

3

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 12 maart 2024.)

De voorzitter:

Aan de orde is een vierde 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 Kamer heeft vorige week op verzoek van mevrouw Vos verlof gegeven voor het houden van een vierde termijn. In het College van fractievoorzitters is een spreektijd van maximaal vier minuten per spreker afgesproken. Ik stel voor dit te volgen.

De beraadslaging wordt heropend.

De voorzitter:

Ik geef het woord aan mevrouw Vos.

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

Dank u wel, voorzitter. Wij staan hier voor een best wel unieke vierde termijn, omdat er nogal wat aan de hand is met deze wet. Wij hadden niet gedacht dat er zo veel aan de hand kon zijn met een wet die met zo'n grote meerderheid in de Tweede Kamer is aangenomen. De minister heeft ons vorige week een brief gestuurd waarin ze een voorgaande aanpassing heeft gepleegd aan deze wet, een aanpassing waar onder andere door de fracties van de VVD, de ChristenUnie, de BBB en 50PLUS is gevraagd, namelijk: kan deze wet niet pas gelden voor ondernemingen met 50 werknemers of meer, de ondernemingsraadgrens? Dat heeft de minister toegezegd. Van onze fractie had dat overigens niet hoeven, want wij vonden de wet zoals die er lag, voldoende. Het is nu behoorlijk veel water bij de wijn, maar in deze paastijd en gezien het feit dat we wat minder alcohol willen drinken, is zo veel water bij de wijn voor ons wel te dragen. Wij denken dat het principe van de wet nog steeds goed is, dat de wet ook zal werken en dat die de vooroordelen die heel veel mensen onbewust zullen kunnen hebben, zal helpen voorkomen. Dat is precies wat deze wet doet. De wet zal nu voor iets minder werkgevers gelden maar zal voor voldoende werknemers nuttig zijn.

We hebben nog wel een paar vragen. Wat heeft de minister nou bewogen om na de derde termijn en de motie van de heer Petersen, deze aanpassing te doen? Heeft zij zich wel vergewist van de steun van de fracties die om deze aanpassing hebben gevraagd in het debat dat we hebben gehad op 27 februari? Nog een andere vraag: hoe snel denkt de minister die wijziging te regelen via de route die zij schetst? We hebben ook gezien dat de aanpassing richting het mkb voldoende was voor de fractie van de ChristenUnie om ook voor deze wet te kunnen stemmen. We denken dat dat redelijk is. We hebben de bezwaren van de ChristenUnie gehoord. We wegen het anders, maar ik begrijp het. Wij begrijpen het. Wij denken dat de administratieve lasten minder zwaar zijn dan andere fracties denken.

De belangrijkste vraag voor onze fractie is: hoe apprecieert de VVD na deze brief deze wet? Het is een wet die is geschreven door twee VVD-bewindspersonen en die ook is gesteund door de VVD-fractie in de Tweede Kamer. Woordvoerder El Yassini was een hartgrondig voorstander van deze wet. Dat lijkt mij belangrijk, en daarom is deze vierde termijn ook belangrijk. De wet zal worden gewijzigd. Wij denken dat dat goed is, maar het is ook belangrijk voor de wetsgeschiedenis en voor alle mensen die met deze wet gaan werken, dat wij ons in deze Kamer uitspreken over deze wetswijziging.

Ik hoop op een nuttig debat en ik hoop ook dat de VVD-fractie klaarheid wil schenken over waarom zij eventueel toch nog deze motie wil indienen. Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Vos. Dan loop ik even de lijst van de sprekers af die in de eerdere termijnen hebben gesproken. Mevrouw Van Wijk, wenst u het woord? Dat is niet het geval. Mevrouw Nanninga? Mevrouw Bakker-Klein? Mevrouw Belhirsch? Mevrouw Perin-Gopie? Meneer Petersen, wenst u het woord? Gaat uw gang.

De heer **Petersen** (VVD):

Voorzitter. De VVD-fractie waardeert de inspanningen van de minister om tegemoet te komen aan de zorgen en bezwaren die de verschillende fracties naar voren hebben gebracht. Maar de minister vraagt deze Kamer in feite om een wetsvoorstel aan te nemen dat niet bestaat. Een spookwetsvoorstel. Daar hebben wij vragen bij. Welke 100%-garantie kan de minister geven dat de voorgestelde wetswijziging daadwerkelijk zowel door de Tweede Kamer als door de Eerste Kamer zal worden aangenomen? Hoeveel tijd denkt de minister nodig te hebben om deze wijziging door beide Kamers te loodsen? Welk effect zal de formatie, de huidige poging of eventueel andere pogingen, hebben op de bereidheid van de Tweede Kamer om de voorgestelde wijziging te steunen? En waarom kiest de minister niet voor de elegante weg van een novelle of van het terugtrekken van deze wet, om die vervolgens met alle door haar voorgestelde wijzigingen erin verwerkt opnieuw in te dienen?

Voorzitter. Ook met de in het vooruitzicht gestelde wetswijziging zijn de zorgen van mijn fractie over dit voorstel dus niet weggenomen. Onze zorgen over de uitvoerbaarheid blijven overeind, ook voor de overgebleven 15.000 werkgevers met meer dan 50 werknemers. Daarnaast kan de VVD geen steun geven aan wetgeving op de pof, want de Kamer wordt gevraagd nu een wetsvoorstel aan te nemen waarin

de geambieerde wijzigingen van de minister nog niet zijn verwerkt. We blijven daarom voorstander van een pilot om de effecten en de uitvoerbaarheid zichtbaar te maken. Daarom handhaven wij onze motie hierover. Voor de duidelijkheid blijven wij benadrukken wat we vanaf de eerste minuut van het debat weken geleden al zeiden: toon aan dat dit wetsvoorstel werkt en u vindt de VVD aan uw zijde.

De voorzitter:

Bent u aan het einde van uw inbreng, meneer Petersen?

De heer Petersen (VVD):

Ik wilde zeggen: "voorzitter, dank u wel", maar ik zag mevrouw Vos staan en vond het vervelend om de indruk te wekken dat ik niet naar haar wilde luisteren. Vandaar.

Mevrouw Vos (GroenLinks-PvdA):

Mijn eerste vraag is: wat wil de VVD nog onderzoeken in die pilot? Met de wijziging die de minister voorstelt — wat overigens een heel gebruikelijke route is, dat is niet zo bijzonder — is het mkb al uitgezonderd. In uw bijdrage op 27 februari maakte u zich vooral zorgen over de werkbaarheid voor het mkb. Dat zijn zorgen die mevrouw Huizinga deelde. Wat wil de VVD nog uitzoeken in deze pilot? Of is het werkverschaffing voor een aantal onderzoeksbureaus?

De heer Petersen (VVD):

Laat ik u in ieder geval de angst ontnemen dat het om werkverschaffing voor bureaus gaat, want zo zitten wij niet in elkaar. We hebben in de debatten eerder aangegeven dat wij de uitvoerbaarheid van de wet graag in de praktijk getoetst willen zien en dat wij ook op basis daarvan willen kunnen beoordelen of de effecten die de wet teweeg zou brengen, een rechtvaardiging zijn voor de inspanningen waaraan organisaties moeten voldoen. Ik heb inderdaad gezegd dat wij bezorgd zijn over de uitvoerbaarheid voor het mkb. Ik heb ook gezegd dat wat ons betreft wij de normale definitie van "mkb" volgen, namelijk werkgevers tot 250 werknemers, en niet 50 werknemers. Daarnaast zijn we ook benieuwd of grotere organisaties wel met deze wet uit de voeten kunnen. Vandaar dat ik destijds heb voorgesteld: maak nu een 2-bij-2-matrixje met grote werkgevers en kleine werkgevers, en werkgevers uit de profitsector en werkgevers uit de niet-profitsector. Doe daar die pilot en laat dan zien waar welke effecten zich zullen voordoen.

Mevrouw Vos (GroenLinks-PvdA):

Laat ik het anders vragen. Wat is het grote verschil tussen de Wet seksuele misdrijven, die we vorige week hebben behandeld, en deze wet? Waarom heeft de VVD bij de Wet seksuele misdrijven geen enkele vraag gesteld over de uitvoerbaarheid en de werkbaarheid, en over deze wet op ongeveer 2 millimeter wel?

De heer Petersen (VVD):

Ik weet niet hoe gedetailleerd mevrouw Vos beschreven wil horen wat de verschillen zijn tussen de wet van vorige week en de wet die we nu behandelen. Ik spreek hier in dit debat over de wet die we nu behandelen, want het voorstel van vorige week is afgehandeld en daar is over gestemd. Ik heb daarover al vanaf het eerste moment gezegd wat ik

nu herhaal. U kunt mij dus geen inconsistentie voor de voeten werpen en ook geen onduidelijkheid, want ik ben daar altijd crystal clear over geweest.

Mevrouw Vos (GroenLinks-PvdA):

Ik denk dat het dan gerechtvaardigd is om te concluderen dat de VVD geen enkel probleem ziet in een wet aannemen waarbij echt nogal wat vragen te stellen waren over de uitvoerbaarheid ervan, en dat het bij deze wet, waarin in het debat en in alle onderzoeken die sinds 2019 zijn geweest ... Er zijn onderzoeken geweest over de uitvoerbaarheid, de werkbaarheid, over grote bedrijven, kleine bedrijven, de pilot nudging. Het is nog steeds niet voldoende. Onze fractie kan zich niet aan de indruk onttrekken dat de VVD een excuus zoekt om niet voor deze wet te stemmen, een wet die zij overigens zelf heeft gesteund en ook een wet die een exacte uitvoering is van wat de POK, ook gesteund door de VVD, in het rapport Gelijk recht doen adviseert. Maak het nou eens concreet om niet te discrimineren. Onze fractie denkt dat de VVD een reden zoekt om niet voor deze wet te stemmen. Het is een heel erg dunne reden.

De heer Petersen (VVD):

Laat ik toch nog één ding zeggen over de rapporten waar mevrouw Vos nu weer naar verwijst en waar ook de minister op een terugkerende manier naar heeft verwezen. We hebben vanaf het begin gezegd: toon ons de rapporten die de uitvoerbaarheid van deze wet onderschrijven. Er wordt de hele tijd gesuggereerd dat die rapporten er zijn. Ik heb ze niet ontvangen. Misschien ben ik de enige of misschien heb ik niet goed gelezen, maar we hebben daar keer op keer om gevraagd. Als die rapporten er zouden zijn geweest, zou u of de minister het debat erg geholpen hebben als wij die rapporten gewoon hadden gekregen. Maar dat is niet gebeurd. Ik blijf dat maar herhalen, want dat doen we ook al sinds de eerste termijn. Maar ik krijg toch de indruk dat gesuggereerd wordt dat er iets is wat er niet is, en dat u daarmee een toon geeft aan het debat die niet gerechtvaardigd is, omdat u dat doet op basis van rapporten die u niet laat zien.

Mevrouw Vos (GroenLinks-PvdA):

Het laatste rapport over nudging is drie weken geleden gestuurd. Ik weet niet of u dat op papier wilde hebben of dat een link genoeg is. Volgens mij zijn we dermate ontwikkeld dat wij ook op een linkje kunnen klinken. De rapporten staan ook in de voetnoten van een memorie van toelichting. Dat was in ieder geval voor ons en voor heel veel fracties hier, en ik denk ook voor de Tweede Kamer, voldoende bewijs om te zien — daar hebben we het debat over gehad — dat het werkt bij hoe je werft en selecteert. De VVD ziet blijkbaar wat anders. Ik kan me nog steeds niet aan de indruk onttrekken dat de VVD een reden zoekt om niet voor deze wet te willen stemmen.

De heer Petersen (VVD):

Dan wil ik toch nog graag opgemerkt hebben dat als je selectief leest, je ook selectief conclusies kunt trekken uit zo'n rapport. In het rapport uit 2020 over nudging geven de onderzoekers aan dat het onderzoek zelf niet aantoonde dat nudging werkt. In het tweede rapport uit 2021 geven de onderzoekers niet alleen aan dat er niet is aangetoond dat nudging niet werkt, maar ze geven ook aan dat de uit-

voering voor de organisaties die er mee om moeten gaan zonder hulp eigenlijk niet mogelijk is. Er is nog een derde onderzoek gestuurd van de Erasmus Universiteit over discriminatiebestrijding bij sollicitaties. Daarin wordt niet naar de uitvoering gekeken, maar alleen naar de effecten in een laboratoriumsituatie, waarin met een fake vacature en cv in een soort laboratoriumsituatie wordt bekeken hoe de recruiters werken. Over de uitvoerbaarheid van de wet, zeg ik via de voorzitter tegen mevrouw Vos, zijn geen onderzoeken gestuurd door de minister, en ook niet door anderen. Die heb ik dus nog niet gezien. Het blijft dus interessant dat er permanent wordt verwezen naar rapporten die niet zijn gedeeld en wij dan het verwijt krijgen dat we daar geen rekening mee houden.

Mevrouw Vos (GroenLinks-PvdA):

Ik denk dat we het even niet moeten hebben over deze parallelle werelden. U zegt hiermee dat uw collega's van de VVD-fractie in de Tweede Kamer eigenlijk hun werk niet goed hebben gedaan, dat ze die rapporten niet hebben gelezen, dat ze op basis van iets anders voor hebben gestemd. Dat is in feite wat u zegt. U ziet andere dingen dan uw eigen fractie in de Tweede Kamer.

De heer Petersen (VVD):

Ik wil toch even responderen op de eerste opmerking van mevrouw Vos dat we het niet over die rapporten moeten hebben. We moeten het wel over die rapporten hebben! Daar staat namelijk niet in wat u beweert. Als u de suggestie wekt dat er iets in staat wat er niet in staat, en als u op basis daarvan kleur probeert te geven aan het debat, wat niet gerechtvaardigd is, dan neem ik daar afstand van. Dat is gewoon niet waar.

Het tweede punt. Dat heb ik niet gezegd. U legt mij woorden in de mond. Ik heb geen recensie gegeven over het optreden van mijn partijgenoten in de Tweede Kamer. Het is welbekend dat wij als Eerste Kamerfractie van de VVD vanuit een Eerste Kamerperspectief naar wetsvoorstellen kijken en de Tweede Kamerfractie van de VVD vanuit een Tweede Kamerperspectief. Het is niet vreemd dat daar soms verschil in kan zitten. Het is ook niet voor het eerst. Dat zal misschien nog wel een keer gebeuren. Ik waarschuw dus maar vast dat u daarop voorbereid mag zijn.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan kijk ik naar de heer Schalk of hij het woord wenst. Ja, de heer Schalk wenst het woord namens de SGP.

De heer Schalk (SGP):

Dank u wel, voorzitter. Ik wens niet alleen het woord omdat ik ook weleens een keer in een vierde termijn het woord wil voeren, maar ook om te melden dat mijn fractie natuurlijk nog steeds tegen discriminatie is. Ik ga niet het hele debat herhalen van de vorige keren. Ik ga niet herhalen waarom mijn fractie zowel in de Tweede als in de Eerste Kamer tegen dit wetsvoorstel is. Ik wil eigenlijk een ander punt aan de orde stellen.

De taak van deze Kamer ligt niet in het stichten van het goede, maar in het voorkomen van het kwade. Blijkbaar

leidt deze wet, in ieder geval zoals die is ingediend, tot iets wat we op de een of andere manier willen voorkomen. Dat liep in eerste instantie uit op het faseren in de handhaving en, grote stappen gauw thuis, nu uiteindelijk in de toezegging dat er een nieuwe wet komt die de nu voorliggende wet ontkracht of uitkleedt voor alle bedrijven tot 50 personen. Dat lijkt goed nieuws voor het mkb, maar wij zitten hier niet voor het goede nieuws, maar voor het goede wetgevingsproces. Dan is de koninklijke weg een novelle. Ik heb een beetje het gevoel dat we staatsrechtelijk aan het slalommen zijn. Dat heb ik nog nooit gedaan — ik heb nog nooit geschied — maar ik heb de indruk dat we dat aan het doen zijn. Dat leidt tot een grillig spoor met een onzekere uitkomst. Mijn fractie zal dat grillige spoor niet volgen.

Mijn oproep aan de minister zou zijn: bewandel de koninklijke weg. Waarom niet een novelle? Dat is vraag één. Mijn tweede vraag aan de minister: is deze wet beter geworden na de laatste brief?

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Schalk. Ik kijk naar mevrouw Huizinga. Nee. Mevrouw Van Aelst? Ja. Het woord is aan mevrouw Van Aelst namens de SP.

Mevrouw Van Aelst-den Uijl (SP):

Voorzitter, dank u wel. Ik spreek ook namens de Partij voor de Dieren. Ik moet zeggen dat het wel een beetje een wonderlijke maidenspeech is, zo in serie. Ik hoor hier zeggen dat ik wel gelijk helemaal geïntroduceerd ben; daar heeft u helemaal gelijk in.

Voorzitter. In de derde termijn zei ik al namens de Partij voor de Dieren en de SP dat niets doen voor ons geen optie is. Heel eerlijk gezegd is minder doen dat eigenlijk ook niet. Wij zijn dan ook best wel een beetje teleurgesteld over de afzwakking zoals die nu voorligt om alsnog een meerderheid in onze Kamer te kunnen krijgen. Die afzwakkingen baren ons eigenlijk ook zorgen, want wat gaat er met de excessen gebeuren in de tijd, die twee jaar, dat de minister niet gaat handhaven? Gaan bedrijven dit nu nog twee jaar lang zien als een vrijbrief om verder te traineren, zoals zij dat eigenlijk al jaren doen omdat de werkwijze al jaren bekend is?

Voorzitter. Hoe gaan wij het inwoners zo makkelijk mogelijk maken om hun recht te halen tegen de bedrijven die nu traineren of bewust discrimineren? Hoe voorkomen we dat de jongeren die nu werk of een stageplek zoeken maar die gediscrimineerd worden, achteropraken doordat de handhaving voor twee jaar is uitgesteld? Hoe voorkomen we dat ouderen vroegtijdig ongewenst achter de geraniums belanden? Niet voor niets kwam de ANBO bij ons allen op de lijn met een appel om deze wet aan te nemen en daarmee te voorkomen dat ouderen nodeloos langs de zijlijn komen te staan.

Voorzitter. Er staan op dit moment echt mensen nodeloos langs de zijlijn en in de wachtstand omdat zij gediscrimineerd worden vanwege leeftijd, afkomst, geslacht, of het feit dat zij lhbtq+ of zwanger zijn. Dat is nodeloze verspilling, want dit zijn eigenlijk allemaal mensen die heel graag willen werken. Het wetsvoorstel is dan ook keihard nodig.

Wij zullen, met pijn in het hart vanwege de afzwakking, wel voorstemmen.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Van Aelst. Dan de heer Van den Oetelaar. Nee, hij ziet af van zijn termijn. Meneer Van Rooijen, wenst u het woord? Dat is niet het geval. Wenst een van de andere leden in de vierde termijn nog het woord? Dat is niet het geval. Dan kijk ik even naar de minister. Minister, bent u in de gelegenheid om direct te antwoorden op de vragen uit de Kamer? U wenst een schorsing van tien minuten, tot 18.35 uur.

De vergadering wordt van 18.22 uur tot 18.36 uur geschorst.

De voorzitter:

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

Minister Van Gennip:

Dank u wel, voorzitter. Dit is inmiddels de vierde termijn waarin ik deze wet met uw Kamer mag bespreken. Dat laat wat mij betreft twee dingen zien. Allereerst laat dat zien dat we het belangrijk vinden dat discriminatie wordt aangepakt. U hebt dat bijna allemaal expliciet uitgesproken. Ten tweede laat dat zien dat we het belangrijk vinden dat werkgevers ook echt met deze wet uit de voeten kunnen en ermee aan de slag kunnen gaan, want daar gaat de discussie over deze wet over.

Ik geloof in deze wet. Ik sta voor deze wet en ik ben ervan overtuigd dat deze wet nodig is en dat de samenleving ook echt om deze wet vraagt. U hebt in de laatste dagen weer een aantal brieven gekregen van organisaties die zeggen: jongens en meisjes, zet die stap. Denk aan het College voor de Rechten van de Mens, de ANBO en de beroepsvereniging voor hr-professionals. Ik hoef ze niet allemaal op te noemen voor u, maar dit laat zien dat er een grote roep is vanuit de samenleving om hier echt een stap op te zetten. Het is tijd om een punt te zetten achter de vrijblijvendheid van de laatste 40 à 50 jaar.

Tegelijkertijd heb ik uw zorgen over de lastendruk voor kleinere werkgevers ook goed begrepen. Daarom heb ik u een brief gestuurd waarin staat dat ik de grens voor de werkwijze heb verhoogd naar werkgevers met 50 of meer werknemers. Het is dan nog verplicht voor 4% van de werkgevers. Dat is een kleine 15.000. Daarmee vervallen de administratieve lasten voor werkgevers met minder dan 50 werknemers. Die vervallen helemaal. We bereiken daarmee nog steeds bijna 70% van de banen. Ik vind het dus verdedigbaar dat de grens naar 50 gaat, omdat je daarmee nog steeds een grote werking in de arbeidsmarkt in gang zet.

Ik heb u al eerder laten weten dat we de handhaving uitstellen met twee jaar en dat we in de tussentijd een invoeringstoets zullen doen, zodat we goed kunnen kijken hoe de wet landt en op welke manier we de handreiking voor de AMvB moeten aanpassen. Ik heb u beloofd dat ik de uitkomsten daarvan met uw Kamer zal delen. De uitvoeringstoets die

we gaan opzetten, is de facto de door de VVD gevraagde pilot, maar dan wel met een aangenomen en een in werking getreden wet. Dat is het grote verschil met de pilot. Dan zie je niet waarom een werkgever het wel of niet doet, omdat de wet er nog niet is. We willen het juist niet alleen doen voor de werkgevers die vooroplopen, maar voor iedereen. Op die manier kunnen we echt zien hoe we het zo goed mogelijk kunnen laten landen.

Ik heb eerder, bij de appreciatie van de motie van de heer Petersen, al gezegd dat de doelmatigheid uitgebreid aangetoond is in Nederlandse en internationale onderzoeken. We kunnen nog een keer discussiëren over de uitvoerbaarheid, maar ook die hebben we al laten zien. De wet is uitvoerbaar. Er zijn communicatieve practices gedaan, zeker voor middelgrote en grotere bedrijven. Met de grens van 50 volgen we de grens van de Raad van State, die ook heeft gezegd: "Neem die grens van 50. Dat is de grens voor een or, dus dan heb je al een personeelsbeleid dat je met de or moet bespreken. Daar past dit prima bij." In die organisaties zijn ook vaak genoeg vacatures, zodat je er ook van kunt leren en het goed kunt implementeren.

Voorzitter. Er waren nog een aantal vragen. De eerste was van mevrouw Vos en de heer Petersen, namelijk: waarom hebt u de grens verhoogd? Volgens mij heb ik die vraag net al beantwoord. Ik heb naar u en naar de zorgen van kleinere bedrijven geluisterd en gezegd: laten we de orgrens nemen, die de Raad van State ook adviseert.

De heer Petersen en de heer Schalk vroegen: "Hoe gaat dit met een wetwijziging? Kunt u niet beter een novelle indienen?" Ik heb in mijn brief aangegeven dat ik dit wetsvoorstel met die grens van 50 ga indienen, mits de wet in uw Kamer wordt aangenomen. Zoals mevrouw Vos al aangaf: dat is niet ongewoon. De reden daarvoor is voor mij twee- of drieledig. Eén. Ik wil werkgevers duidelijkheid bieden. Ik wil kunnen starten met communicatie en met ondersteuning voor werkgevers. Dat kan zodra uw Kamer de wet heeft aangenomen. Datzelfde geldt voor ondersteuning. Dan moet je echt zekerheid hebben. Hoe ziet de wet eruit en kan ik daar effectief mee aan de slag? Als je de noodzaak voelt om ermee aan de slag te gaan, dan is de ondersteuning ook effectiever. De wet heeft een implementatieperiode van negen maanden nodig. De implementatie start natuurlijk op het moment dat de wet gepubliceerd wordt. Dat geeft ons dus de tijd om al die zaken te regelen. Maar het betekent wel dat we zekerheid moeten hebben over de inwerkingtreding van de wet per 1 juli volgend jaar. Een novelle duurt langer en geeft geen zekerheid dat de wet wordt ingevoerd, terwijl we zien dat de samenleving er nu om vraagt. Of het nou voor de senioren, de zwangere vrouwen of de mensen met een niet-Nederlandse achternaam is: deze wet is gewoon nu nodig. Als u hem aanneemt, dan kunnen we er morgen mee beginnen en al het talent dat staat te trappelen ook echt die kans geven.

De heer Petersen (VVD):

Ik moet toch bekennen dat ik er wat verbaasd over ben dat de minister op het wetsvoorstel dat vandaag in stemming wordt gebracht, het predicaat "zekerheid" plakt. De minister zegt: eigenlijk moet je dit beschouwen als een wetsvoorstel waarbij bijvoorbeeld de grens op 50 werknemers ligt en de uitvoering voor alle werkgevers met minder dan 50 werknemers totaal is verdwenen. Maar de wet waar we over stemmen, hanteert een grens van 25 werknemers en ver-

plicht werkgevers met minder dan 25 werknemers ook om een werkwijze beschikbaar te hebben die ze in ieder geval mondeling aan de inspectie moeten kunnen uitleggen. Ik geef dit als voorbeeld, maar er zijn natuurlijk wel meer verschillen tussen wat de minister zegt vanavond te willen laten aannemen en wat we feitelijk gevraagd worden vanavond aan te nemen. Hoe kan de minister met zulke verschillende werelden zekerheid bieden, niet alleen aan de mensen voor wie zij opkomt, maar ook aan de werkgevers? Zij moeten hiermee uit de voeten kunnen en kunnen bestraft worden als ze volgens de inspectie niet voldoen aan wat de wet ze vraagt.

Minister Van Gennip:

De wet gaat negen maanden na publicatie in. We hebben die datum op 1 juli 2025 gezet, want we hebben twee invoeringsdata per jaar. Dat is dus over zelfs nog meer dan een jaar. We gaan de handhaving pas na twee jaar starten. We gaan natuurlijk wel de verkennende inspectie doen, maar de handhaving waarop de heer Petersen doelt, is er dus pas op 1 juli 2027. Dat betekent dat bedrijven tot die tijd de gelegenheid hebben om eraan te wennen en hun werkwijze in te richten. Het betekent ook dat wij gezamenlijk die tijd hebben om te zorgen dat die grens van 50 ook inderdaad wordt ingevoerd. Dat is ruim voldoende de tijd, want de wetswijziging ligt klaar. Op het moment dat u voor de wet stemt, kan ik die zo spoedig mogelijk indienen bij de Raad van State en — een van de vragen was hoelang het gaat duren — we zijn er vervolgens met z'n allen bij hoe snel dat gaat: u hier in de Eerste Kamer, de Tweede Kamer aan de overkant en ikzelf vanuit het kabinet. Maar het is dus niet zo, om dit even af te maken, dat de handhaving voor bedrijven die er niet onder vallen morgen start. Nee, de handhaving is met twee jaar uitgesteld en de implementatietermijn is negen maanden. We hebben het dus over een handhaving die start op 1 juli 2027.

De heer Petersen (VVD):

Het klopt wat de minister zegt, maar het beantwoordt nog niet helemaal mijn vraag. Mijn vraag is namelijk welke zekerheid werkgevers hebben als wij deze wet aannemen. Deze wet legt een grens op 25 en stelt ook eisen aan de werkgevers onder die grens. Maar we worden geacht, in de woorden van de minister, om een wet aan te nemen die een grens heeft van 50, waarbij werkgevers van onder die grens niet worden aangesproken op het naleven van die wet. Dat zijn toch twee totaal verschillende werelden? Werkgevers kunnen daar toch geen zekerheid aan ontnemen? Het is immers nog maar te bezien of de door de minister in het vooruitzicht gestelde wijziging door de Tweede en Eerste Kamer wordt aangenomen.

Minister Van Gennip:

Ik kan natuurlijk niet voor anderen spreken — dat zou ik ook niet moeten doen — maar ik denk dat die wetswijziging er met de gewijzigde samenstelling in de Tweede Kamer vrij soepel doorheen zou moeten komen. En gezien het debat dat we hebben gehad, vermoed ik dat er hier in de Eerste Kamer een meerderheid voor zal zijn.

De heer Petersen (VVD):

Maar is het niet vreemd dat de minister enerzijds een soort zekerheid suggereert, en aan de andere kant zegt niet voor

anderen te kunnen spreken? Ze zal toch afhankelijk zijn van wat er in de Tweede Kamer gebeurt, bijvoorbeeld als er een keer in een andere samenstelling een andere formatie-poging zou starten. Ik vind de garantie die de minister de betrokkenen maar ook de werkgevers zegt te bieden, niet heel waterdicht.

Minister Van Gennip:

Zoals ik al zei, ligt de wetswijziging klaar. Die kan dus zo spoedig mogelijk naar de Raad van State. Ik kan niet zeggen hoelang de Raad van State daarover doet, maar vervolgens kan zij door mij naar de Tweede Kamer gestuurd worden om daar behandeld te worden, om vervolgens doorgestuurd te worden naar de Eerste Kamer. Waar het mij om gaat, is dat we met een novelle een hele andere route opgaan. Waar het mij om gaat, is dat we nu na tientallen jaren discussie het moment hebben bereikt om te zeggen: gaan we ervoor en gaan we hier met elkaar in Nederland iets aan doen, ja of nee? Dát is de vraag die hier voorligt.

De heer Schalk (SGP):

We moeten hier ook een beetje op onze rol letten. Ik heb twee korte vragen. Alles overziend, snap ik dat de minister zegt: ik zie die route van de novelle niet zo zitten. Maar zou het niet staatsrechtelijk een betere route zijn dan het wetsvoorstel dat er nu ligt? En als het wetsvoorstel dat eraan zou moeten komen, nu al klaarligt, waarom kan dat dan niet omgebogen worden naar een novelle? Mijn tweede vraag is als volgt. Stel dat de Tweede Kamer die voorgenoemen wet niet aanneemt, wat is dan het gevolg?

Minister Van Gennip:

Allereerst het volgende. Op het moment dat je de route van de novelle kiest, krijg je dus niet die beweging in de markt die je met deze wet wél krijgt, waardoor je een nieuwe norm in de markt krijgt; een norm voor het eerlijker en met gelijkere kansen rekruteren van mensen. Dit zorgt voor transparantere criteria, waardoor duidelijker is dat je op je kwaliteiten en niet op achternaam beoordeeld wordt. Dat is de norm die we in de markt zetten. Dat is de norm die we laten liggen als we deze wet niet aannemen. Uw tweede vraag: ik zei het al, het zou mij zeer verbazen als de Tweede Kamer deze wet niet aanneemt. Daar zijn we met z'n allen wel bij.

De heer Schalk (SGP):

Daar zijn we zeker met z'n allen bij, maar ik vind toch ook wel dat we in alle openheid hier in de Kamer naar elkaar moeten aangeven wat er gebeurt als dat wetsvoorstel niet zou worden aanvaard door de Tweede Kamer of door de Eerste Kamer. Dan gaat de wet gewoon van kracht worden zoals die is, ook naar de toekomst toe. Ik hoor mevrouw Vos op de achtergrond mompelen dat dat prima zou zijn, zeg ik voor de Handelingen. Maar het gaat er even over dat wij heel precies moeten weten wat we doen, als we op voorhand een wet aannemen zonder te weten of die daadwerkelijk aangepast gaat worden.

Minister Van Gennip:

Volgens mij is, zoals ik net ook al zei, de tijd die we daar ook nog voor hebben, heel erg ruim: negen maanden implementatie, twee jaar uitstel van handhaving. En als we toch in alle eerlijkheid spreken: ik denk eerder dat de kans

is dat de Tweede Kamer die grens van 50 de andere kant op beweegt dan dat ze het niet aanneemt, gelet op de politieke dynamiek. Daar zou ik overigens geen voorstander van zijn, even voor de duidelijkheid, maar die kant zit natuurlijk ook aan de politieke dynamiek van dit moment.

Voorzitter. Over de snelheid heb ik het ook gehad.

Dan heb ik nog een vraag van mevrouw Van Aelst: wat is de impact van het uitstel van de handhaving? Dat is een belangrijke vraag, zeg ik via de voorzitter tegen mevrouw Van Aelst, want dat betekent dus wel dat we de komende bijna drie jaar niet handhaven; niet handhaven voor jongeren, niet handhaven op seniorendiscriminatie, niet handhaven op achternaam, niet handhaven voor vrouwen met een zwangerschapswens. Dat gebeurt allemaal niet. Maar doordat die wet wordt aangenomen, zet je wel de norm in de markt. Doordat die wet wordt aangenomen, wordt wel duidelijk wat je verwacht van werkgevers en gaan werkgevers zich daar ook naar richten. Ik ga ervan uit dat dat niet alleen de voorlopers zijn, maar dat je langzaam maar zeker ook de middengroep van werkgevers bereikt en dat zij daarin meegaan. We kunnen erover gaan communiceren. We kunnen er verkennende inspecties over uitvoeren waardoor we leren. We kunnen duidelijk gaan maken wat deze AMvB betekent en hoe die geïmplementeerd moet worden. We kunnen heel veel handreikingen doen. Dus we kunnen die twee jaar echt gebruiken om te zorgen dat bedrijven helemaal voorbereid zijn en daarmee dus ook al naar die norm gaan leven. Dat zullen ze niet allemaal doen, wat ik met mevrouw Van Aelst eens ben, maar we gaan ervan uit dat die groep van bedrijven die zich daaraan conformeert, steeds groter wordt.

Mevrouw Van Aelst vroeg hoe we het werknemers zo gemakkelijk mogelijk kunnen maken hun recht te halen tegen werkgevers die bewust discrimineren. Werknemers kunnen nu al melding doen bij het College voor de Rechten van de Mens, maar dat is achteraf. Dat verandert sowieso niet met dit wetsvoorstel. Dat blijft dus bestaan. Dit wetsvoorstel ziet op de voorkant, op een werkwijze voor werkgevers. Degenen die zich gediscrimineerd voelen of weten, kunnen nog steeds naar het College voor de Rechten van de Mens stappen. Die mogelijkheid hebben ze. Het college heeft zelf echter ook aangegeven dat dit niet voldoende is en dat ze echt ook deze wet nodig hebben aan de voorkant zodat deze bedrijven die werkwijze hebben en men dus niet alleen maar achteraf individueel naar het College voor de Rechten van de Mens kan stappen.

Voorzitter, nog een aantal afrondende woorden, als ik mag. De vraag die voorligt waar ik het twee weken geleden ook met u over heb gehad, is of wij blijven doorgaan op het pad waar we — ik zei toen "sinds mijn geboorte", maar dat klopt niet helemaal want ik ben 55 — de laatste 50 jaar, sinds de jaren zeventig mee zijn gestart. Welwillende bedrijven die aan de slag zijn om arbeidsdiscriminatie tegen te gaan, welwillende bedrijven die zeggen hoe belangrijk ze het vinden, welwillende bedrijven waar we handreikingen voor maken, subsidies aan verstrekken en convenanten mee afspreken. De vraag vanavond is of de tijd is gekomen om die vrijblijvendheid vaarwel te zeggen. We hebben nu de keuze om die norm in de markt neer te leggen. Gaan we bedrijven vragen om echt objectief te werven en te selecteren? Gaan we bedrijven vragen om bij een cv niet naar de leeftijd, niet naar de achternaam en niet naar het vrouw-

zijn te kijken, maar om gewoon te kijken naar wat iemands talenten zijn, wat iemands ervaring is, wat iemands competenties zijn, wat iemands opleiding is? Dit in plaats van: dit is iemand die op mijzelf lijkt of dit is iemand die lijkt op de werknemer die weggaat, blonde Jan van 39, die nemen we opnieuw aan. De vraag die voorligt, is of de blonde vrouw van 39, de blonde man van 59, de donkere man van 39 met een andere achternaam en noemt u maar op, of al die mensen een faire kans krijgen om uitgenodigd te worden voor een sollicitatie en om gewoon te kunnen laten zien wat ze in hun mars hebben, om hun talenten te laten zien en die te kunnen laten inzetten. Dat is de vraag die voorligt en dat is de vraag die de samenleving aan u vanavond stelt. Welke keus maakt u?

De voorzitter:

Dank u wel, minister

De beraadslaging wordt gesloten.

De voorzitter:

De Kamer heeft vorige week besloten om aansluitend aan deze vierde termijn te stemmen over het wetsvoorstel en de ingediende moties. Ik stel voor dat nu te doen, tenzij een van de leden behoefte heeft aan een korte schorsing. Dat laatste is niet het geval.