

Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie

Aan de orde is de behandeling van:

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

De voorzitter:

Aan de orde is de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. Graag wil ik eerst kort aandacht besteden aan de dag van vandaag, namelijk Internationale Vrouwendag. Dankzij vrouwelijke politieke pioniers zoals Aletta Jacobs, Suze Groeneweg, Lizzy van Dorp, Anna de Waal, Marga Klompé, Ria Beckers, Jeltje van Nieuwenhoven en vele andere vrouwen die toen en nu politiek actief zijn, is er veel bereikt. Echter, meer dan 100 jaar na de verwerving van het kiesrecht voor vrouwen is er ook nog steeds een flinke weg te bewandelen als het gaat om gelijke rechten voor mannen en vrouwen over de gehele wereld. Ik vind het daarom bijzonder gepast dat we juist vandaag debatteren over de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie op de arbeidsmarkt.

Ik heet de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van harte welkom, evenals de woordvoerders, de mensen op de publieke tribune en de mensen die op een andere manier het debat volgen.

De algemene beraadslaging wordt geopend.

De voorzitter:

Ik geef als eerste het woord aan de heer Van Baarle, van DENK.



De heer Van Baarle (DENK):

Voorzitter, dank u wel. Ook dank voor uw mooie woorden. We hebben als parlement nu drie keer achter elkaar een vrouwelijke Kamervoorzitter. We zien met elkaar de vooruitgang op dit gebied, maar op zo'n dag moeten we elkaar er ook aan herinneren dat we er nog lang niet zijn. Het is dus mooi dat u dit memoreert. Het onderwerp waar we het over hebben, raakt er ook aan.

Voorzitter. We hebben het vandaag over discriminatie op de arbeidsmarkt. Dat is een enorm groot probleem. Ik kan me nog goed herinneren dat ik jaren geleden bij een bedrijf was. Ik was toen nog erg jong. Ik hoorde de eigenaren van dat bedrijf onderling met elkaar spreken. Er werd gezegd: we hebben een sollicitant binnengekregen. En de collega zei hoopvol: echt waar? Waarschijnlijk liep die collega over van het werk en was hij blij dat er een nieuwe collega zou komen. De leidinggevende zei: ja, maar het was een Marokkaan, en die moet ik hier in de zaak niet hebben, dus ik heb hem direct afgewezen. Vervolgens werd daar luid om gelachen. Ik als jong ventje geloofde toen mijn oren

niet. Mijn maag draaide zich om en ik liep vrij gedesillusioneerd weer naar buiten. Het heeft me daarna nog heel lang achtervolgd. Ik heb me echt heel lang afgevraagd wie die ene Marokkaanse Nederlander was. Want het deed me ontzettend veel pijn dat een landgenoot van mij dit onrecht werd aangedaan. Dat heeft me eigenlijk tot op de dag van vandaag nog steeds niet losgelaten. Wie is nou die Marokkaanse Nederlander die toen alleen maar op basis van zijn afkomst is afgewezen? Het achtervolgt me eigenlijk nog steeds, want ik vind het ontzettend pijnlijk voor deze persoon. Hij of zij zal het nooit weten.

Jaren later was dit voorval een van mijn drijfveren om de politiek in te gaan, om me aan te sluiten bij DENK en om een vuist te maken tegen racisme en discriminatie. Het is namelijk schering en inslag in Nederland dat mensen worden afgewezen op basis van hun afkomst. Het kan dan ook in debatten niet genoeg benadrukt worden dat dit een probleem is, want nog te vaak wordt miskend en ontkennd dat racisme en discriminatie in Nederland een groot probleem zijn. Bijvoorbeeld door politici in dit huis, zoals de heer De Graaf van de PVV, die het probleem van racisme en discriminatie systematisch downplayen en zelfs normaliseren. Discriminatie, zei de heer De Graaf een paar jaar geleden, is iets biologisch. Dat hoort bij de mens. Denk daar eens even over na.

De voorzitter:

Wacht even voordat u verdergaat. De heer De Graaf, PVV.

De heer De Graaf (PVV):

Het "normaliseren van racisme en discriminatie": het zijn nogal woorden die de heer Van Baarle gebruikt. Ik heb dat toen inderdaad uitgelegd. Als je een slang niet kunt onderscheiden van een paling, heb je 50% kans dat je doodgebeten wordt. Dus hier heb je 'm alvast, zeg ik tegen de heer Van Baarle. Maar zeg nooit dat ik racisme en discriminatie normaliseer. Duidelijk? Nooit meer doen!

De heer Van Baarle (DENK):

De heer De Graaf wordt heel erg boos. Meestal als mensen heel erg boos worden, is dat een teken dat je een terecht punt aansnijdt. Als je een debat over racisme en discriminatie, artikel 1 van onze Grondwet ...

De voorzitter:

Nee, wacht even, er is een punt van orde of een persoonlijk feit.

De heer De Graaf (PVV):

Duidelijkheid is niet per se boosheid. Ik ben niet boos, ik ben duidelijk. Ik ben dúdelijk. Basta.

De heer Van Baarle (DENK):

Ik constateer dat de heer De Graaf wel heel erg boos is. Als het gaat om die duidelijkheid, kan ik alleen maar constateren dat het aan die duidelijkheid ernstig schort. Want als je in een debat over racisme en discriminatie iets wat strafbaar is, iets wat staat in artikel 1 van onze Grondwet gaat downplayen door te zeggen "dat is biologisch, dat is normaal, dat doen alle mensen, dat hoort er eigenlijk een beetje

bij", dan ben je dat aan het normaliseren. En de fractie van DENK neemt daar stellig afstand van. Ik kan nog een lijstje geven van de dingen die de PVV-fractie hier uit. Bijvoorbeeld uw collega Beertema die tijdens een debat over stagediscriminatie zegt: dat komt door de straatcultuur van de jongeren. Dus eigenlijk zegt hij: al die jongeren hebben een soort inferieure werkcultuur en het is normaal om ze te discrimineren. Dat is de verwerpelijke drek die dagdagelijks uit de fractie van de PVV komt. Dan kan de heer De Graaf heel erg boos worden, maar het zijn feiten en aan die duidelijkheid schort het nog steeds.

De heer De Graaf (PVV):

Voorzitter, dank u wel voor deze mogelijkheid om een derde punt van orde te maken. De fractie van DENK is een meester in het uit het verband rukken van opmerkingen, in het uit het verband rukken van teksten, quotes en dergelijke. En ook hier gebeurt dat weer. Ik heb het punt van orde zojuist gemaakt. Ik ben duidelijk geweest en toch doet de heer Van Baarle daarna weer drie pogingen om de PVV in een daglicht te stellen waar hij zelf het liefste in staat, namelijk aan de donkere kant van de samenleving. Zo binnen, zo buiten. Als je racist bent, dan zie je overal racisme, laat dat duidelijk zijn.

De voorzitter:

Ik stel voor, meneer Van Baarle, dat u zich nu weer concentreert op uw eigen verhaal en dat u de PVV nu even verder buiten beschouwing laat. U gaat verder.

De heer Van Baarle (DENK):

Nou ja, voorzitter, ik had daar nog wel een aantal vragen over aan de minister. Als we in dit huis constateren dat er een fractie is die dagelijks aan omkering doet, namelijk de slachtoffers van discriminatie de schuld geeft en niet het bestraffen van de daad voorop wenst te stellen en aan "blaming the victim" doet, dan is dat het ontkennen, vergoelijken en normaliseren van racisme. Ik zou aan de minister willen vragen of politieke partijen ook onder de reikwijdte van dit wetsvoorstel komen te vallen omdat we dan een unicum met elkaar hebben aangezien de fractie van de PVV dan een werkwijze tegen discriminatie moet gaan opstellen, wat mij een zeer positief feit lijkt.

Voorzitter. Het is belangrijk om racisme en discriminatie waar het ook maar kan, te onderkennen. Het is belangrijk om dat in elk debat te benadrukken. Want uit een steekproef in opdracht van de inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid bleek dat vier op de tien uitzendbureaus — vier op de tien! — ingingen op het verzoek om geen uitzendkracht met een migratieafkomst te sturen. 40% van de uitzendbureaus was dus bereid om mee te werken aan een discriminerend verzoek. Sociologe Lieselotte Blommaert promoveerde aan de Universiteit Utrecht met een proefschrift rondom sollicitaties en concludeerde dat werkzoekenden met een Nederlandse naam meer kans hebben op een baan dan werkzoekenden met een Arabisch klinkende naam. Sollicitanten met een Nederlandse achternaam werden 60% vaker uitgenodigd. En er zat volgens haar weinig verschil in regio's of vacatures. Eigenlijk werd overal ongeveer evenveel gediscrimineerd, was de conclusie van Blommaert. Uit onderzoek bleek dat zelfs ex-gedetineerden zonder migratieachtergrond meer kansen hadden om uitgenodigd te worden voor

een gesprek dan sollicitanten met een migratieachtergrond maar zonder strafblad. Cynisch gezegd: sommige werkgevers hebben liever een boef dan een Nederlander met een andere afkomst. Uit onderzoek van de Universiteit van Amsterdam en de Universiteit Utrecht blijkt dat sollicitanten met een migratieachtergrond minder positieve reacties ontvingen dan identiek gekwalificeerde sollicitanten met een Nederlandse achtergrond. Relatief gezien is de kans dat een sollicitant zonder migratieachtergrond wordt benaderd ongeveer 30% groter dan die voor kandidaten met een migratieachtergrond. Europese onderzoekers lieten na een studie in Nederland, Duitsland en Spanje zien dat moslima's met een hoofddoek twee keer zo vaak worden afgewezen bij een sollicitatie, en bij klantgerichte banen was dat ruim drie keer zo vaak. Ik kan nog wel even doorgaan met onderzoeksresultaten, maar dat zal ik gezien de tijd niet doen. Maar één ding is ontzettend duidelijk: arbeidsdiscriminatie is een hardnekkig probleem in onze samenleving en de betonrot van onze rechtsstaat.

Het is dan ook goed dat we vandaag een wetsvoorstel bespreken waarmee beoogd wordt om hier iets aan te doen. Het is een wetsvoorstel met een lange historie. Al sinds 2014 strijdt DENK er samen met andere partijen zoals D66 en de PvdA voor om de inspectie de bevoegdheid te geven om te handhaven op werving en selectie bij bedrijven. Mijn collega Kuzu diende moties in. Andere collega's in dit huis deden dat ook. Vervolgens is zelfs door VVD-bewindspersonen deze wet opgepakt. Het ligt niet direct in mijn natuur, maar zelfs de VVD moet ik dus een eervolle vernoeming geven in dit debat. Het is goed dat na jaren doorzetten en politiek strijden dit nu eindelijk verwezenlijkt gaat worden in deze wet. De inspectie kan gaan handhaven op arbeidsdiscriminatie bij werving en selectie. Dat is goed nieuws. Dat is een knap staaltje politiek doorzetten van DENK maar ook zeker van al die andere collega's in dit huis.

Het is goed dat met dit wetsvoorstel bedrijven verplicht een werkwijze op papier moeten zetten waaruit blijkt dat ze niet discrimineren bij de werving en selectie. Dat kan nader vormgegeven worden in een algemene maatregel van bestuur. Met name dat laatste is belangrijk, want het wetsvoorstel laat nog grotendeels onbeantwoord aan welke inhoudelijke standaarden de maatregelen van werkgevers en intermediairs moeten voldoen. Dat constateert ook de Raad van State. Kan de minister aangeven hoe zij voornemens is dit concreet in de algemene maatregel van bestuur vorm te gaan geven? Gaat de minister hier effectief bewezen maatregelen in opleggen? Gaat zij hierbij bijvoorbeeld putten uit studies, zoals de studie "Interventies om discriminatie bij werving en selectie tegen te gaan" van het College voor de Rechten van de Mens?

Voorzitter. Ook is het van belang dat we hierbij effectief gaan investeren in de kennispositie van bedrijven, want anders zal het nooit genoeg zijn. Het is noodzakelijk dat werkgevers en intermediairs voldoende kennis hebben van de wet en van maatregelen die in de praktijk hebben uitgegeven te werken bij het tegengaan van discriminatie. Hoe gaat de minister concreet de kennis hiervan bevorderen? Welke instantie gaat dit doen? Gaat de minister een modelwerkwijze opstellen? Komen er verschillende leermiddelen? Kortom, hoe gaat de regering concreet in het kennisniveau investeren dat bedrijven ook in staat stelt om deze belangrijke wet goed uit te voeren?

Voorzitter. Kleinere bedrijven — in het wetsvoorstel wordt de grens gelegd bij 25 werknemers — hoeven hun werkwijze niet verplicht op schrift te stellen, maar moeten de werkwijze wel hebben. Mijn fractie kan begrijpen dat je kleinere werkgevers ontziet, maar de vraag aan de minister is wel waarom dat in dit wetsvoorstel concreet nodig is. Aangenomen wordt dat een werkgever of een andere professional in gemiddeld tien minuten kennis kan nemen van de wettelijke verplichting. Voor het op schrift stellen wordt gerekend met anderhalf uur. Voor het scholen van de werknemers neemt men een of twee uur. Mijn fractie vindt dit gezien de zwaarte van het probleem van discriminatie geen onoverkomelijke administratieve last. Waarom zijn die kleinere bedrijven uitgesloten van de verplichting om de werkwijze op schrift te stellen? En waarom is die grens gelegd op 25 werknemers en bijvoorbeeld niet op 10 werknemers? Hoe gaat de inspectie concreet controleren hoe de werkwijze in de praktijk geschiedt bij de bedrijven die die niet op schrift hebben gesteld? Hoe gaat dat in de praktijk gehandhaafd worden?

Voorzitter. De fractie van DENK wil in ieder geval één uitzondering maken bij kleinere bedrijven die de werkwijze niet op schrift hoeven te stellen. Dat zijn bedrijven die veroordeeld zijn voor discriminatie of bedrijven waarover een oordeel is gekomen van het College voor de Rechten van de Mens dat zij een ongeoorloofd onderscheid hebben gemaakt. Die bedrijven hebben namelijk in de praktijk bewezen dat zij geen werkwijze hebben tegen discriminatie. Ze zijn immers veroordeeld of er is een oordeel van het College voor de Rechten van de Mens. DENK heeft op dit punt reeds een amendement ingediend. Wij vinden het namelijk zinvol om dit in de wet te zetten. En op grond van wat we in de wet zetten, vragen we ook de inspectie om dit op te nemen in het toezicht, zodat dit van bedrijven gevraagd kan worden. Hoe kijkt de minister naar ons voorstel?

Voorzitter. Alles staat of valt bij dit wetsvoorstel met de handhaving. Ik zie dat het team Arbeidsdiscriminatie bij de Arbeidsinspectie 2% van de totale bezetting is van de gehele inspectie. Mijn vraag aan de minister is of dit klopt. Hoeveel bedraagt eigenlijk de concrete personele bezetting van het team Arbeidsdiscriminatie? Denkt de minister dat dit team voldoende capaciteit heeft om goed te handhaven op dit best ingrijpende wetsvoorstel? Klopt het dat er nu jaarlijks ongeveer 400 verkenningen op het gebied van werving en selectie worden uitgevoerd door de inspectie? Is dit genoeg om effect te kunnen hebben op de 357.000 bedrijven met onder de 10 werknemers, de 56.000 bedrijven onder de 50 werknemers, de 12.000 bedrijven onder de 250 werknemers en de 3.400 bedrijven met minimaal 250 werknemers? Dan lijken die 400 inspecties per jaar toch een druppel op de gloeiende plaat. Kan de minister hierop reageren?

Kan de minister ook meer vertellen over hoe dat risicogerichte toezicht er in de praktijk uit gaat zien? Wat worden hierbij de indicatoren en hoe worden die gekozen? Klopt het dat de inspectie op dit moment niet met targets werkt op het thema arbeidsdiscriminatie, terwijl dit op andere thema's wel wordt gedaan? Ik zie op verschillende thema's handavings- en nalevingsindicatoren staan in de jaarplannen van de Arbeidsinspectie, maar ik heb ze zelf niet gezien op discriminatie. Klopt dit? Als dit klopt, is het dan niet zinvol om deze targets in het licht van dit wetsvoorstel wél op te gaan stellen?

Voorzitter. Ik lees ook in de stukken dat er gekozen is voor een boete van de vijfde categorie indien een bedrijf bij een hercontrole de wet niet uitvoert. Waarom is er gekozen voor een boete van de vijfde categorie, namelijk €4.500 als normbedrag? Hoe werkt de toekenning van die boete precies in de praktijk? Als je een groot bedrijf bent met veel winst, is €4.500 een bedrag dat je lachend aftikt. Kan de minister hierop reageren?

Voorzitter. Vorig jaar is de motie van de leden Van Baarle en Den Haan over mysteryguestonderzoek een vast onderdeel maken van het antidiscriminatiebeleid voor de arbeidsmarkt aangenomen. Het lijkt de fractie van DENK zeer zinvol om in de handhaving van dit wetsvoorstel actief gebruik te gaan maken van mysteryguestonderzoek. Deze motie vraagt ook van de regering om dat actief te doen. Is de minister bereid om in de uitvoering van het wetsvoorstel actief gebruik te gaan maken van mysteryguestonderzoek?

Voorzitter. We lezen ook dat de boetes in het kader van dit wetsvoorstel openbaar zullen worden gemaakt. "Naming-and-shaming" noemen we dat in mooi jargon. DENK vindt het een goede zaak dat we mensen die aantoonbaar discrimineren ook aan de schandpaal kunnen nagelen. De vraag van DENK blijft wel: waar worden deze boetes precies openbaar gemaakt? Deelt de minister dat als je naming-and-shaming effectief wil inzetten, dat dan ook op een plek moet gebeuren waar mensen het ook daadwerkelijk kunnen zien en op een aandachttrekkende manier? Hoe gaat dit in de praktijk worden gedaan? Vindt de minister dat het op dit moment al aandachttrekkend genoeg gebeurt?

Voorzitter. Dan de meldplicht. Mijn fractie is zeer verheugd dat de regering bij nota van wijziging deze heeft toegevoegd aan het wetsvoorstel. Zo kennen wij deze minister ook. Wij denken dat zij een stap extra zet als het gaat om de bestrijding van arbeidsdiscriminatie. Mijn vraag aan de minister is wel hoe zij ook op dit punt het kennisniveau van werkgevers gaat bevorderen. Kan zij al aangeven uit welke elementen de procedure precies gaat bestaan die werkgevers moeten volgen bij een discriminerend verzoek? Kan de minister uitsluiten dat die meldplicht er in de praktijk niet toe gaat leiden dat mensen een procedure volgen en niet gaan melden en er vervolgens heel weinig meldingen gedaan gaan worden? Wordt er ook in die procedure vastgelegd dat als iets in alle opzichten discriminerend is, we dan geen procedure meer gaan volgen maar dat het gewoon gemeld moet worden? Is er geen sluproute met die procedure, vraag ik aan de minister.

Voorzitter. Ik rond af. Met het voorliggende wetsvoorstel zetten we een belangrijke stap tegen arbeidsdiscriminatie. Het is zeer goed dat we in die branches, die onderdelen van de arbeidsmarkt waar we al jaren weten dat er sprake is van discriminatie een werkwijze gaan opleggen en de inspectie tanden geven om te handhaven. Het is nodig, het valt te prijzen en wat DENK betreft gaan we hier zo snel en zo voortvarend mogelijk mee aan de slag.

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Van Baarle. Dan geef ik het woord aan mevrouw Kathmann, tenzij mevrouw Van Beukering een

vraag heeft. Nee. Dat dacht ik even, maar zij heeft iets anders. Mevrouw Kathmann, van de PvdA.



Mevrouw **Kathmann** (PvdA):

Dank u, voorzitter. Gelijke kansen voor iedereen: dat is het fundament van de Partij van de Arbeid en het is ook iets waar ik mij elke dag hard voor maak, niet alleen hier, maar ook buiten mijn werk. Ondanks dat ik weet dat het keihard nodig is, sloegen de onderzoeken naar discriminatie in de uitzendbranche van een paar jaar geleden keihard in. De heer Van Baarle noemde al een aantal percentages uit dat onderzoek, maar ik denk dat het eigenlijk wel gepast is om het gewoon even te herhalen, want het kenschetst wel de ernst van de zaak. In 40% van de gevallen werden discriminatoire verzoeken geaccepteerd. Van de 476 onderzochte bureaus zeiden er 190 over het verzoek om geen mensen met een achtergrondje van x of y: ach joh, geen probleem, dat regelen we voor je.

Ook bij andere werkgevers is het goed mis. Onderzoek van de UvA, waar de heer Van Baarle het net ook over had, waarbij honderden fictieve cv's werden ingestuurd op echte vacatures, liet zien dat mensen met een migratieachtergrond veel minder kans maken op een uitnodiging. Mensen met een Turkse, Marokkaanse of Antilliaanse achtergrond hadden 40% minder kans om een reactie te krijgen. Schrikbarend genoeg had de inhoud van het cv geen invloed op de kansen van de kandidaat. Deze resultaten zijn ontluisterend en wat de Partij van de Arbeid betreft dus onaanvaardbaar. Of het nu expliciete discriminatie is, zoals in de uitzendbranche, of impliciete discriminatie, zoals in het onderzoek met de rondgestuurde cv's, met een buitenlandse achternaam sta je 10-0 achter in dit land. Dit is natuurlijk niet de enige vorm van discriminatie die onze arbeidsmarkt teistert: vrouwen, transpersonen en mensen met een beperking lopen er allemaal tegen aan. En wat dacht u van ouderen? In 2019 ging 31% van de meldingen van discriminatie over leeftijd. Daar sta je dan, met al je toewijding en ervaring, afgeserveerd, aan de kant.

Mijn fractie is dan ook heel erg te spreken over het wetsvoorstel dat voorligt en ziet het als een hele mooie stap in het uitbannen van discriminatie op de arbeidsmarkt. Maar een factor die wat de Partij van de Arbeid betreft nog te weinig aandacht krijgt in het voorstel is de samenstelling van de sollicitatiecommissie. We zijn er als mensen toe geneigd om onszelf aan te nemen. Als ik heel eerlijk ben, dan merk ik dat soms ook bij mezelf, bijvoorbeeld wanneer ik een enthousiasteling uit Rotterdam voor me heb die de barricade op wil tijdens een sollicitatie. Ik denk dan al heel snel: "Leuk. Gaan we doen. Hop, aannemen die hap." Dat is niet gek, want onderzoeken laten zien dat we de neiging hebben om personen die op ons lijken, positiever te beoordelen. Daarom zijn mannen eerder geneigd om mannen aan te nemen, witte mensen om andere witte mensen aan te nemen, en ga zo maar door.

Deelt de minister de visie van de Partij van de Arbeid dat de samenstelling van de sollicitatiecommissie van groot belang is? Ziet zij ook dat met een meer diverse commissie vooroordelen minder kans krijgen? In hoeverre vindt de minister dat de samenstelling van de sollicitatiecommissie behandeld dient te worden in de werkwijze zoals voorgeschreven in deze wet? Kan zij daarop reflecteren? Kan zij

toezeggen dat de impact van de samenstelling van de sollicitatiecommissie wordt meegenomen in de communicatie in de voorlichtingscampagne en in de digitale handreiking voor werkgevers? Wij hebben hierover een amendement ingediend en overwegen nog een motie in te dienen, maar het is natuurlijk even afwachten wat het debat brengt.

Daarnaast schrijft de minister in de nota naar aanleiding van het verslag dat vanwege de complexiteit en variëteit binnen het zzp-domein nog onvoldoende uitgekristalliseerd is in hoeverre zzp-opdrachten onder het wetsvoorstel moeten vallen. Mijn vraag aan de minister is of zij inmiddels kan toelichten in hoeverre het wetsvoorstel van toepassing is op zzp-opdrachten. Als de wet niet geldt voor alle zzp-opdrachten, voor welke opdrachten geldt hij dan wel en voor welke niet? Welke redenering zit hierachter? Dit is des te relevanter gezien het feit dat schijnconstructies, waarbij bedrijven hun werknemers dwingen als nepzelfstandige aan de slag te gaan, nog altijd razend populair zijn. Het mag niet zo zijn dat deze bedrijven onder de plichten van deze wet uit komen via een constructie die toch al niet deugt. Ook als het gaat om de gunning van opdrachten van echte zzp'ers, ondernemers die zelfstandig willen werken, is het uiteraard evengoed van groot belang dat afkomst, geslacht en andere kenmerken geen rol spelen.

Zoals blijkt uit mijn verhaal deel ik met heel mijn hart de wens van de minister om discriminatie bij werving en selectie uit te bannen, maar op Internationale Vrouwendag moet me ook iets van het hart. Wat heb je aan gelijke behandeling aan de poort, wanneer je na die poort alsnog gediscrimineerd wordt? Dit overkomt vrouwen aan de lopende band. Zo verdienen vrouwen in het bedrijfsleven nog altijd gemiddeld 6% minder voor hetzelfde werk dan hun mannelijke collega's, met uitschieters in bijvoorbeeld de vervoerssector en de financiële dienstverlening. In die laatste tak van sport ontvangen vrouwen slechts €0,87 voor iedere euro die een man verdient. Over een hele loopbaan komt dat neer op een verschil van honderdduizenden euro's.

Ongelijke beloning op basis van geslacht is verboden op grond van de Algemene wet gelijke behandeling, maar we leggen de verantwoordelijkheid bij individuele vrouwen. Zij moeten naar het College voor de Rechten van de Mens stappen voor een oordeel. Dat betekent dat je een procedure start tegen je eigen werkgever. Dat is geen kattenpis. Je weet immers niet van tevoren of je gelijk krijgt en zelfs al krijg je gelijk van het college, een oordeel van het college is niet bindend en bevat geen sanctie voor de discriminerende werkgever. De vrouw moet daarvoor een civiele procedure starten, met alle bijbehorende kosten en stress van dien. Bovendien gaat er van een procedure van het college in veel mindere mate een preventieve werking uit dan van handhaving. Dit hele proces veronderstelt dat de vrouw in kwestie weet dat er sprake is van ongelijke beloning, terwijl het juist heel vaak aan transparantie ontbreekt.

De argumenten die ik net opnoemde, draagt de minister stuk voor stuk aan in haar argumentatie voor dit wetsvoorstel. Is de minister het dan ook met mij eens dat precies dezelfde logica geldt voor discriminatie ná het selectieproces? Zouden in de handhaving niet alle gronden uit artikel 5 van de Algemene wet gelijke behandeling moeten worden meegenomen? Dat geldt in het bijzonder voor de arbeidsvoorwaarden, zodat we werk kunnen maken van gelijke beloning. Als de minister het niet met mij eens is, waarom gelden haar argumenten dan wel voor het selectieproces

en niet voor de fase die daarop volgt? De PvdA-fractie is van mening dat de minister een extra stap moet zetten en dat de Arbeidsinspectie een rol moet krijgen in het beoordelen van onrechtmatige beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Zo verschuift verantwoordelijkheid van vrouwen zelf naar de overheid. De Arbeidsinspectie heeft al de taak om met het uitvoeren van een loonwaardebepaling vast te stellen of er sprake is van gelijk loon voor gelijk werk in het geval van uitzendwerk op grond van artikel 18 van de WAADI.

De Arbeidsinspectie kan een vergelijkbare rol spelen als het gaat om gelijke beloning van mannen en vrouwen. Overtreders krijgen eerst een waarschuwing. Indien de Arbeidsinspectie vaststelt dat er sprake is van onrechtmatig beloningsonderscheid, volgt er eerst een waarschuwing en daarna een boete. Ik hoor graag hoe de minister aankijkt tegen dit voorstel. Laten we vandaag op Internationale Vrouwendag zorgen dat er eindelijk iets terechtkomt van het principe van gelijke beloning voor gelijk werk. Het is namelijk de hoogste tijd. Daarom hebben we als Partij van de Arbeid samen met GroenLinks een amendement ingediend.

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Kathmann. Dan geef ik het woord aan de heer Van der Lee van GroenLinks.



De heer Van der Lee (GroenLinks):

Dank u wel, voorzitter. En ook bedankt dat u stilstaat bij Internationale Vrouwendag. Het is op de kop af 60 jaar geleden dat mijn moeder, die onderwijzeres was, ontslag moest nemen omdat ze ging trouwen met mijn vader, die onderwijzer was. En nu in 2023 — ik heb gisteren de foto gezien van de collega's — hebben we nog geen 60 vrouwelijke Kamerleden. Het zijn er 57. Er is dus nog een wereld te winnen.

Tegelijkertijd weten we ook dat discriminatie niet alleen plaatsvindt op basis van sekse. Die vindt ook plaats op basis van seksuele oriëntatie, huidskleur, nationaliteit, leeftijd, beperking en ga maar door. Helaas heeft dat grote gevolgen, omdat mensen die getroffen worden door discriminatie — en dat zijn er nogal wat: 27% van de bevolking — daar ernstige hinder van ondervinden in hun ontplooiing, bij het vinden van aantrekkelijk werk, bij het maken van promotie en bij het bouwen van een leven dat we iedereen gunnen.

Het is ook een kwart van de Nederlandse werkende bevolking dat discriminatie ervaart op de werkplek zelf. Dus in die zin moeten we ook weer breder kijken dan alleen een gelijke toegang tot vacatures bij sollicitaties. Voorts heeft meer dan de helft van de uitzendbureaus in 2019 gezegd dat zij een discriminerend verzoek hebben ontvangen van een opdrachtgever. Dat is ook een enorm aantal.

Ik zal zo even ingaan op het wetsvoorstel, op de techniek ervan, maar het valt mij wel op dat daarin geredeneerd wordt vanuit een onderscheid tussen bewust en onbewust gedrag. Toen ik vanochtend wakker werd, kwam er een boek bij mij naar boven. Dat is het boek van Nobelprijswinnaar Kahneman, waarin het verschil wordt uitgelegd tussen

langzaam en snel denken. De neurologie leert ons dat de meeste beslissingen die wij nemen in ons onderbewuste plaatsvinden. Wij gebruiken eigenlijk ons hele leven om ons onderbewuste te programmeren. Dat gebeurt vanaf onze geboorte. We hebben een omgeving nodig. Daardoor krijgen we een taal tot onze beschikking. Maar we krijgen normen en waarden mee vanuit een samenleving. We leren door te leven, door ervaringen, door omgaan met anderen maar ook met de fysieke werkelijkheid, ons onderbewust te programmeren. Maar daardoor treden er wel vooroordelen op in die programmering. Om dat te corrigeren moet je de tijd nemen en moet je echt nadenken, moet je langer nadenken. Dat doe je door als je belangrijke beslissingen neemt, ook als je een huis koopt, de voor- en nadelen op een rij te zetten. Dat is best ingewikkeld. Als meer dan zeven factoren een rol spelen in een afweging, dan vinden mensen het moeilijk om die goed tegen elkaar af te wegen.

Dit langetermijnnadenken is iets wat je bij iedereen moet prikkelen. Dat is, denk ik, een van de redenen waarom het goed is dat wettelijk wordt vastgelegd dat iedereen die over werving en selectie gaat, ervoor zorgt dat die wordt uitgedaagd in het challengen van onbewust ontstane vooroordelen door de opvoeding, de scholing en de omgang in een cultuur, zodat die zich bewust is van wat er allemaal speelt.

De heer De Graaf (PVV):

Ik vond het een mooi exposé over neurologie, het onderbewuste en ook het onbewuste gedrag van mensen. Het is inderdaad zelfs al vanaf de conceptie. Op dat moment doet een bevruchte eicel zelfs al indrukken op van de moeder waarin hij woont. Dat gaat diep in het celgeheugen en dat heeft ook invloed op het DNA. Ik vind het een mooi onderwerp om over te lezen en over na te denken, dus dank aan de heer Van der Lee. Maar als de heer Van der Lee dit doortrekt, waarom wil GroenLinks dan zo snel van heel Nederland één groot asielzoekerscentrum maken? Waarom wil GroenLinks die klimaatagenda heel hard doorduwen? Waarom wil GroenLinks Nederland eigenlijk tot op het bot veranderen, terwijl er tijd nodig is — dat zegt de heer Van der Lee zelf — om aan dingen te kunnen wennen? Het onderbewuste heeft nou eenmaal wat meer tijd nodig om een ander programma te kunnen draaien.

De heer Van der Lee (GroenLinks):

Ik ga niet in op de karikaturen, maar de onderliggende vraag wil ik wel beantwoorden. Ik draai al best wel een tijdje mee in de politiek. Bij de oprichting van GroenLinks stond één opdracht centraal: hoe gaan we de klimaatcrisis die we al aan zagen komen, aanpakken? Dus wij zijn hier al 33 jaar mee bezig. Dat uw partij tot op de dag van vandaag de ernst van het vraagstuk ontkent, kan ik niet veranderen. Maar anderen zijn er al heel erg lang mee bezig, ook al vóór de oprichting van GroenLinks. Ik noem bijvoorbeeld de Club van Rome. Er zijn dus uitdagingen en vraagstukken waar al heel lang over wordt nagedacht. De vraag is wel: hoe doe je dat dan? Dat zijn hele complexe vraagstukken. Dan heb je tijd nodig om goed na te denken over wat er allemaal speelt en hoe je dat kunt beïnvloeden. In die zin heeft u gelijk. Je moet niet alles plotseling, van het ene op het andere moment willen veranderen. Maar mijn partij is een veranderpartij, al decennialang. Wij hebben hier heel goed over nagedacht, misschien langer dan uw partij. Daarom denken wij dat noodzakelijke veranderingen mogelijk en nodig zijn. En — het tijdvak speelt in die zin een rol — we

hebben al te lang gewacht. Van de week werd een onderzoek gepubliceerd door onderzoekers in Duitsland die berekend hebben wat het niet ingrijpen de Duitse samenleving aan welvaartsverlies gaat kosten. Je moet er nu op acteren, en dat doet GroenLinks.

De heer **De Graaf** (PVV):

Dat is een heel lang antwoord op een vrij korte vraag. Het was geen karikatuur; het waren een aantal feiten vanuit de GroenLinks-ideologie en de politiek die GroenLinks de afgelopen decennia heeft bedreven. Van de week werd het nog eens heel duidelijk in een tweet van Jesse Klaver, de partijleider van GroenLinks zelf, die wederom gas op die lolly deed waar het gaat om klimaat. Het moest allemaal snel, snel, snel, snel, snel, want anders, want anders. Dan is het precies wat de heer Van der Lee net zegt: het onderbewuste heeft tijd nodig om zich te ontwikkelen. Maar wat de heer Klaver en de heer Van der Lee met hun partij continu doen, is dat limbische systeem, daarachter in de amandelkern, aanvuren, de rookmelder in onze hersenen continu aanzetten: paniek, paniek, paniek, angst, angst, angst, want anders, want anders, want anders. Wat er dan gebeurt, is dat juist het onderbewuste geen kans krijgt om zich een beetje te herprogrammeren in de tijd, want je bent alleen maar angst aan het aanjagen. Dus ik zou toch van de heer Van der Lee willen weten wat hij nou precies wil. Wil hij mensen de kans geven om het onderbewuste te herprogrammeren? Of wil hij ze alleen maar in angst houden om zijn eigen narratief door te drukken?

De heer **Van der Lee** (GroenLinks):

Dat is weer een opeenstapeling van karikaturen. De feiten zijn helaas nog steeds dat de CO₂-uitstoot in de wereld gestegen is.

De heer **De Graaf** (PVV):

Voorzitter ...

De **voorzitter**:

Nee, meneer De Graaf. Laat eerst de heer Van der Lee heel even uitspreken.

De heer **Van der Lee** (GroenLinks):

Ik ga niet op de stoel van de voorzitter zitten, maar als ik zeg dat iets een karikatuur is, maak ik geen punt van orde, maar geef ik een kwalificatie aan de samenvatting die de PVV meent te geven van waar GroenLinks voor staat. Ik zal het nog een keer uitleggen. Klimaatverandering is een reëel probleem, een probleem dat al decennialang geleden is onderkend. Het is ook een probleem dat met iedere dag dat we leven verergert, omdat onze gezamenlijke uitstoot van broeikasgassen nog steeds toeneemt. Dan moet u zich niet verbazen dat wij vinden dat er harder en sneller moet worden ingegrepen. We moeten die trend keren. Dat roepen wij ook al jaren. Dus op zich is er niets nieuws onder de zon. U had zich allang tot die feiten kunnen verhouden.

De **voorzitter**:

Ik geef de heer De Graaf nog de kans om erop te reageren en dan wil ik weer teruggaan naar het onderwerp waar het vandaag over gaat.

De heer **De Graaf** (PVV):

Ja, precies. Het is duidelijk dat de heer Van der Lee aan het grasduinen is in de neurologie en niet weet waar hij het over heeft. Dan moet je wél het complete plaatje kennen. GroenLinks doet niets anders dan de bevolking angst aanjagen over het klimaat. Dat is hún feit. Er zijn genoeg wetenschappers die door GroenLinks-wetenschappers worden genegeerd en die niet in de pers mogen. Die zeggen: dat klimaatprobleem is niet zo'n groot feit als GroenLinks het voorstelt. GroenLinks heeft ervoor gekozen om mensen continu in angst te houden. En dat is geen karikatuur, dat is een beetje meer kennis van de neurologie dan de heer Van der Lee zelf heeft. Dan moet je er wel mee om kunnen gaan en het geen karikatuur noemen.

De **voorzitter**:

U vervolgt uw betoog.

De heer **Van der Lee** (GroenLinks):

Ja, toch nog één opmerking en dan ga ik terug naar de wet. De zekerheid in de wetenschap over het bestaan van klimaatverandering heeft de gouden standaard bereikt. 99,7% van de klimaatwetenschappers is het hierover eens.

Goed, terug naar het wetsvoorstel. Ik heb ... Ik ga niet meer reageren. Er werd gezegd: klimaatwetenschap is geen wetenschap. Als je zo over de wereld denkt, ontken je het in feite.

De **voorzitter**:

Nee, nee, we gaan niet reageren als mensen niet in de microfoon spreken.

De heer **Van der Lee** (GroenLinks):

De wet. Voordat ik daaraan toekom ... Ik had het vooral over het onderbewuste, maar het is helaas ook weer niet zo dat vooroordelen en discriminatie alleen maar voortkomen uit het onderbewuste. Er zijn ook mensen die daar bewust toe overgaan. Daar verhoudt deze wet zich maar beperkt toe. Ik kom daar straks even op terug. Ik zie deze wet vooral als een poging om, daar waar sprake is van onderbewuste oorzaken van discriminatie, iedereen die betrokken is bij werving en selectie te prikkelen om zich daartoe te verhouden, beleid te ontwikkelen, maar ook daarop gecontroleerd te worden. Dat lijkt me heel verstandig.

De vraag is natuurlijk wel of dit wel voldoende is. Is deze stap wel voldoende om de omvang en de ernst van de discriminatie op de arbeidsmarkt aan te pakken? Is het niet nodig om op een aantal punten de wet aan te scherpen? Dan gaat het niet zozeer om het punt of je beleid hebt om iets tegen te gaan, maar om wat je doet op het moment dat er wel degelijk sprake is van discriminatie. Hoe pak je dat aan als dat geconstateerd wordt? Dat wordt nu voor een deel neergelegd bij het College voor de Rechten van de

Mens. Hoe kijkt de staatssecretaris hiernaar? Wil zij boven op deze wet nog additionele stappen zetten?

De voorzitter:
Het is de minister.

De heer Van der Lee (GroenLinks):
Sorry, ik vervang even een collega. Het is de minister.

De voorzitter:
Het zit in het onderbewustzijn, denk ik.

De heer Van der Lee (GroenLinks):
Ik had gisteren een debat over toeslagen met de staatssecretaris. Ik denk dat dat nog voor een deel in mijn hoofd zit. Sorry daarvoor. Er was niks mee bedoeld.

Ik wil me graag aansluiten bij het pleidooi van mevrouw Kathmann over de gelijke beloning van vrouwen. Er ligt een initiatiefvoorstel en ik vind ook het amendement dat is ingediend heel belangrijk. Ik zou graag zien dat het kabinet op dit terrein additionele stappen zet. Als het echt ambities heeft op het gebied van arbeidsmarktdiscriminatie, zoals blijkt uit het coalitieakkoord, moet het doel van de wet ook zijn om die arbeidsmarktdiscriminatie volledig uit te bannen en in ieder geval zo veel mogelijk tegen te gaan.

De insteek van het wetsvoorstel leunt op de aanname dat discrimineren bij werving en selectie onbewust gebeurt. Maar wat gaat de minister in het werk stellen als er toch sprake lijkt te zijn van, noem het maar, kwaadwillendheid. Ik heb het amendement van de heer Van Baarle gezien. Stel dat het al is geconstateerd, ook bij een werkgever die minder dan 25 mensen in dienst heeft, moet daar dan niet de plicht op volgen dat daar wél beleid op wordt gemaakt en dat de Arbeidsinspectie daar ook op controleert?

Is het nou zo dat er toch de aanname onder deze wet zit "als er maar een procedure is en niet gediscrimineerd wordt"? Of is dat een onterechte conclusie op basis van de memorie van toelichting op de wet? De inspectie toetst de werkwijze niet inhoudelijk en kijkt ook niet naar discriminatie als uitkomst. Wat doen we hier nou mee? Zou de inspectie niet verder moeten kijken? Wat kunnen we verwachten van het toezicht, bijvoorbeeld bij discriminerende kleine werkgevers, die geen schriftelijke werkwijze hoeven op te stellen? Kunnen zij zich niet uit een boete kletsen? Hoe zorgen we ervoor dat de meldplicht werkt en intermediairs zich niet stilhouden vanwege hun commerciële belangen? De wet geeft een aanzet voor de werkwijze die de werkgever en intermediair moeten opstellen. Tegelijkertijd lezen we in de memorie ook dat er per AMvB nadere eisen gesteld gaan worden. Die raakt echter de kern van het wetsvoorstel. Gezien het belang van deze AMvB lijkt het me goed als de Kamer hier inspraak op kan hebben. Daarom heb ik ook een amendement ingediend om hiervoor een voorhangprocedure te regelen. Ik vertrouw erop dat de minister dat amendement positief gaat beoordelen.

Ik wil ook op een ander punt nog wat langer stilstaan bij Internationale Vrouwendag. Vrouwen hebben niet alleen een achterstand wat betreft gelijke beloning, maar worden

ook geconfronteerd met een grotere taak in het kader van zorg. Ook dat is iets wat maakt dat er niet alleen wat betreft gelijke beloning, maar ook in het kader van gelijke participatie toch best grote verschillen zijn. Dat is iets wat onze maatschappij als geheel raakt. We zien zeker bij jongere generaties dat vrouwen inmiddels hoger opgeleid zijn dan mannen. Als we niet wat meer evenwicht weten te brengen in de opvoeding van kinderen, dan is het, niet alleen voor de vrouwen persoonlijk, maar ook voor de maatschappij als geheel, een potentiële vorm van kapitaalvernietiging. Je kunt daar wat aan doen, bijvoorbeeld door ook mannen in staat te stellen om een langer geboorteverlof te krijgen. Op dat punt ga ik straks een motie indienen, want wij zouden ervoor willen pleiten om dat in de duur te verlengen, maar om daarbij ook beter door te betalen, zodat er al vanaf de geboorte mogelijkheden zijn om de zorg gelijk te verdelen. Met allerlei andere maatregelen willen we dat natuurlijk in het hele leven bevorderen, maar bij dit debat wil ik dit aan de orde stellen. Dat doe ik in de vorm van een motie in de tweede termijn. Wij zouden ernaar toe willen werken dat er de eerste drie weken 100% wordt doorbetaald en in de zeven weken daarna 70%. Ik hoop dat het kabinet ook bereid is om daar extra stappen in te zetten.

Daar laat ik het bij.

De voorzitter:
Dank u wel. Er is nog een interruptie van de heer El Yassini van de VVD.

De heer El Yassini (VVD):
Ik bedank de heer Van der Lee in ieder geval voor zijn bijdrage en voor het inzicht van GroenLinks in dit wetsvoorstel. Ik reageer nog eventjes op een amendement. Ik had dat ook bij mevrouw Kathmann willen doen, maar helaas kregen we het amendement pas later. Het gaat om het amendement met betrekking tot de samenstelling van een sollicitatiecommissie, dat stelt dat een zo divers mogelijke samenstelling een factor van belang is. Kan de heer Van der Lee iets dieper ingaan op dit amendement? In de toelichting mis ik eigenlijk wat de inzet zou moeten zijn voor bedrijven met meer dan 25 werknemers, die onder dit wetsvoorstel vallen.

De heer Van der Lee (GroenLinks):
Volgens mij is de bedoeling van het amendement dat er bevorderd wordt dat bedrijven een zo divers mogelijk samengestelde selectiecommissie hebben, om er zo voor te zorgen dat er geen discriminatie plaatsvindt bij het uiteindelijke selecteren. Volgens mij geldt het zelfs ook voor bedrijven met minder dan 25 werknemers.

De heer El Yassini (VVD):
Ik ben blij dat de heer Van der Lee dit in ieder geval even duidelijk maakt, maar als ik dit zo hoor, vraag ik mezelf oprecht af of GroenLinks wel duidelijk voor ogen heeft wat er in de praktijk en in de samenleving echt gebeurt bij bedrijven met meer of minder dan 25 werknemers. Als je een organisatie hebt met 25 werknemers, dan zit er een deel op financiën, een deel op sales, en een deel op operationeel gebied, op klantenmanagement. Soms zijn één personeelsmanager en misschien één assistent-personeels-

manager bezig met werving en selectie. In het amendement lees ik dat de samenstelling van een sollicitatiecommissie zo divers mogelijk moet zijn. Vaak is er geen sprake van een selectiecommissie of een sollicitatiecommissie, maar van één personeelsmanager, die alle cv's doorneemt en de sollicitatiegesprekken voert. Ik ben dus benieuwd hoe dit amendement zich verhoudt tot de werkelijkheid van de dagelijkse operaties van verschillende werkgevers.

De heer Van der Lee (GroenLinks):

Ik heb in het verleden ook bij organisaties gewerkt en mensen aangenomen, samen met anderen. Het is best gebruikelijk dat je dat niet in je eentje doet, maar dat je dat met een aantal collega's doet. Dit amendement stelt voor om, als je dat met meer dan één persoon doet, een diverse samenstelling te maken. Het kan ook om de man-vrouwverhouding gaan. Het kan om heel veel aspecten gaan. Dit is een extra stimulans om, zoals ik al eerder betoogde, elkaar uit te dagen om niet op basis van onbewuste vooroordelen mensen te werven die vooral op jou lijken, in plaats van dat je de werving met elkaar bediscussieert omdat je een wat diverser samengestelde sollicitatiecommissie hebt. Dat gebeurt in heel veel gevallen door meer dan één persoon.

Daar komt bij dat dit ook echt in het belang is van werkgevers zelf. Het is gewoon cruciaal dat je een diverser samengesteld personeelsbestand hebt. Als je daar als werkgever goed mee bezig bent, dan ben je een aantrekkelijke werkgever. In deze tijd van krapte op de arbeidsmarkt is het belangrijk om mensen in dienst te houden en om te werken aan een werkomgeving die openstaat voor diversiteit en dat ook laat zien in het wervings- en selectiebedrijf. Er staat hier "zo mogelijk", hè. Het is niet zo dat er vastgesteld wordt: het moeten drie mensen zijn en die moeten deze of die karakters hebben. Het is een extra prikkel in een wetsvoorstel die mensen die werven en selecteren uitdaagt om niet te discrimineren.

De voorzitter:

Tot slot, de heer El Yassini.

De heer El Yassini (VVD):

Zo luisterend naar de beantwoording — dit is pure speculatie — heb ik het gevoel dat de heer Van der Lee vóór de politiek voor het bedrijfsleven, een bedrijf of organisatie heeft gewerkt en dat dat vaak grote organisaties waren. Wat de heer Van der Lee nu zegt, komt namelijk volledig niet overeen met wat er in de werkelijkheid in de praktijk gebeurt bij mkb'ers. Daar heb je namelijk geen selectiecommissie. Daar gooi je de deur niet even open en zeg je: jongens, ik heb vijf mensen nodig die de selectiecommissie of sollicitatiecommissie gaan vormen. Dat zijn gewoon mensen die de taken hebben verdeeld. Ik heb zelf 25 jaar in het bedrijfsleven gezeten en voor mkb'ers gewerkt. Er is geen sprake van een sollicitatiecommissie. Het is meestal een personeelsmanager en het hoofd van de afdeling die een persoon nodig heeft. Ik ben dus even op zoek. Het verzoek is om de samenstelling van de sollicitatiecommissie wettelijk te verankeren, wat uiteindelijk in de praktijk, als het straks van toepassing is, totaal niet werkbaar is voor de mkb'ers. Dat is wel wat ik nu zie. Wij zijn op dit moment wetgeving aan het amenderen die ervoor zorgt dat het straks op de werkvloer onwerkbaar wordt.

De heer Van der Lee (GroenLinks):

Kijk, ik heb inderdaad gewerkt voor organisaties en leiding-gegeven aan organisaties die honderden mensen in dienst hadden, maar ook voor organisaties die er minder dan 25 in dienst hadden. Ook in die kleine organisaties was het echt niet zo dat ik in mijn eentje ging besluiten wie er in dienst kwam. Dat deed je met een aantal collega's. Dit amendement verzoekt, als dat het geval is ... Kijk, als het bedrijf zo klein is dat je in je eentje leidinggevende bent en je er iemand bij zoekt, dan is het logisch, maar als er meerdere mensen werken en je doet dat samen met anderen, dan is het toch helemaal niet zo moeilijk om er daarbij over na te denken of dat groepje een beetje divers is?

De voorzitter:

Dank u wel. Dan geef ik het woord aan de heer ... Sorry, mevrouw Van Beukering-Huijbregts, D66. En dat op Internationale Vrouwendag! Gaat uw gang.



Mevrouw Van Beukering-Huijbregts (D66):

Dank u wel, voorzitter. Discriminatie waar, wanneer en in welke vorm dan ook kunnen en mogen wij niet tolereren. Het is onrechtvaardig en het belemmert mensen om volwaardig mee te doen in onze maatschappij. Dat geldt voor discriminatie op de woningmarkt, stagediscriminatie en ook voor arbeidsmarktdiscriminatie. Ik kan niet accepteren dat werkgevers zouden selecteren op een achternaam in plaats van op de kwaliteiten die iemand meebrengt. We zijn daarom ook blij dat Robbert Dijkgraaf een pact heeft gesloten met werkgevers en onderwijsinstellingen om stagediscriminatie tegen te gaan. Dat is namelijk het eerste moment dat jongeren kennismaken met de arbeidsmarkt. Het is belangrijk dat zij niet meteen ontmoedigd worden doordat zij meer dan twintig keer moeten solliciteren voor een stageplek. Het is goed dat we nu ook extra stappen zetten om discriminatie op de gehele arbeidsmarkt tegen te gaan. Iedereen moet dezelfde kansen krijgen op de arbeidsmarkt, ongeacht afkomst, gender, beperking, seksuele voorkeur of leeftijd. Daarom steunt D66 dit wetsvoorstel.

D66 is heel blij dat het wetsvoorstel is uitgebreid met het opnemen van een meldplicht dankzij een motie van mijn collega Van Weyenberg samen met collega Peters van het CDA. Met deze meldplicht wordt het mogelijk voor intermediairs en uitzendbureaus om een halt toe te roepen aan discriminerende verzoeken. Zo voorkomen we dat discriminatie ook nog eens wordt gefaciliteerd.

De heer De Graaf (PVV):

"Do as I say, don't do as I do." Dat is een mooie frase uit een bekend nummer. Daar wil ik D66 op bevragen. Als ik ga kijken naar de Provinciale Statenlijsten van D66, dan zie ik twaalf provincies. Laten we de top drie als uitgangspunt nemen. Dat zijn verkiesbare plekken voor D66 op dit moment. Ik zie dan slechts vier mensen van allochtone afkomst. Hoe zit het met het diversiteitsplan binnen D66? Is dat al uitgeschreven? Hoe zit het met het diversiteitsbeleid binnen D66? Ik zie zelfs bij de Eerste Kamer bij D66 een boze blanke man op nummer een staan. En er staan daar in de top drie ook geen mensen van allochtone afkomst. Dus waarom wil D66 deze wet dan wel door de parlementen

jassen en Nederlanders daarmee opzadelen, maar zelf niet voldoen aan dat criterium dat D66 zelf stelt?

Mevrouw Van Beukering-Huijbregts (D66):

Ik vind dit een bijdrage die ik van de PVV had kunnen verwachten. Ik heb namelijk in mijn bijdrage zojuist een aantal criteria en aspecten genoemd waarop mensen gediscrimineerd worden. Ik heb het dan over de afkomst. Ik heb het over gender. Ik heb het over een beperking. En ik heb het over seksuele voorkeur of leeftijd. En het enige wat de PVV doet, is nu beginnen over de verkiezingen voor de Provinciale Staten, en vragen waarom onze lijsten niet wat meer divers zijn samengesteld. Daarover verschilt D66 van mening met de PVV, want onze lijsten zijn divers samengesteld. Alleen, u zoekt misschien een andere diversiteit. Wij hebben gewoon ook andere redenen waarom we mensen op een lijst zetten. We zoeken dus niet per se, zoals u zegt, naar mensen van een andere kleur, maar we zoeken naar andere achtergronden.

De heer De Graaf (PVV):

Dank u wel, dit is een helder antwoord, want nu ga ik inderdaad de gesjeesde wethouder Shula Rijxman van Amsterdam begrijpen, die zei: bij subsidieaanvraag gaat het niet ...

De voorzitter:

Nou, nou, nou. Ik ga u even onderbreken. U gebruikt woorden voor een mevrouw die hier niet aanwezig is ... Ik wil wel dat u op uw woorden let.

De heer De Graaf (PVV):

Ja, dat is waar: niet aanwezig. Dat kan ook niet. Dus, nou ja, de dame over wie we het hebben, zei dus een tijdje terug: het gaat bij zo'n subsidieaanvraag niet alléén om huidskleur. En nu begrijp ik het inderdaad: het gaat om heel veel diversiteit, maar huidskleur is bij D66 wel degelijk een criterium. Daarom sloeg ik daar ook op aan.

Mevrouw Van Beukering-Huijbregts (D66):

Voorzitter, ik luister naar mijn collega van de PVV en denk bij mezelf: waar gaat dit eigenlijk over? We hebben het nu ineens over een subsidieaanvraag en daar is het woord "huidskleur" gebruikt? Waar we het vandaag over gaan hebben, is dat discriminatie niet is toegestaan. Dat gebeurt dan ook niet bij D66. Wij selecteren mensen voor onze lijst op basis van andere criteria. Daar had de heer De Graaf het net nog even over. We kijken daarbij vooral naar: wie past er op onze lijst en heeft een mooie diverse achtergrond?

De voorzitter:

Tot slot, meneer De Graaf.

De heer De Graaf (PVV):

Ja, tot slot. Waarom is mevrouw Rijxman daar binnen D66 dan niet op aangesproken? Zij heeft wel heel duidelijk het criterium van huidskleur zelf in de ether gebracht, zelf naar voren gebracht. Dus het is niet raar dat ik D66 dan bevraag op dat criterium. Het komt uit D66 zelf. Daar sla ik op aan.

Het is niet mijn criterium, maar het is het criterium van de ex-wethouder van D66 in Amsterdam.

Mevrouw Van Beukering-Huijbregts (D66):

Er wordt opnieuw aan mij gevraagd om het te hebben over een situatie die gespeeld heeft terwijl ik er echt niet van op de hoogte ben dat zij gespeeld heeft. Maar nogmaals, D66 is van mening dat discriminatie niet mag. Dus op het moment dat wie dan ook in Nederland een uitspraak doet die discriminerend is, dan vind ik dat dat niet kan en vind ik ook dat we daar wat van moeten vinden met elkaar.

De voorzitter:

U vervolgt uw betoog.

Mevrouw Van Beukering-Huijbregts (D66):

Ja, dank u wel, voorzitter. Arbeidsmarktdiscriminatie is ook een sociaal vraagstuk. Als inleners weten dat er wordt opgetreden als zij melden, wordt er hopelijk een beweging in gang gezet en horen dit soort verzoeken snel tot het verleden. We weten dat arbeidsmarktdiscriminatie helaas nog te vaak voorkomt. De meldplicht is een belangrijke stap in het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie.

Voorzitter. Zoals gezegd zijn wij voor dit voorstel. Ik onderstreep nog maar eens dat ook D66 graag zou zien dat we dit soort wetten niet nodig zouden hebben. Maar daar zijn we op dit moment helaas nog niet. Zolang we discriminatie nog niet volledig hebben uitgebannen, hebben we deze wet nodig. Ik heb wel een vraag over de wijze waarop we dit inbedden in het arbeidsrecht. De Arbowet is een kaderwet, maar wordt nu steeds meer concreet ingevuld. Zie ook het debat later vanavond over het aanstellen van een vertrouwenspersoon. Hoe kijkt de minister aan tegen deze trend? Past dit nog bij het karakter van de Arbowet, of is het idee van de Arbowet als kaderwet achterhaald?

Ook heb ik nog een vraag over de grens voor het aantal werknemers, zoals die nu is opgenomen in het wetsvoorstel. Hoeveel procent van de werkgevers valt onder de plicht om een schriftelijke werkwijze te hebben, nu de regering de grens voor dit vereiste op 25 werknemers heeft gelegd? Verwacht de minister dat de wetswijziging hiermee alsnog voldoende impact heeft?

Voorzitter. U gelooft het vast niet, maar het zijn niet alleen mensen die discrimineren. Machines discrimineren ook. Ik breng dit nu wel als een grapje, maar dit is een serieuze zaak. Onderzoek van TNO uit 2019 laat namelijk zien dat de toepassing van recruitmenttechnologieën op verschillende manieren tot discriminatie kan leiden. Dit komt onder andere door de werking van algoritmen en het gedrag van recruiters bij het gebruik van cv-databanken. Zou de minister willen toelichten hoe deze vorm van discriminatie wordt tegengegaan? Ziet de minister nog aanvullende mogelijkheden om deze vorm van discriminatie via dit wetsvoorstel tegen te gaan?

Voorzitter. Het is vandaag Internationale Vrouwendag. U memoreerde dat zelf ook al aan de start van dit debat. Dit is een belangrijke dag, want we zijn er helaas nog niet met de vrouwenemancipatie. We zien namelijk nog steeds grote verschillen tussen mannen en vrouwen. De zorgtaken zijn

vaak ongelijk verdeeld. Vrouwen verdienen minder. Vrouwen werken vaker in deeltijd. Er zijn minder vrouwen aan de top, met name in Nederland. De minister deed vanochtend al een mooie oproep in de krant, die ik van harte ondersteun. Ook de collega's van de Partij van de Arbeid en GroenLinks vroegen hier net aandacht voor. Ik kan dit alleen maar van harte ondersteunen. Het is toepasselijk dat wij precies vandaag spreken over discriminatie bij werving en selectie, want vrouwen lopen vaak aan tegen arbeidsmarktdiscriminatie. Zo beginnen ze al met een achterstand. Dit moet anders, vindt D66.

Ik wil daarom specifiek stilstaan bij de vrouwen onder de 40 jaar op de arbeidsmarkt. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat zij meer te maken krijgen met arbeidsmarktdiscriminatie, omdat ze jong zijn en mogelijk een kindwens hebben, omdat ze al zwanger zijn of zelfs omdat ze al kinderen hebben. Uit onderzoek blijkt dat de kansen op een baan ineens afnemen. De mogelijkheid om carrière te maken is kleiner dan voor mannelijke collega's. Een tijdelijk contract wordt beëindigd. Ik verzin dit niet. Dit zijn de ervaringen van vrouwen die dit is overkomen. Een op de vijf vrouwen werd afgewezen bij sollicitaties vanwege zwangerschap, moederschap of kindwens. Bij een op de tien sollicitanten werd dit zelfs expliciet gezegd. Een op de drie vrouwen die op het punt stond een nieuw contract te ondertekenen, zag dat contract vanwege haar zwangerschap op het laatste moment nog worden aangepast of zelfs geheel van tafel verdwijnen. Dat doet iets met mij.

Voorzitter. Zoals u weet, ga ik altijd uit van het positieve in de mens. Daarom denk ik ook niet dat iedere werkgever dit bewust fout doet, wetende dat hij aan het discrimineren is. Het is nu eenmaal zo dat veel mensen niet doorhebben dat iemand afwijzen op basis van zwangerschap of kindwens helemaal niet mag. Dat is net zo verboden als discrimineren op basis van huidskleur of afkomst. Hier zijn dus nog echt grote stappen te zetten wat betreft de bewustwording. We leven namelijk allang niet meer in de tijd waarin mijn moeder automatisch ontslag kreeg omdat zij kinderen kreeg. Dat hoorde ik ook de heer Van der Lee al zeggen. Ik ben 51 jaar, dus zo ver gaan we terug in de tijd.

Het kabinet kwam begin 2017 met een actieplan om zwangerschapsdiscriminatie tegen te gaan. Helaas moet ik constateren dat het actieplan nog niet het resultaat heeft opgeleverd waarop we hadden gehoopt met elkaar. Het thema zwangerschapsdiscriminatie moet nog meer aandacht krijgen op de werkvloer. Het moet makkelijker bespreekbaar worden. Het College voor de Rechten van de Mens heeft daarvoor ook goede aanbevelingen opgesteld. Ik hoop dat de minister dat met D66 eens is. Ik hoop ook dat zij bereid is het onderwerp hoog op de agenda te zetten. Het is écht tijd voor vooruitgang. Daarom komt D66 met een paar voorstellen.

Ten eerste. Er volgt nog een algemene maatregel van bestuur waarbij de werkwijze die werkgevers moeten hanteren nader wordt bepaald. Is de minister bereid om daarin een onderdeel op te nemen dat nadrukkelijk ingaat op het tegengaan van zwangerschapsdiscriminatie? Is de minister bereid om deze algemene maatregel van bestuur, die specifiek ingaat op deze werkwijze, aan de Kamer voor te leggen?

Ten tweede. Uit onderzoek blijkt dat bij hr-medewerkers onvoldoende bekend is dat sommige onderwerpen of thema's niet aan bod mogen komen tijdens een sollicitatiegesprek. Sterker nog, het is zelfs verboden om tijdens het sollicitatiegesprek te spreken over kindwens, zwangerschap en moederschap. Wat vindt de minister van de suggestie om aan de al bestaande checklist van de Arbeidsinspectie die toeziet op het voorkomen van discriminatie bij werving en selectie, expliciet verboden thema's als kindwens, zwangerschap en moederschap op te nemen?

Tot slot, voorzitter. Omdat we het over een wijziging van de Arbowet hebben, maak ik een vertaling naar de werkvloer. Het College voor de Rechten van de Mens doet de aanbeveling om in gesprek te gaan met werkgevers over het benoemen van een persoon die of een orgaan dat binnen de organisatie verantwoordelijk is voor een werkomgeving waar de combinatie werk en zwangerschap bespreekbaar is. Is de minister bereid om met werkgevers in gesprek te gaan over deze aanbeveling, ook met het oog op de oproep van het college aan de rijksoverheid om hierin het voortouw te nemen?

Voorzitter. Wat D66 betreft zetten we met deze wet een belangrijke stap om arbeidsmarktdiscriminatie te voorkomen en daarmee gelijke kansen voor iedereen te creëren. Met het invoeren van een werkwijze en een meldplicht zijn we er nog niet. Het draagt bij aan een stuk bewustwording bij alle betrokkenen. Het is vandaag Internationale Vrouwendag, een mooi moment om stil te staan bij de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Ik heb twee prachtige dochters en ik hoop dat zij, net als iedereen, met dit wetsvoorstel gelijke kansen op de arbeidsmarkt krijgen.

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel. Een interruptie van de heer Van Baarle van DENK.

De heer Van Baarle (DENK):

Ik zou graag een vraag willen stellen over de handhaving aan mijn gewaardeerde collega. We hebben inmiddels een aantal jaren een team Arbeidsdiscriminatie bij de Arbeidsinspectie. Zij kunnen op dit moment zo'n 400 algemene verkenningen uitvoeren in de werving en selectie. Volgens mij gaan ze in 100 gevallen per jaar wat meer de diepte in. Als we concluderen dat we 357.000 bedrijven hebben met minder dan 10 werknemers, zo'n 60.000 tot 50 en 12.000 ... Ik heb het rijtje net genoemd; het is een hoop. Ik maak me er wat zorgen over. Kunnen we met die 100 inspecties waarbij we wat meer de diepte in gaan, wel de hele scope dekken? Kunnen we daar met dit wetsvoorstel wat meer tanden aan geven? Ik vroeg me af hoe mevrouw Van Beukering-Huijbregts daarover denkt.

Mevrouw Van Beukering-Huijbregts (D66):

Ik heb eerder van u een vraag gehad over de Arbeidsinspectie. Toen heeft u dezelfde zorgen geuit. Volgens mij was dat bij de begrotingsbehandeling SZW. In mijn inbreng heb ik nadrukkelijk proberen aan te geven dat het een vliegwielt zou moeten zijn, dus dat op het moment dat een intermediair of een uitzendbureau te maken krijgt met een discrimi-

nerend verzoek en u daar melding van doet, collega's eerder gaan denken: wacht even, hier klopt iets niet. Datzelfde geldt voor de inlener die dat vervelende, discriminerende verzoek heeft gedaan. Op het moment dat hij erachter komt dat er een melding volgt bij de Arbeidsinspectie en er ook nadrukkelijk op wordt gehandhaafd, hoop ik dat we met elkaar een beweging, een vliegwieltje, in gang hebben gezet waarmee we arbeidsmarktdiscriminatie tegengaan, dus voorkomen. Dat is mijn nadrukkelijke wens. Zoals we eerder hebben gezegd tijdens de begrotingsbehandeling, denk ik niet dat het per se nodig is om bij de Arbeidsinspectie meer mensen neer te zetten om dit voor elkaar te krijgen. Ik denk wel, en daar heeft u en hebben ook andere collega's al naar gevraagd, dat nadat we deze wet hebben aangenomen, er een stevige campagne opgezet moet worden. Het moet echt tussen de oren komen van al die werkgevers, al die opdrachtgevers, intermediairs en uitzendbureaus dat het voorbij is met deze discriminatie.

De heer Van Baarle (DENK):

Dat laatste deel ik helemaal. Daarin kunnen we elkaar goed vinden. Ik begrijp mevrouw Van Beukering-Huijbregts zo dat zij niet de mening deelt dat het verstandig zou zijn om de capaciteit van de inspectie op te schalen. De mening van de fractie van DENK is dat wij er twijfels bij hebben of je dat vliegwieltje kan aanduwen met die 400 algemene verkenningen en die 100 waarbij je de diepte in gaat. Maar zouden we niet op z'n minst aan deze minister moeten vragen — deze wet wordt na vijf jaar geëvalueerd — om bijvoorbeeld na twee jaar naar de Kamer terug te komen? Dan hebben we het een jaar uitgevoerd, hebben we een jaar kunnen leren en een jaar kunnen uitrollen. Dus in ieder geval naar de kamer terugkomen en nog een keer de vraag beantwoorden of we met wat we geraamd hebben qua inspectiecapaciteit de grote ambities wel kunnen waarmaken die we met deze wet hebben vastgelegd. Deelt mevrouw Van Beukering-Huijbregts op z'n minst dat deze specifieke vraag veel eerder dan na vijf jaar beantwoord moet worden in de richting van de Kamer? Anders gaan we geen effect sorteren.

Mevrouw Van Beukering-Huijbregts (D66):

Ik deel dat met de heer Van Baarle van DENK. Ik denk dat het wat deze vraag betreft heel verstandig is om niet pas na vijf jaar te bekijken of deze wet voldoet, maar om al eerder aan de minister te vragen om ons als Kamer te rapporteren over de stand van zaken. Ik deel het standpunt. We zijn het dus eens.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Van Beukering-Huijbregts. Dan geef ik het woord aan mevrouw Den Haan, Fractie Den Haan.



Mevrouw Den Haan (Fractie Den Haan):

Dank u wel, voorzitter. Laat ik beginnen met te zeggen dat het mij nog altijd zwaar valt dat er in een land als Nederland, waarin ik persoonlijk heel trots ben op onze diverse samenleving, nog steeds wordt gediscrimineerd. Er wordt gediscrimineerd op bijvoorbeeld gender, herkomst, huidskleur en religie. Als we het hebben over de arbeidsmarkt, staat leeftijdsdiscriminatie zelfs bovenaan.

Voorzitter. Ik vrees dat het een utopie is om te denken dat we ooit naar een samenleving gaan waarin discriminatie niet meer voorkomt. Ook vandaag, op Internationale Vrouwendag, lezen we weer dat het aantal vrouwelijke politici stagneert vanwege vrouwenhaat. Daar kunnen mijn vrouwelijke collega's en ik helaas over meepraten.

Voorzitter. Discriminatie op welke grond dan ook is ontoelaatbaar, onacceptabel en verwerpelijk. Daarom is het belangrijk om alles op alles te zetten om discriminatie zo veel mogelijk te voorkomen. Als het gaat om discriminatie op de arbeidsmarkt, is het dan ook goed dat er een wetsvoorstel voorligt dat werkgevers en intermediairs verplicht om een werkwijze te hebben die gericht is op het voorkomen van discriminatie bij werving en selectie. De wet zal in ieder geval werkgevers bewuster maken van het feit dat discriminatie op de arbeidsmarkt niet is toegestaan.

Voorzitter. Ik heb nog wel een aantal vragen aan de minister. Werkgevers met 25 of meer werknemers moeten deze werkwijze schriftelijk vastleggen. Bij het extern inhuren van arbeidskrachten moet een werkgever ook nagaan of deze verplichting wordt nageleefd. Hoe kan de werkgever dit op een goede manier doen? Stel dat de werkgever dit controleert, maar dat achteraf blijkt dat de intermediair bij externe inhuur toch de verplichting niet is nagekomen. Welke sanctie kan de werkgever dan alsnog krijgen? De Inspectie SZW ziet erop toe dat werkgevers een dergelijke werkwijze hebben. De inspectie kan dan ook tussentijds optreden. Als daarna de werkwijze alsnog ontbreekt, kan de inspectie een boete opleggen, die vervolgens ook openbaar wordt gemaakt. Het is mij nog niet helemaal duidelijk hoe dat precies in z'n werk gaat. Hoe hoog kan die boete zijn? Waar wordt die boete precies openbaar gemaakt? Wordt er een register bijgehouden dat voor iedereen makkelijk toegankelijk is, zodat bijvoorbeeld sollicitanten kunnen kijken of hun potentiële werkgever op deze lijst staat? Kan de minister hier iets meer over zeggen?

De werkgever kan zelf beleid opstellen ter voorkoming van discriminatie. Enerzijds is dat begrijpelijk, omdat elk bedrijf anders is. Anderzijds laat dat echter ruimte om er toch onvoldoende aan te doen. Het ministerie ondersteunt werkgevers desgewenst met handleidingen en gedragscodes. Dat is mooi, maar heeft de minister ook overwogen om zelf bijvoorbeeld een gedragscode, werkwijze of protocollen op te stellen en deze ook verplicht te stellen voor bedrijven, zodat elk bedrijf op dezelfde wijze te werk gaat als het gaat om discriminatie bij werving en selectie, maar ook op de werkvloer?

Voorzitter. Arbeidsmarktdiscriminatie is een hardnekkig probleem. Nog vaker dan herkomst is leeftijd een issue. Gelukkig gaat het iets beter, maar we zien nog steeds dat ouderen achterblijven als het gaat om het vinden van werk. Het stereotype dat ouderen minder flexibel zouden zijn en ongemotiveerd en vaker ziek zijn, is pertinent onjuist. Daarbij is het in de huidige arbeidsmarkt buitengewoon onverstandig om geen gebruik te maken van het potentieel van 50-plussers om openstaande vacatures op te laten vullen. Los van wet- en regelgeving is hierbij ook een andere mindset van werkgevers van belang. Als het gaat om vooroordelen qua leeftijd, zitten er in de Seniorenkansenvisie zeker haakjes om te werken aan het feit dat leeftijd geen issue meer zou moeten zijn. Kan de minister wellicht aangeven wat de stand van zaken rondom de uitvoering is met

betrekking tot de Seniorenkansensvisie? Gaat de Arbeidsinspectie ook expliciet handhaven op leeftijdsdiscriminatie?

Voorzitter. Ik spreek de hoop uit dat deze wet en alle bijbehorende instrumenten bijdragen aan een arbeidsmarkt waar discriminatie op welke grond dan ook voorkomen wordt. Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Den Haan. Dan geef ik het woord aan de heer De Graaf, PVV.



De heer De Graaf (PVV):

Voorzitter. Ik ga die twintig minuten niet volmaken, maar ik dacht: kom, laat ik eens optimistisch inschrijven.

We weten dat arbeidsmarktdiscriminatie niet mag in Nederland. Er zijn vele maatregelen, tot en met een Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme. Op die positie zit overigens iemand die het bekendst is vanwege zijn racistische stellingname in zijn tijd als wethouder namens de Partij van de Arbeid hier in Den Haag. Hij heeft toen voor de regionale radio gezegd dat het zijn doel was om het Haagse stadhuis te ontwitten. De man is mijn verjaardagsgenoot, maar gelukkig houdt daar iedere vergelijking op. Ik heb niet met hem afgestemd dat ik zijn naam hier zou noemen, dus dat zal ik ook niet doen. Maar het zou eigenlijk moeten kunnen, want als je een positie als de zijne bekleedt, brengt dat natuurlijk wel verplichtingen met zich mee, helemaal als je feiten benoemt rondom zijn persoon. Maar oké, ik laat de naam van deze heer achterwege.

De eerste conclusie over de belangrijkste maatregel die tot nu toe, in de afgelopen jaren, genomen is, is dus: stel iemand aan met racistische motieven, dan wordt het racisme minder. Het publiek ziet dan natuurlijk van mijlenver aankomen: daar gaat de politiek weer, met een duurbetaald baantje van belastinggeld. Dat gaat natuurlijk niks uithalen. Dat gaat niet werken. Het is net alsof iemand van de PVV wordt uitgenodigd om baas te worden bij het Centraal Orgaan opvang asielzoekers. Ik schat zo in dat die PVV'er die functie dan niet zou aanvaarden; ik in ieder geval niet. Maar een PvdA'er die geld kan verdienen met het tegenovergestelde van zijn denkbeelden, graait natuurlijk gewoon uit de belastingpot.

Voorzitter. Het expliciete doel van het voorliggende wetsvoorstel is bewustwording bij werkgevers en om een cultuur- en mentaliteitsverandering te bewerkstelligen. Dus bewustwording via een wet. "Bewustwording" is een modewoord. Dat ook in de gesubsidieerde tak, de grootste tak van de cultuursector ... O, dit gaat mis. Ik sla een pagina over.

De voorzitter:

Dat viel ons al op.

De heer De Graaf (PVV):

Ja, het was een beetje raar, een beetje vreemd. Ik dacht al: ben ik nou een pagina vergeten? Ik doe een nieuwe poging. "Bewustwording" is een modewoord. O, het klopte wel. Er is waarschijnlijk een fout in mijn Worddocumentje geslopen.

Bewustwording klinkt heel aardig, want het klinkt positief, maar het is wederom een waar staaltje neurolingvistisch propaganderen. Dat is de manier waarop de massa, door een kongs van politiek en media, wordt geprogrammeerd om iets wat op iets positiefs lijkt maar het niet is, als denkwijze te omarmen en over te nemen. De overheid moet daar mijns inziens zeer terughoudend in zijn. Een overheid die burgers ergens bewust van wil maken, moet wat mij betreft stoppen bij voorlichting over bijvoorbeeld het risico op brand in huis. Dat is een veiligheidsding. Dat is logisch. Maar bewustwording over kwesties die de overheid belangrijk vindt, laat de mensen en de bedrijven geen ruimte als er op basis van die bewustwording wetgeving wordt gemaakt. Nog erger is het als het omgekeerd gebeurt: als er wetgeving wordt gemaakt, zoals nu, om bewustwording te bevorderen. Dan is het pad van het marxisme en communisme definitief ingeslagen. Hier handelt een overheid die totale controle over burgers en bedrijven wil, tot het denken aan toe.

Kort nog even over die propaganda. Het zou mijns inziens moeten draaien om bewustzijn, niet om bewustwording. Maar dat is nou precies wat het kabinet niet wil. Volgens het kabinet moeten mensen vooral een beperkt bewustzijn hebben, zodat zij zelf niet meer kunnen nadenken en niet meer kunnen voelen wat juist is en wat niet. Door het woordje "bewust" bewust te gebruiken, maar wel met een verkeerde intentie, namelijk om de bevolking op een taalkundig en daarmee ideologisch dwaalspoor te brengen, wordt het bewustzijn doelbewust klein gehouden. Doelbewust! Dat beperkte bewustzijn moet worden gevuld met bewustwording van wat dit kabinet c.q. de overheid belangrijk vindt. Nogmaals, dat is de weg naar totale controle over het denken van de burger.

Houd de mensen bang met nepproblemen, zoals stikstof en klimaat of diversiteit, en maak ze bewust van het feit dat een echt probleem, zoals de asielzoekerscrisis, niet zou bestaan. Het is de bestuursstijl van de narratiefjes, die via de propagandakanalen van NOS en RTL worden voorgeschoteld en in de krant door de gekochte nepjournalisten wordt bevestigd. Daarbij heb ik een tip voor de mensen in het land: zeg gewoon je tv-abonnement op. Dat scheelt je tientjes per maand. Lees geen kranten meer. Zeg dat abonnement ook maar op. De vis kan er straks toch niet meer in worden verpakt, dankzij dit kabinet. De columns van populaire columnisten zoals Leon de Winter worden toch wel via WhatsApp gedeeld. Kort gezegd: zet je tv en radio uit en zet je eigen waarneming weer aan. Dat werkt helend.

Voorzitter. Het opvallende is dat er voor hetgeen in de voorliggende wet wordt voorgesteld, geen enkele wetenschappelijke onderbouwing is. Er is ook geen proef of pilot uitgevoerd. En dat is logisch want deze wet wordt niet geschraagd door enige toetsbare logica. En dan is slechts de conclusie gerechtvaardigd dat er alleen maar een ideologische achtergrond bestaat. En zo kom ik vanzelf terug bij het begrip "bewustwording" in plaats van "bewustzijn". Het gaat om het controleren van het bewustzijn van de bevolking. De voorliggende wet maakt van iedere ondernemer een racist als hij geen papieren, tegenovergestelde werkelijkheid kan overleggen. Een moderne aflaat met de handtekening van een voormalige ondernemerspartij zoals de VVD eronder.

Voorzitter. Bedrijven worden middels deze wet verplicht om een papieren werkwijze op te stellen en het niet naleven van deze papieren werkelijkheid levert een bestuurlijke boete op die ook nog eens openbaar wordt gemaakt. Dus als deze wet wordt aangenomen, worden bedrijven wederom belast met papierwerk en administratiewerk, wat de bedrijven weer miljoenen kost. En bedrijven hebben het al niet makkelijk om in het postcoronamaatregelentijdperk het hoofd boven water te houden. En ik ruik een interruptie, voorzitter.

De voorzitter:

Zeker weten. De heer El Yassini van de VVD.

De heer El Yassini (VVD):

Ik heb een korte vraag en ik hoop eigenlijk op een kort antwoord. Als ik het betoog van de heer Van der Graaf hoor, is de PVV tegen dit wetsvoorstel. Klopt dat?

De heer De Graaf (PVV):

Als alleen in het wetsvoorstel had gestaan dat de Inspectie SZW wat meer taken op zich zou moeten nemen, dan was het heel klein gebleven en had het misschien zelfs via een algemene maatregel van bestuur gekund en hadden we hier het debat niet hoeven voeren. Dus inderdaad, de wet is te groot en te uitgebreid en dat hele verhaal over bewustwording hoort er helemaal niet in. Dat heb ik net duidelijk gemaakt.

De heer El Yassini (VVD):

Dat is mooi. Dan heb ik nog een vervolgvraag voor de heer Van der Graaf als het gaat ...

De heer De Graaf (PVV):

Het is De Graaf trouwens, hoor.

De heer El Yassini (VVD):

De Graaf, excuses. Ik heb voor de heer De Graaf dan nog een specifieke vraag. Laat u hiermee niet al uw PVV-kiezers in de steek die boven de 55 jaar zijn? Laat u daarmee al uw PVV-kiezers niet in de steek die vrouw zijn? Laat u hiermee niet alle PVV-kiezers in de steek die een zwarte huidskleur hebben? Dit gaat verder dan alleen moslim of islam, waar de PVV graag over basht. Dit gaat verder. Dit heeft te maken met leeftijdsdiscriminatie, met seksuele geaardheid en oriëntatie, met huidskleur. En dat zijn ook PVV-kiezers. Loopt u niet weg als PVV en laat u niet uw kiezers in de steek door tegen dit wetsvoorstel te stemmen?

De heer De Graaf (PVV):

Nee, zeker niet. Ik begrijp het best. Het is verkiezingstijd, dus wordt dit ook met meer aplomb gebracht. Dus dat begrijp ik van de heer El Yassini. Alleen, het gaat niet werken. Wij laten geen enkele kiezer van de PVV in de steek. Sterker nog, ik zou deze vraag eerder verwacht hebben van GroenLinks, DENK en D66, maar nooit van de VVD. Dat is toch de ondernemerspartij die is voor vrijheid van ondernemen en die is voor de lucht, de wind onder de oksels van de ondernemer. En wat doet de VVD hier met dit wetsvoor-

stel? Een bedrijf kan een papiertje kopen en dan zijn ze geen racist of dan discrimineren ze niet. Dus het is een papieren werkelijkheid die wordt gecreëerd door de VVD. Dus de VVD jaagt zijn achterban op kosten, als er tenminste nog ondernemers zijn die op de VVD stemmen. Rutte luistert hier weer naar Kaag. Dat is eigenlijk het hele verhaal.

De voorzitter:

Dank u wel.

De heer De Graaf (PVV):

En wij laten geen enkele kiezer in de steek. Wij geven ze de vrijheid om zelf dingen te beslissen, zelf te ondernemen en zelf te werken. Wij laten geen enkele kiezer in de steek.

De voorzitter:

Tot slot de heer El Yassini.

De heer El Yassini (VVD):

Als er nou een partij is die deze vraag wel zou mogen stellen, dan zou dat juist de VVD zijn omdat we hebben gezien dat op het moment dat de PVV verantwoordelijkheid moet nemen, ze wegloopt. Kijk maar naar Rutte I. Dus als er een partij is die deze vraag zou mogen stellen, dan is dat de VVD wel. Maar dat betekent nog steeds niet dat ik antwoord krijg op mijn vraag. Door het weglopen, door het wetsvoorstel niet te steunen, laat u uw PVV-kiezer die boven de 55 is en moeite heeft om aan de bak te komen, in de steek, laat u de PVV-kiezer die een homoseksuele of lesbische oriëntatie heeft in de steek omdat er een werkgever is die geen homoseksuelen of lesbiennes aan wil nemen, laat u PVV-kiezers die vrouw zijn in de steek, omdat er gezegd wordt "u kunt zwanger worden, dus nemen we u niet aan". U laat eigenlijk gewoon uw PVV-kiezers in de steek maar vervolgens heeft u wel een hele grote mond over dat u opkomt voor Nederland. Ik geloof het niet meer.

De heer De Graaf (PVV):

Als je iets twee keer heel hard roept, wil dat nog niet zeggen dat je dan gelijk hebt. En dat is wat hier gebeurt. De heer El Yassini herhaalt gewoon zijn punt en denkt dan gelijk te krijgen omdat hij zijn punt herhaalt. Maar wat hij doet is de linkse retoriek die zijn partij een jaar of zeven, acht geleden nog ten principale verwierp, nu omarmen door een omkering van de werkelijkheid. Oftewel: als je niet aan de papieren werkelijkheid voldoet, dan ben je discriminatoir van aard of dan ben je een racist, een vrouwenhater, een woke- of genderideologiehater, een bejaardenhater of een 55-plushater. En dan schetst de heer El Yassini hier een kader. Dat is de kunst van het framen. Ook dat werkt niet als je het twee keer doet, want daar wordt het frame alleen maar lelijker van. Maar dat is de kunst van het framen: dan is het net alsof er voor de rest helemaal geen andere wetgeving in Nederland bestaat, alsof er nooit moties worden ingediend, alsof mijn collega De Jong hier nooit knokt voor de gepensioneerden, alsof andere collega's hier niet knokken voor andere delen van wetgeving die wél heel belangrijk zijn, ook voor VVD-kiezers maar vooral voor PVV-kiezers en voor alle kiezers in het hele land. Dus nu denken dat alleen dit wetje een ding is om tegen PVV-kiezers te gebruiken ... Dat is een hele benepen, kleine ... Het maakt de mens heel

klein. Dat zegt misschien ook wel heel veel over de heer El Yassini.

De heer El Yassini (VVD):

Een persoonlijk feit. Ik ben best bereid om te praten over wat we wel en niet voor onze kiezers doen. Maar het op de man spelen laat ik aan de heer De Graaf over. Ik zou dus willen voorstellen om het vooral inhoudelijk te houden, over wat we voor onze kiezers doen en over het wetsvoorstel dat hier voorligt. Laten we het niet op de man spelen. Dat zou u echt sieren.

Mevrouw Van Beukering-Huijbregts (D66):

Wat ik nou zo mooi vind van mijn collega van de VVD, is dat hij hier vandaag met ons een wet wil gaan aannemen omdat hij inziet dat er wat gedaan moet worden aan de discriminatie die dag in, dag uit plaatsvindt op de arbeidsmarkt. Dat is precies wat ik de collega's van de PVV verwijt. We hebben hier een debat, maar het wordt afgedaan als een wetje. Er wordt gesproken alsof er helemaal geen sprake zou zijn van discriminatie. Sterker nog, u houdt de vooruitgang tegen. Want dat vind ik zo mooi aan de VVD, en daarom begon ik daar ook mee: zij zien dat dit een onderwerp is dat echt belangrijk is en dat heel veel mensen raakt. Ik heb het in mijn betoog ook aangegeven: 43% van de vrouwen heeft ermee te maken als zij een kindervens hebben of zwanger willen worden of moeder zijn. En dan hoor ik de PVV eigenlijk alleen maar reageren met wat verdachtmakingen en met terugverwijzen naar andere wetten. Ik heb geen enkel antwoord gehoord. Ik vraag om een antwoord.

De heer De Graaf (PVV):

Ik wil de heer El Yassini nog even bedanken. Ik wilde hem nog de kans geven, maar het kwam er een beetje vilein uit. Dat was niet mijn bedoeling. Excuus daarvoor.

Mevrouw Van Beukering komt terug op het doen alsof er geen andere wetgeving is. Ik zeg juist dat er heel veel andere wetgeving bestaat. Dat is juist mijn punt: er bestaat heel veel wetgeving, waarmee dingen op te lossen zijn. Ik heb net richting de heer El Yassini geantwoord dat als alleen al de Inspectie SZW een wat bredere taak zou krijgen binnen deze wet, het voor ons was opgelost. Maar we moeten met deze wet niet doen alsof we het bewustzijn van de burger en de ondernemer kunnen vernauwen, om daar een stukje bewustwording van wat de overheid en deze kaasstolp hier zo belangrijk vinden in te pompen. Dat doet men dan met een wet die zijn doel voorbijschiet door van iedere ondernemer en van iedere burger die zich niet aan het D66-regeltje houdt een discriminerende burger of een racistische ondernemer te maken. Een papieren werkelijkheid, een aflat, zou dat dan oplossen.

Maar daarmee wordt het probleem niet opgelost. "Vooruitgang" lees ik inderdaad in de bushokjes. Ik stond net op de tram te wachten, op lijn 1, en dan zie ik die vreselijke D66-posters. Maar het is verkiezingstijd, dus je ontkomt er niet aan. Maar dan staat er: vooruitgang. Wat is vooruitgang voor D66? Je kunt klagen over zwangere vrouwen die misschien geen baan krijgen. Daar wil ik natuurlijk best naar kijken. Maar wat heeft dat voor zin als de banen onder alle mensen worden weggeschept, door boeren van het land

te jagen, door de visserijsector af te schaffen en door alleen maar van dat soort maatregelen te nemen, en door heel Nederland onzeker te maken over z'n bestaanstoekomst, om daarmee stress en angst aan te jagen? Dat is D66-beleid en dat noemt mevrouw Van Beukering dan vooruitgang. Dan hoeven we het ook niet over deze wet te hebben.

Mevrouw Van Beukering-Huijbregts (D66):

Zo ken ik meneer De Graaf weer. Ik zat er eigenlijk al op te wachten dat hij daar nog mee zou komen. Maar het is prima dat meneer De Graaf dat benoemt en dat hij vindt dat D66 niet aan vooruitgang doet, omdat we een aantal thema's benoemen die echt al heel lang benoemd hadden moeten worden. Daarvan denken wij: wij lopen niet weg voor de problemen, maar wij maken de keuzes.

Maar ik heb iets nog niet van de heer De Graaf gehoord. Hij zegt: er zijn wetten en het is een kwestie van de Arbeidsinspectie. Er zijn trouwens ook middelen vrijgemaakt om hier wat meer mensen op te zetten. Maar vindt hij dan dat er geen sprake is van discriminatie? Hij blijft immers maar zeggen: er zijn al wetten, dus het zou al opgelost kunnen zijn. Ik verschil daarin van mening met hem. Ik hoor de heer De Graaf gewoon helemaal geen antwoord geven op die vragen.

De heer De Graaf (PVV):

Er is hartstikke veel sprake van discriminatie. Natuurlijk is er heel veel sprake van discriminatie. Daarom vind ik het fijn dat mevrouw Van Beukering deze vraag nog wat scherper stelt. Er is discriminatie richting vissers. Er is discriminatie richting boeren die van hun land moeten. Er is discriminatie richting Nederlanders. Ik noem 21.000 dementerenden voor wie geen plek is in een verpleeg- of verzorgingshuis, terwijl er wel met een VVD-staatssecretaris aan het roer 19.000 plekken extra voor asielzoekers en statushouders moeten worden gerealiseerd. Er worden Nederlanders gediscrimineerd bij de toewijzing van een huis. Jantje mag achttien jaar wachten op een sociale huurwoning en iemand die net het land binnenkomt, krijgt hem bij voorkeur en bij voorrang. Er zijn mensen deze winter door D66-ministers de kou in gejaagd. Die hebben thuis met 8 graden gezeten met een dekentje om zich heen, terwijl in IJmuiden een asielzoekersschip ligt waar mensen drie maaltijden per dag krijgen, die Nederlanders zelf niet kunnen betalen. Ja, er wordt heel veel gediscrimineerd, vooral richting Nederlanders. We moeten de maatschappij niet nog onzekerder maken door het hele land nog meer vol te jagen met nog meer statushouders, nog meer asielzoekers en mensen van buiten. Het is niet zo dat ik een hekel heb aan die mensen. Er zitten heel veel goede mensen tussen; laat dat meteen duidelijk zijn. Maar het creëert wel zo veel onrust in een maatschappij die al zo ernstig onder druk staat. Het creëert al zo veel onrust onder de mensen die hun wijk en hun stad zien veranderen en die zelf geen baan meer hebben omdat die bij voorkeur naar iemand met een bepaalde diversiteitsachtergrond moet gaan. Dus er wordt heel veel gediscrimineerd.

De voorzitter:

Dank u wel.

De heer **De Graaf** (PVV):

Wat ik wil — sorry, voorzitter, dit is het allerlaatste — is dat we de grenzen dichtdoen en de druk van de ketel halen in Nederland, dat we de boeren- en de visserijstand in stand houden, dat we de mensen een beetje lucht geven, dat we de mensen een beetje minder belastingdruk geven, dat we de mensen vrijheid geven en de ondernemer vrijheid om te ondernemen. Dan kunnen de mensen die de afgelopen 10, 20, 30 jaar in Nederland zijn gekomen, wennen aan ons land en aan onze leidende cultuur. Dan kunnen ze integreren. Nu worden de meeste mensen alleen maar geïntegreerd op het punt waar de Nederlanders het beste in zijn: klagen. Die integratie is geslaagd.

De **voorzitter**:

Tot slot, mevrouw Van Beukering-Huijbregts.

Mevrouw **Van Beukering-Huijbregts** (D66):

Ik vind het wel lastig. Dit is Zendtijd voor Politieke Partijen. Ik merk dat ik een vrij simpele vraag stel. Die gaat over arbeidsmarktdiscriminatie. Ik krijg vervolgens van alles over me heen, zoals dat ministers mensen in de kou hebben laten zitten. Meneer De Graaf vergeet wel een aantal dingen. Omdat hij zo'n lang antwoord geeft, staat u mij dan toe ook iets langer erop in te gaan. De ministers en dit kabinet hebben ongelofelijk veel maatregelen getroffen afgelopen winter om te voorkomen dat mensen in de kou komen te zitten. Dat hoef ik allemaal niet te gaan herhalen en dat ga ik ook niet doen, maar de PVV vindt het belangrijk om discriminatie op één manier uit te leggen. Dat is namelijk hoe wij in Nederland met mensen omgaan. Dan benoemt u de thema's die voor u relevant zijn. Ik hoop dat er dit keer een kort antwoord kan komen, want het gaat vanmiddag met dit wetsvoorstel over arbeidsmarktdiscriminatie. We hebben krapte op de arbeidsmarkt. We hebben iedereen nodig. Wat de PVV stelselmatig aan het doen is, is dat helemaal niet willen benoemen en het niet met D66 eens zijn dat we dat moeten aanpakken. We hebben namelijk iedereen nodig, dus ook mensen van buiten Nederland. Ik ben daarom ook heel blij dat bijvoorbeeld de mensen uit Oekraïne erin geslaagd zijn om op korte termijn aan het werk te gaan. Ik vind het belangrijk. Ik vraag daarom nog één keer aan mijn collega van de PVV om op deze wet, op de arbeidsmarktdiscriminatie, te reflecteren, want daar gaat het vanmiddag over.

De heer **De Graaf** (PVV):

Dat is een hele soep van waarnemingen vanuit D66-perspectief. Het is lastig om daar kort op te reageren, maar ik doe mijn best. Ik doe mijn best. Ik heb in mijn antwoord op vraag twee duidelijk gemaakt dat Nederland zodanig onder druk staat dat er andere problemen zijn. Als iedereen nodig is, dan heb je deze wet niet nodig. Dat is precies de omgekeerde werkelijkheid. Daarbij komt dat deze wet een hele grote papieren werkelijkheid creëert en zorgt voor hoge administratieve lasten voor bedrijven, dus schiet die zijn doel voorbij. Als iedereen nodig is, dan kunnen we iedereen aannemen, zwanger of niet.

De **voorzitter**:

U vervolgt uw betoog weer, meneer De Graaf.

De heer **De Graaf** (PVV):

Ik was gebleven bij het Adviescollege toetsing regeldruk. Waarom volgt de minister niet gewoon het advies van dit college op om in de nieuwe wet uitsluitend vast te leggen dat de Inspectie SZW de taak heeft om de naleving van het bestaande verbod op discriminatoir gedrag of handelen van bedrijven in het wervings- en selectieproces te handhaven? Dat toezicht kan risicogericht en/of naar aanleiding van signalen of klachten. Er zijn ook geen verdere beleids- of toezichtregels vereist. Samengevat in niet-ambtelijke taal: er is al een wettelijk verbod, er zijn allerlei maatregelen, de Inspectie SZW bestaat al heel lang en het zou mooi zijn als die kan gaan handhaven. Daar hebben we dan niet een hele uitgebreide wet voor nodig, maar misschien alleen een algemene maatregel van bestuur. Dat scheelt ook in de kosten voor bedrijven.

Voorzitter. Ik kijk graag ook nog even naar de huidige praktijk. Hoe doet de overheid het zelf? En hoe doen bijvoorbeeld door de overheid gesubsidieerde instellingen het? Hoe werkt het bij de gesubsidieerde omroepen en bij universiteiten en politieke partijen die last hebben van diversiteitsdwang richting anderen? Zouden die de toets van deze nieuwe wet zelf eigenlijk wel doorstaan? Ik geef een paar voorbeelden en dat heb ik in de interrupties ook al gedaan. Als je in dit land asielzoeker bent en statushouder wordt, dan heb je meer rechten dan bijvoorbeeld Nederlandse ouden van dagen. Zie het tekort van 21.000 plaatsen voor dementieterenden, dat ik al noemde, maar er moeten wel versneld 19.000 plaatsen worden gerealiseerd voor asielzoekers.

Dan hebben we het bijvoorbeeld over het D66-congres. Ik paraphraseer de Volkskrantcolumnist Arthur van Amerongen, die daarover altijd zegt dat het eerder lijkt op een braai van de Afrikaner Weerstandsbeweging dan op een congres van een diversiteitspartij. Voor een spotje over de partij zoekt D66 dan ook figuranten van alle etniciteiten, want ze hebben ze zelf blijkbaar niet in huis. Als het een bedrijf zou zijn, dan zou D66 als eerste een bestuurlijke boete krijgen, die natuurlijk openbaar zou worden gemaakt op het NOS-journaal en daarna uitgebreid besproken zou worden bij alle talkshows, want het publiek moet natuurlijk wel worden geïnformeerd. Het is dan ook niet verwonderlijk dat D66 zelf weinig diversiteit kent. Mijn collega Bosma constateerde dit reeds lang geleden en ook recent nog hier in de plenaire zaal, toen het over het slavernijverleden ging. Maar, zo lazen wij gisteren, het is nu ook officieel vastgesteld door het Sociaal en Cultureel Planbureau: D66 is dé partij voor de rijke autochtone bovenlaag van Nederland.

De **voorzitter**:

Dat roept een vraag op bij de heer Van der Lee, van GroenLinks.

De heer **Van der Lee** (GroenLinks):

Het hele verkiezingsprogramma van de PVV hebben we drie keer gehoord, net als aanvallen op individuele partijen. Ik constateer dat deze zaal, van DENK tot de VVD, artikel 1 van de Grondwet serieus neemt en dat wij als Kamerlid allemaal trouw hebben gezworen daaraan. Het is onze taak om discriminatie in allerlei vormen te bestrijden en bestaande wet- en regelgeving slaagt daar onvoldoende in. Ik zou het toch fijn vinden als de PVV zich tot het onder-

werp verhoudt en niet allerlei zijpaden bewandelt die niet relevant zijn.

De heer **De Graaf** (PVV):

Ik geef gewoon voorbeelden bij de wet. Hoe zou het zijn als de wet, die GroenLinks zelf ook wil, nu toegepast zou worden?

Wederom D66: die partij wil minder witte gezichten op de ministeries. Er lopen daar te veel witte gezichten rond, aldus de partij die discriminatie tegen wil gaan. De PvdA wil ministeries ontwitten; ook dat is een racistisch motief. Het GroenLinks-congres noemt PVV-stemmers fascisten. We weten waar dat toe leidt, want de Volkertjes van deze wereld begrijpen dat hondenfluitje van de links-veganistische onderbuik maar al te goed. Wat bij de Volkertjes uit de onderbuik komt, kost ons een hoop pijn in ons hoofd en in onze nek, want na dat soort uitspraken van zo'n congres kunnen wij als PVV'ers wederom continu over onze schouder kijken als we over straat gaan. Zelf ben ik al eens verhuisd met mijn gezin, omdat Bram van Ojik mijn adres in de krant heeft gezet. Dat is genoeg trauma voor mijn gezin en voor anderen die dat soort zaken overkomen is, zeg ik tegen GroenLinks.

Voorzitter. Cultuursubsidies kunnen in steeds meer grote steden alleen nog maar worden aangevraagd als er aan racistische eisen wordt voldaan. Dat heet dan "afspiegeling van de samenleving". Op de universiteiten zijn diversity officers aangesteld. Naast de marxistische woke genderideologie maken ook deze officers regelmatig schuivers waar het gaat om huidskleur als leidend motief in hun werkzaamheden. Er zijn voorbeelden te over. Kijk maar wat debatten met Beertema en Bosma terug. Ook het internet staat er vol mee. Wetenschappers worden vanwege onwelgevallige meningen aangevallen door extreemlinkse studenten en collega's om vervolgens door hun eigen college van bestuur op het diversiteitsofferblok te worden gelegd. Zie de recente poging tot het kaltstellen van Laurens Buijs omdat hij vanuit wetenschappelijk oogpunt afwijkende opvattingen heeft over het bestaan van non-binariteit en die niet voor zich hield.

Als deze wet dus door beide Kamers komt, zijn de overheden, de omroep, de universiteiten en de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme de eerste die een bestuurlijke boete moeten krijgen en aan hun eigen schandpaal moeten worden genageld. Hun denkpatronen zijn vaak racistisch van aard zijn en hebben discriminatie als basis, en daarvan willen zij via wetgeving bewustwording bij de bevolking bewerkstelligen. Via deze wet moeten mensen dus worden opgevoed tot onbewust racistisch en moeten zij tot het geloof worden gebracht dat zij inherent slecht zijn. Dat is geen overheidstaak. Zou het kabinet mensen meer bewustzijn in plaats van bewustwording gunnen, dus meer ruimte en vrijheid, dan zou dit probleem veel kleiner zijn en zou deze wet niet eens voorliggen. Deze wet is in zijn huidige vorm wat ons betreft overbodig.

De **voorzitter**:

Dank u wel, meneer De Graaf. Dan geef ik het woord aan de heer El Yassini van de VVD.



De heer **El Yassini** (VVD):

Dank u wel, voorzitter. Wat ongelooflijk mooi dat we vandaag, op Internationale Vrouwendag, mogen debatteren over het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. U, voorzitter, gaf bij aanvang van de middagvergadering al aan dat dit ongelooflijk belangrijk is en dat we er nog lang niet zijn, maar we zetten flinke stappen met z'n allen, vooral in Nederland. Daar mogen we best trots op zijn, al hebben we nog een hele weg te gaan.

Als VVD is het onze overtuiging dat de gelijkwaardigheid van alle mensen, ongeacht verschil in leeftijd, etniciteit, geslacht, seksuele gerichtheid of handicap, in alle onderdelen van onze maatschappij boven alle twijfel verheven is en dient te zijn. Discriminatie is wat ons betreft verwerpelijk. Gelijke behandeling is immers niet zonder reden het eerste artikel van onze Grondwet. Discriminatie is helaas wel aanwezig, ook op de arbeidsmarkt. We ondersteunen dan ook het doel om bewustwording te vergroten en iedereen een eerlijke kans op werk te bieden. Het waren de VVD-staatssecretarissen Tamara van Ark, Bas van 't Wout en Dennis Wiersma die echt werk hebben gemaakt van deze wetswijziging, juist omdat we problemen zien die alledaagse mensen treffen in het streven naar eigen geluk en succes. Ik ben ook heel blij dat deze minister ook gewoon dit wetsvoorstel verder mag afmaken en samen met de Kamer in mag koppen. We hopen dat het straks ook met alle gemak door de Eerste Kamer komt.

Ik geloof echt dat Nederland een fantastisch mooi land is. Als VVD vragen we iedereen in ons land om zo veel mogelijk te participeren in onze samenleving en op de arbeidsmarkt. Dat kan alleen als iedereen gelijke kansen krijgt om mee te doen op diezelfde arbeidsmarkt. Helaas gebeurt het te vaak dat Nederlanders tijdens hun zoektocht naar een baan door potentiële werkgevers toch anders worden behandeld vanwege hun leeftijd, achtergrond, geslacht, seksuele gerichtheid of handicap.

Gelijke kansen op de arbeidsmarkt zijn lang niet voor iedereen in Nederland vanzelfsprekend. Op deze manier worden mensen uitgesloten van de arbeidsmarkt en de samenleving. Zij kunnen zich hierdoor niet verder ontwikkelen, zij kunnen hun talenten niet benutten voor ons land en zij kunnen in sommige gevallen niet op eigen benen staan. Als VVD vinden wij dat werken moet lonen en zeker dat willen werken ook moet lonen. Het bieden en krijgen van gelijke kansen en het beoordelen van mensen op basis van hun talenten, keuzes en verantwoordelijkheden is fundamenteel in de Nederlandse rechtsstaat. Daarom is de VVD voor deze wetswijziging.

Wij hebben nog wel een aantal vragen aan de minister. Hoe gaan we nou voorkomen dat de werkwijze straks zal leiden tot afvinklijstje, waardoor er administratieve lasten ontstaan zonder resultaat? Op papier kan alles er goed uitzien, maar als een sollicitatiebrief op basis van leeftijd of achternaam rechtstreeks de prullenbak in gaat, heeft de sollicitant niets aan die werkwijze.

Ook wil de VVD weten hoe de inspectie te werk gaat om vooral de focus te leggen bij — laten we ze even noemen — het kleine clubje rotte appels, die de boel verzieken door tijdens werving en selectie bewust te discrimineren. Het kan niet de bedoeling zijn dat bedrijven die naar eer en

geweten hun best doen om sollicitanten een eerlijke kans te bieden, constant de Inspectie SZW aan hun deur hebben staan. Het kan niet de bedoeling zijn dat die constant in hun nek hijgt. Dus ik ben ook heel benieuwd hoe risicogerichte inspectie en onderzoek vorm gaan krijgen. Want we kunnen natuurlijk niet bij elk bedrijf een inspecteur plaatsen. Dat is gewoon niet haalbaar, want dan zouden we net zo veel inspecteurs moeten hebben als het aantal bedrijven in Nederland.

Voorzitter. Nog even over zwangerschapsdiscriminatie. Mijn collega van D66 heeft het er al over gehad. Wij zijn ook heel benieuwd waarom zwangerschapsdiscriminatie uiteindelijk niet als onderdeel is beschreven voor de toekomstige werkwijze, die straks in een algemene maatregel van bestuur wordt opgenomen. Misschien kan de minister ons geruststellen en aangeven dat het wel degelijk een belangrijk onderdeel is en een plek zal krijgen?

Tot slot willen we van de minister weten wat de aanvielig-route zal zijn met betrekking tot stages en leerbedrijven. Wordt er bijvoorbeeld contact gezocht met de SBB en stagebedrijven? Hoe is de samenwerking met onder andere OCW, maar ook met de samenwerkingsorganisatie voor het bedrijfsleven en het beroepsonderwijs? Wij krijgen signalen van de SBB dat zij heel graag met de Inspectie SZW wil samenwerken. Er kan sprake zijn van stagediscriminatie bij onderwijs en leerbedrijven, terwijl de inspectie op de arbeidsmarkt en werkgevers focust. Die twee hebben natuurlijk enorme raakvlakken. Alleen als de SBB vervolgens vraagt om hulp, informatie en samen optrekken, heeft zij het gevoel dat zij voor een flinke, dichte deur staat. Wat gaat de minister doen om ervoor te zorgen dat die deur van de Inspectie SZW opengaat, niet alleen voor de SBB, voor leerbedrijven die onder het mbo vallen, maar zeker ook voor andere organisaties die zich bezighouden met het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie en stagediscriminatie? Ik ben benieuwd hoe de minister daarnaar kijkt.

Helemaal tot slot wil de VVD weten hoe het toch kan dat er aan de ene kant sprake is van enorme personeelstekorten in veel sectoren, terwijl we tegelijkertijd zien dat 55-plussers steeds moeilijker aan het werk komen. Welke stappen zijn er ondertussen ondernomen om die mismatch op de arbeidsmarkt te tackelen en welke stappen worden nog ondernomen om dat verder aan te pakken? Uiteindelijk is een discriminatievrije samenleving onhaalbaar. Daar moeten we realistisch in zijn. Maar de stappen die we kunnen nemen, moeten we nemen. Want arbeidsmarktdiscriminatie en discriminatie en racisme in hun algemeenheid kennen alleen maar verliezers.

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank, meneer El Yassini. Dan geef ik het woord aan mevrouw Palland, CDA.



Mevrouw Palland (CDA):

Voorzitter, dank u wel. Wij mensen verschillen van elkaar. Elk mens is uniek en elk mens is van waarde. De mens is een relationeel en een sociaal wezen. Hij of zij komt tot zijn recht in relatie tot anderen. Dat is tenminste onze christen-democratische overtuiging. Men kan pas als mens in zijn

waardigheid erkend worden door anderen, die deze waardigheid principieel en feitelijk kunnen erkennen of, in negatieve zin, ontkennen. De wijze waarop mensen erkenning zoeken, toont dat de menselijke zelfontplooiing niet de ultieme waardigheid van de mens uitdrukt. Bij de uitbouw van die waardigheid zijn we afhankelijk van elkaar. Dat besef, dat we afhankelijk van elkaar zijn, maakt ook dat we daar een verantwoordelijkheid in hebben naar elkaar.

En dan, inzoomend op dit wetsvoorstel, geldt dat ook voor werkgevers op de arbeidsmarkt. Er is van alles aan de hand op de arbeidsmarkt. We spreken geregeld over doorgeschootten flexibilisering van onze arbeidsmarkt, over tekorten aan personeel in verschillende sectoren, over arbeidsvoorwaarden en loon et cetera. Maar in dit debat staan we stil bij discriminatie op de arbeidsmarkt, en terecht. Het gebeurt en het is niet oké. Ik denk dat we het er in dit divers samengestelde parlement in grote meerderheid snel over eens kunnen worden dat discriminatie, het maken van onderscheid, in juridisch-maatschappelijke zin bezien het ongelijk behandelen en achterstellen van mensen op basis van kenmerken die niet relevant zijn in een gegeven situatie, niet oké is.

De vraag is hoe we dat goed en effectief aanpakken. Hoe voorkomen we het toevoegen van een nieuwe set regels en formulieren voor werkgevers met administratieve lasten, wat voor de mensen die discriminatie op de arbeidsmarkt zelf aan den lijve ondervinden, niet echt het verschil maakt of meehelpt? Dat is wat mij betreft de vraag die nu mede voorligt. Niet het of, maar het hoe. Discriminatie kan en mag niet worden geaccepteerd, of het nu is om leeftijd, migratieachtergrond, geslacht, handicap of anderszins. Met die bril kijken wij naar dit wetsvoorstel. Een wetsvoorstel dat er al enige tijd ligt en dat een lange voorgeschiedenis kent, en dat ten eerste voorschrijft dat de werkgever bij werving en selectie beschikt over een werkwijze die gericht is op het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie en ten tweede dat er een meldplicht komt voor discriminerende verzoeken door intermediairs.

Voorzitter. Het CDA is het van harte eens met het doel van dit wetsvoorstel om ongelijke behandeling bij werving en selectie te bestrijden. Arbeidsmarktdiscriminatie is helaas hardnekkig en moet zo effectief mogelijk worden tegengegaan, ook bij stages voor jonge mensen, die ook onder de reikwijdte vallen. Heel goed. Uit diverse onderzoeken blijkt dat discriminatie vaak onbewust plaatsvindt. Ik hoorde mevrouw Van Beukering daar ook over. Bewustwording is daarom noodzakelijk, en/of een cultuurverandering. Er zijn tal van initiatieven daartoe, bijvoorbeeld Diversiteit in Bedrijf, de NVP Sollicitatiecode, de Handreiking gelijke beloning vanuit werkgevers- en werknemersinitiatieven en bijvoorbeeld werving via een methode als open hiring. Wij hebben daar al diverse malen voor gepleit en ook collega De Haan heeft daar diverse initiatieven in genomen.

Ten aanzien van bewustwording van onbewust gedrag vinden wij het goed dat in dit wetsvoorstel in de handhavingssystematiek een tussenstap is ingebouwd. Uit reacties vanuit het werkveld bleek dat de voorgestelde openbaarmaking van opgelegde boetes disproportioneel veel schade kan toebrengen aan bedrijven. Daarom krijgen bedrijven eerst de gelegenheid om de gesignaleerde tekortkomingen te herstellen. Pas als bij hercontrole de eis tot naleving onvoldoende is opgevolgd, wordt er, terecht, een boete opgelegd.

Voorzitter. Het tweede aspect van het wetsvoorstel is de meldplicht voor intermediairs. We zijn heel blij dat dit een plek heeft gekregen in dit wetsvoorstel. Dat was mede naar aanleiding van een motie van D66 en CDA. Wij denken dat hiervan vooral een preventieve werking uitgaat. Hartstikke goed.

Maar dan toch een kritische noot en een paar vragen bij dit wetsvoorstel ten aanzien van het eerste aspect. Dat gaat over het vastleggen van de werkwijze. We hebben de adviezen gelezen van de Raad van State en onder andere het ATR. Die zijn kritisch. We hebben daarvoor ook in de schriftelijke ronde aandacht gevraagd. Wij willen de vraag hier opnieuw stellen: gaat dit wetsvoorstel het onbedoeld maken van verboden onderscheid terugdringen en ervoor zorgen dat de maatschappelijke norm, namelijk dat wervings- en selectieprocedures eerlijk en zonder discriminatie verlopen, steeds meer de dagelijkse praktijk wordt? De aanname bij dit wetsvoorstel is namelijk dat het opstellen en vastleggen van een werkwijze bijdraagt aan kennis over en bewustwording van de norm dat er niet mag worden gediscrimineerd. De vraag is of die aanname niet te dun is.

Waarom is de uitzondering gelegd op een grens van 25 en niet van 50 werknemers? De Raad van State was hier namelijk vrij duidelijk over en heeft er opmerkingen over gemaakt. Het ATR heeft de suggestie gedaan om vanuit het oogpunt van zorgvuldigheid eerst een praktijkproef uit te voeren, alvorens over de invoering van het wetsvoorstel te besluiten. Hoe heeft de minister dit advies gewogen? Kan dit nog worden meegenomen in de AMvB voor wat betreft de uitwerking van de regelgeving in de praktijk? De Raad van State maakt het heel concreet door eerst invoering voor organisaties met meer dan 50 werknemers te suggereren. Wat ons betreft zouden we de lessons learned dan willen meenemen bij de eventuele uitbreiding naar kleinere organisaties, die geen or hebben, die gelet op hun omvang minder vaak vacatures zullen hebben, minder frequent werven en daar intern dus ook minder vaak processen voor zullen hebben, laat staan een hr-afdeling. Het advies van zo'n gefaseerde invoering lijkt ons verstandig. We zetten stappen. We stellen de norm. We doen ervaring op. We beginnen bovenaan. Graag een reactie van de minister.

De heer **Van der Lee** (GroenLinks):

Ik heb hier een vraag over. Ook in de reactie van het kabinet op de Raad van State hebben we gezien dat, als die lijn zou zijn gevolgd, 95% van de werkgevers niet onder deze wet zou vallen. Is dat nu wat het CDA beoogt?

Mevrouw **Palland** (CDA):

Wij beogen vooral effectieve wet- en regelgeving. Als we bewustwording en het aanpakken van discriminatie op de arbeidsmarkt kunnen bevorderen via zelfregulering of een cultuurverandering, dan heeft dat altijd de voorkeur. Als dat niet lukt, is wetgeving aan de orde. Ik ben het ermee eens dat we nu naar het middel van wetgeving grijpen, maar ik wil die adviezen wel serieus nemen en bekijken wat dit in de praktijk betekent, ook omdat we de uitwerking hiervan nog niet precies voor ons hebben. Er komt bij AMvB ook nog nadere regelgeving. De adviezen van de Raad van State, het ATR en de NOVA plaatsen daar kanttekeningen bij. Ik wil die serieus nemen, dus daarom stel ik die vragen.

De heer **Van der Lee** (GroenLinks):

Die vragen zijn niet nieuw. Het kabinet heeft zich daar al toe verhouden en heeft gezegd: we gaan dat niet doen, want dan is de reikwijdte, het bereik van de werkgevers, te klein. Tegelijkertijd hebben we al die onderzoeken gezien. Een heel groot deel van Nederland ervaart discriminatie op de arbeidsmarkt. Er worden in grote aantallen discriminerende verzoeken bij intermediairs neergelegd. Als je kiest voor een wet waar 95% van de werkgevers niet aan hoeft te voldoen, bouw je toch al bij voorbaat een teleurstelling in? Dan zijn we toch echt met papieren dingen bezig?

Mevrouw **Palland** (CDA):

Nee, wat mij betreft niet. Ten aanzien van de intermediairs ben ik er helemaal voor. Ik ben ook voor die meldplicht. Dat heb ik net ook gezegd. Ik zeg ook niet dat we het voor die groep met 25 werknemers of meer niet moeten doen. Het kabinet heeft gezegd dat het die adviezen tot zich heeft genomen en dat het de grens op 25 legt. Dat is natuurlijk ook arbitrair. Het mkb gaat in Nederland tot 250 werknemers. Je kan natuurlijk allerlei grenzen gaan leggen, maar ergens is het arbitrair. Mij gaat het erom dat we ervaring opdoen met deze wetgeving en dat we de lessons learned meenemen naar de groep kleinere ondernemers. Zo kunnen we bezien hoe dit in de praktijk ook voor hen uitwerkt. We kunnen de lessons learned, de praktijkvoorbeelden, de protocollen en de uitwerking dan scherp krijgen. We kunnen kleinere werkgevers dan ook ontzien wat betreft administratieve lasten en ze die norm vervolgens eventueel wel opleggen.

De heer **Van Baarle** (DENK):

Ik probeer het standpunt van het CDA goed te begrijpen. Mevrouw Palland geeft aan dat we het advies serieus zouden moeten nemen om eerst met een soort pilot te gaan werken en niet naar het wetsvoorstel moeten grijpen dat de minister nu eigenlijk voorstelt. Daar refereert mevrouw Palland aan. Ik vraag me af of we die pilot in de praktijk eigenlijk niet al gehad hebben. In de praktijk zien we namelijk dat vier op de tien uitzendbureaus bereid zijn om mensen te discrimineren. In onderzoek zien we dat mensen met een Arabisch klinkende achternaam — het zijn niet mijn woorden — 60% minder kans hebben om uitgenodigd te worden. We hebben die pilot in de praktijk dan toch al gehad? We zien dan toch al dat een heel groot gedeelte van de werkgevers in Nederland die werkwijze gewoon niet heeft? Het heeft dan toch geen zin om nog met een pilot aan te gaan modderen om te kijken of het werkt? Nee, die werkwijze is nodig. Die moeten we gaan invoeren. Waarom zouden we die pilot dan nog moeten gaan uitvoeren?

Mevrouw **Palland** (CDA):

Twee dingen. De heer Van Baarle heeft helemaal gelijk als hij zegt: we moeten iets doen. Terecht stelt hij aan de orde dat we er nog niet zijn. We zien in de praktijk dat er arbeidsmarktdiscriminatie plaatsvindt. Vandaar ook de meldplicht voor intermediairs en dergelijke. Daar doe ik helemaal niets aan af. Dat hoeft ook helemaal geen pilot te zijn. We hoeven ook niet het hele wetsvoorstel als pilot te hanteren. Ik wil het behapbaar maken, ook de invoering. We zien dat we nog een groot deel moeten uitwerken in een AMvB. De heer Van der Lee heeft daar zelf ook een amendement over ingediend. Dat lijkt mij interessant. Leg

die voor aan de Kamer, zodat wij zien hoe het precies wordt uitgewerkt en wat dat in de praktijk gaat betekenen. Voor de grotere bedrijven is het uitstekend. Laten we die norm meteen aan hen opleggen en kijken hoe dat werkt. Laten we voor de kleinere groep werkgevers eerst eens bekijken hoe het in de praktijk werkt, en dan de lessons learned meenemen om hen daar later, in de vervolgstap, ook in mee te nemen. Daar ziet die pilot op, niet op het hele wetsvoorstel, zeker niet.

De heer Van Baarle (DENK):

Maar als we de norm niet gaan opleggen aan werkgevers met minder dan 50 werknemers, wat mevrouw Palland voorstelt, dan is dat, a, al een hele rare stijflijn.

Mevrouw Palland (CDA):

We doen het nu tot 25, dus ...

De heer Van Baarle (DENK):

Het is, a, een hele rare stijflijn. Er is nu inderdaad een uitzondering van 25. Als je bij een invoering van een wet zegt "we hebben een norm in de wet, maar die gaan we maar even niet toepassen; we kijken door de vingers bij een bepaalde groep werkgevers", dan vind ik dat een rare stijflijn. Twee. Wat is nou het grote bezwaar om ook van de kleinere werkgevers te vragen om een werkwijze te hanteren die aantoonbaar niet discrimineert? Waarom is dat te veel gevraagd voor een werkgever met minder dan 50 werknemers? Volgens mij is het uiterst proportioneel als je, ook aan een kleinere werkgever, vraagt om dat te doen. Ik snap het bezwaar van mevrouw Palland niet.

Mevrouw Palland (CDA):

Het is geen rare stijflijn, want het zit nu ook al in het wetsvoorstel, maar dan met de grens van 25. De Raad van State én het ATR én de NOVA zeggen: het doel is harstikke goed; we moeten echt iets doen. Die norm gaan we met dit wetsvoorstel opleggen. Maar de Raad van State heeft ook gezegd: zonder in ieder geval de hele groep onder de 50 werknemers uit. Dat gaat nog een stuk verder dan wat ik zeg. Dat betreft dus de Raad van State, ons hoogste adviesorgaan. De reden daarvan is als volgt. Zij geven aan dat het organisaties zijn die op basis van de wet geen verplichting hebben om een ondernemingsraad te hebben en waar minder vaak vacatures zijn. Gelet op de omvang hebben ze gewoon minder vaak een vacature, dus ze hebben ook minder ervaring met het werven en selecteren van mensen. Dat doen ze minder frequent. Ze zullen dus ook minder vaak personeel hebben zitten op het daarover vastleggen van interne processen, laat staan een hr-afdeling hebben. Ik zeg niet dat een norm daar niet nuttig voor is. Ik zeg het volgende. We scharen ze eerst onder dezelfde uitzondering als die van 25, dus we leggen de norm al wel op, maar het schriftelijkheidsvereiste nog niet. We doen ervaring op met de groep boven de 50. Daar komen lessen uit. Als het uitgekristalliseerd is, we weten wat de uitwerking van de AMvB is geweest, we die hebben voorgehangen hier in de Kamer en we dat in de praktijk hebben ervaren, dan kunnen we ook deze werkgevers daaronder scharen.

De voorzitter:

Tot slot de heer Van Baarle.

De heer Van Baarle (DENK):

Laten we het proberen om te draaien. De grote bedrijven, die inderdaad een hr-afdeling hebben, zijn in de praktijk al beter in staat om beleid op te stellen tegen discriminatie, omdat ze die afdeling hebben. Het probleem bij arbeidsdiscriminatie ligt vaak met name bij de kleinere werkgevers. Dat baseer ik bijvoorbeeld op onderzoek naar woningmarkt-discriminatie. De kleine partijen op de woningmarkt zijn in de evenredigheid oververtegenwoordigd in het toekennen van discriminerende verzoeken en discriminatie. Wat mevrouw Palland dus eigenlijk doet, is de groep waarvoor dit het meest nodig is, namelijk de kleine werkgever die daar misschien niet over heeft nagedacht of niet de capaciteit heeft — ik vind dat we die moeten ondersteunen — uitzonderen van iets wat we willen bereiken, namelijk het voorkomen van discriminatie. Mevrouw Palland is eigenlijk dus bezig om de wet niet in te voeren daar waar die op de arbeidsmarkt het hardst nodig is. Doet zij daarmee de grote woorden om discriminatie te bestrijden geen onrecht?

Mevrouw Palland (CDA):

Op die laatste vraag wil ik zeggen: nee, helemaal niet. Ik wil dat zorgvuldig doen. Het is onze taak als wetgever om tot zorgvuldige, in de praktijk toepasbare wet- en regelgeving te komen. Het gaat niet om de minste partijen. Het zijn niet alleen de wetgevers die zeggen: "O, we hebben geen zin in deze verplichting. Doe het niet!" Adviesorganen adviseren ons hierover. Ik zeg niet dat we de norm niet gaan opleggen of dat we het voor hen helemaal niet van toepassing laten zijn. Ik zeg dat we eerst ervaring willen opdoen. Ik heb het over een praktijktoets, specifiek voor deze categorie. Het gaat om een praktijktoets voor kleinere werkgevers die hier minder ervaring mee en minder capaciteit voor hebben. Zo kunnen we hen faciliteren als dit uitgekristalliseerd is. Dan kunnen we ook op handhaving overgaan.

De voorzitter:

Ik kijk nog even naar de heer Van der Lee. Gaat uw vraag weer over hetzelfde punt?

De heer Van der Lee (GroenLinks):

Ja.

De voorzitter:

Dan even kort.

De heer Van der Lee (GroenLinks):

Ik heb niet echt een inhoudelijke vraag. Ik wil weten: waar staat het CDA? Ik heb namelijk geen amendement gezien hierop. Ik ben nu in verwarring. Steunt het CDA deze wet? Dat lijkt me fair richting het kabinet. Als het aantal van 25 in de wet blijft staan, steunt het CDA deze wet dan niet? Ik denk dat het belangrijk is dat we dat allemaal weten.

Mevrouw **Palland** (CDA):

Ik was nog net niet bij mijn afsluiting gekomen. Nee, wij zijn voorstander van de wet. Dat laat onverlet dat ik graag ook een reactie wil. Anders kunnen we heel deze ronde overslaan. Ik hoor graag de antwoorden van de minister hierop. Ik wil de discussie hier tot mij nemen. Normaal gesproken hebben we ook een tweede termijn om voorstellen te doen tot aanscherping van de wet of niet. Maar de basishouding is uiteraard positief. We hebben als CDA initiatieven genomen, bijvoorbeeld voor de meldplicht. Ik ben het helemaal eens met de doelstelling. Dat ontslaat ons niet van de verplichting om goed te kijken welke wetgeving hier precies voorligt, hoe die uitwerkt en of we die effectief en efficiënt implementeren. Daarin zie ik een taak voor ons weggelegd.

Mevrouw **Van Beukering-Huijbregts** (D66):

Mijn collega Palland van het CDA mag best weten dat we het er gisteren in de fractie over hebben gehad dat we 25 zelfs al niet goed genoeg vinden. Wij zouden zelfs nog naar werkgevers met minder werknemers willen gaan. Ik heb in de fractie gezegd: het is al pittig om dit uit te voeren. Dus wij steunen het voorliggende wetsvoorstel, maar wij zouden eigenlijk verder willen gaan. Dat was even de inleiding van mijn vraag.

Ik heb zelf in mijn termijn aan de minister gevraagd om aan te geven of het wetsvoorstel nu nog genoeg van toepassing is, omdat we de grens bij 25 gaan leggen. Ik ben benieuwd naar het antwoord daarop. Ik weet dat mevrouw Palland nadenkt over de uitvoering. Ik weet dat zij zich daar zorgen over maakt. Is het geen goede tussenweg dat we met elkaar afspreken om aan de minister te vragen om met een goede werkwijze te komen die ook makkelijker door kleinere werkgevers overgenomen kan worden?

Mevrouw **Palland** (CDA):

Ja, volgens mij heb ik mijn vragen daar juist ook op gericht. Ik ben toch wel verbaasd. Er wordt al snel gedacht dat je tegen de wet bent of dat je tegen de doelstelling van de wet bent. Dat is natuurlijk absoluut niet aan de orde. Ik heb het amendement van de heer Van der Lee gezien over de AMvB. Een groot deel van deze normstellingswet moet nog uitgewerkt worden in lagere regelgeving. Ik ben zeer benieuwd hoe die eruit gaat zien. Ik ben zelf ook van plan om daar eventueel — dat is afhankelijk van de beantwoording — nog een motie over in te dienen. Juist daarop is mijn voorstel gericht. Ik heb het over de uitvoerbaarheid. Zou het niet verstandig zijn om een tussenstap voor de categorie tussen 25 en 50 in te bouwen? Ik hoorde het tussendebatje van de heer Van Baarle en mevrouw Van Beukering over het idee dat we eerder moeten kijken hoe deze wet het in de praktijk doet. Zij hadden het erover dat we niet de evaluatie na vijf jaar moeten afwachten, maar dat we al eerder de vinger aan de pols moeten houden. Dat lijkt me een uitstekend idee. Dan kan je ook nog eens naar de reikwijdte kijken.

Mevrouw **Van Beukering-Huijbregts** (D66):

Ik heb het CDA inderdaad niet horen zeggen dat ze tegen dit wetsvoorstel zijn. Ik merk wel dat collega Palland aan het nadenken is over de vraag hoe we ervoor kunnen zorgen dat de wet makkelijk uitvoerbaar is. Daar bent u over aan

het nadenken. Daar zit het verschil met D66 in. D66 zegt het volgende. We hebben nog een tijdje om het uit te werken. Er komt een AMvB. Alle werkgevers zijn verplicht om een werkwijze te hebben. Het verschil zit 'm erin dat ze die op schrift moeten gaan stellen. Dus we kunnen natuurlijk de komende maanden aan de minister vragen om in de uitwerking goed na te denken over de vraag hoe we ervoor kunnen zorgen dat alle werkgevers van het begin af aan een schriftelijke werkwijze hebben. Dan hoeven we geen uitzondering te maken. Dan hoeven we ook niet te wachten op een pilot en tot we weer verder zijn, want ik vind echt niet dat we langer moeten wachten met de uitvoering.

Mevrouw **Palland** (CDA):

Het betoog van mevrouw Van Beukering is helder. Mijn vraag aan de minister zou de volgende zijn. Als ze dit zo hoort en ze ook hoort wat de zorgen zijn die aan onze kant leven, vanuit de CDA-fractie, kan dat dan ook in de uitwerking van de AMvB? Kunnen we daar een fasering in aanbrengen of zou dat echt een wetswijziging vergen? Ik denk het niet, maar dat zou dan wellicht nog iets vergen van mijn kant. Die uitwerking is voor ons van belang.

Voorzitter. Ik kom bij mijn afronding. Dat is dat wij een positieve grondhouding hebben ten aanzien van deze wet. Want een menswaardige samenleving kenmerkt zich door onderlinge solidariteit en betrokkenheid, door relationele kracht en het openstaan voor de ander, ook als die verschilt van onszelf. Op onderdelen van de wet willen we graag de reactie van de minister wegen bij de beoordeling daarvan, ook van de effectiviteit van deze wetgeving, en bij de afweging of wij eventueel voorstellen tot aanpassing willen doen.

Dank u wel.

De **voorzitter**:

Dank u wel, mevrouw Palland. Dan geef ik tot slot het woord aan de heer Van Kent, SP.



De heer **Van Kent** (SP):

Dank, voorzitter. Lilian Marijnissen en Jasper van Dijk stonden bij de ABU — dat is de bond voor uitzendondernemingen — op de stoep om te demonstreren, omdat leden van de ABU discrimineerden op bestelling. Dat weten we allang. Er zijn veel voorbeelden van. Radar heeft bijvoorbeeld pijnlijk blootgelegd dat vier op de tien uitzendbureaus discrimineren op bestelling. Tempo-Team is daarbij een grote speler die daar een duidelijk voorbeeld van is geweest. De SP-fractie heeft door de manier waarop ze daarmee zijn omgegaan in ieder geval niet de indruk dat er nu een einde is gemaakt aan die discriminatie op bestelling. We hebben het bijvoorbeeld bij Servex gehad, bij een Albert Heijn to go-vestiging waar werd gezegd: we willen geen Marokkanen en geen ouderen. De rechter heeft dat uiteindelijk ook veroordeeld. We hebben de advertenties waarin openlijk gediscrimineerd wordt hier ook als voorbeeld naar voren gebracht. Eigenlijk is er veel te lang weggekeken.

Wij zijn blij — geen misverstand daarover — dat er nu een voorstel ligt, want discriminatie, in welke vorm dan ook, is onacceptabel. Het feit dat er hier al zo lang steeds weer

voorbeelden naar voren komen, dat er hier steeds weer voorstellen worden gedaan en moties worden ingediend en we hier na zoveel jaren pas een voorstel hebben liggen, vindt de SP tekenend. Dat zouden we ons aan moeten trekken. Ik kan me een discussie herinneren met een voorganger van deze minister, minister Donner. Die zei gewoon doodleuk: als er discriminatie plaatsvindt, moet degene die zich gediscrimineerd voelt maar aangifte doen en naar de rechter. Dat is natuurlijk te makkelijk. Het is daarom goed dat er nu gekeken wordt hoe we de positie van degene die het slachtoffer van discriminatie is, veel beter kunnen verstevigen. Maar deze wet moet geen papieren tijger worden. Daarom is die handhaving nodig. Bij de SP is er heel veel twijfel over of dat wel voldoende georganiseerd is, want het aantal inspecteurs dat daarmee bezig is, is veel te beperkt. De vraag aan de minister is of er met het mogelijk invoeren van deze wet ook extra capaciteit wordt aangetrokken om de handhaving op een goede manier te gaan organiseren.

Dan de meldplicht, dus dat een uitzendbureau dat zo'n discriminerend verzoek krijgt dat verplicht moet melden. Kan de minister uitleggen hoe zij voor zich ziet dat dat ook daadwerkelijk gaat gebeuren? Een uitzendbureau zelf heeft daar natuurlijk geen belang bij, want dat loopt het risico om klanten kwijt te raken. Op welke manier gaat ervoor gezorgd worden dat dat daadwerkelijk gaat gebeuren? Zowel voor de handhaving als de meldplicht geldt, denk ik, dat er veel gebruikgemaakt zal moeten gaan worden van onaangekondigde en onherkenbare controles. Is de minister dat ook van plan? "Mysteryguests" worden die ook wel genoemd. Ik heb een Nederlandse vertaling proberen te vinden. "Mysterieuze gast" is het natuurlijk niet helemaal. Die komt in ieder geval onaangekondigd en is onherkenbaar, of het is een testbezoeker; je hebt dat ook bij winkels of op andere plekken. Is de minister van plan om dat middel heel veel in te gaan zetten om ervoor te zorgen dat deze wet geen papieren tijger wordt en die meldingsplicht ook echt iets voor gaat stellen?

Voorzitter. Tot slot heb ik dan nog twee verzoeken aan de minister. Het eerste is of als er bijvoorbeeld bij een uitzendbureau geen liquide middelen meer zijn — er zijn in Nederland namelijk nogal wat uitzendbureaus met een reputatie — maar er wel sprake is van een waarborgsom, dan die boete uit die waarborgsom zou kunnen worden gehaald.

Het tweede verzoek gaat over die advertenties waarin op leeftijd wordt gediscrimineerd. Nu is het zo dat je naar het College voor de Rechten van de Mens en naar de politie kan, en dat je een melding kan doen bij Bureau Discriminatiezaken. Zou er in het kader van deze wet een mogelijkheid bestaan dat als iemand een discriminerende advertentie ziet, hij of zij dat kan melden bij de inspectie en er vervolgens handhavend wordt opgetreden? De weg naar aangifte doen en naar de rechter gaan, kan namelijk moeilijk zijn. Als je iemand van 22 bent die een advertentie ziet waaruit duidelijk naar voren komt dat ze scholieren zoeken, dan ga je in de praktijk natuurlijk nooit een rechtszaak aanspannen. Het zou, denk ik, een betere oplossing zijn als er dan een melding gedaan kan worden bij de inspectie, die dan vervolgens bij dat bedrijf langsgaat. Is daarvoor een mogelijkheid?

De heer **El Yassini** (VVD):

Wat fijn dat de heer Van Kent juist ook begint over die vacatures en advertenties met betrekking tot de verzoeken die daarin staan. Ik moet het even uit mijn hoofd doen, maar ik weet dat in 2018 of in 2019 — ik dacht dat het 2018 was — het College voor de Rechten van de Mens ook gewoon aan een extern bureau de opdracht heeft gegeven om via een algoritme of kunstmatige intelligentie alle onlinevacaturebanken door te spitten om te kijken in hoeverre daarin vacatures met discriminerende verzoeken werden geplaatst. Daar was het college best wel succesvol mee en die kon dan in één klap eigenlijk zien welke bedrijven en organisaties daarmee de meeste overtredingen begingen. Is het in het verlengde daarvan geen goed idee om ook aan de minister te vragen in hoeverre het ministerie samen met het College voor de Rechten van de Mens een volgende stap kan nemen in dat initiatief door juist ook onlinevacaturebanken door te spitten om te kijken of er verzoeken zijn die discriminerend zijn en de inspectie daarop af te sturen? Wat vindt de heer Van Kent daarvan?

De heer **Van Kent** (SP):

Dank voor deze vraag. Ik vind dat een goed idee, want uit dat onderzoek — ik ben daarmee bekend — bleek dat ze sowieso met die zoektocht online op 0,5% discriminerende vacatures uitkwamen. Dat klinkt als een klein percentage, maar dat gaat om heel veel advertenties. Ik vind dat dus een hele goede suggestie, want op die manier kan je natuurlijk ook zelf op zoek gaan naar discriminerende vacatures en dan hoeft je niet te wachten tot iemand een klacht indient. Ik denk dus dat dit een goed idee is. Maar daarnaast zie je het ook veel in het straatbeeld: "we zoeken een scholier voor zoveel uur" of "we zoeken een student die een bijbaan nodig heeft". Of soms zijn het advertenties met gewoon echt leeftijden. Hier in de Den Haag is dat helaas ook gewoon bij winkels en horecazaken te zien. Dus naast het online deel moet er, denk ik, ook een duidelijke plek zijn waar ook direct tot handhaving overgegaan wordt. Dat is dus niet alleen het doen van een melding op zich; er moet vervolgens ook echt iets mee gebeuren.

De heer **El Yassini** (VVD):

Ik denk dat we het over dit specifieke punt echt wel met elkaar eens zijn. Als vervolg daarop nog eventjes over die melding richting de Inspectie SZW. Ik kan me ook wel voorstellen dat het voor de inspectie soms ook gewoon bijna onmogelijk is om een soort burgerloket te hebben om al die signalen binnen te halen en te verwerken. Zou het uw voorkeur hebben dat we dat dan inderdaad doen via juist de samenwerking met het College voor de Rechten van de Mens in plaats van dat we een loket voor inwoners beschikbaar stellen bij de Inspectie SZW die het misschien niet aankan vanwege alle signalen die ze krijgen?

De heer **Van Kent** (SP):

Eerlijk gezegd maakt mij dat niet zo heel veel uit, als er maar gehandhaafd wordt wanneer vastgesteld wordt dat er een discriminerende advertentie is. Via welke route dat gebeurt, vind ik niet zo belangrijk. Ik ben voor wat het beste in de uitvoering past.

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel. Daarmee zijn we aan het einde gekomen van de eerste termijn aan de kant van de Kamer. De minister heeft aangegeven ongeveer een halfuur nodig te hebben om zich voor te bereiden.

De vergadering wordt van 14.43 uur tot 15.20 uur geschorst.

De voorzitter:

Aan de orde is het debat over de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie, de eerste termijn van de kant van het kabinet. Het woord is aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.



Minister Van Gennip:

Dank u wel, voorzitter. Het is een mooie dag om dit debat te hebben. Het is Internationale Vrouwendag. Het is elk jaar weer, in ieder geval voor mij maar voor heel veel vrouwen in deze zaal en in den brede, denk ik, een dag om even stil te staan bij wat er al wel bereikt is en bij wat er allemaal nog bereikt moet worden op het gebied van kansen voor vrouwen.

Vandaag hebben we het natuurlijk niet alleen over kansen voor vrouwen of over discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt, maar over discriminatie om allerlei redenen. Het kan gaan over man of vrouw zijn. Het kan gaan over seksuele geaardheid, over achternamen, kleur, religie, leeftijd, een eventuele zwangerschap en noem maar op. Ik zal u mijn ervaringen met zwanger worden onthouden, maar die kent u, in ieder geval het gevolg daarvan. Ook dat was toentertijd — dan hebben we het over negentien jaar geleden — een hele discussie. Gelukkig is het inmiddels normaal dat vrouwen in leidinggevende posities kinderen krijgen, maar dat was op dat moment best intensief, zeker toen ik het daarna nog een keertje deed.

Daarom gaat dit wetsvoorstel mij ook aan het hart. Het gaat erom dat we kunnen zorgen dat er echt gelijkwaardige kansen zijn voor mensen in Nederland en dat we een arbeidsmarkt bouwen waar organisaties en ondernemingen — het zijn natuurlijk niet alleen private ondernemingen; het gaat om alle organisaties — echt hun best doen om die gelijkwaardige kansen te scheppen en om mensen echt een kans te geven. Want uiteindelijk — dat is ook welbegrepen eigenbelang — loont diversiteit. Diverse teams presteren beter en hebben een bredere blik op de wereld. Uit eigen ervaring weet ik dat mensen die een kans krijgen, en die dachten dat ze die kans misschien niet zouden hebben, meestal heel loyale, toegewijde en creatieve mensen zijn.

Arbeidsmarktdiscriminatie is in Nederland al heel lang verboden, sinds 1977. Toch zien we jaar na jaar dat er op onze Nederlandse arbeidsmarkt geen sprake is van gelijke kansen, ook niet bij gelijkwaardige kwalificaties, ook niet bij gelijke geschiktheid. Ik herhaal een aantal cijfers die u hebt genoemd. Bij antidiscriminatievoorzieningen en het College voor de Rechten van de Mens gaan meldingen over discriminatie het vaakst over de arbeidsmarkt, en in het bijzonder over werving en selectie. Dat gaat om een kwart van alle meldingen. Uit de SCP-studie Ervaren discriminatie in Nederland uit 2020 blijkt dat 13% van de sollicitanten er zeker van is dat zij discriminatie hebben ervaren bij het

zoeken van werk. Dat is het dubbele als we de twijfelaars meetellen. Een meerderheid van de professionele recruiters, 78%, signaleert discriminatie in werving en selectie eens per maand of vaker, volgens een onderzoek van Mercer. Dus dat beeld wordt keer op keer bevestigd. Dat horen we ook terug. Dat hoort u terug; dat hoor ik terug, in rondetafelgesprekken of bij werkbezoeken.

Uit een groot aantal onderzoeken blijkt dat kandidaten met een Nederlands klinkende achternaam zelfs op een krappe arbeidsmarkt meer kansen hebben om uitgenodigd te worden dan een gelijkwaardige kandidaat met bijvoorbeeld een Arabisch klinkende achternaam. Het verschilt per onderzoek, maar het verschil ligt tussen de 40% en 60%. Dat is enorm. Dan hebben we het met name over mensen die hoger opgeleid zijn, want daar is deze discriminatie nog wat groter. Dan heb je een hbo-opleiding, ga je naar de arbeidsmarkt en word jij niet uitgenodigd, maar je blonde collega wel. Dat is niet alleen hartverscheurend, maar dat is gewoon helemaal onacceptabel.

Om het nog wat erger te maken: uit een recente megastudie blijkt dat er in Nederland sinds de jaren zeventig in werving en selectie gemiddeld een lichte toename is van ongelijke behandeling op basis van afkomst. Daarom zijn we hier vandaag, om met elkaar wat te doen aan dat soort ongelijke kansen en om met elkaar die hardnekkigheid, die structurele kant van ongelijke kansen in Nederland, aan te pakken. Op het moment dat ik in een Kamer sta, waarin er van VVD tot en met SP eensgezindheid is dat het echt hard nodig is om door te pakken, denk ik niet alleen dat we nu wat te doen hebben op dit punt maar dan ben ik het inderdaad ook met een aantal van u eens: het is ook hoog tijd, het had wel wat eerder gemogen. En daarom is het ook goed dat we vandaag doorpakken.

Die ongelijke uitkomst is soms inderdaad het gevolg van bewuste en openlijke discriminatie maar ook heel vaak van onbewuste en minder openlijke discriminatie. De heer Van der Lee had het over een van mijn favoriete boeken, namelijk *Thinking, Fast and Slow*, en over de unconscious bias. Ik heb het allemaal in het Engels geleerd, ik moet dus even naar de Nederlandse vertaling zoeken. Dat zijn inderdaad inzichten, waarbij je bijna geprogrammeerd bent om iemand die op jezelf lijkt maar vijf jaar jonger is, het meest geschikt te vinden voor een baan of het leukste te vinden om mee koffie te gaan drinken. Mevrouw Kathmann neemt graag een enthousiaste Rotterdamse aan, ik neem graag een internationale techneut aan. En zo hebben we allemaal onze vooroordelen. Ik zou gebaat zijn bij een stille jurist en misschien mevrouw Kathmann trouwens ook wel. Maar dat leert ons ook weer het belang van diversiteit en het leert ons ook dat we naar onszelf moeten blijven kijken om die sociale patronen, waar het SCP het eerder deze week over had, te doorbreken. Mijn Vlaamse collega vertelde mij een paar weken geleden over een buddysysteem voor statushouders in België, waar we overigens later ook nog over komen te spreken. Op het moment dat je een Vlaamse buddy hebt als vluchteling, als statushouder, is je kans op werk, ik geloof, twee of drie keer zo groot. Ja natuurlijk, want dan heb je een sociaal netwerk en dan worden de deuren geopend en kom je via die buddy in dezelfde situaties als iemand die zegt: ik lijk op diegene die mij moet aannemen.

We zien dit terug in onderzoeken. We kunnen het unconscious bias noemen, we kunnen het voordeel van de twijfel

nemen of we kunnen het de "klik" noemen, wat nog steeds bij veel bedrijven de manier is om te rekruteren, maar we zien het ook terug in onderzoeken. De eerste indruk en die klik, zo blijkt uit een TNO-onderzoek uit 2022, bieden ruimte voor vooroordelen en hebben overigens ook een weinig voorspellende waarde voor toekomstig functioneren. Ook dat zou welbegrepen eigenbelang moeten zijn voor die werkgevers, dat op het moment dat je op klik selecteert het helemaal niet zo is dat je de beste kandidaat binnenhaalt of iemand die het uiteindelijk het beste doet. En het is ook mijn ervaring, dat als je iemand een kans geeft die niet op jezelf lijkt en die dacht "ik ga die baan nooit krijgen", dit juist zo iemand doet opleveren. En dat kan overigens ook heel goed een 55-plusser zijn. Ik heb ooit een 50-plusser een kans gegeven in mijn team die anders misschien gestopt was met werken. Hij heeft zichzelf daardoor helemaal hervonden, in een soort van derde jeugd. Hij is net met pensioen gegaan, dus we zijn inmiddels twaalf, dertien jaar verder, maar hij heeft nog zo veel voor dat bedrijf waar ik toen werkte betekend en heeft zo veel met zijn ervaring meegebracht naar dat hele jonge team dat ik onder mij had. En het raakt mij omdat je ook ziet dat individuen soms minder de kans krijgen om zich te ontplooien en dus om mee te doen in de samenleving, niet alleen omdat je geld verdient met werk dat bij je past maar ook omdat je je kunt ontplooien, omdat je toegevoegde waarde hebt, omdat je een voorbeeld voor je kinderen bent als je je lekker voelt in een baan die bij je past en op een niveau dat bij je hoort. Daarmee bouw je uiteindelijk ook een samenleving waarin je met elkaar ook veel beter de uitdagingen aankan.

Hoe ga je nu zorgen dat je beter rekruteert? Het wetsvoorstel waarover we vandaag spreken, vraagt aan werkgevers dat ze een werkwijze opstellen waarin staat hoe zij actief gelijke kansen garanderen voor alle kandidaten in hun wervings- en selectieproces. Dat noemen we dan het objectiveren van werving en selectie. Dat is volgens onderzoek een van de meest effectieve interventies voor werkgevers om te zorgen voor gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Dan heb ik hier bij me een SCP- en CPB-onderzoek, een onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens en een TNO-onderzoek. Ik vond het wel aardig om dat te lezen vanuit mijn ervaring, waarbij ik dacht: een aantal dingen heb ik ook gedaan en een aantal dingen had ik misschien beter moeten doen. Maar dit zijn de onderzoeken waarop deze wet is gebaseerd. De wet zit niet op het niveau van individuele vacatures. Werkgevers moeten in de werkwijze toelichten hoe alle kandidaten een transparant en gelijkwaardig proces krijgen. Dat proces moet aansluiten bij de kennis die we hebben uit de praktijk en uit de wetenschap: bepaal vooraf de functie-eisen en wanneer iemand daar precies aan voldoet, en meet en scoor elke kandidaat vervolgens op basis van vergelijkbare informatie en op dezelfde manier. Daarbinnen is er voor werkgevers veel ruimte, want het is natuurlijk ook belangrijk dat een werkgever, afhankelijk van de sector, de omvang en het soort functie, invulling kan geven aan die werkwijze op een manier die past bij de organisatie.

De wetswijziging waarover we het hier vandaag hebben, is natuurlijk een sterk instrument. Maar de cijfers waarover u het allemaal had en de passie waarmee u er allemaal over hebt gesproken, laten ook zien dat het nodig is. Als we het overlaten aan de goede intenties, komen we er niet. Sinds 1977 is het verboden. We zijn nu zo'n 45 jaar verder. Met die goede intenties komen we er dus niet. Als we dus die beoogde uitkomst willen, dan hebben we deze wetswijziging nodig.

Die goede intenties zijn er overigens wel. Dat is ook wel weer het bijzondere. 70% van de werkgevers geeft aan dat ze het tegengaan van discriminatie heel belangrijk vinden, volgens onderzoek uit 2021. Het thema stijgt op de lijst met prioriteiten van hr-professionals, volgens ander onderzoek uit 2021. Dus ook aan hen biedt deze wetgeving een steun in de rug.

Maar het lukt pas echt als we het makkelijk maken voor iedereen om het iedere keer op de juiste manier te doen. Men moet selecteren op basis van wat iemand kan en niet op basis van achternaam, kleur, klik of leeftijd. Wetgeving geeft bovendien de zekerheid dat gelijkwaardigheid blijvend de norm wordt op onze arbeidsmarkt. Dat maakt ook dat werkgevers het minder alleen hoeven te doen. Ook andere partijen kunnen in beweging gaan komen. Denk aan de ontwikkelaars van IT, recruitment, intermediairs, hrm-opleidingen. Die kunnen allemaal deze werkgevers ondersteunen. Dat zal niet alleen voor de kleine maar ook voor de grotere werkgevers echt van belang zijn.

Het geeft werknemers en kandidaten ook extra handvatten om te vragen om een gelijke behandeling in sollicitatieprocessen. Ze kunnen werkgevers aanspreken. Ze kunnen opzoeken of er boetes zijn. Ze kunnen zich uiteindelijk wenden tot het College voor de Rechten van de Mens. Ze kunnen een melding doen bij de NLA als ze een vacature tegenkomen waarvan ze denken dat die niet klopt. Dat kan nu ook al, maar individuele vermoedens van ongelijke behandeling zijn lastig te onderbouwen. Als je naar het College voor de Rechten van de Mens gaat — een aantal van u hebben daaraan gerefereerd — dan krijg je een uitspraak die niet bindend is en over een individuele casus gaat. Daar moet je een lange adem voor hebben. Daarom is het belangrijk dat we met de Arbeidsinspectie ook echt kunnen handhaven.

Een wet moet degelijk in elkaar zitten. De Eerste Kamer heeft vorig jaar in een parlementair onderzoek, "Gelijk recht doen", gewezen waar de wetgever op moet letten. Wetten moeten effectief gelijke kansen bieden. De elementen normstelling, handelingsperspectief en handhaving moeten daar allemaal in terugkomen. Volgens mij voldoet deze wet daaraan. We geven met deze wet namelijk meer prikkels en meer handelingsperspectief om acties voor gelijke kansen te stimuleren. We stellen een duidelijke norm. We bevestigen die ook, namelijk dat we in Nederland bij werving en selectie aan iedereen gelijke kansen bieden. Als ik het zo oplees, besef ik me dat het eigenlijk bijzonder is dat ik dit hier moet oplezen en dat we het in de wet moeten vastleggen. Maar dat is wel wat we hopelijk vandaag of wanneer we erover gaan stemmen gaan doen: bij werving en selectie bieden wij in Nederland aan iedereen gelijke kansen. Ik wil het bijna nog een keer zeggen, om ook op mezelf te laten inwerken dat het nodig is dat ik dit hier zeg. Maar het is nodig.

De norm die in de wet staat, wordt gehandhaafd. Daar hebben we de Arbeidsinspectie voor. Die krijgt na inwerkingtreding van de wet toezichthoudende bevoegdheden. Dat doet ze aan de hand van de werkwijze en aan de hand van gesprekken met de werkgever en de werknemers. Dat kunnen leden van de ondernemingsraad zijn. Wanneer de wet in werking treedt, geldt een voorbereidingsperiode van negen maanden. Als de Arbeidsinspectie vervolgens tekortkomingen signaleert, dan krijgt de werkgever een kans om deze te herstellen, een zogenoemde "eis tot nale-

ving". Wordt deze eis opgevolgd, dan is de zaak gesloten. De ervaring bij alle andere trajecten leert dat werkgevers hier vrijwel altijd gevolg aan geven. Blijven de tekortkomingen voortduren, dan wordt een boete opgelegd. Afhankelijk van de bedrijfsgrootte is die tussen de €450 en €4.500. Ik kijk al met één oog naar de heer Van Kent. Ik heb straks nog een heel mapje handhaving en NLA.

Even nog voor het algemene verhaal, want dit was de handhaving. Afgelopen jaar heb ik naar aanleiding van de motie van D66 en CDA de meldplicht voor intermediairs toegevoegd aan de wet. Dat is een meldplicht voor discriminerende verzoeken aan intermediairs. Dat geeft ook invulling aan de maatregelen uit het coalitieakkoord. In de praktijk komt het voor dat intermediairs te maken krijgen met vermoedens van discriminatie door opdrachtgevers. De meldplicht is zo opgesteld dat intermediairs eerst ruimte hebben om met de opdrachtgever in gesprek te gaan. Dat is natuurlijk ook de werkwijze van de NLA. Wanneer dat gesprek onvoldoende effect heeft, kun je een vervolgesprek krijgen op een hoger niveau. Als dat ook onvoldoende effect heeft en het zorgt niet voor het wegnemen van het vermoeden van discriminatie, dan volgt een verplichte melding bij de Arbeidsinspectie. De Arbeidsinspectie gebruikt die melding in haar toezicht. Dat kan betekenen dat de Arbeidsinspectie naar aanleiding van die melding het gebruikt in haar risicogericht toezicht of voor die — dat zal in de meeste gevallen natuurlijk gewoon gebeuren — specifieke werkgever om te kijken wat daar aan de hand is en overgaat tot controle van dat wervings- en selectiebeleid.

Het wetsvoorstel is onderdeel, sluitstuk, van een bredere aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. Alleen wetgeving op recruitment is namelijk niet genoeg. We hebben een uitgebreid Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie 2022-2025. Daar is ook veel aandacht voor het ondersteunen en motiveren van al die werkgevers die zich hard willen maken voor een inclusievere arbeidsmarkt. Ik ben ook blij dat zo veel partijen zich daar constructief voor inzetten. Als onderdeel van de uitvoering van de Werkagenda VIA, voor een inclusieve arbeidsmarkt, hebben we verschillende tools en instrumenten ontwikkeld over objectieve selectie, zoals een e-learning voor het midden- en kleinbedrijf. Er lopen communities of practice, waarin werkgevers met elkaar oefenen met bijvoorbeeld objectief werven en selecteren. Dat betekent dus dat er ook echt een basis is hoe dit wetsvoorstel in de praktijk kan aansluiten bij de ambities die wij hier met elkaar hebben, maar die veel werkgevers ook hebben.

Natuurlijk vergt het ook voor werkgevers een verandering, maar het levert ook wat op. Een bredere blik op talent in tijden van krapte levert meer mensen op. Een bredere blik op talent levert meer diverse teams op, en die presteren beter. Een mogelijk diverser team, met alle voordelen van dien, is ook vaak een creatiever, loyaler en toegewijder team waar mensen graag werken. Ook dat helpt dus weer in de krapte. Dit geeft ons als samenleving een rechtvaardiger en inclusieve arbeidsmarkt, waarin mensen kansen krijgen en waarin we niet alleen zeggen dat elk talent een eerlijke kans krijgt, maar we zorgen dat mensen die kansen ook kunnen verzilveren, voor iedere vacature en voor iedere kandidaat.

Ik heb vandaag tussendoor al een paar verkiezingslogos gehoord, maar ik wou er toch een aan toevoegen: het gaat

pas goed met Nederland als het met iedereen goed gaat. Dat geldt ook hiervoor.

Voorzitter. Ik heb een stapeltje onderwerpen. Ik zal ze even aankondigen, zodat u weet wat er wanneer komt.

De voorzitter:
Heel graag.

Minister Van Gennip:

Het eerste gaat over de voorhang. Het tweede over de reikwijdte van de wet. Dan inhoudelijke eisen en administratieve lasten, kleinere bedrijven, inclusief de pilot, de meldplicht, communicatie, handreiking aan werkgevers, de NLA en overig. Dan hoop ik dat ik al uw inbrengen en vragen daarmee tegemoetkom. Als dat niet zo is, hoor ik dat vast.

De voorzitter:

Kunt u het nog één keer zeggen, want het ging heel snel?

Minister Van Gennip:

Eerst voorhang, dan reikwijdte, inhoudelijke eisen en administratieve lasten, kleinere bedrijven en de pilot, meldplicht, communicatie en handreiking werkgevers, NLA, dus handhaving, en overig.

De voorzitter:
Helder.

Minister Van Gennip:

Is de minister bereid om deze algemene maatregel van bestuur — daarin gaan we natuurlijk een heleboel uitwerken, bijvoorbeeld ook een aantal van de discussies die we vandaag hebben — aan de Kamer voor te leggen? Ja, is daarop mijn antwoord. Het is overigens ook niet ongebruikelijk om een voorhangprocedure te hebben voor zo'n belangrijke AMvB, dus die hang ik graag voor.

Wat betreft het amendement dat de heer Van der Lee daarover heeft ingediend, zou ik willen vragen om mij de ruimte te geven om die AMvB gewoon voor te hangen. Als je het in het amendement opneemt, dan moet ik elke kleine wijziging ook aan u voorhangen; dat is nogal veel werk. Dan moet u erop vertrouwen dat als er straks een andere belangrijke wijziging in de AMvB komt, ik die weer voorhang. Maar als je het in het amendement opneemt, dan moet ik elke kleine, technische wijziging voorhangen. Dat is veel werk en gedoe.

De voorzitter:

Ik kijk even naar de heer Van der Lee. Het gaat over het amendement op stuk nr. 11.

Minister Van Gennip:

Ja, het gaat over het amendement op stuk nr. 11.

De voorzitter:

Is hij bereid om zijn amendement in te trekken? Dat is eigenlijk het verzoek.

Minister Van Gennip:

Voor deze toezegging. Daar mag hij ook even over nadenken.

De voorzitter:

In ruil voor een toezegging om het te regelen in de wet.

De heer Van der Lee (GroenLinks):

Ik was onder de indruk van de bevroegen inleiding. Die heeft mijn vertrouwen gesterkt, dus ik ben bereid het bij de toezegging te laten. Ik trek het amendement dan in, maar we zullen er wel goed op letten ...

Minister Van Gennip:

Er streng op letten.

De heer Van der Lee (GroenLinks):

... dat het zorgvuldig wordt uitgevoerd, want anders ...

De voorzitter:

Het amendement-Van der Lee (stuk nr. 11) is ingetrokken.

Minister Van Gennip:

Goed. De reikwijdte van de wet. De heer Van Baarle vroeg of politieke partijen ook onder de reikwijdte van de wet vallen. Voordat u het zich afvraagt: ik heb even een Strepsil genomen en ben niet allerlei patatjes aan het eten of zo.

De voorzitter:

Gaat het over de reikwijdte, meneer Van Baarle? Over het vorige punt: de voorhang. Gaat u dan uw gang.

De heer Van Baarle (DENK):

Dank aan de minister voor de beantwoording over de voorhang. Ik vroeg mij alleen af wanneer, als die wet straks is aangenomen, wij de invulling van die AMvB kunnen verwachten in de Kamer. Heeft de minister daar al een termijn voor?

Minister Van Gennip:

Ik weet niet precies wanneer u die kunt verwachten. Ik weet dat ik 'm eind maart of begin april krijg. Dan ligt het er aan hoeveel commentaar ik daarop heb, maar als we de wet aannemen dan moet die AMvB daar natuurlijk wel vrij snel achteraan. Dat is dus in de komende maanden. Ik kijk even naar de ambtelijke ondersteuning.

De voorzitter:

Komt de AMvB in de komende maanden?

Minister Van Gennip:

Ja.

De voorzitter:

Ja. Ik ben even de intermediair.

Minister Van Gennip:

Als u de wet volgende week, of wanneer u erover stemt, aanneemt, dan kan het natuurlijk niet zo zijn dat de AMvB te lang op zich laat wachten. Die wordt nu dus uitgewerkt. Er moeten ook nog wat discussies die we vandaag hebben in de AMvB verwerkt worden. We hadden hem natuurlijk klaar kunnen leggen, maar ik vermoedde, of wij vermoedden, dat u nog wel een aantal hints mee zou willen geven voor de AMvB; die verwerken we en dan komt hij naar u toe.

De heer Van Baarle vroeg of politieke partijen onder de reikwijdte van de wet vallen. De wet geldt voor alle werkgevers in Nederland. Werknemers van een politieke partij vallen er dus inderdaad onder. Als Kamerlid bent u geen werknemer van uw partij, neem ik aan, maar uw medewerker wellicht wel.

Mevrouw Kathmann vroeg in hoeverre zzp-opdrachten onder het wetsvoorstel vallen. De wet ziet niet op opdrachten aan zzp'ers. De wet ziet echt op werving en selectie. U weet ook dat het zzp-schap vele verschijningsvormen kent en dat er echt wel een verschil is tussen wat ik even "de echte zzp'er" noem, die in alle vrijheid een opdracht verwerft, en een schijnzelfstandige. Ik ben het met u eens dat we daar echt wat aan moeten doen, want dat impliceerde u. Mijn wedervraag aan u als Kamer is: wanneer wilt u de brief uit december agenderen voor bespreking? Dat zou mooi zijn, want daarbij moeten dit soort vragen aan de orde komen wat mij betreft.

Mevrouw Kathmann had nog een heel interessante vraag over gelijke beloning van mannen en vrouwen: als je gaat handhaven op werving en selectie, moet je dan ook niet handhaven op de arbeidsomstandigheden daarna, met name op gelijke beloning? Logischerwijs zou je zeggen: ja. U weet dat ik mij ook zeer druk maak om gelijke beloning van mannen en vrouwen, maar u weet ook dat binnenkort het EU-richtlijnvoorstel over loontransparantie wordt aangenomen. Dat gebeurt binnen een paar weken, vermoed ik. De vertalingen worden op dit moment gemaakt. Dat weet ik toevallig omdat we maandag Raad hebben. Ik heb in Frankrijk als werkgever ervaring opgedaan met de index Pénicaud. Muriel Pénicaud was daar minister van Sociale Zaken en heeft een index ingevoerd waarbij werkgevers zelf transparant moesten aangeven wat de beloningsverschillen waren, gecorrigeerd, ongecorrigeerd, noem maar op, en dan kreeg je een score. Dat werkte heel erg goed. Dit Europese voorstel is daarop gebaseerd. Als je werkgevers vraagt om transparant te zijn en zaken te publiceren in het jaarverslag, krijg je inzichten. Dat levert binnen bedrijven natuurlijk een beweging op om ervoor te zorgen dat die verschillen kleiner worden, zeker als je laag scoort op zo'n index. Dus daarvan zeg ik: laten we gewoon het EU-richtlijnvoorstel afwachten. Dat wordt over een paar weken aangenomen. Ik ben inmiddels begonnen met de voorbereiding, zodat we dat ook echt snel kunnen invoeren op het moment dat het er in Brussel door gehamerd is.

Mevrouw **Kathmann** (PvdA):

Ik ben blij met het antwoord van de minister, zeker met het vooruitzicht op grond van de ervaringen in Frankrijk dat ook van de richtlijn een preventieve werking uitgaat. Maar dit amendement beoogt ook een preventieve werking. Zou de minister er dan niet iets voor voelen om en-en te doen? Er gaat dadelijk een preventie werking van de richtlijn uit. Als je er dan ook voor zorgt dat het signaal wordt afgegeven dat er scherper gehandhaafd zal worden, dan gaat daar ook een preventieve werking van uit. Het zou de PvdA een lief ding waard zijn als we zouden kunnen kiezen voor en-en.

Minister **Van Gennip**:

Dat vind ik wat veel, en-en. Dan zul je ook zien dat er wel overlap zit, maar net niet helemaal. Dan moeten bedrijven aan twee soorten richtlijnen, aan twee normen, voldoen. Dan ga ik liever mee met de Europese richtlijn, zodat het in Nederland ook hetzelfde is als in België en Duitsland. Er zijn immers een hoop bedrijven die grensoverschrijdend of internationaal opereren. Ik wil graag het Europese richtlijnvoorstel goed voorbereiden en goed implementeren. Ik wil daarvoor gaan en niet uw amendement volgen.

De **voorzitter**:

Dat betekent dat het amendement op stuk nr. 13 wordt ontraden.

Minister **Van Gennip**:

Ja. Maar ik begrijp heel goed welke drijfveer erachter zit, maar ik los het liever op via de Europese weg.

Mevrouw Van Beukering stelde een interessante vraag. Ze zei: de Arbowet is een kaderwet en we vullen die nu steeds concreter in. We gaan het hier vanavond natuurlijk ook over hebben tijdens het debat over de vertrouwenspersonen. Het is een interessante observatie. Het is inderdaad een kaderwet. Zo is deze wet opgesteld. Het betreft algemene eisen aan werkgevers, die deze dan zelf nader moeten invullen. Maar we zien in een aantal discussies die het op een aantal gebieden achterblijft. Dan hebben wij de neiging om het concreter in te vullen. Ik denk dat we deze discussie ook zullen voeren in het kader van een aantal wetten die nog gaan komen. Er komt natuurlijk ook een nieuwe Arbovisie aan. Hoe gaan we het daarin aanpakken? Deze vraag zal dus nog een aantal keren terugkomen. Maar op dit moment is de Arbowet gewoon een brede kaderwet.

De heer Van der Lee sprak over bewust en onbewust discrimineren. Hij vroeg naar aanleiding van de bewuste discriminatie of deze wet wel ver genoeg gaat. Dat je mensen stimuleert om minder onbewust onbekwaam te zijn en vervolgens hopelijk bewust bekwaam te worden, dat zit hier heel erg in. We zien nu bij alle zaken waar de Arbeidsinspectie op handhaaft, dat er een heleboel werkgevers zijn die na dat eerste bezoek van de Arbeidsinspectie hun zaakjes op orde brengen en het bij een herhaalbezoek prima blijken te doen. Er zijn ook een aantal spelers die toch recidive laten zien. Dat zien we over de hele breedte. Die krijgen dan een boete. Er zijn gelukkig ook spelers voor wie de preventieve uitstraling sterk genoeg is om te denken: o ja, als mijn buurman dat overkomt, moet ik er ook wat aan doen. Maar ik blijf hier wel zeggen: niks houdt je tegen om je netjes aan de wet te houden op de dag waarop de

Arbeidsinspectie niet langskomt. We moeten ons niet alleen maar netjes gedragen als de politieagent staat te kijken, maar ook gewoon op alle andere dagen van de week.

De heer **Van der Lee** (GroenLinks):

Dank voor uw antwoorden. We horen ons uiteraard allemaal aan de wet te houden. Daar zouden eigenlijk niet eens sancties voor nodig moeten zijn. Maar we maken ook wel heel veel wetten met elkaar. En niet iedereen kent de wet. Maar als ik kijk naar de sancties, dan zijn ze ook niet heel zwaar. Naming-and-shaming kan een effect hebben, maar dat moeten we ook niet overdrijven. En de boete die kan worden opgelegd, is ook vrij beperkt. Kan ik ervan uitgaan dat zodra de wet wordt geëvalueerd en blijkt dat de recidive hoog is, het kabinet met voorstellen gaat komen om dit aan te scherpen?

Minister **Van Gennip**:

Dat is een goede vraag. Ik denk dat de vraag naar de effectiviteit van de wet een goede vraag is om in de evaluatie mee te nemen. Dat geldt ook voor de vraag of mensen die erop zijn gewezen dat ze zich niet aan de wet houden, er bij een vervolfbezoek wel of niet aan voldoen. Dat moeten we goed gaan bekijken. Dat was het setje over de reikwijdte.

De heer Van Baarle vroeg naar de inhoudelijke eisen. Ik denk dat ik dat net heb beantwoord. We gaan in de AMvB uitwerken wat de inhoudelijke standaarden moeten zijn. Het is een kaderwet met een norm. Uitgewerkt moet worden hoe die er precies uitziet. Die werkwijze moet ingaan in het proces van werving en selectie. Heel belangrijk is — en dat geldt voor elke werkgever — dat het proces systematisch is, inzichtelijk, transparant, controleerbaar. Dat geldt voor iedereen. Dat gaan we in de AMvB verder concretiseren en die komt naar u toe. Die AMvB zal regelmatig aangepast worden omdat we nieuwe inzichten hebben. Of dat nu op basis van een evaluatie is, een nieuw onderzoek of een uitspraak van het College voor de Rechten van de Mens: dat zal tot aanpassingen in zo'n AMvB leiden. En dat is maar goed ook, want de wereld verandert. Wij leren met zo'n nieuwe wet steeds meer over wat er wel en niet goed werkt.

De heer El Yassini vroeg in een interruptie van mevrouw Van Beukering of ik bereid ben om in de AMvB een onderdeel op te nemen dat nadrukkelijk ingaat op het tegengaan van zwangerschapsdiscriminatie. Ja, daar kan ik bij AMvB aandacht aan besteden. Ik wil er wel voor waken dat we voor alle verschillende soorten discriminatie allemaal specifieke uitspraken gaan doen, maar ik begrijp dat deze voor u beiden, en voor veel mensen, heel belangrijk is.

Dan de kleinere bedrijven. Een groot gedeelte van de inbreng in eerste termijn ging over die kleinere bedrijven.

De **voorzitter**:

Voordat u verdergaat, de heer El Yassini, VVD.

De heer **El Yassini** (VVD):

Ik heb even kort overleg gehad met mijn collega van D66. Fijn dat de minister dit toezegt. De intentie van VVD en D66 is om niet alleen werk te maken van zwangerschapsdiscriminatie maar sowieso van discriminatie op het moment

dat zwangerschap om de hoek kan kijken. Mijn collega mevrouw Van Beukering heeft aangegeven dat aan een vrouw bij een sollicitatiegesprek de vraag wordt gesteld: "Bent u van plan om kinderen te krijgen en moeten we daar rekening mee houden?". Dan is er geen sprake van zwangerschapsdiscriminatie, maar wel van een voorsortering op de vraag of men die persoon wel wil hebben. Kan de minister toezeggen dat zij niet alleen dat gedeelte meeneemt, maar het ook breder pakt, juist op Internationale Vrouwendag?

Minister Van Gennip:

Ja, zeker dat laatste. We moeten het even goed uitwerken, maar ik denk dat je in een AMvB kunt opnemen dat zwangerschapsdiscriminatie expliciet onderdeel is van waar je naar kijkt. Hoe je een sollicitatiegesprek mag voeren en wat je wel en niet mag opnemen, komt uiteindelijk meer in de communicatie terecht. Mevrouw Van Beukering heeft daar nog meer vragen over gesteld; die komen dadelijk. Even voor alle duidelijkheid: vragen naar zwangerschap is nu al verboden. Dat mag niet in een sollicitatietraject. Het gebeurt wel, maar het mag gewoon niet. Ik denk dat we daar in de communicatie naar werkgevers duidelijker over moeten zijn.

De heer Van Baarle (DENK):

Nog even over die inhoudelijke standaarden, die AMvB, waar de minister net antwoord over gaf. Ik ben nog een beetje zoekende. Op welk niveau is de minister van plan die AMvB op te stellen? Streeft de minister ernaar om de AMvB te benutten om er effectief bewezen concrete maatregelen in te zetten? Of wordt het meer een AMvB op een overkoepelend niveau met wat streefpunten erin, waar werkgevers vervolgens zelf mee aan de slag moeten gaan? Kan de minister aangeven op welk niveau zij die AMvB gaat opstellen?

Minister Van Gennip:

Ik denk dat het een combinatie gaat worden. Er zijn een aantal inzichten die wetenschappelijk onderbouwd zijn en waar grote consensus over bestaat. Die kun je in een AMvB opnemen. Bijvoorbeeld dat je kandidaten allemaal op dezelfde functie-eisen moet beoordelen. Er zijn ook een aantal zaken waarvan u en ik misschien vinden dat die heel erg goed zijn, maar waarvoor geen wetenschappelijk bewijs is. Dan nemen we die op in de communicatie of ze moeten terechtkomen in een van de groepjes die met elkaar gaan discussiëren over hoe het allemaal gaat werken. We zijn nog een beetje zoekende naar wat wel en niet in de AMvB wordt gezet en wat meer in de communicatie en handreikingen terechtkomt. Ik kan me voorstellen dat zo'n AMvB in de tijd groeit naar aanleiding van onderzoeken, discussies in de Kamer en wellicht incidenten. Daar moeten we natuurlijk een beetje voorzichtig mee zijn. Als ik denk aan mijn eigen praktijk als werkgever en aan het groeitraject dat heel veel werkgevers hebben doorgemaakt, dan verwacht ik dat die AMvB ook zo'n soort groeitraject gaat doormaken.

De heer Van Baarle (DENK):

Dat laatste vind ik heel goed. We moeten met elkaar blijven leren. Maar begrijp ik het goed dat de minister voorheeft

om de no-brainers — laten we ze zo noemen — dus de dingen waarvan we concreet weten dat ze werken, bijvoorbeeld werven met een vooraf gestructureerd gesprek, in een AMvB te zetten, omdat uit onderzoek blijkt dat dat in de praktijk werkt? Begrijp ik het goed dat dingen waarover wetenschappelijk wellicht nog geen consensus is of waarvan we nog moeten uitvogelen of ze in de praktijk werken, misschien worden gesuggereerd, maar er nog niet in komen? Begrijp ik het zo goed?

Minister Van Gennip:

Die richting gaat het op, denk ik. Het is hierbij wel heel erg belangrijk dat we werkgevers de vrijheid laten om hun eigen werkwijze in te voeren. Het is bijvoorbeeld anders als je een vorkheftruckchauffeur zoekt dan een consultant internationaal recht. Daar horen andere gesprekken bij. Je kunt dus niet voor een functie bij het ene bedrijf exact dezelfde inhoud van de werkwijze voorschrijven als bij het andere bedrijf. Je kunt wel de voorwaarden voorschrijven waaraan de werkwijze moet voldoen. Ik vind die flexibiliteit en vrijheid voor werkgevers wel heel belangrijk.

De heer Van Baarle (DENK):

Om op dat laatste in te gaan: het is het spanningsveld. Als we bijvoorbeeld in de AMvB zouden zetten dat het belangrijk is om een werkwijze te hebben waarin iedereen hetzelfde wordt behandeld, is dat niks. Dat is niet concreet genoeg om ook te bewerkstelligen dat het in de praktijk enige vorm van effect heeft. Ik ben het dus met de minister eens dat een werkgever alle vrijheid moet hebben om in zijn bedrijf te doen wat nodig is en wat hij zelf wil, alleen denk ik dat we er met dit soort brede uitgangspunten in de praktijk niet komen. Dat is een beetje mijn worsteling op dit punt. Deelt de minister dat we in ieder geval geen AMvB moeten hebben waarin alleen maar allerlei open deuren staan, maar dat we daar ook echt concrete zaken in moeten zetten?

Minister Van Gennip:

Ik verval weer in Engelse termen. De why, het waarom, is de norm in de wet. Dan heb je de vragen over de how en de what, het hoe en het wat. Het ene is echt aan het bedrijf zelf, het andere kun je in de AMvB opnemen. Ik denk dat we met die logica moeten bekijken wat we in de AMvB zetten en wat we echt aan de werkgever zelf overlaten. We gaan die discussie ongetwijfeld nog hebben. Ik voel namelijk een volgend debat aankomen over hoe de AMvB eruit gaat zien. Ik heb daar overigens wel zin in. Het legt ook de plicht bij ons om ervoor te zorgen dat die er snel is.

De heer Van Baarle had ook een amendement en een vraag over het maken van een uitzondering op de ontheffing uit de wet voor kleinere bedrijven die eerder een veroordeling hebben gekregen, of een berisping van het CRM. Ik kan dat mij heel goed voorstellen. Ik vind het interessant. Het betreft die kleinere werkgevers, waarvoor we nu een uitzondering hebben en waartegen we zeggen dat een mondelinge werkwijze voldoende is. Overigens kan de NLA, als ze in gebreke blijven, tegen ze zeggen dat ze het toch op moeten schrijven. Maar u zegt nu: als een kleinere werkgever een veroordeling heeft voor discriminatie, dan moet de werkwijze op schrift gesteld worden. Ik neem daarbij aan dat

het niet om een algemene veroordeling gaat. Ik kan uw amendement dan ook oordeel Kamer geven.

De voorzitter:
Ik kijk even of ...

Minister Van Gennip:
Dat is het amendement op stuk nr. 12.

De voorzitter:
Het gaat om het amendement op stuk nr. 12. Kan de heer Van Baarle zich vinden in deze interpretatie?

Minister Van Gennip:
Ik heb het niet geïnterpreteerd.

De voorzitter:
Misschien moeten we het even opnieuw doen. Het gaat om het amendement op stuk nr. 12 van de heer Van Baarle.

Minister Van Gennip:
Het gaat om het amendement op stuk nr. 12. Ik zei dat ik mij goed kan voorstellen dat kleinere werkgevers, waarvoor nu die mondelinge werkwijze geldt, de werkwijze bij een specifieke veroordeling wél op schrift moeten stellen. Ik voegde daaraan toe dat de NLA al kan eisen dat het, als een werkgever in gebreke blijft, uiteindelijk schriftelijk vastgelegd moet worden. De heer Van Baarle zegt: als kleinere werkgevers een veroordeling hebben op basis van arbeidsdiscriminatie of discriminatie in het algemeen, of een veroordeling van het CRM, dan moeten ze de werkwijze wél op schrift stellen. Ik vind dat eigenlijk wel een charmante toevoeging. Dan kan ik het amendement dus oordeel Kamer geven.

De voorzitter:
Het amendement op stuk nr. 12 krijgt oordeel Kamer. Geen interpretatie, nee. Het was een positieve interpretatie; dat mag ook.

Minister Van Gennip:
Mevrouw Van Beukering vroeg hoe we bij die grens van 25 zijn gekomen. Mevrouw Palland vroeg dat ook, maar die stelde de vraag de andere kant op. Bij een grens van tien werknemers zou 85% van de banen onder de reikwijdte van de wet vallen. Dat is overigens CBS-brondata. Bij een grens van 50 valt 69% eronder. De grens van 25 zit daartussenin. Daar heeft het CBS geen specifieke data over, maar als we het middelen, dan zit je ongeveer op 75%. De overweging indertijd om de grens bij 25 te leggen en niet bij 10 is het gevoel geweest dat je ook tussen 10 en 25 werknemers nog best een kleine organisatie bent om het op schrift te moeten stellen.

De overweging om niet verder te gaan naar 50, is dat je dan wel echt maar heel weinig werkgevers dwingt om het op schrift te stellen. En dat is wel nodig. Als je tussen de 25 en 50 medewerkers hebt, ben je ook wel groot genoeg om iets

op schrift te stellen. Plus als wij beter willen begrijpen hoe werving en selectie werkt, dan zul je meer bedrijven moeten hebben die het op schrift gaan stellen. Je hebt het dus ook nodig om de codificering van de praktijk voor elkaar te kunnen krijgen en om veel meer een gewoonte te krijgen van hoe zo'n sollicitatieproces werkt. Als je naar 50 zou gaan, dan heb je echt nog maar een heel klein gedeelte van de werkgevers.

Mevrouw Palland (CDA):
Ik begrijp deze redenatie van de minister best. Dat was natuurlijk ook de lijn die wij lazen in de reacties op de adviezen die wij hadden gezien op dit wetsvoorstel. Maar toch, ik heb net ook de discussie gehoord over nadere regelgeving, een AMvB. Er werd ook gesproken over groei in de AMvB, over ontwikkeling in de loop van de tijd. Daar kan ik me ook van alles bij voorstellen, maar dat betekent wel iets, ook voor de kleinere organisaties. Het lijkt mij toch verstandig dat we eerst eens bekijken wat dit betekent, hoe het gaat werken en wat we precies opleggen aan de kleinere bedrijven. Ik zou dan toch nog eens de adviezen van de Raad van State, het ATR en andere clubs willen voorleggen aan de minister.

Minister Van Gennip:
Ik zoek even in mijn volgende blaadjes. Ik denk dat hier een aantal discussies door elkaar spelen. De ene is: leg je de grens bij 10, 25 of 50? Daar heb ik u net op geantwoord. Ik denk dat 25 een mooi midden is. Dan zijn de bedrijven niet meer heel klein. Als je 25 mensen in dienst hebt, is er echt wel een goede administratie. Als je naar 50 gaat, dan zijn de bedrijven zo groot dat ze het echt wel moeten aankunnen.

De andere vraag is uw vraag naar de praktijkproef. Dat was de suggestie van het ATR: kun je niet eerst een praktijkproef doen en het dan voor de kleinere bedrijven invoeren? We maken nu al een uitzondering voor kleinere bedrijven. Zij mogen de werkwijze mondeling toelichten. Zij hoeven het niet op schrift te stellen. Dat loopt dus tot 25 medewerkers. Daarmee ontzien we de kleinere bedrijven al qua administratieve last versus de iets grotere bedrijven. Dat is één. Twee. De wet is gebaseerd op een heleboel onderzoeken, waaronder dat onderzoek van TNO. Voor mij is het dus niet nodig om opnieuw een praktijkonderzoek uit te voeren. Ik ga liever gewoon aan de slag. We zorgen ervoor dat we het goed monitoren en het invoeren. Dan zul je ook zien — vandaar dat ik denk dat het een vrij levende AMvB gaat worden — dat we elke keer als we iets tegenkomen, zeker als we een officiële evaluatie doen, zeggen: "O, dan moeten we dat wat aanscherpen. Dan moet dat wat losser. Dan moeten we daar beter op letten. Dan moeten we dat beter communiceren. Dan moeten we daar een handreiking voor maken." Maar eerst een praktijkproef doen en het dan invoeren, vind ik haast jammer van alle bedrijven die we dan achter ons laten. Ik zou die echt wel gelijk mee willen nemen.

Ik begrijp uw zorgen. Wat ik u wel kan zeggen, is dat we bij de evaluatie na twee jaar — er kwam net een evaluatie na twee jaar langs — bijvoorbeeld goed kijken of het te doen is, of we meer handreikingen moeten doen en hoe het valt bij de bedrijven tussen de 25 en 50 werknemers. We kunnen daar specifiek op focussen en bekijken of ze ermee uit de

voeten kunnen, dus of het ze lukt. Dan heb je dus eigenlijk, denk ik, het beste uit twee werelden, namelijk enerzijds goede aandacht voor de bedrijven met tussen de 25 en de 50 werknemers en anderzijds het momentum om de wet nu in te voeren, omdat er ook gewoon breed behoefte aan is en er al TNO-onderzoek onder ligt.

De heer **Van der Lee** (GroenLinks):

Ik kom toch nog even op dit punt, trouwens ook omdat het volgens mij voor de wetsgeschiedenis belangrijk is om dit even goed uit te discussiëren. Ik zou de minister willen vragen om nadrukkelijk te spreken over kleine, middelgrote en grote ondernemingen. Er zijn in Nederland iets meer dan 2,1 miljoen ondernemingen. Als je alleen naar de bedrijven kijkt die meer dan 50 werknemers hebben, kom je nog niet aan de 60.000. Als je de wet alleen op die groep bedrijven zou richten, heeft hij echt een veel te kleine reikwijdte. Er zijn in Nederland ook heel veel middelgrote ondernemingen. Als je voor een grens van 25 werknemers kies, zit je op om en nabij de 400.000 bedrijven die dan onder de wet zouden vallen. Dit zeg ik even op basis van de CBS-cijfers, die niet precies zijn, maar een inschatting. Het betekent dat er dan ook nog meer dan 1,6 miljoen bedrijven niet onder de wet vallen. Ik denk dat het belangrijk is dat we dat met elkaar vaststellen. Ik ga er dus ook van uit dat de minister het amendement van het CDA dat we net langs zagen komen, zal ontraden.

De **voorzitter**:

Dat is het amendement op stuk nr. 15. Het is inderdaad net ingediend.

Minister **Van Gennip**:

Ik heb dat amendement nog niet gezien.

De **voorzitter**:

Nee, het is nog maar net ingediend.

Minister **Van Gennip**:

Maar ik wil wel even zeggen dat alle bedrijven onder de wet vallen. Alleen, bedrijven met minder dan 25 medewerkers hebben een mondelinge werkwijze, en bij bedrijven met meer dan 25 medewerkers moet men het schriftelijk vastleggen.

Mevrouw **Palland** (CDA):

Ik kom hier toch even op terug. De heer Van der Lee was in zijn eerste termijn in verwarring omdat ik nog geen voorstel had ingediend. Het leek mij netjes om toch eerst de beantwoording even af te wachten. Ik heb het voorstel nu toch maar vast ingediend, want dan ligt er iets concreets. De heer Van der Lee kan er ook in lezen dat ik geen uitzondering wil maken, maar dat het uitgaat van een gefaseerde invoering van het schriftelijkheidsvereiste voor de categorie bedrijven met 25 tot 50 werknemers. Dat valt allemaal nog onder het mkb. Sterker nog, bedrijven tot 250 werknemers vallen onder het mkb. Natuurlijk zijn er gradaties. De heer Van der Lee heeft ook helemaal gelijk als hij zegt dat bedrijven met minder personeelsleden een grote categorie vormen in Nederland. Maar ik wil het vooral zorgvuldig

doen. Dat wordt beoogd in het amendement. Maar we zullen de discussie hier vervolgen.

Minister **Van Gennip**:

Ik zal er straks op reageren, maar ik denk dat u mijn antwoord al voelt aankomen.

De procenten, de omvang en de werknemers hebben we gehad.

Hoe controleert de inspectie bij kleinere bedrijven? Dat vroeg de heer Van Baarle. U weet dat kleinere bedrijven het in eerste instantie niet op schrift hoeven te stellen. Als de arbeidsinspectie inspecteert en er blijkt mondeling niet een duidelijke werkwijze te zijn, dan kan de inspectie een eis tot naleving opleggen. Dat kan ertoe leiden dat de werkwijze alsnog op schrift gesteld moet worden. En als er dan niet aan voldaan wordt, kan er een boete opgelegd worden. We komen zo te spreken over de publicatie van de boete.

Dan de meldplicht. Om ervoor te zorgen dat het kennisniveau van werkgevers en van intermediairs op goed niveau komt, zullen we ook echt hulpmiddelen moeten ontwikkelen in het kader van de wet. Ook dit zeg ik op een vraag van de heer Van Baarle. We moeten aandacht hebben voor de specifieke rol van die intermediairs. Daarbij hebben natuurlijk ook de ABU en de NBBU een belangrijke rol.

De heer Van Baarle, en volgens mij ook de heer Van Kent vroegen: hoe werkt het nou in de praktijk als er een discriminerend verzoek komt? Ga je als intermediair dan echt wel voor die meldplicht staan? Of zeg je: nou, het is mijn opdrachtgever en de zaken gaan niet zo goed, dus ik zie het door de vingers?

Allereerst gaat de intermediair — dat is de medewerker van het uitzendbureau — het gesprek aan met de opdrachtgever. Als dat tot niets leidt, gaat het naar een hoger niveau. Als dat dan weer tot niets leidt, moet dat tot een melding leiden. Dat is ook echt verplicht. Als er al vaker discriminerende verzoeken zijn geweest, dan kunnen ze ook een rechtstreekse melding doen. Ik realiseer me terdege dat het voor sommige intermediairs niet makkelijk zal zijn om zo'n melding te doen. Daarom is het bijvoorbeeld ook van belang dat hier echt een signalerende werking van uitgaat. Die melding moet namelijk wel gedaan kunnen worden.

Ook hier zal de Arbeidsinspectie naar gaan kijken. Zijn er intermediairs die nul meldingen doen? Kunnen intermediairs laten zien dat zij een aantal verzoeken als discriminerend hebben gezien en dat zij daarover het gesprek zijn aangegaan? Dat soort vragen gaan er natuurlijk wel komen. Maar het is duidelijk dat een telefoongesprek wat ongrijpbaarder is dan een advertentie waarin het zwart-op-wit staat. Het handhaven erop zal dus niet zo makkelijk zijn als bij de advertenties waaraan de heer Van Kent refereerde het geval is.

De heer **Van Kent** (SP):

Hier dreigt toch wel een papieren tijger te ontstaan. Hier dreigt deze wet toch echt tekort te schieten, denk ik. Als je bij een groot uitzendbureau werkt, dan moet je als individu met je leidinggevende in overleg treden over de vraag hoe

je met hetgeen je hebt gezien om moet gaan. Dat is al een stap. Vervolgens denkt de leidinggevende aan het bedrijfsbelang, en doet hij geen melding of houdt hij voor de vorm een gesprekje. Ondertussen is het echter wel gewoon gebeurd en weet de Arbeidsinspectie van niets. Zou het dan niet beter zijn dat er altijd direct gemeld moet worden? De route met een gesprek is prima, maar voordat dat gesprek plaatsvindt, moet er dan wel een melding gedaan worden. Kan dat? Anders krijg je, denk ik, bijna geen zicht op de discriminerende aanvragen die bij uitzendbureaus binnenkomen. Denk aan het voorbeeld van Radar en Tempo-Team. Ik heb net een aantal zaken genoemd. Als dit de werkwijze gaat zijn, zie ik het niet gebeuren dat dat bij Tempo-Team in het verleden niet gebeurd zou zijn.

Minister Van Gennip:

Allereerst denk ik dat het gesprek ook belangrijk is om op te helderen of er inderdaad sprake was van een discriminerend verzoek. Het kan natuurlijk zijn dat het een misverstand was. Ten tweede is het van belang voor het lerend vermogen. Het is belangrijk dat een intermediair tegen de opdrachtgever kan zeggen: "Dat kun je niet maken. Wat de boer niet kent, dat eet hij niet. Probeer eens iets anders uit." Volgens mij is het ontzettend belangrijk om te bedenken dat de NLA ook niet gek is. Ze zullen echt creatieve manieren vinden om erachter te komen wat er aan de hand is, of dat nou in een breed overzichtsonderzoek of in een individuele casus is.

Dan komen we bij de mysteryguests uit. De motie van de heer Van Baarle over mysteryguests is aangenomen door uw Kamer. Die zijn we nu aan het uitwerken. Die draait om de vraag: in hoeverre kun je mysteryguests gebruiken in je handhavingsproces? Je kunt ze zeker gebruiken in het onderzoeksproces. We zijn heel goed aan het kijken hoe we die breder in kunnen zetten. Bij handhaving spelen er allerlei juridische vragen, bijvoorbeeld of het dan uitlokking is. Dat kunt u zich voorstellen. Die motie zijn wij dus aan het uitwerken in het kader van arbeidsmarktdiscriminatie. Volgens mij krijgt u daar na de zomer een update over. Ik dacht dat dat in Q3 was. Dan komen we ook terug op de vraag hoe we die mysteryguest voor de NLA kunnen inzetten. Ik kan me heel goed voorstellen dat dat enorm de ogen opent, van toezichthouders maar ook van intermediairs zelf. Dat is natuurlijk ook al een aantal keer bewezen. Dat soort signalen worden meegenomen in het toezicht van de NLA.

De heer Van Kent (SP):

Bij Radar werd bijvoorbeeld duidelijk dat vier op de tien uitzendbureaus er gewoon aan meewerkten.

Minister Van Gennip:

Ja.

De heer Van Kent (SP):

Als je een duidelijk discriminerend verzoek doet, dan werken vier op de tien uitzendbureaus daar gewoon aan mee. Zou er niet een stevigere consequentie moeten zijn? Stel dat er sprake is van een discriminerend verzoek. Er heeft een gesprek plaatsvonden. Er wordt gezegd: daar gaan we niet op in. Maar dat wordt wel gemeld. Zouden we daar dan niet stevigere consequenties aan moeten verbinden dan

nu het geval is? De stap is namelijk groot. Ik denk dat als er in de ogen van een uitzendbureau ruimte is om geen melding te doen, ze daar dan snel voor zullen kiezen. Heeft de minister daarover nagedacht? Je zou het ook zo kunnen doen dat werknemers van een uitzendbureau ook eigenstandig, zelf, een melding kunnen doen.

Minister Van Gennip:

Een intermediair kan natuurlijk zelfstandig een melding doen. Ik denk dat het twee kanten op werkt. Ik denk dat als je een opdracht krijgt, er behoefte is om te zeggen: wat bedoelde je nou, wilde je echt alleen maar blonde kuifjes? Maar ik kan me ook voorstellen dat het voor een intermediair eigenlijk wel fijn is als hij snel melding kan doen, omdat hij dat gesprek misschien niet zo diepgaand aan wil gaan en denkt: ik doe die melding en dan is het aan de NLA om dit verder uit te zoeken. De meldingen die bij de NLA binnenkomen vanuit de uitzendbureaus leiden in principe tot onderzoek, enkele situaties uitgezonderd waarin mensen meldingen doen die niet onderzoekswaardig zijn. Maar in principe leidt het gewoon tot een onderzoek.

De voorzitter:

Tot slot de heer Van Kent.

De heer Van Kent (SP):

Ik ben toch nog niet overtuigd op dit punt. Ik zie nog te veel ruimte die uitzendbureaus kunnen gebruiken om te besluiten om geen melding te doen. Ik zou de minister willen vragen om misschien bij die AMvB toch te kijken naar stevigere consequenties bij het niet doen van een melding. Een concrete vraag dan. Neem het geval van Tempo-Team waar zo'n verzoek binnen is gekomen. Stel, er is een gesprek en het blijkt inderdaad discriminerend te zijn, maar ze doen geen melding. Wat zijn de consequenties dan?

Minister Van Gennip:

Ik zou hem eigenlijk willen omdraaien. De heer Van Kent gaat uit van wantrouwen. Ik zou ervan uit willen gaan dat een aantal van deze spelers dit echt wel anders willen. Ik weet dat de ABU dit anders wil. We hebben het net gehad over die evaluatie na twee jaar. Daarin nemen we dit mee. Misschien doen we dat zelfs wel via mysteryguestonderzoek. Dan krijgen we dus inzicht in: krijgen we inderdaad de meldingen door die we door zouden moeten krijgen, of wordt het onder tafel geveegd?

De heer Van Kent (SP):

Maar mijn vraag was wat de consequentie is als ze het niet hebben gemeld. De minister heeft het over vertrouwen, maar dit is nou juist de sector waar we heel weinig vertrouwen in kunnen hebben, gezien het verleden en gezien de reputatie.

Minister Van Gennip:

Dat ben ik met u eens, dat weet u. Op het moment dat er geen melding is gedaan, kan de NLA handhaven. Ik moet even opzoeken wat dan de consequenties zijn. Volgens mij is dat dezelfde boetetabel die ook voor ondernemingen geldt. Voor de ondernemingen geldt boete nummer 5 —

dat is €4.500 — en 6 en 7 gaan zo'n beetje over levensgevaar. Maar ook voor de meldplicht kan de NLA gewoon handhaven en zeggen: "Hé, u had dit moeten melden. Kijk nou eens naar deze advertentie, kijk naar deze oproep. U hebt niet gemeld dat dit een discriminerend verzoek is." Dan kan de NLA gewoon boetes opleggen. Ik ben het met u eens dat dit veel lastiger is dan het directe wat je bij de werkgevers kan doen, maar we moeten het wel doen.

De heer El Yassini (VVD):

Precies op het laatste wat de minister nu zegt, wil ik even aanhaken. We zijn hier van links tot rechts, met uitzondering misschien van een of twee partijen, allemaal bezig na te denken over hoe we dit kunnen oppakken. Maar ik vind dit punt wel heel complex, want was is nou een discriminerend verzoek? Dat vind ik een lastige en dat ga ik uitleggen. Er zijn ook heel veel bedrijven die zeggen: "Ik wil een goede, brede cultuur hebben. Ik heb een masculiene of feminie organisatie en ik ben op zoek naar een counterpart. Als er een verzoek komt van "ons bedrijf is gevuld met mannen en we willen daar een paar vrouwen in" — ik ben niet een groot voorstander van positieve discriminatie, maar het is best mogelijk — dan komt de intermediair in een spagaat: is dit dan een discriminerend verzoek, of is het bedrijf, de opdrachtgever, bezig om te kijken hoe hij de werkplek in balans kan krijgen? Hij heeft alleen maar mannen en wil misschien juist een vrouw op die positie. Hoe kijkt de minister naar die complexiteit? Wat is uiteindelijk een discriminerend verzoek dat onder de meldplicht valt?

Minister Van Gennip:

Dat is een belangrijke vraag, want positieve discriminatie, mits goed onderbouwd, mag gewoon. Op het moment dat je zegt "ik heb een team met tien mannen en ik wil daar meer vrouwen in", dan mag je gewoon als bedrijf een intermediair de opdracht geven om naar vrouwen te zoeken. Dan mogen mannen nog steeds solliciteren. Maar als het positief is, mag het gewoon, mits het goed is onderbouwd. Als dat er niet zou zijn, zou het heel erg moeilijk worden om te zorgen dat een aantal organisaties het wel voor elkaar krijgen. Of het nou gaat om vrouwen aan de top of om meer talen in het callcentrum en alles ertussenin: dat mag.

De heer El Yassini (VVD):

Is de minister het dus met de VVD eens dat je er juist voor moet waken om direct bij de eerste opdracht al meteen een melding te doen, in plaats van eerst dat gesprek te gaan voeren om erachter te komen waar sprake van is? Is er echt sprake van "negatieve discriminatie", zoals dat wordt genoemd, of is er sprake van een opdrachtgever die probeert slim na te denken over hoe die kansengelijkheid kan creëren en een balans kan krijgen in z'n team? Is de minister dat met de VVD eens?

Minister Van Gennip:

Ik denk dat dat eerste gesprek om verschillende redenen belangrijk is. Dat is namelijk begrijpen waar het verzoek vandaan komt. Ik zei het net ook al: waarom wilt u per se een vrouw, een man of wat dan ook voor deze positie hebben? Daarnaast is het lerende effect ook belangrijk. Als iemand het wel bewust of onbewust discriminerend heeft bedoeld, is het namelijk heel belangrijk dat zo'n intermediair

zegt: wat maak je me nou? Ik denk dat dat om al die redenen zo is. Als zo'n intermediair het vaker meemaakt en zegt "weer een discriminerend verzoek", dan mag die zonder gesprek melding gaan doen. Dat mag bijvoorbeeld bij recidive.

De heer Van der Lee (GroenLinks):

Ik ga hier toch even op door, maar dan raak ik ook aan de handhaving. Dit staat of valt dan wel met de capaciteit die de Arbeidsinspectie hieraan besteedt, ook als er gesprekken gevoerd moeten worden. Als er meer aandacht aan wordt besteed, zullen meer intermediairs dat direct merken en zullen de gedragseffecten groter zijn. Is het niet zo dat de Arbeidsinspectie nu maar een paar procentpunten van haar tijd daaraan besteedt? Gaat dat substantieel meer worden, zodat we een effectieve uitvoering en naleving van de wet tegemoet kunnen zien?

Minister Van Gennip:

Wat betreft de capaciteit van de Arbeidsinspectie: wij denken dat wij daar nu de juiste capaciteit voor hebben. Als we de evaluatie doen, zal blijken of het inderdaad voldoende is. Het team bestaat uit twintig fte's. U noemde een aantal keer 400 inspecties. Er zijn er in 2021 1.220 geweest. Daarvan waren er 438 verkenningen. Die verkenningen zijn gedaan om alvast van te leren voor deze wet. Dat is dus iets anders dan een echte inspectie. Maar er zijn gewoon 1.200 inspecties uitgevoerd. Wat we uit de toezichtspraktijk van de NLA weten bij andere onderwerpen, is: als er gehandhaafd wordt en er een boete wordt opgelegd, heeft dat echt een uitstralend effect. Ik zeg dit zonder op casussen in te gaan, maar u heeft de laatste maanden over een aantal casussen in het nieuws kunnen lezen. Mijn naam was daar zelfs aan verbonden, omdat er een beroep was ingesteld. Ik kan u verzekeren dat dat een enorm uitstralend effect heeft.

De heer El Yassini vroeg het volgende. Ik stap even over naar de NLA. Nee, ik maak even de meldplicht af. O, die hebben we volgens mij gehad.

De NLA en de handhaving. De heer El Yassini vroeg: hoe haal je die rotte appels eruit? Wat is die risicogerichte werkwijze? De Arbeidsinspectie komt bij de bedrijven, de werkgevers, waar de risico's het grootst zijn. Dat baseren ze op een risico-inventarisatie die vertaald wordt in de jaarplannen en in de toezichtstrategie die u als Kamer ook ontvangt. Daar komen incidenten bij, bijvoorbeeld door meldingen of iets wat in de media verschijnt, of omdat een vakbond of de or het meldt. Een melding van de vakbond of de or gaat altijd door; daar wordt altijd gelijk met voorrang op geacteerd. De risicoanalyse, de omgevingsanalyse, is dus eigenlijk het kader. Dan heb je een aantal incidenten of meldingen die ervoor zorgen dat de Arbeidsinspectie zegt "ik moet naar dat bedrijf gaan, "ik moet naar die sector gaan" of "ik moet dat soort onderwerpen gaan aanpakken". Als onderdeel van de risicogerichte werkwijze heeft de Arbeidsinspectie al een onlinevacaturescanner ontwikkeld. Daarmee scannen ze op discriminerende inhoud. Daardoor kan de inspectie zich richten op bedrijven die die vacatures plaatsen. Dat geeft ze wel inzicht in het volgende. Gebeurt het nog vaak? Hoeveel procent van die vacatures is dan discriminerend? Zit het in bepaalde sectoren of zijn er bedrijven die het veel vaker doen? Wel belangrijk is dat de

inspectie de komende jaren — dat zijn twee of drie jaren; dat moeten we even bekijken — echt eerst ervaring kan opdoen met hoe zij toezicht op werving en selectie kan houden en dat we dan concrete doelstellingen daaraan gaan verbinden.

De heer El Yassini had ook een vraag over het afvinklijstje. Dat is een hele belangrijke. Hij refereert eigenlijk ook aan wat de heren Van Kent en Van der Lee zeiden. Kijk, die verplichtingen reiken uiteindelijk verder dan alleen maar het vastleggen van de werkwijze op schrift. Je moet het ook laten zien. Je moet het ook doen. Sollicitanten moeten het ook ervaren. Op het moment dat dit niet zo is en je als sollicitant het gevoel hebt dat het nog steeds niet klopt, kun je natuurlijk een melding doen bij het college en straks bij de NLA. Of je kan in een krappe arbeidsmarkt gewoon zeggen: nou, dan kom ik hier niet werken. Dat kan over een paar jaar anders zijn, maar dat zal nu wel echt een van de overwegingen zijn. Als de NLA langskomt, zal ze ook aan medewerkers of de or vragen: zijn jullie nu getraind op die onbewuste vooroordelen voor wanneer je in zo'n wervings- en selectieprocedure meedoet. Heb je een handreiking gekregen voor hoe je een gesprek moet voeren? Heb je een online tool aangereikt gekregen voor hoe je moet scoren waaraan iemand moet voldoen? Dus dat soort dingen worden natuurlijk allemaal uitgevraagd.

Om dat voor elkaar te krijgen — dat geldt zeker voor kleinere werkgevers, maar echt niet alléén voor kleinere werkgevers — heb je natuurlijk wel hulpmiddelen nodig. We zijn begonnen met het voorbereiden van e-learnings, de tool en voorlichtingscampagnes. Daarin spelen brancheorganisaties en werkgeversorganisaties natuurlijk een rol en ook de voorlopers. Vanochtend was er weer een topvrouwenontbijt. Dat zijn hele mooie initiatieven. Maar dat zijn uiteindelijk honderd en zoveel bedrijven die een charter hebben ondertekend. Je zou willen dat het er zoveel duizend of zoveel tien- of honderdduizend zouden zijn. Maar die voorlopers spelen wel een hele grote rol, want als die het goed doen, willen mensen daar liever werken. Mensen die uiteindelijk weggegaan, brengen hun ervaring mee naar het volgende bedrijf en zeggen: hé, bij mijn vorige bedrijf hebben we de charter ondertekend en deden we het zo en zo.

Ik klink trouwens niet zo schor vanuit emotie; ik denk dat ik nog een Strepsil ga nemen, want er zit ergens iets vast. Maar het is dus heel belangrijk dat we die koplopers blijven stimuleren en helpen, en dat ze natuurlijk zelf ook hard vooruitgaan. Hoe krijg je dan die grote middengroep mee? Nou, de wet is de stok achter de deur. Het helpt bij hoe je goede mensen kunt binnenhalen. Het helpt, denk ik, ook als je naar klanten toe kunt zeggen: hé, wij zijn een heel divers bedrijf, dat overigens ook heel goed presteert. En uiteindelijk zijn die sancties van de NLA er voor de achterblijvers. Zo zie ik het echt. Ik weet uit ervaring dat als het je lukt bij veranderingen die middengroep mee te krijgen, je een verandering erdoor krijgt. Maar dat is wel het moeilijkste van het hele traject. Want de achterblijvers sanctioneren en op hun kop geven: dat kan. De toppers komen er wel. Die organiseren zichzelf. De vraag is hoe je die middengroep zo geïnspireerd krijgt dat ze zegt: ik ga mee met die beweging.

Mevrouw Den Haan vroeg naar de boetes en de openbaarmaking. Het is inderdaad een boete in de vijfde categorie.

Dat betekent maximaal €4.500 afnemend tot €450 bij minder dan vijf werknemers. Die opgelegde boetes worden inderdaad openbaar gemaakt. Dat doet de NLA. Hoe dat precies gaat en waar die openbaarmaking terecht komt — dat zeg ik ook tegen de heer Van Baarle — moeten we nog nader uitwerken. Maar die moet natuurlijk vindbaar zijn. Dat nemen we dus ook mee in de uitwerking om ervoor te zorgen dat de plek waar die boetes vermeld staan ook toegankelijk en vindbaar is, zodat mensen er ook rekening mee kunnen houden als ze bedenken of ze wel of niet bij die bedrijven willen werken.

Een aantal van u zei: is €4.500 niet wat weinig? Dat ligt eraan hoe groot dat bedrijf is, denk ik. Maar dat zo'n boete gepubliceerd wordt — ik zei dat net al — vindt niemand leuk.

We hebben het eigenlijk al over mysteryguests gehad. We zijn heel hard bezig met de uitwerking van die motie. Hoe ga je in een onderzoek nu om met mysteryguests? Daar beginnen de lijnen duidelijk te worden. In de handhaving is het juridisch allemaal wat lastiger, maar dat komt dus terug op het moment dat we de voortgangsbrief hebben.

Ik kom op een belangrijke vraag van mevrouw Den Haan. Als je als opdrachtgever een intermediair inhuurt en die zich niet houdt aan de werkwijze, ben je daar dan verantwoordelijk voor als opdrachtgever? Zeker als kleiner bedrijf is dat natuurlijk best moeilijk. De werkgever, de opdrachtgever, moet wel zich er wel van vergewissen dat een intermediair een juiste werkwijze heeft. Als die dat kan aantonen via bijvoorbeeld een e-mail of een gekregen brochure of wat dan ook, en die intermediair zich daar vervolgens niet aan blijkt te houden, is dat niet aan de werkgever, maar aan de intermediair. Maar hij moet natuurlijk wel kunnen aantonen "ik heb wel even gevraagd of u de juiste werkwijze hebt, beste intermediair".

De heer El Yassini vroeg naar de samenwerking tussen inspecties, stages en leerbedrijven. We hebben het net even nagevraagd. We herkennen de dichte deur niet, maar naar aanleiding van uw vragen gaan we dat even extra na. Op zich werken de verschillende inspecties gewoon goed samen, de Arbeidsinspectie, OCW en SBB. Dat begint al op het punt van stagediscriminatie en het stagepact dat net is afgesloten. Het gebeurt allereerst preventief en dan met hulpmiddelen, e-learnings en tools. Wij denken dat de samenwerking goed is, maar we gaan het nog even uitgebreider navragen naar aanleiding van uw signaal.

De heer El Yassini (VVD):

Heel graag. Ik denk dat het ook wel goed is om sowieso eventjes met de directeur van de SBB samen te zitten, eventueel nog met iemand hoog in de boom bij de inspectie, daarnaast ook met iemand van het ministerie van SZW, maar ook met iemand van het ministerie van OCW. Ik denk namelijk dat de welwillendheid om samen te werken er absoluut is. Maar als ik die signalen krijg, vind ik ook dat we die serieus moeten nemen door te zeggen: joh, we krijgen het van één kant te horen; het kan zijn dat de andere kant het totaal niet zo bedoeld heeft, omdat ze zelf ook druk zijn met de uitvoering en de verantwoordelijkheden die ze hebben. Maar ik zou graag van de minister de toezegging willen hebben dat ze in ieder geval als minister met haar counterpart bij OCW gaat proberen om deze twee partijen samen aan tafel te krijgen om uit te praten waar men

tegenaan loopt en wat de obstakels zijn, zodat ze daardoor samen kunnen optrekken om stagediscriminatie keihard aan te pakken.

Minister Van Gennip:

Dat gaan we zeker doen. Stagediscriminatie zit natuurlijk in het stagepact dat we net kabinetsbreed hebben afgesloten, met EZK, SZW en natuurlijk OCW. Want daar begint het. Een goede stage leidt tot een betere baan.

Ja, zeg ik tegen de heer Van Kent: de Arbeidsinspectie kan onlineteksten en vacaturebanken gebruiken bij haar toezicht. Daar heb ik volgens mij net ook al even aan gerefereerd.

De heer Van Kent vroeg ook of de liquide middelen uit de waarborgsom gehaald kunnen worden. Dat is een interessante vraag. Ik denk dat we die even mee moeten nemen bij het wetsvoorstel over certificering, want daarbij speelt dit natuurlijk vooral. Daarbij wordt die waarborgsom neergezet. In eerste instantie heb ik er wel enige twijfels over, omdat ik denk: ja, maar die waarborgsom was ergens anders voor bedoeld. Aan de andere kant is een boete een boete. Die moet natuurlijk wel betaald worden. Ik neem dat dus graag even mee in de discussie die we ongetwijfeld over certificering gaan hebben.

De heer Van Kent (SP):

Dank daarvoor. Omdat de minister het nu ook verbreedt, zou ik de minister willen vragen om in de breedte te kijken of boetes die door de Arbeidsinspectie worden opgelegd uit de waarborgsom gehaald kunnen worden. Dat is natuurlijk best wel interessant, ook omdat kleine uitzendbureaus met weinig financiële middelen heel snel die middelen eruit kunnen trekken, en zij dan vervolgens die boete niet kunnen betalen. Als de waarborgsom er is, werkt de afschrikfunctie van die boete tenminste nog. Dus misschien kan dat dan iets breder.

Minister Van Gennip:

Ja. Daar ga ik graag naar kijken. Dan moeten we vervolgens even nadenken over de vraag hoe je die waarborgsom dan weer aanvult. Die moet daar natuurlijk wel weer staan. Dus ik weet ook het antwoord niet, maar ik zie uw vraag. Daar komen we dus op terug als we het over certificering hebben.

Over mysteryguests hebben we het gehad. Ik denk dat dat de vragen waren over handhaving.

Dan heb ik het onderwerp communicatie en handreiking aan werkgevers.

De voorzitter:

Voordat u verdergaat, is er een vraag van de heer Van Baarle.

Minister Van Gennip:

Heb ik nog een vraag over handhaving gemist?

De heer Van Baarle (DENK):

Ja. Wat betreft handhaving en wat de wet doet in de praktijk, vroeg ik mij af wanneer deze wet voor de minister nou eigenlijk een succes is.

Minister Van Gennip:

Goede vraag. Ik zou willen zeggen: als iedereen in Nederland een echte, gelijkwaardige kans heeft bij het vinden van een baan. Dat is natuurlijk "man on the moon". Dat is zo ver weg dat ik me als ik dat zeg ook realiseer dat we daar nog wel een paar stappen van verwijderd zijn. Maar dat zou wel ons doel moeten zijn. Deze wet en de normen in de wet, die ik in het begin noemde, gaan daar natuurlijk een grote rol in spelen. Die is dus een succes op het moment dat werkgevers dit echt tot zich nemen en zeggen: ja, ik ga het eens anders doen.

Ik was maandagavond op een ondernemersbijeenkomst waar iemand zo ongeveer zei: ik neem alleen iemand aan die dezelfde achternaam heeft als ik. Toen zei ik: vind je dat nou fair? En: realiseer je wel dat als jij andere mensen aanneemt, je een veel diverser team krijgt en dat je daarmee misschien ook een andere klantengroep aanboort. Het was toch wel interessant dat hij begon te draaien in dat gesprek en zei: dat is eigenlijk wel interessant. Toen gaf ik dat voorbeeld dat we allemaal iemand aan willen nemen die op onszelf lijkt, maar die vijf jaar jonger is, zoals de Rotterdamse uit het voorbeeld van mevrouw Kathmann. Toen zei hij eigenlijk: ik neem allemaal mensen aan die inderdaad op mijzelf lijken; ik herken mezelf in de jongens die ik aanneem.

Als we allemaal steeds dat soort gesprekken voeren, dan gaan we dat doorbreken. Ik heb dan de hoop dat deze individuele ondernemer inderdaad iemand aanneemt die totaal niet op hem lijkt, zegt "dat is het beste besluit dat ik ooit heb genomen", en dat hij dat uitdraagt in die hele ondernemersclub, en dat dan maal honderd en dat weer maal honderd. Het is dus ook wel een beetje een olievlek die zich moet gaan verspreiden. Daarvoor staan we hier ook vandaag.

De heer Van Baarle (DENK):

Een fantastisch antwoord van de minister. Dat streven en dat doel deel ik helemaal. Mijn punt, ook in mijn inbreng, zat 'm er alleen in hoe we nou kunnen constateren dat we in de richting van dat doel op de goede weg zijn. Er ontbreken naar mijn mening in het hele discriminatiebeleid, maar ook in het arbeidsdiscriminatiebeleid, nog concrete indicatoren dat we daadwerkelijk op de goede weg zijn. Ik heb dus een motie in voorbereiding om aan u te vragen of u bereid zou zijn om concrete, afrekenbare cijfers op te stellen waaraan we ons de komende jaren kunnen houden, niet alleen als het gaat om uitkomsten, maar ook zodat de Arbeidsinspectie kan laten zien dat die voldoende handhaaft en dat er sprake is van verbeterde naleving. Daar ben ik dus in concrete zin naar op zoek.

Minister Van Gennip:

Eén. Het gaat niet goed genoeg. Het gaat gewoon niet goed met de arbeidsmarktdiscriminatie. Twee. Ik vind het interessant wat u zegt. U heeft hier eerder een motie over ingediend die breder kijkt naar discriminatie beoogde. U vraagt

eigenlijk wat we willen met de arbeidsdiscriminatie in Nederland, welke doelen we hebben met betrekking tot de arbeidsmarktdiscriminatie in Nederland en of we streven naar een aantal van nul binnen twee jaar. Het antwoord daarop is: nee. Gaat het wat minder worden in de komende vijf jaar? Dat hoop ik wel. Wat ik concreet wil bereiken en wat daarvoor nodig is, zal ik in de voortgangsbrief over arbeidsmarktdiscriminatie vermelden. Deze brief zal na de zomer bij u landen. Ik zal daarin ook reflecteren op wat de doelen zouden moeten zijn, wat we nodig hebben om ze te bereiken en hoe realistisch het is. Ik vind dit een hele relevante vraag. We zijn hier namelijk enorm bezig met de instrumenten, de "how" en de "what", maar waarom doen we dit? Wat willen we uiteindelijk concreet bereiken? Ja, dat doe ik graag!

De voorzitter:

Tot slot de heer Van Baarle.

De heer Van Baarle (DENK):

Als de minister deze toezegging kan doen, bespaart dat de papierhandel van de motie, dus dank daarvoor. Zou de minister ook concreet kunnen ingaan op niet alleen wat we willen bereiken in het beleid, bijvoorbeeld een daling in de tijd van de uitkomsten van mysteryguestonderzoek, maar ook aan de kant van de Arbeidsinspectie? Ik zie namelijk dat de Arbeidsinspectie op verschillende thema's doelen en indicatoren heeft opgesteld, maar niet op het thema "arbeidsdiscriminatie". Misschien is het hartstikke interessant om dat wel te doen. Als de minister dat ook zou kunnen meenemen, dan staat hier een tevreden meneer Van Baarle.

Minister Van Gennip:

Wat betreft de eerste helft van de vraag: ik denk dat we dat moeten meenemen in de arbeidsdiscriminatiebrief. Daar kunnen we ook de doelen in kwijt; die moeten concreet genoeg zijn. Ik moet even nadenken waar ik de vraag over de Arbeidsinspectie wil laten landen, maar we zullen deze ook meenemen. Het is belangrijk om de Arbeidsinspectie voldoende tijd te geven om te oefenen met de nieuwe wet, met toezichthouden. Hoe werkt dat nou, hoeveel inspecties leiden tot recidive en hoeveel niet? Ik wil de inspectie de ruimte geven om gedurende één tot twee jaar te oefenen, voordat we zeggen: u moet zoveel meldingen van arbeidsmarktdiscriminatie doen, zoveel van dit, zoveel van dat. Dat kun je na al die jaren bij gevaarlijke stoffen wel zeggen, maar hier is dat nog te vroeg.

De heer Van der Lee (GroenLinks):

Dit laatste antwoord is een mooi bruggetje naar de vraag die ik nog had. Ik vroeg eerder al naar de capaciteit. Er zijn 22.000 uitzendbureaus in Nederland. De minister gaf aan dat er 20 fte is en dat er geloof ik een miljoen euro extra bijkomt. Mag ik ervan uitgaan dat we niet hoeven te wachten op een formele evaluatie van de wet als we de Arbeidsinspectie de tijd geven om dit verder te ontwikkelen? Houdt de minister de vinger aan de pols, zodat de Kamer geïnformeerd wordt als het tussentijds nodig is om de capaciteit te versterken? Als er een capaciteitsissue is, komt de minister dan eventueel met een budgettaire dekking om de capaciteit te vergroten?

Minister Van Gennip:

Met die laatste vraag maakt de heer Van der Lee de vraag natuurlijk weer wat ingewikkelder. Na vijf jaar is er een wetsevaluatie, maar het lijkt me heel zinnig om na twee jaar te monitoren hoe het gaat met de kleine werkgevers, de kleine spelers, hoe het gaat met de NLA en hoeveel meldingen er binnenkomen. Dat had ik mevrouw Palland toegezegd. Hebben we het gevoel dat de Arbeidsinspectie voldoende grip heeft op het probleem? Komt er genoeg naar boven? Op het moment dat we de certificering voor uitzendbureaus gaan invoeren — dit is een aparte wet die binnenkort naar uw Kamer komt — zal dat ook een reinigende werking in de sector hebben. Vervolgens heb je na een aantal jaar, als het goed is, te maken met meer professionele intermediairs die dus ook beter aanspreekbaar zijn op het juiste gedrag, door ons, door hun branchegenoten en door hun opdrachtgevers. Ik hoop niet dat ik te veel hoop op de certificering zet, maar ik denk dat het een grote stap zal geven.

Hoe gaan we de kennis van de intermediairs en de werkgevers bevorderen? Dat gaan we op verschillende manieren doen. We hebben inmiddels heel wat ervaring met hoe we handreikingen voor allerlei onderwerpen opstellen. Dat gaan we hier ook doen. We hebben al de helpdeskfunctie van Diversiteit in Bedrijf uitgebreid. Daarmee kan Diversiteit in Bedrijf ook de niet-ondertekenaars ondersteunen en hun vragen beantwoorden. Diversiteit in Bedrijf was oorspronkelijk alleen voor de ondertekenaars van het charter. Als onderdeel van de Werkagenda VIA, de Werkagenda Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt — de titel is veranderd — hebben we al een heleboel tools en instrumenten ontwikkeld over objectieve selectie en e-learning voor het midden- en kleinbedrijf. Er zijn allerlei communities of practice, waarin werkgevers met elkaar oefenen met objectief werven en selecteren. We zullen ook de communicatie steeds weer aanpassen. Dat zullen wij meenemen in die tweejaarlijkse monitoring en sowieso door de tijd heen.

Mevrouw Van Beukering vroeg: kunnen we aan de al bestaande checklist van de Arbeidsinspectie verboden thema's toevoegen, zoals een kinderwens, een zwangerschapswens, het moederschap? Een goede suggestie; gaan we doen. De Arbeidsinspectie werkt met diverse checklists over arbeidsmarktdiscriminatie en andere onderwerpen. Misschien zitten een aantal dingen hier wel in, maar voor zover dat niet het geval is, gaan wij ervoor zorgen dat ze eronder komen te vallen. Misschien zijn er meer verboden onderwerpen die we dan tegenkomen. Die nemen we dan ook mee.

Mevrouw Kathmann vroeg naar de samenstelling van de sollicitatiecommissie. Ja, die is van groot belang, zeg ik ook uit eigen ervaring. Toen we bij het bedrijf waar ik werkte overgingen naar veel diversere sollicitatiecommissies, waarbij je altijd iemand uit een tak van het bedrijf naast je in je eigen sollicitatiecommissie moest zetten, had dat echt impact, niet alleen op de keuze van de kandidaat, maar vooral op het proces ernaartoe en de manier waarop je naar de verschillende kandidaten kijkt. Ik wil dit graag meenemen in alle handreikingen en de voorlichtingscampagnes. Maar er is toch wel een verschil tussen wat we in de wet en in de AMvB opnemen. Hierover kun je een aantal zaken in de AMvB opnemen, voor zover het door de wetenschap bewezen is, want anders komt het meer in de voorliggende handreiking. Ik zou hem niet in de wet opnemen, omdat de

wet niet gedetailleerd genoeg is voor hoe de samenstelling zou moeten zijn, maar ook omdat er nog best veel discussies zijn over hoe zo'n sollicitatiecommissie er dan uit zou moeten zien.

De voorzitter:

Er is een amendement ingediend door mevrouw Kathmann over dit onderwerp. Dat is het amendement op stuk nr. 14.

Minister Van Gennip:

Het amendement om het in de wet op te nemen ontraad ik. Ik ga wel kijken wat ik erover in de AMvB kan opnemen. Wat wetenschappelijk bewezen werkt, kunnen we in een AMvB opnemen. Wat nog onderwerp van discussie is, moet je niet in een wet of een AMvB opnemen. Mijn eigen ervaring met breder samengestelde sollicitatiecommissies is heel positief. Ik weet dat er ook onderzoeken zijn die daar meer twijfels over hebben. We moeten dat even stap voor stap doen. Niet in de wet, maar in de AMvB die we nog gaan bespreken, gaan we daar zeker een goede referentie aan geven. Hoe concreet die dan precies is, ligt eraan op welk niveau we die AMvB uiteindelijk gaan schrijven, ook gezien deze discussie.

De heer El Yassini (VVD):

Ik haak even aan op de toezegging van de minister richting de PvdA. Mijn verzoek is juist of de minister rekening wil houden met de grootte van organisaties en de manier waarop ze zijn gestructureerd. Het feit dat een bedrijf bijvoorbeeld 25 medewerkers heeft, betekent niet dat er genoeg medewerkers zijn om een sollicitatiecommissie in het leven te roepen. Velen van ons in de Tweede Kamer zijn gewend om voor grote organisaties, werkgevers en bedrijven te werken. Zij denken ook vaak aan het idee van een sollicitatiecommissie omdat dat business as usual is. Ik heb zelf heel veel in het mkb gezeten en gezien dat er in sommige situaties een personeelsmanager samen met het hoofd van een afdeling iemand aanneemt. Ik heb hierover ook in een interruptiedebat met de heer Van der Lee gesproken. Je kunt dan niet spreken van een sollicitatiecommissie. Nee, het zijn gewoon twee mensen die bezig zijn om de beste persoon binnen te halen. Kan de minister er in haar AMvB rekening mee houden dat er veel heterogene en diverse bedrijven zijn die op verschillende manieren werken en verschillende personele invullingen hebben binnen de organisatie?

Minister Van Gennip:

Ik denk dat het, net als bij de werkwijze waar we het over hebben, van belang is dat het per bedrijf en per functie die je uitzet, kan verschillen. Die vrijheid en flexibiliteit moeten er ook zijn, mits de doelen maar duidelijk zijn. Ik zou me overigens ook kunnen voorstellen dat een personeelsmanager en degene die de vacature heeft, de vacaturehouder, samen de sollicitatiecommissie vormen. Dat is niet ongebruikelijk. Je zou er dan nog een derde collega bij kunnen vragen om mee te kijken. Dan heb je al een diverse samenstelling van een sollicitatiecommissie. Het hoeft niet gelijk om tien man te gaan.

De heer El Yassini (VVD):

Inderdaad, dat klopt: het kan een commissie van twee zijn, bij wijze van spreken. De strekking van de PvdA in het amendement zit 'm er juist in dat die commissie, ook al is het een commissie van twee, zo divers mogelijk moet zijn. Nou is het heel moeilijk om precies te duiden wat diversiteit is. Heeft dat echt met uiterlijke kenmerken te maken, of met waarden, perspectieven of andere zaken? Dat maakt het natuurlijk wel moeilijk op het moment dat je al een personeelsmanager met een vast contract hebt en een afdelingshoofd met ook een vast contract die de vacature probeert in te vullen. Die kun je natuurlijk niet verwisselen met andere mensen binnen de organisatie door het magazijn open te gooien en te zeggen: jongens, wie wil er in de sollicitatiecommissie zitten? Ik ben benieuwd hoe de minister ernaar kijkt dat juist het oproepen van zo'n sollicitatiecommissie, al is het er maar een van twee personen, ertoe oproept om het zo divers mogelijk te maken, terwijl het eigenlijk een voldongen feit is voor veel organisaties.

Minister Van Gennip:

Volgens mij heb ik het amendement net ook ontraden, juist omdat je niet te voorschrijvend wilt zijn en omdat wat "diversiteit" is en wat een "commissie" is per situatie kan verschillen. Ik vind het wel belangrijk dat we allemaal het gedachtegoed erachter vasthouden. Dat moet dan goed in zo'n AMvB landen. Wat wil je uiteindelijk uit zo'n sollicitatieprocedure halen? De beste kandidaat voor het bedrijf, maar ook de gelijke kansen voor degene die binnenkomt. Als dit betekent dat je dat proces zo nu en dan anders moet inrichten dan je gewend bent, moet dat ook kunnen. Als je bijvoorbeeld maar met 25 man bent en denkt "laat ik dan eens een keer iemand mee laten kijken — dat kan — om te laten zien hoe ik mijn sollicitatieprocedure doorloop en om te zien of ik wel zo objectief ben als ik denk dat ik ben".

De heer El Yassini (VVD):

Daar zijn de minister en de VVD het absoluut eens met elkaar. Dat is heel goed. Net zei de minister dat ze het amendement ontraadt — we zijn daar blij mee, omdat het veel complexer is dan zomaar iets in wetgeving veranderen — maar dat het ook richting de AMvB belangrijk is om rekening te houden met de balans tussen wat we in de Tweede Kamer willen versus wat mogelijk en überhaupt praktisch haalbaar en uitvoerbaar is bij al die mkb-bedrijven op de werkvloer zelf. Blijft de minister constant zoeken naar die balans, naar precies dat punt?

Minister Van Gennip:

Ik denk dat we de ambitie delen. Ik denk dat we dat best ambitieus mogen neerzetten, ook voor het mkb, juist om die middengroep mee te krijgen, maar dat we inderdaad praktisch moeten blijven in wat er kan. Daar hoort die flexibiliteit bij. Daar hoort natuurlijk ook bij dat we op een gegeven moment gaan kijken of het werkt. Als het niet voldoende werkt, moeten we weer verder kijken. Ik vermoed dat dit soort wetten mensen aan het denken zetten, ook in de dynamiek van bedrijven van 25 tot 50 medewerkers, waarover de discussie hier vooral gaat. Dat zijn al best grote bedrijven. Als je dan voorlichting uit je branche krijgt en hulpmiddelen vanuit SZW of waarvandaan dan ook, dan zeg je: "Misschien moet ik er toch even over nadenken of mijn procedure inderdaad objectief genoeg is. Of neem ik

nog mensen aan op de klik? Of nemen mijn hr-manager en ik altijd alle Ajaxfans aan, uit datzelfde voetbalteam? Laten we ook eens kijken naar een korfbalteam of zo." Het doorbreken van patronen is hier heel belangrijk. Soms gaat dat natuurlijk een beetje spanning geven.

Mevrouw Kathmann (PvdA):

De VVD legt me nogal veel woorden in de mond en doet ook wel wat veronderstellingen wat betreft hetgeen de PvdA bedoelt. Dat nodigt mij uit om toch nog even een interruptie te plaatsen om aan de minister mee te geven wat ik precies bedoel. Ik doe dat als dochter van een mkb'er in ruste, als vrouw van een mkb'er en als vrouw die tot 5 jaar geleden, vanaf haar 15de, zelf in verschillende mkb-bedrijven heeft gewerkt. Het gaat hier niet om opleggen dat er megalomane mkb-sollicitatieprocedures en -commissies opgesteld moeten worden. Inderdaad, twee mensen is ook voldoende.

Ik ben in ieder geval blij met de beantwoording van de minister dat het in de AMvB wordt opgenomen. Neem het inderdaad zo ruim dat het een hele goede aansporing is dat welke twee mensen er ook zijn die mensen aannemen ... Het is juist ook in mijn werkende leven altijd een blinde vlek geweest dat je toch snel geneigd bent mensen aan te nemen die op je lijken. Dat geldt juist in die kleine bedrijven, waar heel vaak snelheid nodig is. Dat is gewoon ongelooflijk zonde voor het succes van het bedrijf. Het gaat hier dus echt om een ruime opvatting.

Minister Van Gennip:

Ja. Deze discussie gehoord hebbende, stel ik voor dat ik met wijsheid een AMvB ga voorstellen. Ik zeg overigens tegen mevrouw Kathmann dat het dictum van het amendement, als ik het goed lees, een stuk, laat ik zeggen, rustiger is dan de toelichting.

Even kijken. Hier heb ik een half antwoord. Ik weet niet meer waar dat bij hoort.

De voorzitter:

Bent u bijna bij het einde?

Minister Van Gennip:

Ja. Volgens mij ben ik bijna aan het eind. Ik heb een vraag van mevrouw Den Haan over protocollen en werkwijzen. Wij gaan die niet standaard verplicht stellen. We gaan wel handreikingen en e-learnings geven, lessons learned delen en al dat soort zaken. Juist gezien de discussie die we net hadden, wil je die niet verplicht stellen. Het kan namelijk echt verschillen van bedrijf tot bedrijf en van sector tot sector. Maar alle hulp die we kunnen bieden, gaan we natuurlijk bieden. Daarbij is het overigens wel belangrijk dat werkgevers hun RI&E, hun risico-inventarisatie, maken. Daarin schrijven ze namelijk ook op hoe ze met dit soort risico's willen omgaan. Daar ontbreekt het bij de helft van de bedrijven helaas ook nog steeds aan.

Dan heb ik nog de overige vragen.

De voorzitter:

En nog één amendement, van mevrouw Palland.

Minister Van Gennip:

Ja. De algoritmes. Mevrouw Van Beukering vroeg: hoe gaan we discriminatie via algoritmes tegen? Dat is een vrij brede vraag. Ik kan u uit mijn eigen ervaring ook vertellen dat dat niet makkelijk is. Als het een vacaturetekst of een sollicitatiecommissie betreft, dan heb je een soort hardware waar je iets mee kunt. Dit is ontzettend ongrijpbaar, zeker voor kleinere opdrachtgevers die naar een intermediair gaan of voor kleinere werkgevers die misschien onlinevacaturebanken gebruiken, zoals een LinkedIn. Wat voor algoritmes zitten daar dan achter? De werkgever moet bij de aanbieder van een algoritme of automatisering nagaan hoe de risico's op discriminatie worden voorkomen.

Maar ik kan me ook voorstellen dat je als kleine werkgever zegt: ja, dan krijg ik een e-mail met een antwoord en misschien heeft degene die het bouwt zelf ook niet helemaal goed in de gaten hoe dat werkt. Ik denk dus dat dit een veel bredere discussie is. Die ligt overigens vooral bij collega Van Huffelen. Maar de lichte toets die er nu in zit, is bedoeld om mensen alert te maken. Die is er dus voor de bewustwording. Ik realiseer mij dat dit het probleem nog niet gaat oplossen, maar die bewustwording gaat daarbij wel helpen. Want als je uit zo'n onlinedatabase alleen maar "Marijke van Beukerings" krijgt — u wilt er liever een Rotterdamse bij, of een techneut zoals ik — weet je dat het algoritme niet werkt. Die alertheid gaat dus helpen en gaat vervolgens ook degene die het algoritme heeft gemaakt helpen bij de bewustwording van wat die dan wel moet.

Belangrijke elementen zijn dus ten eerste inzichtelijkheid in waarom de kandidaten zijn geselecteerd, op basis van die relevante functie-eisen, en ten tweede hoe je de selectiecriteria toepast en hoe transparant die zijn. Overigens komt er vanuit Europa een verordening over kunstmatige intelligentie. De verwachting is dat daarin ook regels worden opgenomen waaraan de aanbieder zelf dient te voldoen en die ook getoetst worden. Dat lijkt mij een heel waardevolle aanvulling op de wet die we vandaag bespreken. Maar het is geen gemakkelijke discussie.

Mevrouw Palland (CDA):

Ik heb een vraag over die algoritmes. Ik vind het terecht dat mevrouw Van Beukering dat punt naar voren brengt, want we zien dat die algoritmes een steeds belangrijkere rol gaan spelen. Ik hoorde de minister zeggen dat het niet eenvoudig is. Het gaat natuurlijk om de selectie op de functie-eisen die je stelt. Daar zou je iets mee kunnen doen. Ik moest ook denken aan een punt dat wij als CDA al een paar keer naar voren hebben gebracht, evenals mevrouw Den Haan dat deed, namelijk open hiring: de eerste die zich meldt, krijgt gewoon de job, als diegene denkt te voldoen. Dat zou je op de een of andere manier ook een plek kunnen geven in algoritmes. Ik kan mij voorstellen dat we in de vervolgdiscussie of in uitwerkingen en dergelijke dat soort kaders meenemen: het gaat om de functie-eisen en dan doen het LinkedIn-profiel en het lerend vermogen van een algoritme er verder niet zo toe, want dat versterkt zichzelf dan alleen maar. Misschien kunnen we kijken of we daar bepaalde kaders aan kunnen stellen of mee kunnen geven in handreikingen.

Minister Van Gennip:

Dat lijkt mij een heel waardevolle aanvulling die we zeker mee gaan nemen, ook al omdat ik denk dat we allemaal de ongerustheid delen. We kennen natuurlijk ook allemaal het voorbeeld van een groot Amerikaans internetbedrijf met het mooie algoritme waarin een van de criteria de lengte van het cv was. Het blijkt dat mannen meer woorden gebruiken dan vrouwen. Zij hebben dus ook langere cv's. Wat je dan krijgt, is dat een langer cv meer punten oplevert. Dan worden er dus ook meer mannen geselecteerd en zegt dat programma: "Kijk eens, wat zijn de criteria van die man? Oh, een lang cv." Dan krijg je dus een zelfbetrachtend systeem, waardoor je uiteindelijk alleen nog maar mannen selecteert. Dat zijn natuurlijk dingen die je moet voorkomen. Vandaar dat je je steeds moet afvragen welke kandidaten je eruit krijgt. Wanneer dat slechts één soort kandidaat betreft, is er in dat algoritme iets verkeerd gegaan.

Het zijn natuurlijk heel lastige discussies, maar dat is des te meer reden om het er goed over te hebben.

Mevrouw Van Beukering-Huijbregts (D66):

Ik ben blij met de antwoorden van de minister. Ik wil alleen nog vragen of omdat we dit weten, dit ook nadrukkelijk naar voren zal komen in die AMvB. Want dat zal de communicatie richting de werkgevers zijn. Dank u wel.

Minister Van Gennip:

Dat kan ik nog niet helemaal inschatten, maar in een van de twee gaat het natuurlijk terugkomen. Of het nou in de AMvB is met een soort opletpunt ... Het komt in ieder geval terug in de communicatie. Ja.

De voorzitter:

Meneer Van Baarle, kort nog op dit punt.

De heer Van Baarle (DENK):

Ik vroeg me af of de Arbeidsinspectie überhaupt toegerust is om hiernaar te kijken. Want als de Arbeidsinspectie de bevoegdheid heeft om te kijken of werkgevers een niet-discriminerende werkwijze hebben, moet die Arbeidsinspectie ook algoritmes gaan controleren als die algoritmes de selectie doen voor een bedrijf. Ik vroeg mij af of de Arbeidsinspectie op dit moment goed genoeg is toegerust voor de taak om die algoritmes te controleren. Is het niet verstandig om dit in samenhang te bezien met bijvoorbeeld de algoritmewaakhond die we gaan instellen? Want dit vraagt technisch nogal wat. Kunnen we dit?

Minister Van Gennip:

Ik weet niet precies hoeveel mensen bij de NLA hieraan werken. Ik weet wel dat de NLA altijd zeer scherp is op nieuwe ontwikkelingen, op zorgen dat ze op de juiste manier zijn toegerust. Ik ga dit zeker even goed navragen, maar ik kan me bijna niet voorstellen dat ze er niet mee bezig zijn. Ik heb er alleen niets proactief over gehoord. Maar het moet haast wel. Laten we het zo afspreken dat u het hoort als het níét zo is. Dan hoort u vooral dat ze er binnenkort wel mee bezig zijn.

Mevrouw Van Beukering vroeg naar de aanbeveling van het College voor de Rechten van de Mens om in gesprek te gaan met werkgevers over het benoemen van een persoon of orgaan die binnen de organisatie die verantwoordelijk is voor een werkomgeving waarin de combinatie van werk en zwangerschap bespreekbaar is. Ik vind het ontzettend belangrijk dat werkgevers de combinatie van werk en zwangerschap bespreekbaar maken en ook mogelijk maken. Daarover wil ik best in gesprek met werkgevers. Maar een specifiek persoon benoemen? Kijk, als dat landt bij de hr-adviseur, de vertrouwenspersoon of noem maar op, is dat prima, maar ik zou niet aan bedrijven willen vragen om naast alles ook weer een zwangerschapspersoon te benoemen. Dat gaat mij echt iet te ver. Ik wil het best in mijn reguliere afspraken met de werkgevers opbrengen en zeggen: jongens, besteed daar nou wat extra aandacht aan. Dat is prima, maar ik zou ze niet willen vragen om een specifieke persoon zwangerschap te benoemen.

De heer Van der Lee zei: vrouwen worden geconfronteerd met additionele zorgtaken. Ja, maar daar zijn de mannen wel bij, dat dat gebeurt. Dus dan wou ik de bal toch even teruggeven. Het gebeurt inderdaad nog steeds, maar het is ook aan u — dat zeg ik tegen alle mannen — om te zorgen dat dat gesprek aan de keukentafel erin resulteert dat ook mannen zorgtaken op zich nemen. Volgens mij zitten hier in de zaal overigens een paar mannen die dat frequent doen. Hulde daarvoor, maar het zou heel normaal moeten zijn. Ik zou het niet eens moeten hoeven zeggen.

De voorzitter:

Persoonlijk feit van de heer Van der Lee.

De heer Van der Lee (GroenLinks):

Dank dat u mij daarvoor de ruimte geeft. Ik kan wel zeggen dat ik veel tijd heb doorgebracht met mijn dochter, ook toen ze klein was. Ze is inmiddels 22, dus het hoeft niet zo meer. Ik maak dit punt nou juist omdat ik vind dat mannen die verantwoordelijkheid moeten nemen. Dan helpt het als ze daartoe in staat worden gesteld. Het punt was nou juist dat het goed zou zijn als bijvoorbeeld het zwangerschapsverlof of het geboorteverlof, of hoe je dat ook noemt, ook in de fase direct na de geboorte voor mannen beter wordt gefaciliteerd dan nu. Want als je vanaf dat moment de ruimte eerlijk verdeelt, maar ook zorgt dat mannen er direct bij betrokken zijn, heb je een grotere kans dat het daarna evenwichtiger gebeurt. Ik hoor graag wat het kabinet daaraan wil doen. Verder ben ik het helemaal met u eens dat dit aan de keukentafel moet. Een beetje man doet dat ook en neemt ook het initiatief. Het is fantastisch en geweldig om met je kinderen dit te doen. Dat kan ik ook uit ervaring vertellen. Ik nodig het kabinet uit om daar nog extra stimulerend beleid op te zetten.

Minister Van Gennip:

Afgelopen zomer hebben we natuurlijk het ouderschapsverlof uitgebreid. Dat was wederom een mooie stap. We hadden het debat over arbeid en zorg anderhalve maand geleden. Daarin hebben we het hier ook over gehad. Toen heb ik gezegd: er zijn ontzettend veel verlofregelingen in Nederland en ik ben aan het kijken — we hebben de SER om advies gevraagd — hoe ik dat wat meer kan stroomlijnen. Daar gaan dit soort discussies natuurlijk ook in mee.

Ik moet wel eerlijk zeggen dat nieuwe wensen geld kosten. Dat is altijd ingewikkeld. Over hoe de structuur van het verlofstelsel eruit ziet, zullen we, ik vermoed na de zomer, met elkaar verder in gesprek gaan. Er komt een SER-advies. Ik ben er zelf naar aan het kijken en daarbij neem ik dat SER-advies mee. Wat ik even uit mijn ervaring wil zeggen, is dat het daar waar het in de eerste jaren van je werkende leven vooral over kleine kinderen gaat, het in de latere jaren van je werkende leven natuurlijk ook over mantelzorg gaat. Dat is er een die met ouder wordende ouders en een vergrijzende bevolking steeds belangrijker wordt. Ik denk dat we dat ook niet moeten onderschatten, ook als je het hebt over de verdeling van zorgtaken.

Mevrouw Den Haan vroeg hoe het staat met de Seniorenkansensvisie en de uitvoering daarvan. Het is wat vroeg om en detail te zeggen waar we staan. Ik heb beloofd om dat uitgebreid aan u te laten weten voor de volgende begrotingsbehandeling. Het gaat natuurlijk over beeldvorming, over begeleiding en matching en over scholing. Het is wat vroeg om een eenduidig beeld van de voortgang te schetsen. We starten de publiekscommunicatie over werken na de AOW vlak voor de zomer.

Wat betreft de brede praktijkverkenning: ik ben gestart met een inventarisatie van de stakeholders en met de opzet van de gesprekken die we met hen gaan voeren. Dat zijn twee voorbeelden van zaken die behoorlijk op stoom zijn en waar ook echt heel erg veel belangstelling voor is. Dat is interessant. U hebt dat zelf ook gezien. Tijdens het kerstreces ging het er een hele week over in de media. Mensen willen het er graag over hebben. Binnenkort behoor ik zelf tot de groep van 55-plussers. Het duurt nog een halfjaartje. Het is natuurlijk de vraag wanneer je senior bent, maar hier hebben mensen en de maatschappij behoefte aan. We zien dat aan de belangstelling van mensen. Iedereen wil meedoen aan die gesprekken en kijkt daarnaar uit. Het loopt dus goed. We zullen u er regelmatig over berichten.

Ik kom op de laatste vraag, van de heer El Yassini, over 55-plussers. Zoals ik al zei, hoor ik daar binnenkort zelf bij. We moeten goed in de gaten houden dat leeftijdsdiscriminatie ook discriminatie is. Het is vaak net zo onzichtbaar als andere vormen van discriminatie en het is ontzettend hardnekkig. Mensen die senior zijn, die 55-plusser zijn, worden niet vaker werkloos dan anderen, maar als ze eenmaal werkloos worden, komen ze bijna niet meer aan een baan. Opleidingsbudgetten gaan bijna niet naar 55-plussers, terwijl ze nog een werkzaam leven van twaalf tot dertien jaar te gaan hebben en ze ontzettend veel te bieden hebben. Het is dus heel belangrijk dat we dat meenemen in onze communicatie over dit wetsvoorstel en over de Seniorenkansensvisie. We zijn overigens ook met de pilot werving assessments begonnen en er is de pilot jobcoach van het UWV. We komen daarin terug op alle kansen die we voor senioren en medelanders zien.

Voorzitter. Hiermee ben ik aan het einde gekomen van mijn beantwoording.

De voorzitter:

Het amendement nog. Het lijkt wel alsof ik steeds reclame maak voor het amendement van mevrouw Palland!

Minister Van Gennip:

Ik wil het amendement op stuk nr. 15 ontraden, onder verwijzing naar alle opmerkingen die ik daarover heb gemaakt. Ik begrijp uw zorgen. Die gaan we adresseren in de monitoring die ik heb toegezegd over de NLA en over hoe het met kleinere werkgevers gaat. Maar ik denk dat we het nu gewoon moeten invoeren zoals het is: onder de 25 medewerkers en mondeling in plaats van schriftelijk. Dat geeft al heel veel ruimte. We gaan de AMvB lerenderwijs aanscherpen en de NLA gaat leren hoe ze moet handhaven. Mensen gaan van elkaar leren. Het is gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek, dus wat mij betreft ligt er een goede basis onder.

De voorzitter:

Ik wil de minister bedanken voor haar uitgebreide beantwoording in de eerste termijn. Veel dank daarvoor. Ik stel voor dat we meteen van start gaan met de tweede termijn van de Kamer. Ik geef als eerste het woord aan de heer Van Baarle van DENK. Gaat uw gang, meneer Van Baarle.



De heer Van Baarle (DENK):

Dank u wel, mevrouw de voorzitter. Ik wil de minister hartelijk danken voor de beantwoording in eerste termijn. Ik wil de minister ook danken voor haar positieve appreciatie van ons amendement. We zijn blij dat we op de instemming van de minister kunnen rekenen als het gaat om de toevoeging aan het wetsvoorstel dat we kleinere bedrijven die zijn veroordeeld voor discriminatie of waarbij sprake is van een oordeel van het College voor de Rechten van de Mens, wel gaan opleggen om hun werkwijze op schrift te stellen. Zij hebben namelijk in de praktijk bewezen dat ze geen werkwijze tegen discriminatie hebben.

Voorzitter. Ik ben ook blij dat de minister heeft toegezegd dat ze gaat kijken naar een indicator op het gebied van arbeidsmarktdiscriminatie. We kunnen deze wet wel met elkaar invoeren, maar als we niet kwantitatief meten of we op de goede weg zijn wat betreft de bestrijding van discriminatie, dan blijft het lastig. Het is dus goed dat de minister daarop terug gaat komen.

Ik heb nog een tweetal moties. De eerste motie gaat over het mysteryguestonderzoek. Volgens mij heeft de minister toegezegd daar na de zomer op terug te komen. Volgens mijn informatie is het zo dat mysteryguestonderzoek prima bestuursrechtelijk gebruikt mag worden. De Arbeidsinspectie kan dat dus gebruiken in de handhaving. Mysteryguestonderzoek mag echter niet strafrechtelijk gebruikt worden. Dat vind ik nog wel een punt dat we met elkaar zouden kunnen verkennen in de bestrijding van arbeidsdiscriminatie. Zouden we dat niet mogelijk moeten kunnen maken? Misschien is dat niet wenselijk, of misschien wel. Ik zou graag aan de regering willen verzoeken om dat uit te zoeken. Vandaar de volgende motie.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

overwegende dat de regering de toepassing van mysteryguestonderzoek bestudeert;

constateerde dat mysteryguestonderzoek wel bestuursrechtelijk in handhavende zin mag worden gebruikt, maar niet strafrechtelijk voor een vervolging;

overwegende dat hiermee objectief bewijs niet beschikbaar is voor het vervolgen van arbeidsdiscriminatie;

verzoekt de regering de mogelijkheden voor de toepassing van mysteryguestonderzoek voor strafrechtelijke vervolging van (arbeids)discriminatie te verkennen,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door de leden Van Baarle en Den Haan.

Zij krijgt nr. 17 (35673).

De heer Van Baarle (DENK):

Voorzitter. Tot slot een motie over de handhavingscapaciteit van de Arbeidsinspectie. Ik heb daar zorgen over. Als het goed is, gaan we de wet eerder evalueren. Volgens mij heeft de minister gezegd dat we dat na twee jaar gaan doen. Daar wil ik dit onderdeel expliciet in meenemen. Vandaar de volgende motie.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat het voorliggend wetsvoorstel voorziet in een verplichte werkwijze tegen arbeidsdiscriminatie en een meldplicht;

overwegende dat dit een aanvullende handhavingstaak neerlegt bij de Arbeidsinspectie;

constaterende dat 2% van de capaciteit van de inspectie wordt ingezet op het thema arbeidsdiscriminatie;

verzoekt de regering om jaarlijks te rapporteren over de handhaving van het voorliggend wetsvoorstel door de Nederlandse Arbeidsinspectie en binnen twee jaar te reflecteren op de vraag of de handhavingscapaciteit voldoet,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door het lid Van Baarle.

Zij krijgt nr. 18 (35673).

Dank u wel, meneer Van Baarle.

De heer Van Baarle (DENK):

Ik dank u vriendelijk.

De voorzitter:

Dan geef ik het woord aan mevrouw Kathmann van de PvdA.



Mevrouw Kathmann (PvdA):

Dank u, voorzitter. In de eerste plaats wil ik de minister bedanken voor de beantwoording. Ik ben eigenlijk ook best wel blij met de bespreking met de collega's. Ik zei het namelijk al aan het begin: de cijfers van de discriminatie die plaatsvindt op de arbeidsmarkt zijn echt schrikbarend. Je valt van je stoel. Je weet dat het erg is, maar de cijfers liegen er niet om. Het gaat echt om de toekomst van mensen. Ik ben dan ook blij dat de minister ook aandacht vraagt voor discriminatie in de hele breedte. Mevrouw Den Haan vraagt daar ook vaker aandacht voor. In 2019 ging 31% van de gevallen inderdaad over discriminatie op leeftijd. Dat moeten we ook altijd in ogenschouw blijven nemen.

Ik vind die sollicitatiecommissie toch heel belangrijk. Ik heb weleens gedacht: we hebben het altijd over quota, maar soms zou je beter quota kunnen zetten op mensen die mensen aannemen. Dan krijg je in de basis meteen al een diverse pool en ban je discriminatie op een hele simpele manier uit. Dat klinkt zo simpel, maar het is ook simpel gezegd, want de VVD heeft daarin gelijk: hoe implementeer je dat? Hoe ga je daar als ondernemer mee om? Daarom ben ik ook niet voor een amendement over quota voor sollicitatiecommissies. We moeten hier ook niet gaan zitten bakkeleien over de vraag hoe die sollicitatiecommissies eruit moeten zien, want daar kom je niet uit. We hebben dus wel een amendement ingediend, dat helaas niet is overgenomen. Om even duidelijkheid te scheppen — er was nogal wat onduidelijkheid over wat de Partij van de Arbeid en GroenLinks hier nou precies bedoelden — heb ik toch nog even een motie geformuleerd. Ik ben benieuwd hoe de minister daar straks over gaat oordelen. Die motie luidt als volgt.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

overwegende dat onderzoek aantoonde dat mensen geneigd zijn mensen die op hen lijken positiever te beoordelen;

overwegende dat een hogere mate van diversiteit in een sollicitatiecommissie bijdraagt aan meer gelijke kansen voor sollicitanten;

verzoekt de regering om in de voorlichtingscampagne en digitale handreiking voor werkgevers expliciet aandacht te besteden aan de impact die een al dan niet divers samengestelde sollicitatiecommissie heeft op gelijke kansen in een selectieproces,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door de leden Kathmann en Van der Lee.

Zij krijgt nr. 19 (35673).

Dank u wel, mevrouw Kathmann. Dan geef ik het woord aan de heer Van der Lee van GroenLinks. De heer De Graaf heeft zich afgemeld voor de tweede termijn.



De heer **Van der Lee** (GroenLinks):

Dank, voorzitter. Ook veel dank aan de minister, die duidelijk haar betrokkenheid bij dit onderwerp heeft getoond en verwoord. Ik ben blij dat dit hele brede steun krijgt in de Kamer. Ik kijk nog even naar het CDA. Misschien bedenkt zij zich nog.

Ja, zeker de wet, zoals ze aangeeft, maar misschien bedenkt zij zich ook nog over het punt van het amendement. Ik heb er toch nog even over nagedacht. Ik heb teruggedacht aan mijn eigen tijd. Er zijn heel weinig bedrijven die een start-up zijn, die meer dan 25 mensen hebben en zo razendsnel groeien dat ze hun beleid over werving nog niet op papier hebben. Ik ken geen bedrijf dat al een paar jaar bestaat dat niet al een bepaalde procedure heeft als het gaat om het werven van mensen. Daarbij ietsje meer aandacht besteden aan diversiteit, is een hele kleine moeite. Ik ben gewoon echt niet overtuigd van de argumentatie, maar ook niet van de zorgen, die naar mijn mening gewoon niet reëel zijn. Ik hoop dat het CDA, ook gelet op de beantwoording van de minister, de keuze maakt om het amendement gewoon in te trekken. Dat gaan we straks misschien horen.

Ik ben blij met de toezegging van de minister op het punt van de voorhang. Ik heb mijn amendement daarom ook gewoon ingetrokken. Ik ben ook wel blij met de toezegging op het punt van het toch aan de vinger houden van de pols bij de capaciteit van de Arbeidsinspectie. De heer Van Baarle heeft er nu ook nog een motie over ingediend. Ik wacht even het oordeel daarover af. De minister heeft toegezegd om in ieder geval binnen twee jaar op dit punt te rapporteren en te kijken of die capaciteit voldoende is. Dat is dus al winst. Misschien komt er ook nog een positief oordeel over de motie; dat wacht ik af.

Over het andere punt: het is terecht dat de minister de vraag over gelijke verdeling van de zorg ook bij mannen legt. Dat onderschrijf ik volledig. Ik ben het daar hartstikke mee eens. Tegelijkertijd geeft ze aan: we zijn in discussie over verloven en wensen op dat terrein. Dat verdient een aanmoediging. Ik begrijp dat daar een prijskaartje aan zit. Tegelijkertijd kost het soms ook wat als je iets moois wil. Het lijkt me echt heel cruciaal om, juist als er net een kind is geboren, zo optimaal mogelijk voor beide ouders te faciliteren dat ze daar allebei voor kunnen zorgen. Het zal namelijk een belangrijke invloed hebben op de rest van het leven en het zal de samenleving als geheel ook ten goede komen. Daarom de volgende motie.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

overwegende dat er helaas nog steeds vaak een ongelijke verdeling van arbeid en zorg in een gezin is;

constaterende dat de eerste weken na de geboorte van het kind cruciaal zijn voor de band met ouders, de ontwikkeling van het kind en voor de verdeling van zorgtaken, maar dat het geboorteverlof voor de partner van de moeder niet altijd wordt opgenomen vanwege het verlies van inkomen;

verzoekt de regering het geboorteverlof, dat volledig doorbetaald is, te verlengen van een naar drie weken en het aanvullend geboorteverlof, dat een doorbetaling van 70% kent, te verlengen van vijf naar zeven weken,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door de leden Van der Lee en Kathmann.

Zij krijgt nr. 20 (35673).

De heer **El Yassini** (VVD):

Ik denk: het wordt een fijn debat waarin we allemaal dezelfde kant op kijken, totdat GroenLinks en de PvdA een motie indienen over iets wat substantieel veel geld kost. Mijn vraag is dus: waar komt de dekking vandaan? Gezien deze linkse wolk, heb ik een vermoeden dat er weer geroepen wordt dat die vooral van de vermogenden en de winsten van de bedrijven komt. Ik ga de heer Van der Lee toch even de mogelijkheid geven om de vraag te beantwoorden waar dit uit gedekt gaat worden.

De heer **Van der Lee** (GroenLinks):

Dit voorstel zat al in de doorrekening van ons verkiezingsprogramma van 2021. De heer Yassini heeft gelijk. Wij vinden dat er in Nederland meer mogelijk is aan voorzieningen. We zien ook dat er ruimte is om winstgevende bedrijven meer te belasten, om vermogenden meer te belasten en om vervuilers meer te belasten. Bij al die drie categorieën zien wij ruimte. Daar dekken wij onze plannen mee. De heer Yassini doet er goed aan om dat inzicht te omarmen en dit soort dingen mogelijk te maken.

De voorzitter:

Tot slot de heer El Yassini.

De heer **El Yassini** (VVD):

Er is een reden waarom ik dit vraag. Nu wordt wel heel duidelijk waar GroenLinks en de PvdA wel voor staan ten opzichte van de VVD. GroenLinks ziet de ondernemer namelijk als een op geld beluste wolf die vooral bezig is met het uitbuiten van mensen en het binnenhalen van winsten. De PvdA ziet de ondernemer als een melkkoe die constant maar uitgemolken kan worden voor allemaal verschillende ideeën en stokpaardjes. De VVD ziet wie de ondernemer echt is: het werkpaard dat hartstikke hard werkt om ervoor te zorgen dat Nederlanders hun inkomens binnen kunnen krijgen en hun banen kunnen krijgen en er geld wordt verdiend voor de economie en de Nederlandse samenleving. Ik denk dat dat het wezenlijke verschil is tussen de linkse wolk en de VVD.

De heer **Van der Lee** (GroenLinks):

Ik mag hier nog wel een reactie op geven. De feiten zijn natuurlijk gewoon anders. Eergisteren werd er een onderzoek gepresenteerd door de FNV. Die heeft gekeken naar de tien grootste aan de Nederlandse beurs genoteerde ondernemingen. Daarbij zie je een enorme kloof tussen de winsten die de afgelopen twaalf jaar zijn gemaakt en de lonen die zijn uitbetaald. Vandaag werd ook bekend dat er aan aandeelhouders bijna 20% meer dividend wordt uitbetaald. De overwinsten zijn bij een aantal bedrijven gigantisch. Neem Shell: 38 miljard.

De **voorzitter**:

Dank.

De heer **Van der Lee** (GroenLinks):

Ik heb met collega Nijboer een paar maanden geleden een amendement ingediend om de overwinst niet met 30% te belasten, zoals de coalitie voorstelt, maar met 49%. Dat levert 1,7 miljard op, maar dat liet u liggen.

De **voorzitter**:

Dank, maar we gaan weer over naar het onderwerp. Er is nu geen zendtijd meer voor beiden, zeg ik maar. Nu is er een interruptie van mevrouw Van Beukering-Huijbregts.

Mevrouw **Van Beukering-Huijbregts** (D66):

Ik vroeg mij het volgende af. Ik heb het Reglement van Orde niet scherp, maar waar deze motie over gaat, heb ik niet teruggevonden in de hele wet die we vanmiddag aan het behandelen zijn. Het gaat over verlofregelingen en de motie is ongedekt. Hoort dat zo in deze Kamer, om een motie in te dienen die echt totaal niet raakt waar we het over gehad hebben? Of zou die motie dan eventueel geparkeerd kunnen worden tot over twee weken als we gaan stemmen?

De **voorzitter**:

De minister kan natuurlijk altijd die appreciatie geven, maar de heer Van der Lee heeft het wel genoemd in zijn bijdrage en de minister heeft er ook op gereageerd. Het is dan dus ook onderdeel van het debat, maar het is natuurlijk aan de minister om eventueel de appreciatie te geven van aanhouders. De heer Van der Lee.

De heer **Van der Lee** (GroenLinks):

Ik wil daar alleen maar op zeggen dat we het hebben over het bestrijden van discriminatie en ook over het bestrijden van de verschillen in hoe mannen en vrouwen worden behandeld. Dat wordt overgedragen vanaf de geboorte. Wat is er dan beter om te zorgen dat de moeder en de partner voor de baby zorgen zodra die er is en daarmee laten zien: zo doen we dat in Nederland? Ik vind dat dat gewoon aan het onderwerp raakt.

De **voorzitter**:

Dat heeft u aangegeven. Dank u wel, meneer Van der Lee. Ik geef het woord aan mevrouw Van Beukering-Huijbregts. We gaan overigens iets meer tempo maken met elkaar,

want we hebben nog een debat vanavond dat iets vervroegd is.



Mevrouw **Van Beukering-Huijbregts** (D66):

Voorzitter, dank u wel. Dank ook aan de minister en de ambtelijke ondersteuning voor de beantwoording van al onze vragen. Ik vind het heel fijn om te merken dat de minister zo'n focus heeft op de positie van de vrouwen en dat zij ook heel open is in het delen van haar eigen ervaringen; dat waardeer ik zeer. In mijn inbreng heb ik gevraagd of het mogelijk is om een voorhang te krijgen over de AMvB. Die toezegging heb ik gehoord; daar ben ik heel blij mee. Ik heb ook nog gehoord dat de minister een toezegging heeft gedaan om in de AMvB een specifiek onderdeel op te nemen over zwangerschapsdiscriminatie. Daar had ik een motie voor voorbereid, maar die hoeft dus niet meer ingediend te worden; dat scheelt weer in de tijd. Ik vond het vanmiddag ook wel heel fijn dat ik nog een toezegging heb gehoord over de checklist, namelijk dat de minister gaat checken bij de Arbeidsinspectie of daar al aandacht is voor de verboden thema's en onderwerpen, waaronder zwangerschap, een kinderwens en het moederschap. Daar hebben we het ook al eerder over gehad. Dan blijft er één korte motie over.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

overwegende dat het College voor de Rechten van de Mens verschillende aanbevelingen heeft gedaan om zwangerschapsdiscriminatie tegen te gaan;

verzoekt de regering om in gesprek te gaan met werkgevers en hen aan te sporen om actief aan de slag te gaan met manieren waardoor zwangerschap en de combinatie werk en zwangerschap beter bespreekbaar worden op de werkvloer, bijvoorbeeld door een persoon of orgaan binnen de organisatie hier verantwoordelijk voor te maken,

en gaat over tot de orde van de dag.

De **voorzitter**:

Deze motie is voorgesteld door het lid Van Beukering-Huijbregts.

Zij krijgt nr. 21 (35673).

Mevrouw **Van Beukering-Huijbregts** (D66):

Tot slot wil ik me aansluiten bij wat vorige collega's al hebben gezegd. Ik vind het heel prettig dat wij met elkaar dit debat hebben kunnen voeren. De cijfers liegen er niet om. Er is gewoon ongelooflijk veel discriminatie op de arbeidsmarkt en dat moet wat mij betreft eindigen. Alle mensen moeten gelijke kansen krijgen op een baan.

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Van Beukering-Huijbregts. Ik geef het woord aan mevrouw Den Haan, Fractie Den Haan.



Mevrouw **Den Haan** (Fractie Den Haan):

Dank u wel, voorzitter. Ook dank aan de minister en haar ambtenaren voor het beantwoorden van de vragen. Dank ook voor het feit dat deze minister zich zo inzet voor het tegengaan van leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt en voor kansen voor senioren op die arbeidsmarkt. Ik ben daar heel blij mee. Dank daarvoor.

Ik heb één motie, voorzitter.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat leeftijdsdiscriminatie de meest voorkomende vorm van discriminatie is op de arbeidsmarkt;

overwegende dat werkgevers vaak onterecht denken dat oudere werknemers vaker ziek zijn, minder flexibel zijn en ongemotiveerd zijn;

overwegende dat ouderen met hun kennis en ervaring juist van onschatbare waarde zijn op de arbeidsmarkt;

overwegende dat er een seniorenkansenvisie is gepresenteerd;

verzoekt de regering om in de communicatie en hulpmiddelen voor werkgevers in het kader van de Wet toezicht gelijke kansen werving en selectie nadrukkelijk aandacht te hebben voor het tegengaan van leeftijdsdiscriminatie,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door de leden Den Haan en Van Baarle.

Zij krijgt nr. 22 (35673).

Dank u wel, mevrouw Den Haan. Ik kijk even of de heer El Yassini afziet van zijn tweede termijn. Dat is niet het geval. Dan is het woord aan de heer El Yassini van de VVD.



De heer **El Yassini** (VVD):

Voorzitter, dank u wel. Dank aan de minister voor de antwoorden, maar ook gewoon voor het goede debat dat we hier met z'n allen en met de minister hebben gehad. Ik ben heel blij dat we in ieder geval een flink aantal toezeggingen hebben gekregen juist op het gebied van zaken die voor de VVD heel belangrijk zijn om kansengelijkheid te bieden en er tegelijkertijd voor te zorgen dat deze wet een goede balans vindt in de werkbaarheid. Dat is namelijk uiteindelijk wat we willen. We willen geen afvinklijst en we willen geen bureaucratische molen. We willen er echt voor zorgen dat

de bewustwording vergroot wordt en werkgevers, dus niet alleen de bedrijven maar alle werkgevers die onder deze wet komen te vallen, echt hun best gaan doen en aan de slag gaan met nadenken over hoe ze vooroordelen weg kunnen nemen bij zichzelf maar ook bij de organisatie, en over hoe ze kunnen zorgen dat iedereen ongeacht zijn huidskleur, etniciteit, leeftijd of geslacht gewoon een kans krijgt om aan de bak te gaan. Daar ben ik dus heel blij mee.

Tot slot vind ik het inderdaad ook wel belangrijk ... Ik ben ook heel benieuwd wat er als voorhangprocedure onze kant op komt richting de AMvB. Ik heb van de minister al gehoord dat er een flink aantal toezeggingen zijn om wat meer aandacht te besteden aan een aantal gebieden. Ik vind dat heel mooi. Ik zou het wel op prijs stellen om eventueel vanuit het ministerie een Kamerbrief te ontvangen over alles wat aan toezeggingen voor het AMvB-gedeelte onze kant op kan komen. Dat gooi ik nu even op, want dan hebben we het gewoon eventjes op papier staan. Dan weten we de volgende keer als we een debat over die voorhangprocedure inplannen als Kamer precies, even terug herijkend, of die punten erin staan. Ook weten we dan hoe we daar onderling beslissingen over kunnen nemen.

Voorzitter. Tot slot wens ik de minister heel veel sterkte en succes met het verder verdedigen hiervan in de Eerste Kamer en het ervoor zorgen dat het uiteindelijk werkelijkheid wordt, zodat we daarna aan de slag kunnen gaan met de AMvB. We moeten er met z'n allen de schouders onder zetten om ervoor te zorgen dat iedereen in Nederland gelijke kansen krijgt, want dat verdient iedereen. We moeten daarbij echt kijken naar wat iemand te bieden heeft, naar het karakter, het levensperspectief en de houding van een persoon en ook naar de acties die iemand onderneemt in plaats van dat we kijken naar de afkomst of naar de etniciteit waar iemand deel van uitmaakt.

Dank.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer El Yassini. Dan geef ik het woord aan mevrouw Palland van het CDA.



Mevrouw **Palland** (CDA):

Voorzitter. Ook dank van mijn kant voor het mooie debat, het uitwisselen van gedachten over en argumenten voor de vragen: wat is werkbaar en hoe gaan we het doel bereiken? Ook dank voor de bevoegdheid van de minister op dit dossier. Ik denk dat het goed is dat we hiermee aan de slag gaan en dat we het gaan monitoren. De uitwerking in de AMvB lijkt, als een soort groeibriljant, steeds interessanter en belangrijker te worden. Daar heb ik een eerste motie over, ook omdat wij hebben gezien dat werkgeversorganisaties nog eens om een mkb-toets hebben gevraagd. Er heeft al een mkb-toets plaatsgevonden aan het begin van het traject. De wet is daarna nog wel gewijzigd. De uitwerking in de praktijk volgt natuurlijk in de AMvB. Dat is interessant. Het lijkt me goed om de polder in brede zin daarbij te betrekken. Vandaar de volgende motie.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

overwegende dat bij AMvB nadere regels gesteld worden over de werkwijze die gericht is op het voorkomen van arbeidsdiscriminatie bij werving en selectie;

van oordeel dat voorkomen moet worden dat onnodige administratieve lasten voor werkgevers het effectief tegengaan van arbeidsdiscriminatie in de weg staan;

verzoekt de regering om werkgevers- en werknemersorganisaties actief te betrekken bij de verdere vormgeving van de procedure en de werkwijze in lagere regelgeving,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door de leden Palland en El Yassini.

Zij krijgt nr. 23 (35673).

Mevrouw **Palland** (CDA):

Voorzitter. Dan resteert nog het volgende feit. Voor de duidelijkheid: wij zijn voorstander van de wet. De heer Van der Lee heeft enkele vragen gesteld en ik denk toch dat de heer Van der Lee onderschat hoe het werkt bij de mkb-bedrijven. Mijn eerste baan was bij een klein adviesbureau met 20 tot 25 personeelsleden. Ik was toen net afgestudeerd en de eerste vraag tijdens mijn sollicitatieprocedure was ongeveer: denk je al snel kinderen te gaan krijgen? Dat mag natuurlijk niet. Dat is al bij wet verboden. We hebben dus echt wel wat te doen. Ik ben wel gewoon aangenomen. Ik heb daar vierenhalf jaar bij de baas op de kamer gezeten en ontzettend veel geleerd. Er was ook geen glazen plafond. Sterker nog, hij zag in mij zijn opvolger om de tent te runnen, maar ik heb wat anders gekozen.

Ik hoorde ook zeggen: bij kleinere organisaties en dan de afdelingsmanager en dergelijke ... In dit soort organisaties zijn helemaal geen afdelingsmanagers. Dat zei de heer El Yassini, zeg ik er even bij, want ik hoor de heer Van der Lee nu zeggen: dat heb ik niet gezegd. In dat soort organisaties zijn er geen afdelingsmanagers, want daar is de organisatie gewoon te klein voor. Moeten we daar iets mee doen? Zeker, maar ik wil dat graag zorgvuldig doen, zoals de Raad van State en dergelijke ons aanraden. Ik heb de minister ook horen zeggen dat we aan de slag moeten gaan met koplopers en met het uitstralings-effect. We moeten ervoor zorgen dat we de grote middengroep meekrijgen en dat die ook wil meegaan met de beweging en de schouders eronder wil zetten. Dat kunnen we doen met zorgvuldige implementatie hiervan. Daarvoor dien ik dan toch nog een tweede motie in.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat het wetsvoorstel een uitzondering biedt voor het schriftelijkheidsvereiste voor werkgevers met ten hoogste 25 werknemers;

overwegende dat de Raad van State adviseert om in elk geval werkgevers met minder dan 50 werknemers vooralsnog uit te zonderen van de werkingssfeer van het wetsvoorstel;

overwegende dat het ATR aangeeft dat de maatregelen voor kleinere bedrijven niet werkbaar zijn en het uit het oogpunt van zorgvuldigheid noodzakelijk is om eerst een praktijkproef uit te voeren alvorens over invoering van het wetsvoorstel te besluiten;

verzoekt het kabinet:

- bij de uitwerking van het wetsvoorstel in lagere regelgeving (AMvB) uit te gaan van een gefaseerde invoering, waarbij voor de groep werkgevers met een personeelsbestand tussen de 25 en 50 werknemers eerst op basis van een vrijwillige kopgroep ervaring wordt opgedaan in de praktijk met onder andere het schriftelijkheidsvereiste;
- de lessons learned vanuit de vrijwillige kopgroep terug te koppelen aan de Tweede Kamer alvorens de schriftelijke werkwijzeverplichting voor de groep werkgevers met een personeelsbestand tussen 25 en 50 werknemers verder in de praktijk te implementeren,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door het lid Palland.

Zij krijgt nr. 24 (35673).

Dank u wel, mevrouw Palland.

Mevrouw **Palland** (CDA):

Ik ben bereid om na te denken over het amendement, zeg ik tegen de heer Van der Lee.

De voorzitter:

De heer Van Baarle nog kort.

De heer **Van Baarle** (DENK):

Over het amendement hebben we met elkaar gediscussieerd. De fractie van DENK is het daar absoluut niet mee eens. Als we dat amendement aannemen, kunnen we de wet eigenlijk net zo goed niet invoeren. Maar ik heb nu een vraag over de motie. Stel dat we de wet zoals die nu is, gewoon aannemen en dat het amendement van het CDA het dus gelukkig niet heeft gehaald. U vraagt dan eigenlijk met uw motie: regering, houd uzelf bij een bepaalde groep niet aan de wet. De wet zegt namelijk dat die groep het gewoon op schrift moet stellen. U vraagt in uw motie: doe dat maar even een bepaalde periode niet. U vraagt dus aan de regering, terwijl een wet is aangenomen: houd uzelf er niet aan. Dat vind ik een hele moeilijke. Kan mevrouw Palland daarop ingaan?

Mevrouw **Palland** (CDA):

Zo klinkt het ook heel ingewikkeld, maar dat is het niet. Dat zegt het amendement overigens ook niet. Dat zegt alleen: je hebt bij elke wet- en regelgeving overgangstermijnen,

implementatietermijnen en dergelijke. Dat zegt het amendement. Het amendement heeft die gebaseerd op twee jaar. Ja, uw vraag ging over de motie, maar ik wil dit toch ook nog even over het amendement zeggen. De motie zegt eigenlijk iets vergelijkbaars, maar dan uitgewerkt in een lage regelgeving, namelijk: kijk nou hoe dat werkt en functioneert, en neem dat dan voor die groep mee in de uitvoering. Die groep laten we staan. We hebben vaker wet- en regelgeving waarin we die norm neerzetten en waarbij we zeggen: in de praktijk gaan we er zus of zo mee om en dan implementeren we het op die manier. Dus we gaan het implementeren, maar we nemen eerst de lessons learned daarin mee.

De voorzitter:

Dank. Tot slot, meneer Van Baarle.

De heer Van Baarle (DENK):

Om het nog even heel goed te begrijpen: we gaan straks in de wet zetten dat je vanaf 25 werknemers een werkwijze op schrift moet stellen. Mevrouw Palland vraagt in haar motie om dat onderdeel van de wet voor een bepaalde groep ondernemers twee jaar lang — of hoelang het ook moet zijn — niet te handhaven. Dat is wat ze vraagt. Dus dan vraagt mevrouw Palland toch aan de regering om een wet twee jaar lang gewoon niet te handhaven, terwijl we die wet hebben aangenomen? Dat is toch heel erg vreemd, vraag ik aan mevrouw Palland.

Mevrouw Palland (CDA):

Nee. We doen dat ook in andere gevallen. Het is een wijze van implementatie. Om te vergelijken: u heeft veel vragen gesteld over de inspectie. Daarover heb ik de minister ook horen zeggen: we moeten de inspectie ook even de tijd geven, een of twee jaar, om daarvoor een werkwijze tot uitvoering te brengen. Zo kunt u het op dit punt ook zien. Je kan ook vergelijkingen trekken met andere wet- en regelgeving. We hebben afgelopen week nog gestemd over allerlei moties over dienstplicht en dergelijke. Die is er in de wet, alleen worden mensen nu niet opgeroepen.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Palland. Dan geef ik het woord aan de heer Van Kent, SP.



De heer Van Kent (SP):

Dank, voorzitter. Het zijn bijzonder heftige voorbeelden van discriminatie op bestelling en van echt gewoon puur racistische motieven om bepaalde mensen niet aan te nemen. De SP is blij dat er eindelijk een stap wordt gezet om de wetten en regels zo aan te passen dat we daaraan iets kunnen gaan doen. Maar we zijn er nog niet helemaal op gerust dat dit ook echt gaat gebeuren, dat die handhaving ook echt op een goede manier vanuit de inspectie vormgegeven kan worden, dat daar ook voldoende capaciteit voor is en dat die meldingsplicht ook echt gaat werken. Er zijn 22.000 uitzendbureaus en we hebben toch sterk de indruk dat er toch te veel vertrouwen is in dat die uitzendsector uit eigen beweging die meldingen gaat doen. Ik begrijp dat de minister zegt: hoe we dat precies gaan doen, moet nog

uitgewerkt worden en we zijn nog een aantal dingen aan het onderzoeken. Ik zou de minister daarom willen vragen of op het moment dat het plan van de inspectie klaar is, zij de Kamer daar deelgenoot van kan maken en of zij de informatie over hoe de inspectie op de eerste plaats de handhaving van de wet zelf gaat vormgeven en hoe zij specifiek die meldingsplicht gaat controleren, kan toesturen. Ik hoop dat de minister dat wil toezeggen. We komen nog terug op het halen van die boetes uit de waarborgsom. Ik denk dat dat een goede stok achter de deur kan zijn. Maar het moge duidelijk zijn dat de SP al met al positief is over deze wet.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Van Kent. Daarmee zijn we aan het einde gekomen van de tweede termijn aan de kant van de Kamer. De minister heeft aangegeven tien à vijftien minuten nodig te hebben om zich voor te bereiden.

De vergadering wordt van 17.33 uur tot 17.50 uur geschorst.

De voorzitter:

Aan de orde is de tweede termijn van de kant van het kabinet van het debat over de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. Het woord is aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.



Minister Van Gennip:

Voorzitter. Ik heb een set moties en één amendement. Ik voel ook de behoefte om nog even op een aantal opmerkingen in te gaan.

Tegen de heer Van Baarle zeg ik dat ik denk dat niet alleen u, maar de hele Kamer met mij de passie deelt om hier echt wat aan te doen. Dat voel ik in alle inbrengen. Ik denk dat het belangrijk is dat wij hier vandaag als Kamer met elkaar uitstralen dat we allemaal vinden dat er iets aan moet gebeuren, op welke gronden de discriminatie ook is, dus of die grond nou culturele achtergrond, huidskleur, zwangerschap, vrouw-zijn, leeftijd of noem maar op is. U had het over een indicator. Dat woord had ik eerder niet genoemd, maar we hebben het erover gehad dat we met elkaar wel moeten gaan bedenken wat die doelstelling is. We moeten een langetermijndoelstelling hebben en we moeten dan ook zeggen wat dat betekent. Wat wil je over vijf jaar bereikt hebben? Die toezegging hebt u dus gewoon.

Dan uw fameuze mysteryguests. Eigenlijk gaat u daarbij steeds een stapje verder in wat u wil. Ik zou u dus eigenlijk willen vragen ons nu even de ruimte te geven, want we zijn nu op basis van uw vorige motie echt goed aan het uitzoeken wat er al wel kan. Dat gaat over onderzoeken en wat er bestuursrechtelijk wel of niet kan. We zijn het echt goed aan het uitzoeken. Mijn vraag is dus of u de motie op stuk nr. 17 zou willen aanhouden.

De voorzitter:

Ik kijk even naar de heer Van Baarle om te zien of hij bereid is de motie op stuk nr. 17 aan te houden.

De heer **Van Baarle** (DENK):

Niet voordat ik een vraag heb gesteld. De motie vraagt namelijk om te verkennen wat de onmogelijkheden en mogelijkheden zijn als je het ook strafrechtelijk benut. Ik zou de minister willen vragen wat die verkenning nou in de weg staat. Volgens mij komt de minister na de zomer namelijk terug met wat we met de mysteryguestaanpak doen. Het antwoord zou kunnen zijn dat het misschien een bewandelbare weg is. Het antwoord kan ook zijn dat het gewoon niet mogelijk is. Dan is het einde discussie. Wat zit het uitzoeken in de weg?

Minister **Van Gennip**:

Ik zie de manier waarop we dit aan het uitzoeken zijn toch in stappen. Ja, het wordt hier en daar al gebruikt in onderzoeken. We zijn aan het kijken of je er iets bestuursrechtelijks mee kan en of dat dan wel of niet uitlokking is. Uiteraard kun je altijd nog meer gaan verkennen, maar geef ons nou even. Daar zitten ook niet honderden teams op. Geef ons nou gewoon even de ruimte om dit stapsgewijs, gestructureerd aan te pakken. Als we dan vervolgens zeggen dat we die uitkomst te weinig vinden, dan kunnen we deze volgende stap gaan zetten. Misschien komt er wel heel veel uit, hebben we al heel veel instrumenten waarmee we aan de slag kunnen en hoeven we niet het strafrechtelijke pad op. Dat zou er ook uit kunnen komen. Dus ik zou u echt willen vragen om die motie even aan te houden.

De heer **Van Baarle** (DENK):

Wat vindt u, mevrouw Den Haan? Oké. Laten we daar, omdat ik deze minister als een zeer welwillende minister ken, dan op vertrouwen en de motie even aanhouden.

De **voorzitter**:

Op verzoek van de heer Van Baarle stel ik voor zijn motie (35673, nr. 17) aan te houden.

Daartoe wordt besloten.

Minister **Van Gennip**:

Dan de motie op stuk nr. 18. Dan kijk ik even voor hulp naar de voorzitter, want deze toezegging heb ik in het debat gedaan. Ik wil de motie dus overnemen.

De **voorzitter**:

Dan kan die overgenomen worden. Ik kijk of daar bezwaar tegen is. Dat is niet het geval.

De motie-Van Baarle (35673, nr. 18) is overgenomen.

Minister **Van Gennip**:

Mevrouw Kathmann, ik vind dat u een mooie motie heb geschreven. De motie op stuk nr. 19 wou ik dus graag oordeel Kamer geven, met het enthousiasme waarmee u die hebt toegelicht, uw Rotterdamse enthousiasme. Zoals u die toelichtte, hoorde ik daar bijna de woorden van de heer El Yassini in, maar dat is natuurlijk verder aan hemzelf. Ik denk dus dat u hiermee de gezamenlijke passie die wij voelen om hier iets aan te doen verwoordt, specifiek wat betreft welke mensen op welke manier divers selecteren. U hebt

dat volgens mij op zo'n manier geformuleerd dat die motie gewoon past, ook voor kleine bedrijven en specifieke situaties. Zo interpreteer ik die dus. Ik wou die dus graag oordeel Kamer geven.

Dan zeg ik richting de heer Van der Lee dat de voorhang er komt. We houden de vinger aan de pols bij de Arbeidsinspectie wat betreft de capaciteit. U hebt een prachtige motie geschreven betreffende de verloven. U hebt de gezinsnotitie van mevrouw Palland goed gelezen, zou ik zeggen. Maar u hebt daar geen budget voor en u loopt vooruit op de vereenvoudiging en een betere kijk op hoe de verlofregeling in elkaar steekt. Dit is iets waar we het in het commissiedebat Arbeid en zorg over hebben gehad. Geen budget is heel simpel: dat is ontraden.

De **voorzitter**:

Dan nu motie op stuk nr. 21.

Minister **Van Gennip**:

Tegen mevrouw Van Beukering zeg ik: u heeft de toezegging en checklist, dus daar gaan we naar kijken. Arbeidsmarktdiscriminatie op basis van zwangerschap is inderdaad nog steeds een veelvuldig voorkomend fenomeen. Zoals ik u in het debat ook heb gezegd, wil ik best het gesprek aangaan hierover, ook omdat het zo breed voorkomt. U hebt waarschijnlijk niet voor niets het woord "bijvoorbeeld" in de zin gezet, dus daar kan ik mee uit de voeten. Ik wil wel mijn eigen kanttekening plaatsen, namelijk dat het niet weer aparte functie moet worden.

De **voorzitter**:

Ik zie dat mevrouw Van Beukering-Huibregts zich daarin kan vinden. Dat is het geval.

Minister **Van Gennip**:

Mijn appreciatie is oordeel Kamer, met als toevoeging dat wel het brede gesprek op gang moet komen, maar dat er geen aparte zwangerschapsfunctionaris komt. Dat hebben we zo ook in het debat gewisseld. Ik overdrijf een beetje, maar dan begrijpt u wat ik bedoel.

De motie van mevrouw Den Haan over leeftijdsdiscriminatie lijkt op een eerdere motie die zij heeft ingediend. Ik weet niet meer of we die toen oordeel Kamer hebben gegeven of aanhouden, maar ik denk dat deze motie heel goed past bij deze wet en dus oordeel Kamer moet krijgen. Naast zwangerschapsdiscriminatie en alle andere vormen van discriminatie is leeftijdsdiscriminatie ook ontzettend belangrijk. Dus deze motie heeft wat mij betreft oordeel Kamer.

Dan mevrouw Palland. Ik begrijp uw zorgen over de kleine bedrijven. We gaan inderdaad met een AMvB als een groeibriljant aan de slag. Dat is misschien wel een innovatie in de Kamer, dat we dan bijna samen de AMvB aan het schrijven zijn. Ik zeg ook gelijk tegen de heer El Yassini: wij moeten ook voor onszelf opschrijven wat er allemaal in het debat gewisseld is en hoe zich dat gaat vertalen in een AMvB of in de communicatie; hoe scherp je aan de ene kant aan de wind vaart en hoe gedetailleerd je aan de andere kant bent. Dus als we het voor onszelf opschrijven, vind ik

het ook heel fair om dat met u te delen. Dat zeg ik u gelijk toe. Ik vind het een heel goed idee om de werkgevers- en werknemersorganisaties hierbij te betrekken. Dat doen we natuurlijk regulier al, maar het past juist bij de invalshoek die u in uw zorg hebt meegegeven. Dus geef ik die motie graag oordeel Kamer.

De voorzitter:

Dat is motie op stuk nr. 23.

Minister Van Gennip:

Ja, motie op stuk nr. 23. Uw amendement ...

De voorzitter:

Dat heeft inmiddels het stuk nr. 16 gekregen.

Minister Van Gennip:

Ik zie inhoudelijk geen verschil met het vorige amendement, dus dan blijf ik bij ontraden. Over de motie op stuk nr. 24 moet ik twee dingen zeggen. Allereerst zit er een verzoek in om de wet te wijzigen bij lagere regelgeving. Dat kan juridisch gewoon niet. Je kunt een wet wijzigen via een amendement of via een wetswijziging, maar niet via lagere regelgeving. Het tweede is — en dat is uw tweede bullet daar — dat we lessons learned gaan verzamelen, vervolgens terugkoppelen aan de Kamer en dan pas overgaan tot invoering. Dat is eigenlijk nog complexer en wellicht nog langzamer dan uw amendement. Dus daar kan ik inhoudelijk ook niet in meegaan.

De voorzitter:

Dus uw appreciatie van motie op stuk nr. 24 is ontraden?

Minister Van Gennip:

Ja, ontraden.

De voorzitter:

Mevrouw Palland, tot slot.

Mevrouw Palland (CDA):

Dan moet ik de heer Van Baarle toch gelijk geven. Ik had er ook een vraag over gesteld in mijn eerste termijn. Stel dat wij die voorkeur hebben om dat echt toch stapsgewijs te doen. Kan dat in lagere regelgeving of niet? Vandaar mijn tweesporenaanpak, zal ik maar zeggen: het amendement en de motie. Maar het is duidelijk dat dat juridisch niet kan. Dus dan vervalt de motie. Ik zal mij beraden op het amendement, want ik hecht nog steeds wel ook aan de adviezen die we hierover hebben ontvangen.

De voorzitter:

Dank u wel. Dus de motie op stuk nr. 24 wordt ingetrokken en we horen nog wellicht wat u gaat doen met het amendement.

Aangezien de motie-Palland (35673, nr. 24) is ingetrokken, maakt zij geen onderwerp van beraadslaging meer uit.

Minister Van Gennip:

Ik had inderdaad een toezegging aan de heer Van Kent gedaan. Hij vroeg informatie over de inspectie. Wat gaat zij doen en hoe gaat zij dat doen? We moeten even kijken of we dat in de reguliere brief over de inspectie doen of apart, maar we gaan het zeker doen.

Ik dank de Kamer voor een goed, inhoudelijk debat. In het begin zei ik het al: het is ontzettend belangrijk dat wij dit hier met elkaar doen voor alle mensen in Nederland die op de een of andere manier discriminatie ervaren, nu bij werving en selectie, maar ook in den brede. Ik denk dat we hier echt goede stappen zetten, waarmee we gelijkwaardige kansen voor mensen in Nederland vergroten.

De voorzitter:

Daarmee zijn we aan het einde gekomen van deze beraadslaging.

De algemene beraadslaging wordt gesloten.

De voorzitter:

Ik dank de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de woordvoerders voor het mooie debat. Ik dank ook de mensen die het debat gevolgd hebben.

Ik schors de vergadering tot 18.45 uur. Dan start het debat over een initiatiefwet van mevrouw Maatoug, waarbij deze minister ook weer acte de présence geeft.

De vergadering wordt van 18.00 uur tot 18.46 uur geschorst.