
Vergaderjaar 2023-2024

35 673

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)

F**VERSLAG VAN DE VASTE COMMISSIE VOOR SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID¹**

Vastgesteld 5 december 2023

De nadere memorie van antwoord² geeft de leden van **BBB**-fractie en de **VVD**-fractie aanleiding tot het stellen van de volgende nadere vragen. De leden van de **BBB**-fractie sluiten zich voorts aan bij de vragen van de leden van de **VVD**-fractie. De leden van de **SGP**-fractie sluiten zich bij de vragen van beide fracties aan.”

Vragen van de leden van de BBB-fractie

De leden van de **BBB**-fractie onderschrijven het belang van het tegengaan van elke vorm van discriminatie, ook de zogenaamde positieve discriminatie (immers discriminatie is discriminatie). Deze leden vragen zich af in hoeverre onderhavige wetgeving een geschikt middel is.

De leden van de BBB-fractie hebben de volgende vragen:

1. Het wetsvoorstel spreekt van “discriminatie” in zijn algemeenheid. Deze leden nemen aan dat met dit voorstel de zogenaamde positieve discriminatie ook ten einde is?
2. Wat is de onderliggende kwantificering van de geconstateerde discriminatie?
3. Welk kwantificeerbaar positief effect wordt beoogd?

¹ Samenstelling:

Heijnen (BBB), Griffioen (BBB), Van Gasteren (BBB), Vos (GroenLinks-PvdA (voorzitter), Ramsodit (GroenLinks-PvdA), Van Gorp (GroenLinks-PvdA), Fiers (GroenLinks-PvdA), Roovers (GroenLinks-PvdA), Petersen (VVD), Van de Sanden (VVD), Van Ballekom (VVD), Bakker-

Klein (CDA), Bovens (CDA), Moonen (D66) (ondervoorzitter), Belhirsch (D66), Van Strien (PVV), Koffeman (PvdD), Nanninga (JA21), Kox (SP), Huizinga (CU), Van den Oetelaar (FVD), Schalk (SGP), Perin-Gopie (Volt), Van Rooijen (50PLUS), Van der Goot (OPNL)

² Kamerstukken I 2023/2024, 35673, E.

4. Wanneer zal deze “opbrengst” bereikt zijn en hoe denkt de regering dit te weten c.q. meten?
5. Welke maatschappelijke kosten voor met name het bedrijfsleven zijn voorzien? Met andere woorden: wat zijn de concrete uitvoeringskosten van deze wet zodra deze wordt ingevoerd?
6. Waarom heeft de regering niet gekozen voor een aanpak waarbij sociale partners, al dan niet sectoraal, afspraken maken in plaats van wederom een administratief belastende wet te introduceren?
7. Waarom heeft de regering gekozen voor “open normen” waardoor er rechtsonzekerheid kan ontstaan, bijvoorbeeld “de aanwezigheid “van een” werkwijze voor werving en selectie” “met “doeltreffende” maatregelen”.
8. Bedrijven worden, soms afhankelijk van de omvang, geconfronteerd met allerlei administratieve verplichtingen die verband houden met werkgeverschap. Deze verplichtingen vinden we in diverse wetten waaronder de Arbowet en de Wet op Ondernemingsraden. Heeft de regering inzicht in deze verplichtingen, de regeldruk en regelkosten voor het bedrijfsleven, de kosten van controle en uitvoering alsmede de mate waarin de verplichtingen worden nageleefd?
9. De Nederlandse Arbeidsinspectie is een cruciale spil in dit wetsvoorstel. Kan de regering inzicht geven in de “capaciteitsplanning” voor deze wet, en of deze extra taak zal leiden tot hogere uitvoeringskosten, of dat sprake zal zijn van eventuele “verdringing” van andere taken, en of dat de Arbeidsinspectie een “audit programma” voert. Zo ja kan de Eerste Kamer inzicht krijgen in de daadwerkelijke werkwijze van de Arbeidsinspectie op de aan haar opdragen controletaken.
10. Het wetsvoorstel heeft een jarenlange trackrecord met diverse van belang zijnde, en vaak negatieve of bezorgde, adviezen van onder andere de Raad van State, het Adviescollege Toetsing Regeldruk, het College voor de Rechten van de Mens en de Autoriteit Persoonsgegevens. Kan de regering alle opmerkingen en adviezen regel-voor-regel afzetten tegen de wijze waarop rekening is gehouden met deze adviezen zodat de Kamer een weloverwogen besluit kan nemen?
11. Meer specifiek: Waarom denkt de regering dat dit wetsvoorstel effectiever zal zijn dan aan te sluiten bij de huidige systematiek van de Algemene Wet Gelijke Behandeling met een duidelijke normstelling?
12. In de memorie van toelichting schrijft de regering: “*De kennis over werkzame interventies blijft zich ontwikkelen*”³. De Raad van State constateert dat meer wetenschappelijk onderzoek nodig is naar werkwijzen die effectief zijn in het tegengaan van discriminatie bij werving en selectie, mede in relatie tot de redenen die ten grondslag liggen aan (bewuste of onbewuste) discriminatie door werkgevers. Niettemin wordt van werkgevers gevraagd om werkwijzen te hanteren “*in overeenstemming zijn met de stand van de wetenschap*”⁴ volgens de systematiek van de Arbeidsomstandighedenwet. Werkgevers kunnen een sanctie krijgen voor het niet voldoen aan een onbekende en zich ontwikkelende norm. Hoe verhoudt zich dit tot de rechtszekerheid norm alsmede de principes van rechtvaardigheid en uitvoerbaarheid van een dergelijke open en vage norm?
13. De Nederlandse Arbeidsinspectie dient na te gaan “*zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring, gewijzigde werkmethoden of werkomstandigheden of de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening daartoe aanleiding geven*”⁵ of de werkwijze voldoende is aangepast. Dit gebeurt op basis van de Delphi-methode welke wordt gehanteerd voor vraagstukken waarbij *onvoldoende kwantitatieve onderzoekdata* aanwezig zijn om effectieve conclusies te formuleren voor beleidsinstrumenten. De meningen van een aantal experts zijn bepalend. De concrete normstelling ten aanzien van divers werven en selecteren wordt daarmee in feite opgedragen aan de Arbeidsinspectie. De Raad van State maar ook VNO-NCW en MKB-Nederland zijn van oordeel

³ Kamerstukken II 2020/2021, 35673, nr.3, p.5.

⁴ Ibid, p.25.

⁵ Ibid, p.16.

dat moet worden voorkomen dat een situatie ontstaat waarbij de Arbeidsinspectie zowel inhoudelijk de norm stelt als deze handhaaft. Hoe denkt de regering dit nadeel op te heffen?

14. De Nederlandse Vereniging van Personeelsmanagement (verder: NVP) hanteert al jaren de NVP-sollicitatiecode, een breed gedragen en gezaghebbende code die de norm stelt voor een eigentijds, eerlijk en transparant wervings- en selectieproces. Deze code komt tot stand in samenspraak met de Stichting van de Arbeid en is ook getoetst door het College voor de Rechten van de Mens. Ook VNO-NCW en MKB-Nederland onderschrijven en omarmen deze Code als norm voor een transparant en eerlijk sollicitatieproces. Het houdt bovendien rekening met de praktijk van werving en selectie. De code is recent vernieuwd en aangepast aan nieuwe werving- en selectiemethoden. Op basis van welke objectieve feiten denkt de regering dat het bestaande stelsel niet voldoet en dat het voorgestelde wetsontwerp effectiever zal zijn?
15. Biedt het hanteren van de sollicitatiecode een garantie voor ondernemers dat zij de facto voldoen aan de wet (dat wil zeggen: op zo een manier werven en selecteren dat hiermee gelijke kansen worden geboden
16. De Eerste Kamer heeft o.a. tot taak om voorgestelde wetgeving te toetsen op logica met bestaande juridische structuren. Het verbod op discriminatie is naast het verzamelartikel in de Grondwet al geregeld in artikel 5 van de Algemene wet gelijke behandeling. Specifiek is daarin geregeld, dat het verboden is onderscheid te maken bij aanbidding van een betrekking en de behandeling van een openstaande betrekking, arbeidsbemiddeling, het aangaan van een arbeidsverhouding, etc. De Arbowet heeft betrekking op reeds gevestigde arbeidsrelaties. Het wetsvoorstel brengt de fase van werving en selectie binnen het domein van deze wet. Kan de regering toelichten waarom het advies van de Raad van State op dit gebied is gepasseerd?

Vragen van de leden van de VVD-fractie

1. Voor wat betreft de omvang van de problematiek van discriminatie bij werving en selectie beroept de regering zich grotendeels op een rapport uit 2014. Kan de regering de Eerste Kamer voorzien van cijfers die niet ouder zijn dan twee jaar, zo vragen de leden van de **VVD**-fractie, zodat de Eerste Kamer een actueel overzicht heeft van de omvang van deze problematiek? En kan de regering daarbij aangeven welke ontwikkeling zij ziet in de periode sinds 2014?
2. De Raad van State geeft aan dat nu nog onvoldoende (wetenschappelijk onderzochte) duidelijkheid bestaat over werkwijzen die effectief zijn in het tegengaan van discriminatie bij werving en selectie.⁶ Kan de regering concreet onderbouwd kwantitatief aangeven welke effecten zij verwacht van de voorgestelde maatregelen?
3. In de memorie van toelichting schrijft de regering dat de overgrote meerderheid (90%) van de werkgevers niet bekend is met hulpmiddelen als het handboek P&O voor bewustwording en correct handelen bij werving en selectie, de app Diversiteit loont, of de gedragscode van de uitzendbranche.⁷ Kan de regering concreet aangeven welke concrete inspanningen zijn gedaan om werkgevers hiermee bekend te maken, en welke tastbare kwantitatieve c.q. feitelijke effecten deze inspanningen hebben gehad?
4. In de memorie van toelichting geeft de regering hierover aan: "*Daar lijkt dus nog aanzienlijke winst te boeken*".⁸ Kan de regering aangeven welke (aanvullende) concrete initiatieven in de tussentijd genomen zijn, en welke concrete initiatieven voorts nog gepland staan (inclusief termijnen) om deze winst te boeken? En kan de regering ook aangeven welke concrete verwachtingen hij heeft bij de effecten hiervan?

De leden van de commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid zien de nota naar aanleiding van het verslag – bij voorkeur binnen vier weken - met belangstelling tegemoet.

⁶ Kamerstukken II 2020/2021, 35673, nr. 4, p.3.

⁷ Kamerstukken II 2020/2021, 35673, nr.3, p.15.

⁸ Ibid, p.16.

De voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Vos

De griffier van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Van der Bijl