
9

Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie

Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie

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

(Zie vergadering van 27 februari 2024.)

De voorzitter:

Aan de orde is een derde termijn van het debat over de Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs in verband met de invoering van de verplichting om over een werkwijze te beschikken die gericht is op het creëren van gelijke kansen in het proces van werving en selectie en het toezicht daarop, kortweg de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie (35673). Ik heet de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van harte welkom in de Eerste Kamer.

De beraadslaging wordt heropend.

De voorzitter:

Ik geef het woord aan de heer Petersen.

De heer Petersen (VVD):

Voorzitter, dank u wel. Twee weken geleden hebben we in dit huis een waardevol debat gevoerd over de wet ter bestrijding van discriminatie bij werving en selectie. De fracties van de VVD en de ChristenUnie hebben toen aangegeven de doelstelling van dit wetsvoorstel van harte te steunen, maar bezorgd te zijn over het punt dat niet is aangetoond dat, één, de wet het beoogde effect zal hebben, en twee, de wet uitvoerbaar is voor werkgevers, en dan met name voor kleinere bedrijven en organisaties. Dat is ook te lezen in adviezen van de Raad van State en het Adviescollege toetsing regeldruk. Wij hebben daarom voorgesteld het advies van het ATR om een pilot uit te voeren om deze twee zaken in de praktijk te toetsen voordat de wet in stemming wordt gebracht en wordt ingevoerd, ter harte te nemen.

De minister heeft aan het slot van dat debat het volgende hierover gezegd: "Volgens mij is die pilot niet nodig. Als ik de keuze heb tussen de wet überhaupt niet invoeren of er met een pilot nog een klein kansje op hebben dat ik de wet invoer, kies ik natuurlijk voor het tweede." Daarom dien ik graag namens de fracties van de VVD en de ChristenUnie de volgende motie in.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat volgens de Raad van State en het ATR niet duidelijk wordt of en hoe het opstellen van de in dit wetsvoorstel beoogde werkwijze leidt tot meer kennis en een beter bewustzijn bij werkgevers, en vervolgens tot niet-discriminair handelen, en dat de uitvoerbaarheid voor werkgevers niet is vastgesteld;

overwegende dat discriminatie (onder meer op basis van etnische achtergrond, leeftijd, geslacht of lichamelijke beperkingen) overal – en dus ook bij werving en selectie – moet worden uitgebannen, en dat de intentie en doelstelling van het wetsvoorstel dit onderschrijven;

overwegende dat bij gebreke van empirisch materiaal geen proef of pilot is uitgevoerd om de redenering van het wetsvoorstel in de praktijk te toetsen, dat derhalve niet duidelijk is of en hoe het opstellen van de in het wetsvoorstel voorgeschreven werkwijze leidt tot meer kennis, een beter bewustzijn en vervolgens tot niet-discriminair handelen, en dat derhalve empirische onderbouwing noodzakelijk is;

overwegende dat veel werkgevers niet beschikken over een werkwijze, dat zij deze moeten opstellen en maatregelen in kaart moeten brengen, dat zij hiervoor inzicht nodig hebben in de mechanismen die gangbaar zijn om discriminatie tegen te gaan, dat deze volgens de toelichting bij het wetsvoorstel zijn in te delen in de categorieën objectiveren en structureren, individualiseren en vermijden van associaties, dat deze werkwijze en maatregelen bovendien moeten voldoen aan de stand der wetenschap en professionele dienstverlening (en de veranderingen daarin), en dat dit niet alleen veel gevraagd is van werkgevers, maar in veel gevallen ook niet proportioneel is;

overwegende dat een adequate en representatieve praktijkproef voor verschillende segmenten werkgevers (conform de matrix groot en klein, commercieel en niet commercieel) inzicht kan geven in de effectiviteit van het wetsvoorstel, in de administratieve lasten voor elk van deze segmenten werkgevers en in de verhouding tussen de effectiviteit van het wetsvoorstel enerzijds en de uitvoerbaarheid van het wetsvoorstel anderzijds, en dat een (door de minister in haar brief genoemde) onafhankelijke onderzoekspartij op basis van een praktijkproef een gezaghebbend oordeel kan hebben over de verhouding tussen effectiviteit en uitvoerbaarheid van dit wetsvoorstel;

verzoekt de regering om conform het advies van het ATR eerst een praktijkproef zoals hierboven beschreven uit te voeren en een gezaghebbende onafhankelijke onderzoekspartij hierover een oordeel te laten geven, alvorens de Kamer dit wetsvoorstel in stemming brengt,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door de leden Petersen en Huijzinga-Heringa.

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

Zij krijgt letter M (35673).

De heer **Petersen** (VVD):

Als de door ons voorgestelde pilot doorgaat en aantoonbaar dat het wetsvoorstel én effectief én uitvoerbaar is voor werkgevers, dan kunnen we na de pilot alsnog een positief oordeel vellen over het wetsvoorstel. Daarom wil ik de Kamer verzoeken eerst te stemmen over deze motie, voordat het wetsvoorstel in stemming wordt gebracht.

Voorzitter, dank u wel.

De **voorzitter**:

Dank u wel, meneer Petersen.

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

Ik heb een gewetensvraag voor de heer Petersen van de VVD en ook voor mevrouw Huizinga van de ChristenUnie. Deze motie lezen wij vooral als uitstel en dus ook afstel, omdat deze regering er niet meer zo lang zit. Een gewetensvraag. U bent ervan overtuigd dat er discriminatie is, dat het erger wordt en dat er wat aan moet worden gedaan. Wij lezen de onderzoeken die zijn gedaan en de pilots die zijn gedaan als zeer effectief. We hebben een uitgebreid debat gehad over hoe dat werkt, ook voor mij als kleine werkgever. U weet dat als u deze motie indient en die wordt aangenomen, het dan in feite afstel van de wet betekent. Die gewetensvraag: uw motie of de wet?

De heer **Petersen** (VVD):

Ik denk dat de gewetensvraag is: wilt u dat er misschien een kans bestaat dat de wet wordt afgewezen of dat de wet een kans krijgt om zich te laten zien voordat hij wordt aangenomen? Ik denk dat dat de keus is die voorligt en niet de keus die u schetst. Gesteld voor die keus kies ik ervoor om de wet te toetsen in de praktijk en dan te laten aannemen, bij gebleken succes.

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

Ik vermoed dat de heer Petersen van de VVD de vraag een beetje anders formuleert. De kans dat de wet wordt afgewezen, ligt bij uw fractie. U kunt volgende week gewoon voor deze wet stemmen, zoals ook uw collega's aan de overkant hebben gedaan. De stand van de wetenschap en heel veel werkgevers — ook de rijksoverheid; daar ga ik van uit — hebben aangetoond dat het werkt, dat bewustwording over discriminatie, die we ook in de POK uitvoerig hebben uitgewerkt, dat juist deze simpele handreiking werkt. Dus die gewetensvraag blijft staan. Met deze motie stemt u voor uitstel en dus ook afstel, of u kunt volgende week gewoon voorstemmen. Dat is de gewetensvraag.

De heer **Petersen** (VVD):

Nogmaals, ik zie het als een andere keus. Ik weet ook niet of "afstel" en "uitstel" in één adem moeten worden genoemd. U geeft dat als een soort natuurwet aan. Ik geloof

daar helemaal niet zo in. Ik denk ook dat de keus dus is zoals ik die net heb geschetst. Maar wat ik interessant vind in het debat dat we vandaag ook weer kort hebben en dat we de vorige keer hadden, is dat er gesuggereerd wordt dat er onderzoeken zijn die ook over de uitvoerbaarheid een positief oordeel geven. Ik vraag daar al sinds november om en niemand heeft mij zo'n onderzoek ter hand gesteld. Dat maakt het voor mij dus heel lastig om mij ervan overtuigd te laten zijn dat het uitvoerbaar is voor werkgevers, omdat er wel wordt gesuggereerd dat er onderzoeken zijn, maar ik ze gewoon niet heb gezien en desgevraagd ook niet heb gekregen, ook niet van u.

De **voorzitter**:

Tot slot, mevrouw Vos.

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

We kunnen het heel lang en breed hebben over uitvoerbaarheid en ontzettend ingewikkelde onderzoeken, en ook veel onderzoeksbureaus er geld aan laten verdienen, maar als een werver of selecteur zegt "dit heeft mij bewust gemaakt van mijn vooroordeel", dan is deze wet uitvoerbaar.

Nog één ding over uitstel/afstel. Deze minister heeft in opdracht van onder andere ook uw partij, die in de demissionaire coalitie zit, als een leeuwin gevochten voor deze wet. Deze wet is er gekomen op verzoek van het kabinet-Rutte III en het kabinet-Rutte IV. Zoals we allemaal weten, is er op dit moment een andere verhouding in de Tweede Kamer. Ik heb er weinig fiducia in dat een volgende regering het werk van deze regering alsnog gaat indienen. Ik geloof eerlijk gezegd niet dat deze motie, die uitstel betekent, niet automatisch ... Deze gaat leiden tot afstel.

De heer **Petersen** (VVD):

Twee hele korte reacties. Eén. Over de uitvoerbaarheid heb ik geen onderzoek gezien dat bevestigt dat de wet uitvoerbaar is voor werkgevers. En nogmaals, ik had het graag gezien. Ik vraag er al sinds na de zomer om, maar als het er was geweest, had ik het graag ontvangen. En als ik het niet ontvang, zou het ook zomaar kunnen zijn dat wordt gesuggereerd dat die onderzoeken er zijn, maar dat ze er niet zijn. Dus dat is één punt.

Het andere punt is dat, of nou de ene of de andere coalitie in de Tweede Kamer zit, dat die wet niet beter of slechter maakt. Ik beoordeel die wet met mijn fractie niet op basis van de constellatie in de Tweede Kamer. Ik beoordeel die wet op basis van wat erin staat. Die vinden wij op dit ogenblik niet goed genoeg.

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

Ik heb de heer Petersen en ook mevrouw Huizinga horen zeggen dat zij tegen discriminatie zijn, maar nu hoor ik hen zeggen: we moeten deze wet uitstellen. Over de werkwijze die nu plaatsvindt als het gaat om werving en selectie, namelijk die van discriminatie, zeggen ze daarmee eigenlijk dat we 50-plussers, mensen met een niet-westerse achternaam en mensen met een handicap — ik kan zo wel doorgaan over alle achtergestelde groepen in de samenleving — gewoon blijven uitsluiten van de arbeidsmarkt, totdat het onderzoek van de heer Petersen is afgerond. Maar uit dat onderzoek zal natuurlijk komen dat deze werkwijze

werkt. In de memorie van toelichting wordt namelijk verwezen naar de methode die ook het College voor de Rechten van de Mens adviseert. Die methode werkt. Werkgevers die de methode gebruiken, zeggen dat die werkt en uitvoerbaar is. Ik snap dus niet hoe het komt dat meneer Petersen nog steeds twijfelt over de uitvoerbaarheid van de wet. Ook maak ik mij zorgen — mevrouw Vos gaf dat ook aan — over of een volgende regering nog wel bereid is om deze wet hier te verdedigen, want die kan deze wet natuurlijk ook weer intrekken. Ik ben benieuwd naar de reactie van meneer Petersen hierop.

De heer Petersen (VVD):

De twee onderzoeken die ik heb gezien over de uitvoerbaarheid van de wet, geven oranje alarmsignalen af. Het ene onderzoek is het TNO-onderzoek uit 2021, waarvan de onderzoekers zelf zeggen dat het zonder hulp en begeleiding niet lukt om de wet voor werkgevers uitvoerbaar te maken. U kunt dat nalezen in de tekst zelf. Ik heb ook nog een onderzoek gekregen van het KIS, waarin zes werkgevers uit midden- en kleinbedrijf onder begeleiding hebben gewerkt met deze manier van werving en selectie. Van die zes hebben drie het traject niet afgemaakt. De andere drie gaven aan dat zij moeite hebben met de invoering ervan, ondanks de actieve begeleiding. Dat is een begeleiding die je niet kunt opschalen naar de schaal van alle werkgevers in Nederland.

De onderzoeken die ik heb gezien, maken mij dus eerder bezorgd dan dat ze mij geruststellen. Nogmaals, als er onderzoeken zijn die het tegendeel bewijzen, had ik die graag gezien — ik heb er in oktober al om gevraagd — want dat had het debat een stuk makkelijker gemaakt. Alleen, ik heb ze niet gezien, want niemand heeft ze aan mij gegeven.

Mevrouw Perin-Gopie (Volt):

Ik schrik er echt van als de VVD-fractie op basis van zes werkgevers die niet overweg kunnen met een bepaalde methode, besluit om discriminatie op de arbeidsmarkt de komende jaren toe te laten, met het risico dat deze wet überhaupt niet meer in stemming wordt gebracht in deze Kamer. Daarmee moeten we de discriminatie op de arbeidsmarkt gewoon als een gegeven beschouwen.

De heer Petersen (VVD):

Het gaat mij erom dat het onderzoek waar ik net naar verwees, de enige twee onderzoeken zijn die ik heb gekregen. Als er andere onderzoeken over de uitvoerbaarheid waren geweest, en als ik die had gekregen en had kunnen lezen, had ik andere informatie gehad. Maar niemand, ook u niet, heeft mij die onderzoeken gegeven.

Het tweede punt dat ik wil maken, betreft toch een soort misvatting. Het is een soort terugkerend thema in dit debat, iets waar we ook de vorige keer over hebben gesproken. Die misvatting is dat het aannemen van welke wet dan ook beter is dan het laten doorgaan van de huidige situatie. Zijn wij blij met de huidige situatie? Nee. Dat heb ik hier ook de vorige keer, in de tweede termijn, in algemene zin uitgesproken. Maar het wil niet zeggen dat elke wet, ook als die slecht of niet bewezen is, een oplossing biedt. Dat is waar u anders naar kijkt dan ik. Maar het aannemen van een wet waarvan wij niet overtuigd zijn dat die goed is, is voor ons geen oplossing voor de situatie die nu op de arbeidsmarkt heerst.

De voorzitter:

Tot slot, mevrouw Perin-Gopie.

Mevrouw Perin-Gopie (Volt):

Deze wet vraagt dat werkgevers een werkwijze hebben waaruit blijkt dat er gelijke kansen zijn als het gaat om werving en selectie. Die werkwijze heeft het College voor de Rechten van de Mens gewoon. Die kun je als werkgever dus zo overnemen. Ik maak het even beeldend. Die werkwijze houdt gewoon in dat je op een onafhankelijke manier selecteert. Als je een cv binnenkrijgt, gooi je die dus niet op basis van leeftijd al in de prullenbak. Het betekent ook dat je een cv niet op basis van de achternaam van iemand alvast opzijlegt. Het betekent dat je iedereen een gelijke kans biedt, op basis van een aantal criteria die je aan de voorkant hebt afgesproken met jouw werkgever of jouw P&O-organisatie. Stel dat het een situatie in de bouw betreft. Dan zeg je: "Deze persoon heeft drie jaar ervaring in de bouw en die persoon heeft deze diploma's. Er zijn nog een paar eisen die we goed vinden." Op basis van die criteria kijk je naar de sollicitatiebrieven en de cv's. Dan zeg je dus niet meer: ik heb nog nooit gehoord van deze achternaam, dus deze persoon wil ik niet spreken. Dát is de werkwijze waarom het gaat. Meneer Petersen doet alsof het heel ingewikkeld is en enorm veel werk kost, terwijl het College voor de Rechten van de Mens die werkwijze gewoon op zijn website heeft staan. Die kun je als werkgever zo overnemen en toepassen.

De heer Petersen (VVD):

Ik wil alleen maar zeggen dat ik niet namens mezelf spreek, maar dat ik het ATR aanhaal met betrekking tot de vragen rond de uitvoering en dat ik herhaal en aanhaal wat er in het onderzoek van TNO staat. Dat heb ik niet opgeschreven, want ik werk daar niet. Dat hebben de onderzoekers zelf gedaan. Het onderzoek van het KIS dat ik heb gelezen is weliswaar kleinschalig, maar andere onderzoeken heb ik niet gezien. En ook daarin geven de onderzoekers aan wat ik heb aangehaald. Als het dus allemaal zo makkelijk was, begrijp ik niet waarom al die professionele onderzoekers tot andere inzichten komen dan u.

De voorzitter:

Mevrouw Belhirsch namens D66 en mede namens OPNL.

Mevrouw Belhirsch (D66):

Zoals de voorzitter zonet in het voorgesprek zei, moeten we het debat niet overdoen, maar ik wil hier nog wel het volgende aanhalen. Tijdens het debat van de vorige keer heeft de minister duidelijk aangegeven dat in tegenstelling tot wat u aangaf met betrekking tot TNO, in het onderzoek van de Erasmus Universiteit wel degelijk is aangetoond dat deze methodiek werkt. U haalt verder ook de Raad van State en het ATR aan, naar aanleiding van uitspraken die gedaan zijn in 2019 rond het verzoek om pilots. Zoals de minister destijds zei, is er ongeveer anderhalve meter aan onderzoeken die verschillende zaken aantonen. U zegt hier telkens dat u geen onderzoek heeft ontvangen, niet van ons en niet van de minister, dat aantoont dat dit uitvoerbaar is. Nou, er zijn verschillende instituten, zoals het College voor de Rechten van de Mens en organisaties van headhunters en psychologen, die hebben aangegeven dat het noodzakelijk is. Dat is hiervoor ook al aangehaald. We kunnen dus wel

heen en weer blijven gaan, maar mijn vraag aan u is: wat zegt ons dat u straks, als we die pilot gaan doen, daadwerkelijk voor deze wet bent? U kunt namelijk straks wel weer iets anders gaan aanhalen.

De heer Petersen (VVD):

U zegt dat de instanties aangeven dat het noodzakelijk is, maar dat is in mijn ogen toch iets anders dan dat ze ook zeggen dat het uitvoerbaar is. Ik wil wel het misverstand wegnemen dat een noodzaak om hiertegen op te treden betekent dat elke maatregel die wordt voorgesteld uitvoerbaar is. Als er een stapel onderzoeken is van anderhalve meter hoog — ik zag de minister twee weken geleden regelmatig deze beweging maken om dat te illustreren — zou daar toch wel iets in moeten zitten dat mijn zorg kan wegnemen, en dat hebben de minister, u en anderen nog niet genoemd. Ik zou dat graag nog zien, maar dat is blijkbaar heel erg ingewikkeld. Dat is dus een constatering die ik plaats tegenover wat u heeft aangegeven.

Dan een antwoord op uw vraag wat u garandeert dat wij voor het wetsvoorstel stemmen als de pilot met succes wordt afgerond. Daarop kan ik het volgende zeggen. Als de pilot grootschalig genoeg is en dus niet één, twee of drie werkgevers omvat maar van enige schaal is, als de pilot loopt langs de vier matrixen die ik heb aangegeven, als de pilot goed wordt uitgevoerd en als die onafhankelijke onderzoeksautoriteit waar de minister ook in haar brief naar verwijst, ook aangeeft dat de pilot goed is verlopen en laat zien dat het effectief en werkbaar is, schat ik de kans zeer realistisch in dat wij voor zullen stemmen, hoewel ik nu nog niet volledig namens mijn fractie kan spreken over een onderzoek dat nog niet op papier staat.

De voorzitter:

Ik breek even in, meneer Petersen. Kunt u uw motie aan ons overhandigen? Dan kunnen we die ook ronddelen, zowel aan de minister als aan de woordvoerders, zodat we weten waar we het over hebben.

De heer Petersen (VVD):
Jazeker!

De voorzitter:

De bedoeling is om dit de volgende keer in de omgekeerde volgorde te doen. Wilt u dit voortaan eerst doen, en dan ...

De heer Petersen (VVD):
Zeker.

De voorzitter:

Het geeft niet. Mevrouw Belhirsch voor haar tweede vraag.

Mevrouw Belhirsch (D66):

Ik heb een vraag over proportionaliteit. Ik heb u zonet ook weer horen zeggen dat dit eigenlijk te veel vergt. Mijn vraag aan u is of het proportioneel is om mensen voor de komende jaren uit te sluiten en ze geen gelijke kans te geven. Want als deze wet nu niet doorgaat, sluiten we mensen dus de komende anderhalf jaar uit. Wat is uw ant-

woord daarop? Wat doen we met deze mensen in de tussentijd?

De heer Petersen (VVD):

Ik heb eerder in dit debat begrepen dat er ongelofelijk veel welwillende werkgevers zijn, die er vooral over geïnformeerd moeten worden dat deze methoden bestaan. Ook hebben we vastgesteld dat 90% van de werkgevers de beschikbare middelen niet kent. Daar heb ik de vorige keer ook vragen over gesteld, omdat ik dat een zeer zorgelijk punt vind. Het is een gemiste kans om op die manier de goede stappen te kunnen zetten. Dat is dus een deelantwoord op de vraag die u stelt.

Tegelijkertijd wil ik ook wijzen op het belang van werkgevers in dit hele verhaal. Ik begrijp dat sommige partijen heel erg de nadruk leggen op de sollicitanten en de werknemers. Ik begrijp dat ook, want daar is een probleem. Ik heb dat ook toegezegd en dat moeten we ook oplossen. Maar het moet wel worden opgelost door werkgevers die ook in staat moeten zijn om dat te doen. Om die reden herhaal ik mezelf, met excuus aan de voorzitter, dat niet elk voorstel dat iets beoogt ook per definitie een goed of uitvoerbaar voorstel is. Daarom heb ik de vorige keer gezegd: laten we meteen beginnen met het beter verspreiden en toegankelijker maken van de beschikbare middelen. Ik heb daarvoor verschillende suggesties gedaan en ik heb er vragen over gesteld aan de minister. Laten we tegelijkertijd zien of deze wet uitvoerbaar is voor de werkgevers, die ook een belangrijke rol spelen in de uitvoering hiervan.

De voorzitter:

Tot slot, mevrouw Belhirsch.

Mevrouw Belhirsch (D66):

Het gaat natuurlijk ook om goed werkgeverschap; daar hebben we het de vorige keer ook over gehad. Welwillende werkgevers gaan er ook zelf naar op zoek, zoals u zelf net ook zei. Die komen daar wel toe. Als we het hebben over wat voor werkdruk dit meebrengt voor werkgevers, dan is dat een eenmalige diepte-investering. In mijn rondgang bij werkgevers, klein en groot, hebben zij aangegeven dat zij het op dit moment belangrijk vinden om die investering te doen. Die eenmalige diepte-investering zorgt er dan ook voor dat er meer gelijke kansen worden gecreëerd voor iedereen.

De heer Petersen (VVD):

Ik weet niet precies of dit een vraag is of een constatering.

De voorzitter:

Ik dacht dat mevrouw Van Wijk er eerst stond. Dat klopt, hè? Mevrouw Van Wijk namens de BBB-fractie.

Mevrouw Van Wijk (BBB):

BBB wil graag even terug naar de motie sec, dus de tekst van de motie. Het verzoek van de motie is nogal open. Als je om een pilot vraagt, vraagt de BBB zich af of zo'n open tekst wel wenselijk is. Moeten we niet iets noemen van een tijdlijn, een nulmeting, het smart maken, met een onafhankelijke deskundige? Dat is breed. Willen we echt iets aan

een pilot hebben, dan zou de BBB graag willen dat er ook invulling gegeven wordt aan het verzoek van deze motie. Kan de heer Petersen daarop reageren?

De heer Petersen (VVD):

Ik denk dat het goed is als dat inderdaad specifiek wordt. Daarom hebben we in de motie gevraagd om een adequate pilot, die door de onafhankelijke onderzoeksautoriteit ook als zodanig moet worden aangemerkt. In zijn of haar rapport daarover aan het eind van de rit moet daarover ook iets verstandigs worden gezegd. Met andere woorden, de onafhankelijke onderzoeksautoriteit speelt wel een belangrijke rol in het beoordelen van die pilot: a, is die adequaat opgezet en b, wat zijn de resultaten die met dat gezag kunnen worden vastgesteld?

Mevrouw Van Wijk (BBB):

Dat zijn nogal open normen, en juist die open normen waren een van de punten waarvan BBB meent dat die niet passen in het huidige wetsvoorstel. Een andere vraag aan de heer Petersen is: stel dat de minister antwoordt dat de motie niet uitgevoerd gaat worden, wat is dan de reactie van de indieners van de motie?

De heer Petersen (VVD):

De eerste reactie is natuurlijk teleurstelling, omdat de minister juist in het vorige debat heeft gezegd wat ik heb geciteerd, dat gesteld voor de keus tussen een pilot of afwijzen, de minister kiest voor de pilot. Wij vertrouwen erop dat wat de minister hier in de Kamer zegt, ook toezeggingen zijn die zij gestand zal doen.

De voorzitter:

Dan ga ik naar mevrouw Van Aelst namens de SP en mede namens de Partij voor de Dieren.

Mevrouw Van Aelst-den Uijl (SP):

Ik moet u bekennen dat de VVD mij vandaag in verwarring brengt en dat de VVD mij ook in het debat in verwarring heeft gebracht. Dat zit op een paar punten. Ik hoop dat de VVD daar wat duidelijkheid in kan brengen.

De heer Petersen (VVD):

Oké.

Mevrouw Van Aelst-den Uijl (SP):

U gaf zojuist aan dat een pilot geloofwaardig is of u kan overtuigen op het moment dat die grootschalig is. Dan kunt u daaraan afmeten of iets werkt of niet. En toch is het zo dat u op basis van zes bedrijven stelt dat de wet onuitvoerbaar is voor bedrijven. Kennelijk laat u zich de ene kant op overtuigen door die zes bedrijven, maar is een pilot pas goed genoeg als die grootschalig is. Dat is mijn eerste vraag.

Mijn tweede vraag zit 'm op de werkwijze. Ik heb de VVD nu een aantal keren horen zeggen dat bedrijven het toch wel lastig vinden, de werkwijze nog niet hebben geïmplementeerd en die misschien niet kennen. Maar we kennen de VVD ook als een partij die genadeloos is wanneer

inwoners de regels niet kennen, wanneer inwoners een vinkje verkeerd zetten of wanneer inwoners iets niet begrijpen. We zijn wel heel benieuwd hoe zich dat verhoudt tot de rode loper die u nu uitlegt voor bedrijven en het gemak dat u bedrijven wenst te bieden.

De heer Petersen (VVD):

Ik ben blij dat de vragen worden gesteld, zodat ik de verwarring ook kan wegnemen. Wat het eerste punt betreft: laat ik mij in de positie brengen dat ik tegen de wet ben vanwege de pilot met zes werkgevers? Nee. Ik laat mij nog niet overtuigen, omdat ik nog geen onderzoeken heb gezien die het tegendeel bewijzen. Dus het is niet zozeer omdat het niet lukt met zes werkgevers, maar omdat ik geen onderzoeken heb gezien die aantonen dat het wel werkt, uit de hele stapel waar de minister zo graag naar verwijst. Dat is het eerste punt.

Het tweede punt: hanteren wij de norm dat regels voor iedereen gelden en ook moeten worden toegepast? Ja. Maar bij het fenomeen waar u naar verwijst, gaat het volgens mij over beschikbare middelen, waarbij werkgevers niet verplicht zijn om die toe te passen. Mocht de wet op enig moment worden ingevoerd, dan zal die wet ook gelden voor alle werkgevers. Daar staan we dan ook achter.

Mevrouw Van Aelst-den Uijl (SP):

Ik constateer dat de verwarring niet is weggenomen en wellicht zelfs verdiept is door het antwoord, omdat hetgeen nu gesteld wordt, wellicht toch net iets anders is dan hetgeen zojuist werd gesteld, met name over die zes bedrijven die u eerst wel en daarna niet hadden overtuigd om tegen de wet te stemmen. Dus nee, de verwarring is niet opgelost, maar dank.

De heer Schalk (SGP):

Ik wil graag even terug naar de motie zelf. Dat sluit wel een beetje aan bij wat de collega van de BBB vroeg, namelijk: hoe moet die pilot eruitzien? Welke groepen moeten worden benaderd? Hoe kom je aan voldoende respondenten, die dit tot nu toe blijkbaar niet uitvoeren? Zijn dat aspecten die de heer Petersen al wil meegeven aan de minister, of zet hij deze vraag zo meteen door? Eigenlijk is de meest cruciale vraag: wat zijn eigenlijk de criteria om het tot een geslaagde pilot te maken?

De heer Petersen (VVD):

Als we kijken naar de N van de pilot, dus hoeveel organisaties er mee zouden moeten doen: wij zien in ieder geval graag dat je langs die matrix van groot, klein, commercieel, niet-commercieel, alle vier de segmenten hebt ingevuld. Ik kan me voorstellen dat de onafhankelijke onderzoeksautoriteit een beeld heeft van hoeveel organisaties je in elk van die vakjes moet hebben om statistisch relevante uitspraken te kunnen doen. Ik ben zelf geen statisticus. Dat laat ik graag aan de expert. Maar als de onafhankelijke onderzoeksautoriteit daar een gezaghebbend beeld bij heeft, dan ben ik bereid om dat te volgen, omdat ik graag op die expertise afga. Als ruwweg 80% van de werkgevers per segment zou zeggen dat het voor hen werkt, zou ik me kunnen voorstellen dat je zegt: dan moet de overige 20% maar zijn best doen om het ook daar werkend te maken.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Petersen. Wenst een van de andere leden in de derde termijn nog het woord? Mevrouw Perin-Gopie. Ik geef u kort de gelegenheid, maximaal één minuut.

Mevrouw Perin-Gopie (Volt):

Dank u wel, voorzitter. Ik hou het heel kort, want volgens mij heb ik al heel duidelijk gemaakt dat Volt voor deze wet is en tegen discriminatie op de arbeidsmarkt is. Maar in de tweede termijn heb ik samen met mevrouw Belhirsch een motie ingediend waarin we de regering verzochten om op de website van de rijksoverheid de werkwijze van de Algemene Bestuursdienst en de Nederlandse Arbeidsinspectie te publiceren, een werkwijze waaruit blijkt dat zij maatregelen treffen om discriminatie te voorkomen en gelijke kansen te creëren. Ik wil aan de minister vragen of zij kan toezeggen dat de regering die werkwijze zal publiceren, want dan kunnen wij deze motie intrekken.

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Perin-Gopie. Dat is een duidelijke vraag. De heer Schalk.

De heer Schalk (SGP):

Voorzitter, dank u wel. Ik zou heel graag nog even één punt willen rechtzetten. Het is niet zo dat een partij die tegen deze wet zal stemmen, voor discriminatie of wat dan ook is. Vanaf het begin heb ik namens mijn fractie gemeld dat wij tegen discriminatie, racisme, antisemitisme en dergelijke zijn. De grote vraag die speelt, is: is dit een goede wet? Mijn fractie heeft daar grote zorgen bij, wat ik twee weken geleden ook heb uitgewerkt. De minister heeft diverse toezeggingen gedaan om de wet haalbaar dan wel aanvaardbaar te maken, maar het is de rol van deze Kamer om te kijken naar rechtmatigheid, handhaafbaarheid en uitvoerbaarheid en niet om een wet aan te nemen die uiteindelijk niet goed is. Mijn grote vraag bij wat we nu aan het doen zijn, is wat er gaat gebeuren als er een pilot komt en deze motie wordt aanvaard en hoe de minister daarmee omgaat. Als die pilot slecht is, is zij zelf dan ook bereid om te zeggen: dan moet ik niet doorgaan met deze wet? Of heeft zij misschien veel liever dat we geen pilot doen en geeft ze er dan de voorkeur aan om met een novelle te komen?

Voorzitter, deze vragen wilde ik graag nog aan het debat toevoegen.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Schalk. Dan mevrouw Van Aelst.

Mevrouw Van Aelst-den Uijl (SP):

Dank, voorzitter. Nietsdoen is geen optie. Of deze wet het nu haalt of niet, wij vragen de toezegging van de minister dat zij gaat handhaven op misstanden, dat potentiële werknemers niet met lege handen zullen staan. Bedrijven hebben jarenlang de kans gehad om de werkwijze te implementeren en hebben deze kans simpelweg niet gepakt. De volgende stap is logisch: verplichten en handhaven. Een

pilot, weer een pilot, nog een pilot voegt niets anders toe dan dat de bedrijfslobby zijn zin zal krijgen. De pilot zal van uitstel afstel maken. Er staan op dit moment mensen nodeloos langs de zijlijn; mensen staan in de wachtstand omdat zij gediscrimineerd worden vanwege leeftijd, afkomst, geslacht of het feit dat ze lhbtqi+ zijn of zwanger zijn. Het wetsvoorstel is dan ook keihard nodig en nietsdoen is geen optie.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Van Aelst. Dan kijk ik even rond of een van de andere leden nog het woord wenst. Dat is niet het geval. Minister, bent u in de gelegenheid direct te antwoorden? U wilt een kwartier? U krijgt gewoon spreektijd, zo veel als u nodig heeft. O, u wilt een schorsing? Dat had ik niet begrepen. Dan schors ik voor een kwartier, tot 20.50 uur.

De vergadering wordt van 20.35 uur tot 20.50 uur geschorst.

De voorzitter:

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

Minister Van Gennip:

Dank u wel, voorzitter. Een dag na het vorige debat, ons plenaire debat, kwam naar buiten dat de presentatrices van een van de omroepen van ons land die zwanger werden, zes maanden uit dienst moesten en in onzekerheid werden gehouden over de verlenging van hun contract na de geboorte van hun kind. Anno 2024. Dit zijn zaken die 20 jaar geleden, 40 jaar geleden ook speelden. Die spelen dus ook vandaag weer. Dat is precies het voorbeeld dat iedereen onacceptabel vindt. Dat is precies het voorbeeld van wat we niet willen in Nederland, maar wat toch gebeurt.

Discriminatie op onze Nederlandse arbeidsmarkt is aan de orde van de dag. Ik was vandaag, vanochtend, in Brussel; ik was gister in Brussel. Moet ik daar uitleggen dat Nederland het qua arbeidsdiscriminatie nog steeds zo slecht doet en dat we geen stap vooruit zijn gekomen in die 55 jaar dat ik leef? Want het is hetzelfde gebeven; het is er niet beter op geworden. En dat ondanks alle goede bedoelingen, keer op keer op keer, ondanks alle onderzoeken en aanmoedigingen, ondanks uw eigen POC-onderzoek. In dat onderzoek van uw eigen parlementaire onderzoekscommissie, Gelijk recht doen, zegt u het volgende. Stel een norm: gelijke behandeling. Biedt handelingsperspectief: de werkwijze. Zet in op handhaving: toezicht door de Arbeidsinspectie. Dat doet deze wet. Dat oordeel is vandaag of volgende week aan uw Kamer.

De vraag is: accepteren we met elkaar dat een brief van iemand die 55 jaar is, zoals ik zelf al een halfjaar ben, niet beantwoord wordt bij een sollicitatie? Accepteren we dat de brief van iemand met een niet-Nederlandse achternaam onder op de stapel komt, terwijl de brief van iemand met hetzelfde cv en een Nederlandse achternaam wel bovenop ligt? Accepteren we dat zwangere presentatrices thuis moeten blijven? Dat zijn de vragen die vandaag, in 2024, voorliggen. Deze wet gaat daarbij helpen. Ook dat staat

buiten kijf. Het maakt dat werkgevers het niet meer alleen hoeven te doen. Ook andere partijen komen in beweging als duidelijk is dat gelijke kansen en gelijkwaardigheid de norm zijn op onze arbeidsmarkt. Ontwikkelaars van IT for recruitment, intermediairs, hrm-opleiders: zij kunnen de professionals afleveren die werkgevers kunnen ondersteunen.

Ten tweede: de geschiedenis van vrijblijvendheid. Al vanaf eind jaren zeventig — dat is bijna een halve eeuw geleden — kennen we het tegengaan van discriminatie en vooroordelen de hoogste prioriteit toe en doen we daar toezeggingen over en oproepen toe. Ik noem u de motie-Beckers-De Bruijn/Bolkestein uit 1991. Die betrof een algemene oproep aan alle actoren in de samenleving om discriminatie tegen te gaan. Ik noem u de Stichting van de Arbeid, waarin werkgevers al 35 jaar geleden hun verklaring inzake gelijke behandeling op de arbeidsmarkt deden met als doel om alle discriminatie uit te bannen.

Telkens weer geeft een nieuwe bewindspersoon, een van mijn voorgangers, het goede vertrouwen en de ondersteuning aan werkgevers om binnen bestaande regels hun eigen acties te doen. De afgelopen 25 jaar hebben we keer op keer middelen beschikbaar gesteld, afspraken gemaakt, convenanten met bedrijven afgesloten, best practices verspreid en allerlei soorten personeelsbeleid bevorderd en ondersteund.

Sinds 2014 zijn er drie opeenvolgende actieplannen arbeidsmarktdiscriminatie opgezet. Sinds 2015 financieren we Diversiteit in Bedrijf, als onderdeel van de SER, om werkgevers te ondersteunen. Sinds 2021 werken we samen in de Werkagenda Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt. Dat zijn allemaal goede acties, maar het blijft onvoldoende. Ik kom zelf uit het bedrijfsleven en ik ben zelf werkgever geweest. De groep welwillende werkgevers blijft te klein. In al die beleidsconclusies komt dan steeds die conclusie terug. Ik quote de ILO: "Het stimuleren van werkgevers om uitsluitend op vrijwillige basis maatregelen te nemen lijkt minder goed te werken." Ik quote de WRR: "Eerder zijn algemene wettelijke of collectieve aanvullende maatregelen noodzakelijk, maatregelen die naast gelijke behandeling ook gelijke kansen in arbeidsorganisaties bevorderen." Ik noemde al uw eigen onderzoekscommissie.

Deze wet, ingediend door drie van mijn VVD-voorgangers, is behandeld in de Tweede Kamer en met overgrote meerderheid aangenomen. Dat is de wet die vandaag aan u voorligt. Dat is de wet waar u volgende week over gaat stemmen. Dat is ook de wet waar u nog een aantal vragen en moties over hebt ingediend. Ik denk dat we een gedeelte daarvan twee weken geleden hebben besproken, maar ik zal erop ingaan.

Allereest de motie van de heer Petersen en mevrouw Huijzinga. U vraagt in uw motie om een praktijkproef. De wens van de praktijkproef is gebaseerd op een intussen achterhaald ATR-advies uit 2019. Sinds die tijd hebben wij proeven gedaan en hebben wij onderzoeken gedaan. De effectiviteit van objectief werven en selecteren is consistent en recent aangetoond in tal van onderzoeken, ook in de praktijk en ook in Nederland. Dat heb ik u twee weken geleden aangegeven, dat heb ik u in mijn brief van 1 maart aangegeven. Dan is het de vraag: is het werkbaar? Ook dat stond twee weken geleden centraal in het debat. Kunnen we nog meer

onderzoeken? We kunnen altijd meer onderzoeken, maar de vraag is: weten we voldoende om te doen wat maatschappelijk nodig is?

Ik zei het al: er bestaat onder experts geen verschil van mening over de vraag of objectieve selectie helpt tegen arbeidsdiscriminatie. Zij concluderen: ja, objectief werven en selecteren werkt. We hebben twee jaar lang een grote proef laten uitvoeren — dan hebben we het over toepasbaarheid — via TNO. Gedurende een jaar hebben negentien werkgevers objectief geselecteerd in hun daadwerkelijke selectieproces door aanpassing in hun vacatureteksten, in hun eerste briefselectie en in het maken van interviews. Daar hebben ze een korte training voor gekregen middels een stapsgewijze handleiding. De deelnemende werkgevers waren semipublieke, publieke en private partijen uit verschillende sectoren, waaronder retail, de uitzendbranche, logistiek, het bank- en verzekeringswezen, schoonmaak, zorg en gemeenten. Dit was dus echt een diverse groep werkgevers. Dat waren honderden echte vacatures en echte kandidaten. Daar bleek een goede toepasbaarheid voor uiteenlopende organisaties uit, met scores tussen 7 en de 8,1 voor onder andere vacatureteksten aanpassen, de eerste briefselectie en gestructureerde interviews. En er was een aantal positieve bijeffecten.

Dat TNO-proces is overgegaan in de Communities of Practice van de AWWN, de Algemene Werkgeververeniging Nederland. Ik ben op bezoek geweest bij twee van die Communities of Practice, waar verschillende werkgevers van verschillende grootte met verschillende achtergronden best practices uitwisselen en met elkaar in gesprek zijn over wat er bij hen wel en niet werkt. Op die manier stellen ze handvatten, handleidingen en brochures op. Tot nu toe hebben er 70 werkgevers aan meegedaan. Voor het overgrote deel gebeurde dat onder leiding van die AWWN. Op verzoek van mijn ministerie zaten daar ook mkb'ers onder. De ervaringen in die Communities of Practice waren positief. De ervaringen van de mkb-bedrijven waren grotendeels hetzelfde als die van het grootbedrijf. Dat kunt u ook allemaal vinden op www.talentisbelangrijk.nl. Dan ziet u ook wat de ervaringen van die werkgevers zijn. Dat laat de toepasbaarheid en de uitvoerbaarheid zien.

De heer Petersen vroeg ook of het alleen maar lukt met heel veel ondersteuning. Dat komt ook terug in zijn motie. Als je meedoet aan een pilot, heb je ondersteuning nodig. Als je meedoet aan een breed onderzoek, heb je iemand nodig die zegt: zo zit het onderzoek in elkaar; we willen heel graag dat u allemaal hetzelfde doet, dus doet u het op deze manier. Als je zelf een werkwijze opstelt, is dat ten eerste heel veel minder werk. Ten tweede kan dat met veel minder of zelfs geen ondersteuning, omdat je dan op een website een handreiking of een toolbox hebt. Die begeleiding waar de heer Petersen het over heeft, betreft de begeleiding om een pilot te kunnen doen om te zorgen dat je vergelijkbare uitkomsten hebt. We hebben al anderhalve meter onderzoeken en we hebben al heel veel kansen gegeven aan al onze werkgevers om dit anders te doen. Ik was er zelf één van. De motie om alsnog een pilot te gaan doen, wil ik dus echt sterk ontraden. Gaat u alstublieft gewoon voor het aannemen van de wet, want dat is wat in Nederland nodig is.

Mevrouw Vos (GroenLinks-PvdA):

Ik wil graag aan de minister vragen of zij enig idee of theorie heeft waarom de fracties van de ChristenUnie en de VVD dat TNO-onderzoek niet overtuigend genoeg vinden.

Minister Van Gennip:

Nee, ik vind het TNO-onderzoek overtuigend. Ik ben ervan overtuigd dat deze wet effectief is. Dat laten heel veel verschillende onderzoeken zien. Ik ben ervan overtuigd dat de wet uitvoerbaar is. Om aan de zorgen van uw Kamer tegemoet te komen, heb ik gezegd: we stellen de handhaving twee jaar uit, maar we voeren de wet wel in. In die twee jaar gaan we zorgen dat we zo goed mogelijk weten hoe we de wet zo goed mogelijk uitvoerbaar kunnen maken. Dat doen we met handreikingen en een zware invoerings-toets, zodat er iets terugkomt. Misschien moet de taal anders, misschien is een brochure onduidelijk, misschien is de volgorde onhandig. Dan kunnen we dat aanpassen.

Mevrouw Vos (GroenLinks-PvdA):

Ik stel dus alleen maar vast dat wij beiden geen idee hebben waarom de fracties van de ChristenUnie en de VVD zich niet laten overtuigen door dit zoveelste onderzoek naar de effectiviteit van de werkwijze.

De heer Petersen (VVD):

Dank aan de minister voor het eerste gedeelte van de beantwoording. We zijn nog niet helemaal klaar, maar we luisteren met grote belangstelling. Naar aanleiding van de opmerking dat de minister de motie ontraadt, ben ik toch wel nieuwsgierig geworden naar wat zij wel of niet gaat doen als de motie toch zou worden aangenomen. Kan de minister daar misschien alvast een inkijkje in geven?

Minister Van Gennip:

Daar vroeg de heer Schalk ook naar, zoals ik de heer Schalk ook ken met zijn staatsrechtelijke vragen. Laat ik allereerst even duidelijk zijn. Ik heb uw Kamer op 1 maart een brief gestuurd over wat ik wel van plan ben qua handhaving. Voor de duidelijkheid: ik ontraad deze motie echt sterk. Als u in meerderheid besluit om deze motie aan te nemen, dan is het natuurlijk gebruikelijk dat ik wel invulling aan die motie geef. Dat zullen we echter op dat moment zien. Zo staatsrechtelijk ben ik ook wel. U gaat echt voor een pilot waarvan ik zeg dat de doelmatigheid en effectiviteit zijn aangetoond. De werkbaarheid is aangetoond in die Communities of Practice. We weten ook dat we het met hulp voor het mkb echt werkbaar gaan maken. Ik heb u 5 miljoen ESF-gelden toegezegd om te zorgen dat we regionaal de mkb'ers — de kleinere en de grotere organisaties die daar behoefte aan hebben — gaan helpen met regionale desks om te zorgen dat dit invoerbaar is. Dat heb ik u allemaal toegezegd om te zorgen dat dit voor elkaar komt.

Als u een pilot zou willen, realiseert u zich dan wel dat onderzoek niet gratis is. Zeker de omvang van de pilot zoals ik die van u begreep, die ook nog statistisch relevant moet zijn, vraagt heel veel van deelnemers. Ik zei u net al dat je dus een aantal honderd werkgevers moet gaan vinden die je moet ondersteunen om dat onderzoek te doen. Je hebt het dan over heel veel euro's, maar je hebt het ook over heel veel tijd en energie die erin gaat zitten. Dat doe je dan in een omgeving waar de wet nog niet is ingevoerd. Dus de stok achter de deur van de wet is er niet. Ook zijn er nog

niet alle websites met informatie, want die komen op het moment dat de wet er is. Dan komen de uitkomsten van de pilot, en dan zegt u: "De helft gaat het wel doen en de andere helft gaat het niet doen. Ik weet echter niet of die andere helft het wel was gaan doen als die wet er was geweest." Dan krijg je dus over twee jaar wederom de discussie die we vandaag hebben over dat de uitkomsten van de onderzoeken of van een pilot voor meerderlei uitleg vatbaar zijn. Dan zegt u: "Ik had wel een hoger percentage verwacht. Als de wet wel ingevoerd zou zijn, zou het dan wel zijn gebeurd?" Dat weten we niet, want de wet is nog niet ingevoerd. De arbeidsmarktdiscriminatie is al 20 jaar ernstig. Het is al 40 jaar ernstig. Gezien de ernst ervan, zeg ik: "Voer gewoon die wet in. Geeft mij de tijd om in twee jaar tijd geen handhaving te doen, maar wel te zorgen dat we die mkb'ers zo goed mogelijk ondersteunen met alle middelen die we hebben, zodat we wat doen aan die arbeidsmarktdiscriminatie en het niet weer opnieuw laten wachten."

De heer Petersen (VVD):

Ik ben niet helemaal geroutineerd in deze Kamer. Ik zit hier pas een paar maanden. Ik vraag me dus af of de minister met "invullen van de motie" bedoelt "uitvoeren van de motie". Dat is mijn eerste vraag. Ik ben daar toch wel heel nieuwsgierig naar, omdat ik dat duidelijker zou vinden. Mijn tweede vraag is een vraag naar de reden van de bezwaren die de minister tegen de pilot heeft. Als ik haar twee weken geleden en ook vanavond weer goed heb beluisterd, is er alleen maar overtuigend bewijs dat het wetsvoorstel het gewenste effect gaat hebben. En er is overtuigend bewijs dat het uitvoerbaar is. Ik heb het niet gezien, maar de minister is daarvan overtuigd en wijst op de stapel rapporten. Als dat allemaal zo voor de hand ligt, wat is er dan tegen het laten bevestigen daarvan in een pilot? Die zou ons namelijk overtuigen.

Minister Van Gennip:

Dat betekent dus weer een onderzoek, weer een pilot, terwijl ik zeg dat er al onderzoeken liggen. Er liggen verschillende onderzoeken, ook internationaal, naar doelmatigheid. Er ligt een onderzoek naar effectiviteit. Het ATR zei in 2019: kijk naar hoe het werkt. De Raad van State zei dit ook. Daarom hebben we speciaal een aantal onderzoeken uitgevoerd, zoals door TNO met die negentien werkgevers. Dit onderzoek werd bevestigd door Erasmus. Dit werd doorgevoerd en heel praktisch uit geëxerceerd in Communities of Practice. De naam zegt het al: dat gaat over praktische uitvoerbaarheid. Dat is onder leiding van de AWWN, de werkgeversvereniging van Nederland. Die is overigens zeer gecommiteerd hieraan en zegt in haar eigen manifest: zorg nu dat je gelijke kansen biedt bij werving en selectie, zoals deze wet ook voorschrijft. Dat zeggen ze zelf.

Er zijn dus ook heel veel werkgevers die dit heel graag willen. Dan kan ik een pilot gaan doen met 500 bedrijven, die allemaal statistisch relevant moeten zijn. Die moet ik dan allemaal gaan steekproeven, terwijl de wet nog niet is ingevoerd. Allemaal extra kosten en extra moeite. Ik zeg: voer gewoon die wet in en doe een goede invoeringstoets. Aan de hand van die invoeringstoets kun je nog aan de knoppen draaien. Dat gaan we sowieso doen. We gaan dat sowieso doen, zoals we dat bij wetstrajecten doen met invoeringstoetsen. Als er iets uit een invoeringstoets komt, nemen we dat ter harte en draaien we aan de knoppen van

bijvoorbeeld de AMvB. Dat doen we elke keer met invoeringstoetsen. Dat doen we ook met wetsevaluatie, maar wetsevaluaties zijn meestal op een vast moment, na twee of na vijf jaar. Invoeringstoetsen zijn veel meer continu, bijvoorbeeld gebaseerd op de voorinspecties, die de NLA gaat doen. Dat is mijn inzet. Op die manier kunnen we deze wet heel goed werkzaam maken, ook voor het mkb, en met alle vertrouwen erin dat dit in die regio's voor alle sectoren gaat werken.

De voorzitter:

Tot slot, meneer Petersen.

De heer Petersen (VVD):

De minister wijst met regelmaat op de eventuele vertraging die zo'n pilot met zich mee zal brengen. Ik roep de brief in herinnering die de minister na het vorige debat heeft gestuurd. Zij gaf aan dat handhaving pas drie jaar na invoering van de wet in 2025 zou beginnen. Dat is dus pas in 2028, vier jaar na vandaag. Ik vraag me af of er in de ogen van de minister een route denkbaar is waarbij je toch een pilot doet. Zou je bij gebleken succes tijdens de handhavingperiode, waarvan de minister mag uitgaan, gelet op de onderzoeken die zij tot haar beschikking heeft, tot een scenario kunnen komen dat je halverwege 2028 tot invoering en handhaving van deze wet overgaat, als een pilot onderdeel van het voortraject heeft uitgemaakt?

Minister Van Gennip:

Ik meen dat we het over drie jaar hebben, dus één jaar voor invoering van de wet en twee jaar uitstel van handhaving. Ik herinner me dat ik dat in de brief heb geschreven. Maar dat terzijde. Als je eerst een pilot doet, duurt het anderhalf tot twee jaar voordat je de wet gaat invoeren. We weten dat een wet invoeren altijd anderhalf tot twee jaar kost, voordat de communicatie goed op gang is en iedereen begrijpt wat hij moet doen. Dat betekent dat je het hebt over twee jaar een pilot en twee jaar invoering, voordat het echt breed uitgespreid is over Nederland. Dus het is zeker niet sneller om het via een pilot te doen.

Mevrouw Huizinga-Heringa (ChristenUnie):

Er is al heel veel gewisseld twee weken geleden in het debat. De reden dat ik toch naar de interruptiemicrofoon loop, is ook omdat door anderen gevraagd werd waarom de ChristenUnie die pilot wilde. We hebben afgesproken dat de heer Petersen het woord zou voeren, ook namens ons. Maar het is toch ook wel prettig om zelf even aan het woord te zijn. De reden waarom we voorstander van een pilot zijn, verpak ik in een vraag. De minister zegt net: wij hebben twee jaar een invoeringstoets om te kijken hoe we de wet effectief kunnen maken. Dat is wat de minister letterlijk zei. Mijn fractie heeft er zorgen over of de wet, die vast en zeker effectief zal zijn bij grotere bedrijven met een hr-afdeling, ook effectief zal zijn bij kleinere bedrijven. En, zoals wij ook in onze motie schrijven, of het effect van de wet niet te klein is als je het afzet tegen de enorm grote lasten die het werkgevers geeft. Die zorg is de reden dat wij graag vooraf een pilot willen en we niet eerst de wet willen invoeren, om vervolgens te kijken hoe we de wet effectief kunnen maken. Dat is de positie van mijn fractie. De minister gaat hier vast en zeker antwoord op geven.

Minister Van Gennip:

Ik had het over uitvoerbaarheid. Dat is echt iets anders dan effectiviteit. De effectiviteit, de doelmatigheid, is uitgebreid aangetoond in allerlei internationale en Nederlandse onderzoeken naar grote en kleine bedrijven. Dat is keer op keer aangetoond. Dat staat echt buiten kijf. Ik weet dat het de eerste constatering van uw motie is, maar daar ben ik het echt mee oneens; de doelmatigheid staat gewoon buiten kijf. Dan komt u bij de vraag over de uitvoerbaarheid. Dat is echt een andere vraag; dat is iets anders dan effectiviteit en doelmatigheid. Bij de uitvoerbaarheid, zo probeerde ik u net toe te lichten, zie je bij TNO en Communities of Practice dus in de praktijk hoe het werkt. Verschillende werkgevers van verschillende omvang en verschillende achtergrond zaten in het TNO-onderzoek. Aan de Communities of Practice doen 70 werkgevers mee, van allerlei achtergronden, die met elkaar zeggen: dit werkt. En om te zorgen dat we dit breed verspreiden in Nederland, dat we ook degenen meenemen die het misschien moeilijker vinden, heb ik gezegd: we gaan zorgen dat we twee jaar niet handhaven. Dat was mede ook naar aanleiding van uw vragen, zeg ik tegen mevrouw Huizinga. Dat doen we, zodat we iedereen meenemen. De regionale desks met die ESF-gelden, de goede brochures en de goede toolbox zorgen ervoor dat we echt iedereen meenemen. En voor de bedrijven onder de 25 werknemers geldt de mondelinge plicht.

Mevrouw Huizinga-Heringa (ChristenUnie):

Voor we nou verzinken in het moeras van de uitvoering, de effectiviteit en de doelmatigheid ...

Minister Van Gennip:

Dat zijn echt twee verschillende dingen.

Mevrouw Huizinga-Heringa (ChristenUnie):

Zeker. Laat ik dan op een andere manier zeggen wat ik bedoel. Mijn fractie heeft er zorgen over of wanneer de wet een wet is geworden, die wet er inderdaad toe zal leiden dat het mkb zal werken volgens de werkwijze. Dat is onze zorg. Wij hebben daar echt vragen bij, en wij zouden graag willen dat voordat die wet verplicht wordt, er eerst gekeken wordt of die werkwijze inderdaad bij een groot deel van het mkb gaat werken. En of je dat nou "invoeringstoets", "uitvoeringstoets", "effectiviteit" of "doelmatigheid" wil noemen, maakt mij eigenlijk niks uit. Dat is onze zorg.

Minister Van Gennip:

Het maakt mij wel uit. Maar de Communities of Practice van de AWWN laten zien hoe het in de praktijk werkt. Dus die laten zien hoe het voor een klein of groot bedrijf werkt. Dat is het onderzoek van de AWWN. Daar is een hele website over, YouTube filmpjes zelfs, om aan andere bedrijven te laten zien: kijk, zo heb ik het uitgevoerd, opgepakt; dit werkte in mijn bedrijf wel, dit werkte minder goed, dit was me onduidelijk, maar zo heb ik het opgelost. Dat is wat die Communities of Practice met elkaar doen. Dat zijn nu 70 bedrijven, en dat aantal is groeiende. Een invoeringstoets gaat zorgen dat je dat breed bekijkt.

Dat is wat wij gaan doen, zodat we zorgen dat die mkb'ers echt meegenomen worden, zodat het echt in alle uithoeken van Nederland duidelijk is wat er moet gebeuren en zodat we ook ondersteuning bieden aan degenen die zeggen: ik

weet niet precies wat u hiermee bedoelt, wat staat er nu in die AMvB, wat bedoelt u daar nu mee? Daardoor kunnen echt grote handreikingen worden gedaan aan al die kleinere bedrijven. Daar is die twee jaar uitstel van handhaving voor bedoel. En volgens mij is wat u vraagt met die pilot precies wat we in de Communities of Practice aan het doen zijn.

De voorzitter:

Tot slot, mevrouw Huizinga.

Mevrouw Huizinga-Heringa (ChristenUnie):

Dat is niet wat ik vraag. Wat ik vraag, is het volgende. Het heeft als achtergrond dat mijn fractie niet iets tot wet wil maken waarvan we niet weten of al die mkb'ers die ermee moeten werken er inderdaad mee uit de voeten kunnen. U zegt: we gaan allerhande dingen instellen en dan gaan ze dat wel leren, dan gebeurt het wel. Wij hebben daar zorgen over; wij denken dat een hoop mkb'ers domweg niet met die wet uit de voeten kunnen, dat het geen effect zal hebben, dat de wet een dode letter zal worden en voor veel bedrijven een papieren tijger. En omdat wij al zo veel van die wetten hebben, zeggen we: laten we nou eerst eens kijken of dit inderdaad kans van slagen heeft. Dat is onze vraag naar een pilot.

De voorzitter:

De minister. En dan gaan we langzamerhand naar een afronding van deze korte derde termijn.

Minister Van Gennip:

Het klopt, we vervallen in herhaling, maar ik heb toch de behoefte om te zeggen: de effectiviteit, de doelmatigheid, is internationaal en in Nederland aangetoond. Die onderzoeken zijn er gewoon. Dat is de doelmatigheid, de effectiviteit. De uitvoerbaarheid kom je tegen in de Communities of Practice van AWWN, voorafgegaan door dat TNO-onderzoek. Dat waren de voorlopers, 19 grote voorlopers. In die Communities of Practice zie je dus de werkbaarheid. Deze 70 bedrijven zijn ook tevreden over wat ze ermee bereiken, wat het voor hun doet, het feit dat het hun werkwijze heeft veranderd en dat ze ermee aan de slag kunnen. Dat komt dus terug in die Communities of Practice. Volgens mij komt dat tegemoet aan de vraag van mevrouw Huizinga of het werkt voor mkb'ers. Ja, het kan werken voor mkb'ers. Het kan werken voor mkb'ers op het moment dat je het op deze manier doet of op die manier. Daarom heb ik naar aanleiding van de discussie met uw Kamer toegezegd dat we de handhaving twee jaar later starten, zodat er nog geen boetes uitgedeeld worden, en gezorgd dat er goede ondersteuning is, zodat je het breed kunt uitrollen.

De voorzitter:

Minister, bent u daarmee aan het einde van uw derde termijn?

Minister Van Gennip:

Nee, voorzitter, want ik had nog meer vragen.

De voorzitter:

Dan vraag ik u wel om die beknopt te behandelen.

Minister Van Gennip:

Zeker, zeker, zeker.

Ik heb nog de vraag van de heer Schalk of ik een novelle wil overwegen. Ik heb u op 1 maart de brief gestuurd met de toezegging over de latere handhaving, vanaf 1 juli 2027, met daarin dat ik intussen inzet op de invoering van de ondersteuning van kleine werkgevers en op de invoeringstoets. Op basis van de invoeringstoets kunnen er signalen naar boven komen. Dan kun je bijvoorbeeld de AMvB aanpassen. Indien nodig kun je zelfs de wet aanpassen op basis van een invoeringstoets, als allebei de Kamers het daar natuurlijk mee eens zijn. Dat kan overigens ook tot een strengere wet leiden. "Minder streng" of "strenger" kan er natuurlijk allebei uitkomen. Dat is het moment om te bezien of je aanpassingen, en zo ja welke aanpassingen, in de AMvB of in de wet zou willen doen. Wat mij betreft is een novelle dus niet aan de orde.

Voorzitter. Dan de vraag om de werkwijze van de ABD en de Arbeidsinspectie te publiceren. Dat was een vraag van mevrouw Perin-Gopie en mevrouw Belhirsch. Ja, ik ben bereid om de werkwijze van de Arbeidsinspectie en de ABD te publiceren. Dat lijkt mij zelfs echt een goed idee. Dat heb ik u de vorige keer ook gezegd. Ik kan u toezeggen dat wat mij betreft mijn ministerie het goede voorbeeld graag wil geven door publicaties van de werkwijze. De Arbeidsinspectie gaat daarin mee. Die is onderdeel van mijn ministerie. Die zal dat dus ook doen. Op de website van de Algemene Bestuursdienst staat de werkwijze rondom het objectief vormgeven van het vacatureproces al uitgebreid beschreven. De ABD zal indien nodig publicatie van de processen volgens het wetsvoorstel, als dat wordt aangenomen, aanpassen en daarover zeer transparant publiceren.

Mevrouw Vos (GroenLinks-PvdA):

Ik heb een korte vraag. Dat is mooi. Als u dan toch bezig bent, gaat u dan ook stimuleren dat binnen de hele rijksoverheid die werkwijze wordt gehanteerd?

Minister Van Gennip:

Zaker, want ook de rijksoverheid en andere overheden zijn natuurlijk werkgevers. Dat nemen wij dus mee in onze ondersteuning en bij het stimuleren en het uitdragen van het belang hiervan.

Voorzitter. Ik begon met wat er vandaag de dag aan de hand is op de arbeidsmarkt. Ik ben geboren in 1968. Als je kijkt naar de cijfers, dan zie je dat de inzet om het verschil te maken op arbeidsmarktdiscriminatie bijna net zo oud is als ik. Dat scheelt twee jaar, voor zover we konden terugvinden. Dat betekent dus dat er al 53 jaar pogingen worden gedaan om die arbeidsdiscriminatie terug te brengen. Dat betreft 55-plussers, senioren, vrouwen en mensen met een buitenlandse achternaam. Dat zijn allemaal mensen die staan te trappelen om mee te doen, om hun talent te kunnen inzetten en om aan het werk te kunnen gaan op het niveau waarvoor ze denken dat ze geschikt zijn.

Ik ben ervan overtuigd dat deze wet doelmatig en effectief is. Ik ben er ook van overtuigd dat die uitvoerbaar en toepasbaar is. Daarom heb ik alle inzet uit de brief die ik u op 1 maart heb geschreven erop ingezet om te zorgen dat we deze wet inderdaad kunnen invoeren, voor Nederland. De

keuze is dadelijk aan u. De keuze is echt: zet u zich via deze wet in om arbeidsmarktdiscriminatie aan te pakken of gaat u voor weer uitstel? Misschien duurt het dan wel weer 55 jaar. Ik hoop het niet.

Voorzitter, dat was het.

De voorzitter:

Dank u wel, minister.

De beraadslaging wordt gesloten.

De voorzitter:

Ik stel voor dat we conform het vanmiddag genomen besluit van de Kamer met betrekking tot het ordevoorstel van de heer Van Rooijen volgende week stemmen over het wetsvoorstel en de ingediende moties — dat zijn er twee — en we daarbij de motie van het lid Petersen met letter M conform zijn verzoek en zoals gebruikelijk voorafgaand aan de stemming over het wetsvoorstel in stemming brengen.

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