer ben, maar over dingen die je als vrouw in het dagelijks leven kunnen overkomen. Ik begrijp niet goed dat veel mensen bezig zijn met huilieuilie. Ik ben ooit door mijn baas op staande voet ontslagen omdat ik zwanger was. Je kunt dan zeggen: wat vreselijk, ik voel mij zo gediscrimineerd. Maar je kunt ook denken: doe, de mazzel, ik wil niet eens voor zo'n werkgever werken.

De voorzitter:

Wat is uw vraag?

Mevrouw Bezaan (PVV):

Kunt u zich ook voorstellen dat er mensen zijn die het op die manier ervaren?

Mevrouw Belhirsch (D66):

Dat kan ik me zeker voorstellen. Er is vorige week een rapport van het CBS verschenen, waarin staat dat een grote groep in hun eigen bubbel leeft. En ik ben geen huilieuilie. Ik geef gewoon aan dat er een groep is die zich niet kan voorstellen wat een bepaalde groep doormaakt als er sprake is van bijvoorbeeld uitsluiting. Dus ik kan mij heel goed voorstellen dat u het ook niet fijn vindt wanneer u op staande voet ontslagen wordt. U benoemt bij uw voorbeeld ook een groep waar we het vandaag over hebben gehad, namelijk zwangere vrouwen die ontslagen worden.

De voorzitter:

Mevrouw Bezaan met een korte, aanvullende vraag.

Mevrouw Bezaan (PVV):

Het gaat mij puur om de manier waarop je ermee omgaat. Je kunt altijd wel een excuustruus zijn, maar het gaat erom dat je voor jezelf staat en er zelf mee aan de slag gaat. Je moet daarbij niet altijd van allerlei regeltjes profiteren. Gewoon staan waarvoor je staat. Ik zou willen dat dat wat meer gebeurde.

De voorzitter:

Bedankt voor deze oproep. U bent dus niet voor de wet, denk ik?

Gaat uw gang, mevrouw Belhirsch.

Mevrouw Belhirsch (D66):

Nog één reactie daarop. Er zijn natuurlijk mensen die er wel verder mee gaan. Maar als je bijvoorbeeld al voor de derde keer solliciteert en je krijgt weer een klap voor je neus, dan wordt het soms wel heel erg moeilijk om jezelf weer te motiveren en verder te gaan.

Verder wil ik nog duidelijk maken dat het belangrijk is om onderscheid te maken tussen de noodzaak van deze wet en diversiteit en inclusie. Er zijn veel discussies over geweest. Wat de fracties D66 en OPNL belangrijk vinden vanuit deze wet is dat het een inspanningsverplichting is voor werkgevers om te zorgen voor bewustwording en het tegengaan van discriminatie op de arbeidsmarkt. Diversiteit en inclusie is echt iets anders. Dat is een stap verder en daar gaat deze wet niet over. De fracties D66 en OPNL steunen deze wet.

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. Veel dank aan de minister voor de duidelijke en heldere antwoorden. Ik was blij te horen dat de minister goed geïnformeerd is en goed op de hoogte is van de discriminatie en het racisme die plaatsvinden in Nederland, en helaas ook binnen de rijksoverheid. Ik ben ook heel blij met de antwoorden die de minister heeft gegeven over wat de rijksoverheid allemaal doet om discriminatie en racisme te voorkomen. Maar, zo heb ik de minister ook horen zeggen, het is helaas nog niet voldoende en het is nog niet zo heel lang ingezet.

De minister gaf aan dat binnen haar eigen ministerie onlangs iemand is benoemd voor een dg-functie, een vrouw van kleur. Ik moet bekennen dat ik dat al gezien had; ik heb een kleine guilty pleasure om te volgen wat er allemaal gebeurt bij de Algemene Bestuursdienst van de rijksoverheid. En ik ben heel blij voor deze persoon dat zij die functie heeft, maar tegelijkertijd ben ik ook wel enigszins beschaamd dat er pas in 2024 een persoon van kleur in het ambtelijk bestuur van het ministerie van SZW terecht komt. Ik ben heel blij voor die persoon hoor, daar gaat het niet om. Maar daar ligt wel een beetje mijn zorg: hoe kan het dat het pas in 2024 gebeurt? Dit is de eerste topambtenaar, en blijft het dan ook de enige, of komen er meer? En hoe zorgen we nou, los van de maatregelen die er genomen zijn, dat die Rijksoverheid ook echt een betere afspiegeling wordt van de samenleving, en dat dat ook sneller gaat gebeuren?

Daar heb ik ook nog een motie over voorbereid, maar ik wil eerst nog even het volgende zeggen. Ik heb alle collega's hier horen zeggen dat zij tegen discriminatie zijn. Daar ben ik heel blij om. Maar het is heel typisch, want werkgevers zeggen dat ook allemaal. Als je aan een werkgever vraagt

"bent u voor diversiteit en inclusie?" dan zeggen ze meestal ook "ja", want niemand wil daar niet voor zijn. De grote uitdaging zit vervolgens altijd in de vraag: wat gaan we nu doen? Het lijkt nu alsof wij ons in deze Kamer, in een aantal fracties, ook heel typisch gedragen. Ze zeggen wel "we willen geen discriminatie; we willen iedereen gelijke kansen bieden", maar als er dan een maatregel is die heel efficiënt is, zeggen ze vervolgens "ja, maar het moet ook weer niet zó snel; laten we nou eerst eens beginnen bij de grote werkgevers". Dat zeggen ze, terwijl we weten dat de meeste van die grote werkgevers het allemaal wel goed voor elkaar hebben en dat het voor hen ook de kleinste opgave is, en terwijl we ook weten op basis van onderzoek dat het juist goed is als alle werkgevers dit gewoon gaan doen. In de Tweede Kamer is juist een amendement aangenomen om te zorgen dat ook die kleinere werkgevers hun best gaan doen, bijvoorbeeld door dat amendement van Van Baarle. Daarin staat dat ook werkgevers met 24 werknemers of minder nog steeds een verantwoordelijkheid hebben wanneer gebleken is dat hun werkwijze niet klopt, en dat ze die dan alsnog op schrift vast moeten stellen.

Mevrouw Bakker-Klein (CDA):

Mevrouw Perin-Gopie doet het voorkomen alsof onze fractie, misschien ook door het indienen van deze motie, vindt dat kleine werkgevers het niet zouden moeten doen. Niets is minder waar. Waar het ons om gaat, is dat we voor de handhaving daarvan, in de zin van sanctionering als het nog niet op orde is, wat meer tijd nemen, zodat de kleine werkgevers dat ook kunnen gaan doen. Maar als de wet is ingevoerd, dan moeten de kleinere werkgevers hier ook gewoon aan voldoen. Alleen, we willen de handhaving ervan wat meer faseren.

Mevrouw Perin-Gopie (Volt):

Zo had ik het ook begrepen. Misschien druk ik me niet goed uit. Maar ik vind dat je ook moet handhaven op kleine werkgevers, en dat we juist nu snel de daad bij het woord moeten voegen. Dus daarom moet ik nog met mijn fractie overleggen over hoe wij deze motie daarin zien.

Samen met collega Belhirsch heb ik een motie voorbereid. Die luidt als volgt.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat discriminatie en racisme op vele plekken in de Nederlandse samenleving voorkomt;

constaterende dat uit verschillende recente onderzoeksrapporten en voorbeelden van overheidsoptreden blijkt dat ook binnen de rijksoverheid sprake is van discriminatie en racisme;

overwegende dat het toezicht op de voorliggende wet in handen wordt gesteld van de Nederlandse Arbeidsinspectie, die de taak en bevoegdheid krijgt om toe te zien op de aanwezigheid en toepassing van een werkwijze voor wervings- en selectiebeleid van werkgevers met doeltreffende

maatregelen om discriminatie te voorkomen en gelijke kansen te creëren;

overwegende dat de rijksoverheid de grootste werkgever van Nederland is en daardoor een belangrijke voorbeeld-functie vervult als het gaat om de verandering die de voorliggende wet teweeg wil brengen;

overwegende dat de Nederlandse Arbeidsinspectie onderdeel is van de rijksoverheid en dat zij zelf daardoor geen onafhankelijk toezicht kan houden op haar eigen organisatie;

overwegende dat de Algemene Bestuursdienst de werving en selectie doet voor topambtenaren binnen de rijksoverheid en dat de leiding van de Nederlandse Arbeidsinspectie wordt aangesteld door de Algemene Bestuursdienst;

verzoekt de regering om periodiek de Eerste Kamer te informeren over de werkwijze van de Algemene Bestuursdienst en van de Nederlandse Arbeidsinspectie voor een wervings- en selectiebeleid met doeltreffende maatregelen om discriminatie te voorkomen en gelijke kansen te creëren,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door de leden Perin-Gopie en Belhirsch.

Naar mij blijkt, wordt de indiening ervan voldoende ondersteund. Daarmee maakt zij deel uit van de beraadslaging.

Zij krijgt letter J (35673).

Mevrouw **Perin-Gopie** (Volt):
Ik zie dat mijn tijd op is.

De voorzitter:

Ik zie het ook. Dank u. Dan is het woord aan de heer Petersen namens de VVD.

De heer Petersen (VVD):

Voorzitter, dank u wel. Ook dank aan de minister voor de uitgebreide beantwoording en aan de collega's voor het voeren van een belangwekkend debat over een belangrijk onderwerp.

Voordat ik nog iets inhoudelijks zeg naar aanleiding van de eerste termijn, in de hoop dat de minister daar nog iets over kan zeggen, wil ik nog de volgende opmerking maken. Ik heb een ongemakkelijk gevoel bij sommige opmerkingen die hier worden gemaakt. Vastgesteld wordt dat alle leden van de Kamer tegen discriminatie zijn en zich daarover ook uitspreken. Maar ik krijg het gevoel dat op het moment dat je bezwaar hebt tegen de inhoud van de wet, de integriteit waarmee je zegt tegen discriminatie te zijn impliciet ter discussie wordt gesteld. Dat is een geur in het debat die ik, voor zover het gaat om mijn eigen instelling, verre van mij werp. Ik denk dat ik wellicht ook namens anderen spreek, maar ik vind het niet passend om met die toon en die geur

in dit huis het debat te voeren. Dat wil ik graag gezegd hebben.

Daarnaast heb ik nog twee inhoudelijke punten die ik de minister nog wil meegeven. Het eerste punt betreft het uitklaren van de grens van 250 werknemers en de toepassing van de wet. Ik denk dat de motie die door het CDA is ingediend daar op het eerste gezicht behoorlijk aan tegemoetkomt. We zullen die motie met de fractie bespreken, maar ik ben in ieder geval blij met de handreiking die vanuit het CDA op dat punt is gedaan.

Dan blijft er nog een punt over dat voor onze fractie het zwaarstwegende bezwaar is tegen deze wet, zoals ik al in eerdere termijnen heb aangegeven. Wij twijfelen toch nog aan de werkzaamheid van de wet. Ons bezwaar betreft twee elementen. Het eerste element is of de maatregelen die in de wet worden voorgesteld wel het beoogde effect gaan bereiken. Het tweede element is tegen welke prijs voor werkgevers dat gaat gebeuren.

In het debat hier is uitgebreid gesproken over de lasten voor de werkgevers. Ik denk dat dit veel toevoegt, omdat het ongelofelijk belangrijk is in onze ogen. Het gaat om de lasten van het ontwikkelen van de werkwijze, het handhaven daarvan en het onderhouden daarvan, ook in een omgeving waarover de minister heeft gezegd dat de normering en de inzichten nog in beweging zijn. Er is dus nog geen statisch iets dat mag worden gehandhaafd, maar daarentegen een dynamisch iets, waarvan je steeds op de hoogte moet blijven om te weten hoe het precies zit en wat dat betekent voor de processen die je hebt ingericht. Zijn die processen morgen nog net zo relevant en afdekkend als vandaag? Het gaat er ook om wat er gebeurt op het moment dat de inspectie langskomt, met alle mogelijke risico's voor bedrijven. Die bedrijven zijn misschien goedwillend en discrimineren niet, maar kunnen toch nog problemen krijgen omdat de governance volgens de inspectie niet op orde is.

Dat alles bij elkaar zorgt ervoor dat bij mijn fractie heel veel vragen en zorgen over deze wet leven. Die zijn helaas niet weggenomen. Daarom blijft het verzoek aan de minister staan om steun uit te spreken voor het doen van een pilot in de vier segmenten die ik vanochtend heb genoemd, langs het matrixje grote en kleine bedrijven, waar het gaat om het aantal werknemers, en commerciële en niet-commerciële bedrijven. Wij vragen om een dekkende pilot, om te zien wat in elk van die segmenten de effecten van de wet zullen zijn. Dan gaat het niet alleen om wat er bereikt wordt op het gebied van het tegengaan van discriminatie, maar ook wat het betekent voor werkgevers om met de lasten van de wet om te gaan. Mijn vraag aan de minister in tweede termijn is opnieuw of zij bereid is om zo'n pilot te doen voordat de wet wordt ingevoerd, en dus niet na invoering van de wet.

De voorzitter:

Dank u wel. Mevrouw Vos.

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

Ik twijfel geen moment aan de instelling van de VVD dat ze, vanuit hun liberalisme, ook discriminatie iets vreselijks

vinden. Dat heeft u mij echt niet horen zeggen. Dit zeg ik om dat nog even duidelijk te maken.

Dan de vraag over de pilot. Ik heb begrepen dat het laatste onderzoek, dat we gisteravond kregen, of misschien al eerder, nou juist de pilot was. De minister heeft natuurlijk al een paar keer gezegd dat er heel erg veel onderzoek is gedaan. Zij heeft in ieder geval mijn fractie overtuigd dat die professionele werkwijze gaat werken. Mijn vraag is of de evaluatie binnen twee jaar en een invoeringstoets niet voldoende zijn voor de VVD, ook gezien hun motivatie om iedereen een eerlijke kans te geven, om te zorgen dat werkgevers meegaan. Dat is om dat vooral een kans te geven. Ik denk dat dat onderzoek the proof of the pudding zal zijn die ook de VVD zoekt.

De heer Petersen (VVD):

Het antwoord op uw vraag of dat voldoende is, is nee. Ik kan u toelichten waarom. Dat is omdat de wet dan al is ingevoerd. De ervaring leert toch dat het trackrecord om nog serieus iets te doen aan ingevoerde wetten op basis van een evaluatie na twee jaar of na vijf jaar, of met betrekking tot een invoeringstoets nadat de wet is aangenomen, bijzonder dun is. Mijn fractie vindt niet dat je het daarop moet laten aankomen.

Mevrouw Vos (GroenLinks-PvdA):

Ik heb in mijn inbreng twee wetten genoemd die uiteindelijk tijdelijk waren. Die bestaan niet meer, ook omdat ze gewoon niet werkten. Volgens mij is de ervaring in dit huis juist wel dat iets kan worden afgeschaft als het niet werkt. Er zit geen horizonbepaling in deze wet. Is het juist gegeven het feit dat er al zo veel is, dat er zo veel intenties zijn en dat we al zo lang bezig zijn, nu geen tijd om eens even de koe bij de horens te vatten en het te gaan doen? Met deze beeldspraak laat ik onze vrienden van de BBB zich thuis voelen. Als het na twee jaar of na vijf jaar niet werkt, dan kunnen we het natuurlijk wijzigen. Ik ben een beetje verbaasd over de voorzichtigheid van de VVD.

De heer Petersen (VVD):

Ik hoop dat mevrouw Vos voorzichtigheid en zorgvuldigheid op hetzelfde plan schaarst. Dat is ook exact de reden waarom wij pleiten voor het verrichten van een pilot langs de lijn die ik heb geschetst, met die vier segmenten. Ik heb in de onderzoeken niet teruggezien dat de evaluatie langs die lijn heeft plaatsgevonden. Wij zijn bezorgd dat als die pilot niet op die manier, voorafgaand aan de invoering, wordt verricht, we te maken kunnen krijgen met een ingevoerde wet die heel veel nadelen heeft en niet de voordelen brengt die die nadelen moeten rechtvaardigen. Dat is een situatie waarin wij niet graag terecht willen komen. Wij gunnen werkgevers in Nederland ook niet dat zij daarin terechtkomen.

De voorzitter:

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

De heer Schalk (SGP):

Voorzitter, dank u wel. Ook ik dank natuurlijk de minister voor de beantwoording. Ik proef passie en compassie. Dat

is passie voor het onderwerp en compassie met de mensen die dit onderwerp raakt. Ik denk dat we dat bij alle fracties trouwens wel zo'n beetje hebben teruggezien.

Ik moest even glimlachen toen de minister aan het begin zei dat dit eigenlijk een wetsvoorstel was van de staatssecretarissen van de VVD Van Ark, Van 't Wout en Wiersma. Ik dacht: ze hebben het tijdig overgegeven aan iemand van het CDA.

Overigens is deze wet geen gevolg van de POC, zeg ik maar even. Deze wet is in 2020 ontstaan en de POC is pas in 2021 afgescheiden. We kunnen daar wel een link leggen, maar ik denk dat die dan pas later is gelegd. Er werd ook de link gelegd met dat we moeten werken aan de norm, aan het beïnvloeden van gewoontes en aan het aanpassen van regels. Maar nu is het een wet geworden in plaats van het aanpassen van regels. Daar heeft mijn fractie best wat vragen bij. Die heb ik in de loop van dit debat gesteld.

Voorzitter. Er zijn een paar aandachtspunten die ik toch nog even wil noemen. Eén daarvan is zojuist ook nog een keer door mevrouw Vos opgebracht. Dat ging over de vraag: hoe zit het nou met die politieke partij, die stichting en die fractie hier? Ik aarzel toch wel heel erg bij de juridische houdbaarheid van het werkgeverschap. Dat zou namelijk kunnen betekenen dat je binnen een bedrijf zou kunnen zeggen: ik heb een aantal secties of afdelingen en als ik daar het benoemingsbeleid beleg, dan hoef ik nooit iets te gaan omschrijven. Ik vraag me dus echt af of het op deze manier kan. Misschien komt de minister daar nog op terug.

Het tweede is het probleem van de gefaseerde handhaving. Ik krijg nog een antwoord op de vraag of de openbaarmaking dan ook wordt opgeschort. De vraag of het juridisch houdbaar is, is voor mij nog niet geheel duidelijk, hoewel ik van de minister begrepen heb dat zij dat gewoon gefaseerd mag invoeren. Maar ik ben dan wel heel benieuwd via wat voor route dat dan is. Is dat dan via een algemene maatregel van bestuur? Wordt die dan voorgehangen? Hoe werkt dat precies? Misschien kan de minister daar ook nog op ingaan.

Dan kom ik op de termijnen bij openbaarmaking. De openbaarmaking moet tussen de 10 en 30 dagen plaatsvinden. De minister zegt nu dat zij dat bijvoorbeeld kan vastpinnen op 25 dagen. Als iemand dan in beroep gaat, dan kan dat weer uitgesteld worden. De vraag is: hoe zit het nou precies met de openbare gegevens zodra die even op een website komen omdat het openbaar gemaakt wordt? Het gaat over nogal wat, want ik zie in een van de documenten staan dat het gaat over de punten waarop is gecontroleerd, de locatie waar het onderzoek heeft plaatsgevonden, de datum, naam en vestigingsplaats, het nummer waaronder het betreffende normadressaat is ingeschreven, de sector of branche, welk besluit er genomen is en welke rechtsmiddelen er tegen het besluit zijn of kunnen worden aangewend. Dat is nogal wat, want als het achteraf niet waar of juist blijkt te zijn, dan zouden die gegevens wel drie jaar op de website kunnen blijven staan. Als er een rectificatie plaatsvindt, dan kan dat drie maanden zijn. Daar zit dus nogal een discrepantie in. Ik ben benieuwd hoe de minister daarnaar kijkt.

Mijn laatste punt is het volgende. Ik heb al gezegd dat we allemaal tegen discriminatie zijn, ook op de arbeidsmarkt.

Mijn fractie zou dat het liefst aanpakken langs de lijnen van bewustwording en niet zozeer via de route van de wet.

Ik dank u wel.

De voorzitter:

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

Mevrouw Huizinga-Heringa (ChristenUnie):

Dank aan de minister voor de heldere en bevroegen antwoorden. Ook mijn fractie vindt dat discriminatie bij werving en selectie een schrijnend probleem is. Toch is het voor mijn fractie nog steeds de vraag of de voorgestelde wet hier het goede antwoord op is. Onze afdrong van het debat is dat deze wet een aantal elementen heeft die moeilijk handhaafbaar zijn, zoals de meldplicht, maar vooral ook de naleving van de werkwijze. Dat geldt vooral ook bij kleinere bedrijven. Het is daarom voor mijn fractie de vraag of deze wet zal gaan werken. Onze uiteindelijke afweging maken we komende week na ontvangst van de door de minister beloofde brief.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Huizinga. Dan is het woord aan mevrouw Van Aelst-den Uijl namens de SP alsmede namens de Partij voor de Dieren.

Mevrouw Van Aelst-den Uijl (SP):

Voorzitter, dank u wel. Ik stond een aantal keren op het punt om te interrumperen, maar het leek mij omwille van de lengte van deze vergadering, die toch al vrij lang is, beter om het toch maar even in mijn tweede termijn te doen.

De voorzitter:

Wat jammer.

Mevrouw Van Aelst-den Uijl (SP):

Excuses. Als de voorzitter liever heeft dat het de volgende keer interrupties zijn, dan doe ik dat met alle liefde.

De voorzitter:

U bent van harte welkom.

Mevrouw Van Aelst-den Uijl (SP):

Omdat het eigenlijk interrupties waren, zijn er met name nog een paar vraagpunten. Verschillende van mijn collega's alhier gaven aan dat de werkgevers eerst bekend moeten worden gemaakt met de bestaande tools. De vraag die wij daarbij hebben, is: hoelang hebben de werkgevers tot nu toe gehad om de tools in te voeren? En wat laat de collega's dan denken dat er na de bespreking van vandaag zomaar besloten zou worden om ze alsnog in te voeren en dat een wet daarvoor niet nodig zou zijn? De wet die nu voorligt, is bedoeld om de tools die er zijn, verplicht daadwerkelijk te laten gebruiken. Dat lijkt onze fracties niet meer dan logisch, nadat werkgevers vele jaren hebben gehad om ze zelf ter hand te nemen. Na die vele jaren zeggen recruiters op dit moment dat nog steeds 95% van hen te maken heeft

gekregen met discriminerende verzoeken. Wat ons betreft mag dus duidelijk zijn dat het tot op heden niet gewerkt heeft.

Voorzitter. Nog een paar losse vragen. We hoorden de minister een aantal dingen zeggen over de Arbeidsinspectie. Daarbij vroegen we ons het volgende af. Als de minister enerzijds de ruimte heeft om tegen de Arbeidsinspectie te zeggen dat zij tot het komende jaar niet hoeft te handhaven op bedrijven met minder dan 250 werknemers en als de minister aan de andere kant aangeeft dat zij niet kan sturen naar welke bedrijven de Arbeidsinspectie toe zou moeten, voelt dat wat dubbel. De vraag is dus of de minister dit zou kunnen verhelderen.

Voorzitter. Over de handhaving blijven we met slechts 1,5 miljoen extra voor de Arbeidsinspectie wel de vraag hebben of dat gaat werken. Is 1,5 miljoen werkelijk genoeg?

Voorzitter. Dan het laatste punt van onze kant. De vraag over AI is wellicht wat verkeerd begrepen, want onze vraag over AI ging met name over het grootschalig verwerken van vacatureteksten die online beschikbaar zijn. Naar onze mening zou AI heel geschikt zijn om ervoor te zorgen dat de discriminerende vacatures daar in ieder geval uit gevist kunnen worden.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan is het woord aan de heer Van Rooijen namens 50PLUS.

De heer Van Rooijen (50PLUS):

Voorzitter. Ik dank de minister voor haar uitvoerige beantwoording van onze vragen. Ik waardeer haar bevroegenheid en zeker ook haar uitgebreide aandacht voor de discriminatie van oudere werknemers. Zij noemde leeftijdsdiscriminatie letterlijk "de meest voorkomende vorm van arbeidsmarkt-discriminatie" en gaf meerdere voorbeelden, zelfs uit haar eigen omgeving. Deze aandacht stelt mijn fractie zeer op prijs. Ook haar antwoord over de rol van de ondernemingsraden stellen wij op prijs. Ik schrok wel van het feit dat de minister ons er kond van deed dat 31% van de bedrijven die een or zouden moeten hebben, helemaal geen or heeft. Ik vind dat een nogal schokkend feit en schokkende informatie. Wellicht kan de minister straks reageren op de vraag welke acties noodzakelijk zijn.

Voorzitter. Voor mijn fractie blijft desalniettemin staan dat dit weer een wetsvoorstel is met nieuwe regeldruk, waarvan de resultaten kwantitatief moeilijk meetbaar zullen blijven. De minister gaf in antwoord op mijn vraag over de handhaving aan dat het mogelijk zou kunnen zijn om de handhaving voor bedrijven met minder dan 250 werknemers later te doen ingaan dan voor bedrijven met meer dan 250 werknemers. Dat zal dan volgens de minister wel tijdelijk zijn en zal bovendien geleidelijk moeten worden afgebouwd. Mijn vraag is of dit wetstechnisch eigenlijk wel kan en toelaatbaar is. Is dat juridisch houdbaar en hoe zou dat moeten worden vormgegeven? Als de wet wordt aangenomen, dient de handhaving immers in beginsel voor alle bedrijven met meer dan 25 werknemers gelijk te zijn.

Collega Petersen vroeg, als ik hem goed heb begrepen, of de minister op dit punt bereid is tot een novelle. De minister gaf aan daartoe niet bereid te zijn, maar als zij in de tweede termijn "zou", zoals zij het formuleerde, zou veranderen in "zal", vraag ik mij af of hier, zoals ik het zojuist noemde, eigenlijk sprake is van een soort "omwegnovelle" in plaats van een zuivere novelle.

De CDA-fractie heeft een motie ingediend om een gefaseerde invoering mogelijk te maken in verband met het criterium van 250 werknemers. Collega Petersen vond dit een handreiking aan de VVD-fractie. Maar mijn vraag is wat hij daarmee bedoelt. Dat is mij niet helemaal duidelijk.

Voorzitter. De minister heeft duidelijk aangegeven dat het bij publicatie nooit om individuele gevallen gaat. In antwoord op mijn vraag over het vestigingsklimaat gaf de minister aan dat in contacten met het bedrijfsleven de polarisatie in ons land als een punt van grote zorg is aangegeven. Mijn fractie deelt die zorg. We lezen dat nu ook te veel in de media. Die signalen bereiken ons ook uit het buitenland. Maar ik vraag de minister in dit verband dan wel of dit wetsvoorstel als zodanig een element van polarisatie zou kunnen bevatten of zou kunnen versterken.

Ten slotte, voorzitter. Op onze vraag of de meldplicht eventueel later kan worden ingevoerd bij aanvaarding van de wet, heeft de minister aangegeven dat zij daartoe bereid lijkt. Kan de minister dat in tweede termijn definitief toezeggen?

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Van Rooijen. Wenst een van de leden in de tweede termijn nog het woord? Dat is niet het geval. Minister, bent u in de gelegenheid om direct te reageren op de vragen van de Kamer, of wenst u een schorsing? En zo ja, hoelang?

Minister Van Gennip:
Schorsing tot kwart voor?

De voorzitter:
Zullen we tien over half doen?

De vergadering wordt van 22.21 uur tot 22.40 uur geschorst.

De voorzitter:
Ik geef het woord aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Minister Van Gennip:
Dank u wel, voorzitter. Het afgelopen uur, nou eigenlijk de afgelopen dag, hebben we heel veel gesproken over wat we kunnen doen om werkgevers tegemoet te komen. Dat is een terechte discussie, en het is ook een discussie die we moeten voeren.

Toch wil ik aan het begin van mijn tweede termijn nog even terug naar het wetsvoorstel zelf. Het is eigenlijk een cri de coeur, zo u wilt. We begonnen vandaag, en daar begon u eigenlijk allemaal mee, met te zeggen dat er in Nederland

nog steeds op grote schaal arbeidsmarktdiscriminatie is. Je hebt 44% minder kans op een uitnodiging voor een sollicitatie als je een bepaalde leeftijd hebt bereikt. Discriminatie op basis van herkomst: 40% minder kans op een uitnodiging. Discriminatie van mensen met een arbeidsbeperking: 44% minder kans. En 43% van de vrouwen heeft situaties meegemaakt die wijzen op zwangerschapsdiscriminatie. Het SCP schrijft: "Discriminatie-ervaringen kunnen ertoe leiden dat mensen afhaken: van hun werk, de samenleving of de politiek." Dit is een studie uit 2020, nog niet zo lang geleden.

Voorzitter. Daarmee is de noodzaak van dit wetsvoorstel, de noodzaak om dit aan te pakken, echt daar. Zoals ik in mijn eerste termijn heb aangegeven, hebben we met een werkwijze voor objectieve werving en selectie een instrument dat aantoonbaar werkt om arbeidsdiscriminatie aan te pakken. Voor werkgevers is het ook een werkbaar instrument. Gezien de ernst van de situatie, van het vraagstuk, voor mensen, voor bedrijven maar ook voor de sociale cohesie in onze samenleving, voel ik een grote verantwoordelijkheid om deze mogelijkheid echt aan te grijpen.

Ik heb uw Kamer goed gehoord. Ik heb uw zorgen gehoord over de werkbaarheid, met name voor kleinere bedrijven. Maar ik heb ook uw vraag om urgentie gehoord.

In de eerste termijn hebben we gesproken over de mogelijkheid van het stapsgewijs opbouwen van de handhaving. De heer Van Rooijen heeft gevraagd naar de voor- en nadelen en mevrouw Bakker heeft gevraagd om een brief. Hoog over, twee voordelen. Ten eerste bieden we werkgevers meer tijd voor gewenning. Ten tweede geeft het ons meer tijd om de mkb-ondernemers te kunnen ondersteunen. Een nadeel is — dat kwam ook in het debat naar voren — dat je bij de verkennende inspecties die de NLA dan nog wel gaat doen, geen eis tot naleving kunt opleggen. Je blijft dan dus afhankelijk van vrijwillige naleving door bedrijven. Een nadeel dat u ook zelf opbracht, eerst bij monde van de heer Van Rooijen en daarna ook bij monde van de heer Schalk, is dat het kan leiden tot rechtsongelijkheid.

Voorzitter. Ik wil hier serieus op reflecteren. Daarvoor is twintig minuten voor mij niet voldoende. Om het goed uit te kunnen werken, ga ik graag mee in het verzoek van mevrouw Bakker om uw Kamer voor de stemmingen via een brief te informeren over wat er precies wel en niet mogelijk is en wat de vormgeving zou kunnen zijn als we dit zouden willen. Daarbij betrek ik ook het verzoek van de heer Van Rooijen over de latere inwerkingtreding van de meldplicht — daar ga ik in die brief dan ook op in — omdat dat over hetzelfde mechanisme gaat.

Ook kwam de vraag naar voren of ik dan een novelle wil indienen. Dat is volgens mij niet nodig. Ik vind het qua urgentie van het onderwerp ook niet passend. Maar geeft u mij de ruimte om in die brief overal op terug te komen.

Voorzitter. Er zijn twee moties ingediend.

De voorzitter:
Minister, mag ik u vragen of de brief eventueel voor het weekend hier kan zijn, zodat de leden hem kunnen bestuderen voordat er dinsdag gestemd wordt? Zo mogelijk?

Minister Van Gennip:

Zo mogelijk, voorzitter. Ik kijk door de muur heen. Ik denk dat het antwoord daarop ja kan zijn.

De voorzitter:

Ik hoor iedereen juichen, dus ...

Minister Van Gennip:

En het is pas dinsdag.

De voorzitter:

Daarom.

De heer Van Rooijen (50PLUS):

Ik dank de minister voor deze goede uitweg om tot een zuivere afweging te komen. De minister zei dat zij de meldplicht in hetzelfde kader wil zien als de gefaseerde handhaving, maar bij de meldplicht gaat het erom eventueel een deel van de wet voorlopig niet in te voeren. Dat is iets anders dan dat de wet wordt aangenomen, maar dat de handhaving daarvan pas geleidelijk gaat plaatsvinden.

Minister Van Gennip:

Dat klopt.

De heer Van Rooijen (50PLUS):

Ja, oké.

Mevrouw Van Wijk (BBB):

Ik wil de minister vragen of in die brief ook wordt opgenomen wie dan de werkgevers zijn, zeker bij stichtingen en andere rechtsvormen. Voordat de minister overgaat naar de moties, wilde ik haar daar nog even op attenderen.

Minister Van Gennip:

Ja, ik wilde eerst ingaan op de twee moties en daarna op de openstaande vragen, maar het kan ook in een andere volgorde. Bij die openstaande vragen komt dan ook de vraag aan de orde wat een werkgever precies is. Maar ik wil ook best eerst op de openstaande vragen ingaan.

De voorzitter:

Het is aan u.

Minister Van Gennip:

Ik heb de moties hier liggen, dus laat ik die eerst doen. Ik vind dat de motie met letter I, van mevrouw Bakker, goed weergeeft waar de discussie over ging en een uitweg zoekt om het werkbaar te maken voor de kleinere werkgevers. Ik heb u toegezegd dat ik een brief zal sturen, zo mogelijk voor het weekend, dus ik zou u willen vragen om die motie aan te houden totdat de brief er is. Voor die tijd zijn er toch geen stemmingen. In de brief zal ik dan uiteraard ook op uw motie ingaan, op basis van de reflectie die ik heb gegeven op het debat, juist over deze gefaseerde handhaving.

Dan de motie met letter J, van D66 en Volt. Dat vind ik eigenlijk wel een hele interessante motie, want u legt de bal terug bij de rijksoverheid. U houdt de overheid eigenlijk een spiegel voor en zegt: u kunt wel van alles vinden van werkgevers in het hele land, maar wat doet u zelf als rijksoverheid? Dat inspireert mij. Ik ga de motie straks beoordelen en dan ga ik haar zelfs wat verbreden, maar ik wil eerst één ding rechtzetten. In een van uw overwegingen geeft u aan dat de Arbeidsinspectie geen toezicht op zichzelf kan houden. Dat kan wel. Dat is zo vastgelegd. Want de inspecteur legt namens de minister een eis tot naleving op. Dus de NLA kan toezicht op zichzelf houden. Dat wilde ik even rechtzetten. Het is belangrijk dat dat ook schriftelijk wordt opgenomen. Maar de voorbeeldfunctie van de rijksoverheid en het idee daarachter is een hele belangrijke. Ik zou uw motie als volgt willen interpreteren. Ik vind het logisch dat de rijksoverheid in den brede haar werkwijze actief openbaar maakt en dat niet doet door die naar de Eerste Kamer te sturen, maar gewoon door die te publiceren, bijvoorbeeld op de website. Ik denk, met alle respect voor u hier in de Eerste Kamer, dat de meeste mensen meer kans hebben om iets over de werkwijze van de rijksoverheid te zien op de website van de rijksoverheid, dan in een brief die ik aan u stuur. Ik zou de motie dus breder willen maken. Dan geldt die dus niet alleen voor de ABD en de NLA, maar gewoon voor de rijksoverheid, en met actieve openbaarmaking. Als ik de motie zo mag interpreteren — dus ik maak 'm breder dan u 'm heeft voorgesteld — kan ik 'm oordeel Kamer geven. Maar u mag de motie ook smaller houden.

Mevrouw Perin-Gopie (Volt):

Nee, ik vind dat de minister een uitstekend idee heeft. Nu is mijn vraag aan de voorzitter: moet ik de motie nu aanpassen?

De voorzitter:

Dat moet u echt met uw mede-indieners overleggen. Het kan, maar het hoeft niet.

Mevrouw Perin-Gopie (Volt):

Maar betekent dit dat als ik de motie laat zoals ie is, de motie is zoals de minister 'm interpreteert?

De voorzitter:

U kunt de motie nog tot het moment van stemming wijzigen.

Mevrouw Perin-Gopie (Volt):

Oké, dank u wel.

Minister Van Gennip:

In mijn ervaring is het zo: op het moment dat ik er een interpretatie aan heb gegeven, telt die interpretatie. Dus ook als ik de motie smaller had gemaakt en 'm dan oordeel Kamer had gegeven, had de smalle versie gegolden. Maar ik heb 'm breder gemaakt.

Mevrouw Perin-Gopie (Volt):

Ik moet het dan toch even in de microfoon zeggen: ik ben het helemaal eens met de minister.

De voorzitter:
Kijk.

Minister Van Gennip:

Voorzitter. Ik heb nog een aantal vragen die verschillende van uw leden gesteld hebben.

Mevrouw Van Wijk en de heer Schalk vroegen of de hoogte van de boete bepalend is bij de openbaarmaking van de boete. Nee, het wetsvoorstel maakt geen onderscheid. Bij iedere boete wegens overtreding van de wet hoort de openbaarmaking. Dat zijn artikel 29c van de Arbeidsomstandighedenwet en artikel 15c van de WAADI. Dat zijn dus bestaande artikelen.

Qua openbaarmaking wil ik daarnaast het volgende zeggen, onder andere richting de heer Schalk, maar ook richting mevrouw Huizinga, mevrouw Van Wijk, de heer Van Rooijen en de heer Petersen. Die openbaarmakingspraktijk is dus vergelijkbaar met die bij de WAADI, de WML en de Wet arbeid vreemdelingen. Ook geldt hij voor alle werkgevers. Zoals ik al in het debat zei, krijgen werkgevers veel kansen: een zienswijze, een bezwaar, een beroep bij eis tot naleving en een boete. Zolang de rechter geen uitspraak heeft gedaan, wordt die boete niet openbaar gemaakt. Dat heb ik u ook al gezegd. Ik zal de periode van openbaarmaking aan het einde van die wettelijke periode stellen, namelijk na 25 dagen.

De heer Petersen vroeg welke stappen het ministerie zet om de gang naar het College voor de Rechten van de Mens zo toegankelijk mogelijk te maken. Dat college valt onder de verantwoordelijkheid van mijn collega van BZK, zoals u weet. Op zich kan elk individu al op een laagdrempelige wijze naar het college stappen, zo laat mijn collega weten. Gelet op de Monitor Discriminatiezaken wisten in 2023 2.000 mensen het college te vinden. Ik zal uw punt van zorg, dat ik terecht vind, aan mijn collega van BZK meegeven en overbrengen. Dan is het aan hem om daar actie op te ondernemen. Overigens is dit wetsvoorstel er natuurlijk juist om discriminatie te voorkomen. Ik ga er dus van uit dat, als dit wetsvoorstel er is, er minder gangen naar het College voor de Rechten van de Mens nodig zullen zijn. Maar het moet dan nog steeds wel laagdrempelig zijn.

Ik had een vraag van de SP. U vraagt of het zo is dat ik wel kan sturen op niet handhaven bij bedrijven, maar dat ik niet kan sturen op welke bedrijven de Arbeidsinspectie op niet-naleving controleert. Even voor de duidelijkheid: dat niet handhaven, zo we dat zouden doen, is een beleidsmatige afweging. Die is dus generiek voor een bepaalde groep bedrijven, bijvoorbeeld naar omvang. Ik kan niet specifiek sturen op welk individueel bedrijf de Arbeidsinspectie wel of niet gaat controleren. Dan zou ik namelijk kunnen zeggen: beste Arbeidsinspectie, kunt u het bedrijf van mijn broer, vader, zus of buurvrouw niet — of juist wel, als ik ruzie met ze heb — inspecteren? Dus het gaat erom dat ik de Arbeidsinspectie geen opdracht kan geven om bepaalde individuele bedrijven te controleren. Er kan wel sprake zijn van een beleidsmatige overweging. Dat hebben we natuurlijk gedaan toen we twee jaar geleden een regerings-commissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld, Mariëtte Hamer, hebben aangesteld. Toen hebben we ook aan de NLA gevraagd om meer op dat soort gedrag te gaan controleren. Dat is dan een beleidsmatige

vraag, dat is niet "gij zult bij dat mediabedrijf gaan controleren", maar: kunt u in algemeenheid bij psa, bij psychosociale arbeidsbelasting, meer aandacht geven aan het een of het ander? Dus beleidsmatig kan ik die vragen stellen, maar ten aanzien van individuele bedrijven niet. Het is, denk ik, goed om dat even heel duidelijk ook hier te hebben.

U vroeg ook of 1,5 miljoen euro voor de NLA genoeg is. Ja. Dat heb ik ook aangegeven. Dat betekent circa 20 fte die toezicht op arbeidsdiscriminatie houden. Daar vertaalt die 1,5 miljoen zich in, plus wat ondersteuning. De Arbeidsinspectie geeft ook zelf aan dat zij met deze extra middelen goed in staat is om haar taken uit te voeren.

Dan een andere discussie van vanavond. Dat betreft de vraag: wie is nou de daadwerkelijke werkgever? Daar vroeg mevrouw Vos naar en daarna stelde ook de heer Schalk die vraag. Klopt het dat de filiaalhouder niet onder het beginsel van zich schriftelijk moeten verantwoorden valt op het moment dat er een overkoepelende instantie en een filiaalhouder zijn? Wie is er nou eigenlijk verantwoordelijk? Zoals ik eerder heb aangegeven, is het in de meeste gevallen heel duidelijk. Maar soms is het complexer. Als de werkgever in zijn eigen wervings- en selectieprocedure voorziet, is die doorgaans zelf verantwoordelijk voor het hebben van een werkwijze, en dus ook voor de vraag of die onder die omvang van die 25 valt of niet.

Wat ik graag wil doen, is in de communicatie rond het wetsvoorstel duidelijkheid geven, met concrete voorbeelden. Ik kan u hier wel in algemene zin antwoorden geven, maar er zijn allerlei vragen. U hebt die vragen over de constructie bij uw politieke partij. Ik heb de vragen over de basisscholen in mijn omgeving. Een derde heeft het over de filialen. De heer Schalk had het over verschillende afdelingen van een bedrijf. Dan lijkt het me heel goed om in die communicatie rond de wet met concrete voorbeelden aan te geven wanneer iemand werkgever is en wanneer iemand op de laag erboven of eronder zit. En val je dan juist onder die omvang van 25 of niet?

Mevrouw Van Aelst vroeg ook nog naar het gebruik van AI bij het grootschalig verwerken van vacatureteksten. Het was mij niet helemaal duidelijk of haar vraag ging over de onlinevacaturechecker die de NLA heeft om te kijken of vacatures wel of niet discriminerend zijn, of dat het juist gaat over de vergewisplicht van bedrijven en of die nou wel of niet voor alle AI-systemen geldt.

Wat betreft dat tweede: de wet geldt voor geautomatiseerde systemen die invloed hebben op de uitkomsten van het wervings- en selectieproces die automatisch een keuze maken in dat wervings- en selectieproces. Het verwerken van vacatureteksten zou dus niet onder die vergewisplicht vallen.

De voorzitter:

Ik heb het zelf over mij afgeroepen. Mevrouw Van Aelst komt met een interruptie. Gaat uw gang.

Mevrouw Van Aelst-den Uijl (SP):

Het ging met name over dat eerste. Met de 20 fte die u benoemde, gaan wij ervan uit dat je daarmee niet alle vacatureteksten kunt uitpluizen. Daar zul je AI of een

ondersteuning voor nodig hebben. De minister geeft aan dat hiervoor al een vorm van AI in gebruik is. We zijn heel benieuwd of dat inderdaad grootschalig gebruikt zal gaan worden om de pakkans groter te maken.

Minister Van Gennip:

Of dat grootschalig gebruikt gaat worden, weet ik niet. Het is echt aan de NLA om zelf te bedenken of men hiervoor AI wil gebruiken of dat men het op een andere manier wil doen. Waar ik als minister wél verantwoordelijk voor ben, is zorgen dat de manier waarop de NLA het gebruikt, in lijn is met de AI-wetgeving. In de manier waarop de NLA haar AI gebruikt, mogen geen verkeerde algoritmes zitten. De NLA checkt eens in de zoveel tijd steeds opnieuw of de algoritmes nog kloppen.

De heer Schalk vroeg: wat is de sanctie als een intermediair geen melding doet? De eerste keer geen melding doen is een eerste overtreding en die is niet beboetbaar onder deze methode van wetgeving. Dat geldt dus ook voor de wetgeving waar we het de hele dag over hebben gehad. De eerste keer leidt tot een eis tot naleving. Dat is de systematiek van deze wet, die gebaseerd is op al die onderliggende wetten: de eerste overtreding is niet beboetbaar. Dat geldt dus ook voor al die andere wetten die ik eerder noemde. Wat betekent dat? Dat betekent dat er een eis tot naleving komt. Die kan bijvoorbeeld zijn: hebt u een proces, hebt u uw medewerkers geïnformeerd, hebt u uw medewerkers een training gegeven, hebt u vastgelegd dat die training is gegeven en dat er gesprekken en een melding zijn geweest? Als een tweede keer blijkt dat er niet gemeld is, dan kan er dus wel een boete volgen.

Overigens ben ik het ermee eens dat het heel erg moeilijk is om te bepalen of er een melding gedaan had moeten worden. Het is wel vrij eenvoudig om vast te stellen of er een werkwijze is en of er vastgelegd is dat er trainingen zijn gegeven, maar controleren op de meldplicht ... Dat is een van de redenen waarom ik de meldplicht vorm heb gegeven zoals ik 'm vorm heb gegeven. De Tweede Kamer heeft gezegd dat een directe meldplicht zonder dat er een gesprek is geweest, wel heel bruto is. Daarom zijn die stappen er tussenin gezet. Ook verwacht ik dat de effectiviteit van dat melden in die gesprekken zit en niet zozeer in die meldplicht. Vanmiddag hadden we het daar ook over.

Ik krijg net door dat ik de vraag van de heer Petersen over de pilot nog niet beantwoord heb. In eerste termijn heb ik aangegeven dat via een hele set onderzoeken heel duidelijk is aangetoond dat objectief werken doelmatig is. Er is zowel via de TNO-studie als via de Erasmus-studie ook aangetoond dat het werkt voor die grotere bedrijven. Waar we nu naar kijken, is de vraag of je het ook werkbaar kunt krijgen voor mkb-bedrijven met alle ondersteuning, alle handreikingen, alle tools die we daarvoor hebben. Ik denk ook aan de suggestie van mevrouw Bakker: kun je op enige manier naar gefaseerde handhaving kijken? Dat is waar we nu naar kijken. Daarmee is volgens mij die pilot niet nodig.

De voorzitter:

De heer Petersen heeft nog een nieuw inzicht en dat gaat hij nu debiteren. Gaat uw gang.

De heer **Petersen** (VVD):

Ik hou van duidelijkheid en ik wil toch van de minister begrijpen of de observatie dat de pilot in haar beleving niet nodig is, ook betekent dat ze niet bereid is om die pilot te doen.

Minister Van Gennip:

Volgens mij hebben we het de hele dag gehad over wat we wel doen om mkb'ers te steunen, inclusief de suggestie van mevrouw Bakker om die handhaving gefaseerd te doen, inclusief uw suggesties voor een goede toolset. Ik zie de urgentie in deze markt om de wet in te voeren. Ik zie ook dat we iets voor die mkb'ers moeten doen. In de brief kom ik terug op de vraag op welke manier je kunt handhaven. Maar in nog een keer een pilot doen, boven op die hele stapel onderzoeken en pilots die we al hebben, zie ik gewoon het nut niet. Als ik de afweging maak, weegt het belang van wat we hier moeten doen zwaarder. We zetten met deze wet in op wat uw eigen POC aangeeft: normeren, beïnvloeden van bestaande gewoontes en regels aanpassen.

De heer Petersen (VVD):

Oké, maar ik probeer het toch even specifiek te krijgen. Laat ik het anders proberen. Mag ik de woorden van de minister zo interpreteren dat zij zegt dat ze niet bereid is om die pilot te doen? Ik vraag dat, omdat dat van invloed zal zijn op de manier waarop mijn fractie naar het wetsvoorstel zal kijken.

Minister Van Gennip:

Dat klinkt wat cryptisch. Het klinkt ook als een dreigement.

De heer Petersen (VVD):

Het was juist de bedoeling om het wat te ontcryptiseren, want ik krijg van de minister niet de helderheid die ik voor mijn eigen gemoedstoestand nodig heb. Daarom stel ik de vraag. Betekent dat wat zij zegt dat zij niet bereid is om zo'n pilot te doen? Die vraag kan misschien met ja of nee worden beantwoord.

Minister Van Gennip:

Volgens mij is die pilot niet nodig. Als ik de keuze heb tussen de wet überhaupt niet invoeren of er met een pilot nog een klein kansje op hebben dat ik de wet invoer, kies ik natuurlijk voor het tweede. Maar dat zou me echt, echt pijn doen en het zou de samenleving pijn doen. Dat zou u zich ook moeten aantrekken. We doen dit namelijk om discriminatie bij het zoeken van een baan terug te dringen. We doen dit zodat mensen de kans krijgen om een bestaan op te bouwen, om een baan te vinden in Nederland, om hun talenten te kunnen aanwenden. Dat is al die jaren verwaarloosd. We kunnen roepen wat we willen, maar als we kijken naar de feiten, is de outcome er niet. Leeftijdscriminatie is erger geworden. Mensen met een migratieachtergrond worden gewoon afgewezen, überhaupt voor een sollicitatie of een stage. Het is echt heel erg nodig dat we er met elkaar wat aan doen. Daarom sta ik zo voor deze wet. Daarom zeg ik: doet u nou geen pilot, want van uitstel komt afstel. Voert u gewoon die wet in. We gaan zorgen dat we met die handhaving iets slims gaan doen. Maar dan komen we echt op een moment dat we zeggen: we doen iets voor al die Nederlanders die zich willen inzetten, die mee willen doen aan de samenleving. Eigenlijk had die wet al lang ingevoerd

moeten zijn, als je ziet hoe het er de afgelopen jaren voor stond. Als hij niet vandaag ingevoerd is, dan is morgen het beste moment om hem in te voeren. Met het oog op al die mensen in Nederland die zo graag aan de slag willen, met het oog op al die talenten die zich in willen zetten, vraag ik aan u: ga nou gewoon voor die wet. Maak er nou wat van. Zorg nou dat mensen in Nederland gewoon aan de slag kunnen zonder dat ze gediscrimineerd worden bij werving en selectie.

Voorzitter, dat was mijn einde.

De voorzitter:

Althans, het einde van uw betoog. Mevrouw Bakker.

Minister Van Gennip:

Ja. Het was ook mijn einde misschien. Dat krijg je als je VVD-wetten probeert in te voeren.

Mevrouw Bakker-Klein (CDA):

Ik heb meneer Petersen horen zeggen dat de VVD behoefte heeft aan een pilot die gaat over kleine bedrijven, grote bedrijven, commerciële bedrijven en niet-commerciële bedrijven. Bij mijn weten zijn die pilots al gedaan in alle vier die segmenten. Ik vraag me af of het mogelijk is om over de pilots die al in die vier segmenten gedaan zijn iets meer informatie te verstrekken, wellicht ook in uw brief. Het zou de VVD misschien ondersteunen als ze ziet wat we eigenlijk al weten van wat er in die vier segmenten kan en niet kan, wat er wel werkt en niet werkt. Die pilots gaan over onderdelen van de wet. Die gaan niet over de precieze vraag wat er gebeurt als we die wet invoeren, maar over onderdelen van de wet. Ik denk dat dat wellicht tegemoet zou kunnen komen aan de vraag van de VVD, maar dat is een inschatting en dus een vraag aan u.

Minister Van Gennip:

Zeker. Daar wil ik zeker graag naar kijken. Ik denk niet dat je dan het volledige beeld hebt, maar wel onderdelen die je kunt samenvoegen. Uit die hele set van onderzoeken en pilots die er gedaan zijn, is er heel veel wijsheid te destilleren.

De heer Van Rooijen (50PLUS):

Ik schrok met u — maar u wist dat al — van het feit dat 31% van de bedrijven die een or moeten hebben, geen or heeft. De minister zegde in de brief aan de Tweede Kamer, die wij ook krijgen, toe welke actie zij gaat ondernemen om dat snel tot een beter resultaat te brengen en het percentage snel naar beneden te krijgen. Wat kan de minister ons daarover toezeggen?

Minister Van Gennip:

Ik vond het zelf ook een pijnlijk cijfer. Hetzelfde geldt overigens voor de naleving van de RI&E, de risico-inventarisatie en -evaluatie. Nog niet de helft van de bedrijven heeft een RI&E en daar weer een significant gedeelte van heeft geen kwalitatief goede RI&E. Uiteindelijk heeft dus maar een derde van de bedrijven in Nederland een risico-inventarisatie die helemaal goed is. Hetzelfde geldt voor de naleving op de or. Bij de evaluatie van de naleving op de or gaan we

echt kijken hoe we dat percentage omhoog kunnen krijgen, net zoals we dat percentage van de risico-inventarisaties omhoog moeten krijgen. En als er bij de risico-inventarisatie bijvoorbeeld uitkomt dat het zwaar is voor bedrijven om die uit te voeren — daar kijken we ook naar — kunnen we die vereenvoudigen en kunnen we met een start-RI&E beginnen. We hebben al allemaal handvatten om het voor bedrijven makkelijker te maken. Met de or is dat minder goed te doen, want je kunt geen start-or hebben. We kunnen wel kijken hoe we bedrijven meer kunnen stimuleren om een or te installeren. Natuurlijk, als je maar 51 medewerkers hebt, heb je misschien een or met maar een paar leden, die over veel minder vergadert dan de or bij hele grote bedrijven, die bijna een professionele or hebben. Maar het is wel nodig dat ook de bedrijven met 51, 52 medewerkers gewoon een or hebben.

De heer Van Rooijen (50PLUS):

Kan de minister aangeven wanneer zij met zo'n aanpakbrief naar de Tweede en Eerste Kamer komt?

Minister Van Gennip:

Ik hoop dat ik hem nog kan sturen, maar dat heeft met heel veel dingen te maken. Ik vermoed in de loop van het jaar, maar ik weet het niet helemaal zeker.

De heer Van Rooijen (50PLUS):

Kunt u het ons laten weten zodra u het weet?

Minister Van Gennip:

Ik zet het ook in de brief.

De voorzitter:

Dank u wel.

De beraadslaging wordt gesloten.

De voorzitter:

Ik kom tot afhandeling van het wetsvoorstel. Wenst een van de leden stemming over het wetsvoorstel? Dat is het geval. Dan stel ik voor dat er volgende week over het wetsvoorstel wordt gestemd. Ik stel voor dan ook over de ingediende moties te stemmen.

Hiermee zijn we gekomen aan het einde van de vergadering. Ik dank alle leden, de minister, de medewerkers die deze vergadering mogelijk hebben gemaakt en de aanwezigen op de publieke tribune voor hun komst naar de Kamer.