

Vergaderjaar 2020–2021

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)

Nr. 5

VERSLAG

Vastgesteld 15 januari 2021

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid, belast met het voorbereidend onderzoek van voorliggend wetsvoorstel, heeft de eer als volgt verslag uit te brengen van haar bevindingen.

Onder het voorbehoud dat de in het verslag opgenomen vragen en opmerkingen afdoende door de regering worden beantwoord acht de commissie de openbare behandeling van het wetsvoorstel voldoende voorbereid.

Inhoudsopgave

Algemeen	1
I Arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie	3
II Inhoud van het wetsvoorstel	8
III Handhaving en sancties	14
IV Reacties derden	16
V Budgettaire gevolgen en regeldruk	17
VI Evaluatie	17
VII Inwerkingtreding	17

Algemeen

De leden van de **VVD-fractie** hebben aandachtig kennisgenomen van het voorstel van wet van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) tot wijziging van 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) (hierna: het wetsvoorstel). Deze leden gebruiken deze inbreng om nog maar eens te benadrukken dat het hun liberale overtuiging is dat de gelijkwaardigheid tussen alle mensen, ongeacht verschil in geslacht of andere kenmerken, in alle onderdelen van onze maatschappij, zonder twijfel is en dient te zijn.

Discriminatie is wat deze leden betreft verwerpelijk, het is immers niet zonder reden het eerste artikel van onze Grondwet. Deze leden erkennen dat discriminatie nog niet is uitgebannen, ook niet op de arbeidsmarkt. Zij ondersteunen dan ook het doel om bewustwording te vergroten en iedereen een eerlijke kans op werk te bieden. Wel hebben deze leden nog een aantal vragen en opmerkingen bij dit wetsvoorstel, vooral op het vlak van de bestuursrechtelijke handhaafbaarheid en de uitvoerbaarheid voor kleine werkgevers van het wetsvoorstel.

De leden van de **CDA-fractie** hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel. Arbeidsdiscriminatie is helaas een hardnekkig fenomeen en moet zo effectief mogelijk worden tegengegaan. Deze leden onderschrijven dan ook het doel van het wetsvoorstel om gelijke kansen te creëren en discriminatie op de arbeidsmarkt te voorkomen. De voorgestelde verplichting voor werkgevers om een werkwijze te hanteren om ongelijke behandeling bij werving en selectie tegen te gaan kan een nuttige bijdrage leveren om werkgevers bewuster te maken van deze problematiek. Wel hebben deze leden vragen bij de effectiviteit van de voorgestelde regelgeving in de praktijk. In hoeverre denkt de regering dat door deze regelgeving discriminatie daadwerkelijk effectief kan worden voorkomen? Kan de regering hier nader op ingaan?

De leden van de **CDA-fractie** vragen de regering nader in te gaan op de kritiek van werkgevers- en werknemersorganisaties, dat de voorgestelde openbaar making van opgelegde boetes disproportioneel veel schade kan toebrengen aan bedrijven. Heeft de regering ook overwogen om de Inspectie SZW de mogelijkheid te geven, bedrijven bij het niet nakomen van de norm van werving en selectie eerst een waarschuwing te geven door hen aan te spreken op hun gedrag of handelen, alvorens over te gaan tot een boete en openbaarbaarmaking van de opgelegde boete, zo vragen deze leden?

De leden van de **D66-fractie** hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel. Deze leden zijn verheugd dat met dit wetsvoorstel het toezicht op gelijke kansen bij werving en selectie mogelijk wordt en daarmee de Inspectie SZW een stevigere rol krijgt bij de bestrijding van discriminatie. Deze leden hebben nog enkele vragen over het wetsvoorstel.

De leden van de **GroenLinks-fractie** hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel. Het is goed dat de Inspectie SZW met dit wetsvoorstel de mogelijkheid krijgt om te gaan handhaven op discriminatie in het wervings- en selectieproces. Deze leden hebben wel enkele vragen over de effectiviteit van dit voorstel.

De leden van de **PvdA-fractie** hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel en hebben nog enkele vragen. Deze leden vinden het goed dat er stappen worden genomen om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan. In deze wet toezicht gelijke kansen werving en selectie krijgt de Inspectie SZW meer bevoegdheden en dat vinden deze leden van belang.

De leden van de **ChristenUnie-fractie** hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel. Deze leden hebben daarover nog enkele vragen.

De leden van de **50PLUS-fractie** vinden het verstandig, dat de regering met dit wetsvoorstel onderstreept dat bij werving en selectie géén discriminatie mag plaatsvinden en kiest voor een stevige aanpak om toe te zien op naleving van de norm en om bij niet-naleving een sanctie op te leggen.

De leden van de **SGP-fractie** hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel. Deze leden zijn het eens met de regering dat arbeidsdiscriminatie ten allen tijde voorkomen dient te worden, maar hebben wel enkele kritische vragen over het onderhavige wetsvoorstel aan de regering.

I Arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie

I.a. Inleiding

De leden van de **PvdA-fractie** vinden tegengaan van discriminatie van sollicitanten is niet genoeg. Minder salaris, geen promotie, slechtere arbeidsvoorwaarden, pesterijen of niet verlengen van een contract, vanwege je zwangerschap, leeftijd, geaardheid, herkomst of handicap is ook onacceptabel. Deze leden vragen welke maatregelen de regering voor ogen heeft om discriminatie binnen een bedrijf tegen te gaan?

De Raad van State merkt in haar advies op dat de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) ziet op de arbeidsomstandigheden binnen de onderneming. De Afdeling advisering van de Raad van State merkt op dat de Arbowet thans betrekking heeft op reeds gevestigde arbeidsrelaties. Een werkgever is op grond van de Arbowet verplicht om het risico van discriminatie op de werkvloer in kaart te brengen in de RI&E-toets. Is de regering het eens met de stelling dat discriminatie in elk bedrijf een risico is? Is de regering het eens met de stelling dat er altijd een preventieplan, gedragscode en klachtenregeling zou moeten zijn om discriminatie binnen het bedrijf te bestrijden?

De leden van de PvdA-fractie constateren dat in de huidige praktijk geen sancties worden opgelegd aan werkgevers als er sprake is van «onbewuste» discriminatie. Werkgevers in het geval van onbewuste discriminatie wel hierop gewezen maar niet gesanctioneerd door Inspectie SZW. Deze leden constateren dat de regering in veel andere gevallen geen onderscheid maakt tussen het bewust of onbewust overtreden van regels en wetten. Deze leden vragen waarom de regering in het sanctioneren van discriminatie onderscheid maakt tussen bewuste en onbewuste discriminatie. Deze leden vragen de regering of zij kan toelichten hoe er wordt vastgesteld of er sprake is van bewuste of onbewuste arbeidsmarktdiscriminatie. Is de regering het eens met de stelling dat er anno 2020 talloze trainingen en informatiebronnen voor Human Resource (HR) afdelingen en werkgevers zijn over discriminatie? De regering heeft afgelopen jaren ook geïnvesteerd in bewustwordingscampagnes om meer aandacht te vragen voor arbeidsmarktdiscriminatie. Deze leden vragen of de regering het effect van deze bewustwordingscampagnes nader wil toelichten. Is de regering het eens met de stelling dat werkgevers zich actief zouden moeten laten informeren over discriminatie, niet alleen bij werving en selectie maar ook binnen het bedrijf?

De leden van de **ChristenUnie-fractie** constateren dat arbeidsdiscriminatie helaas nog regelmatig voorkomt. Deze leden zijn overtuigd van de noodzaak om dit tegen te gaan. Wel vrezen zij dat het huidige wetsvoorstel vooral gaat leiden tot een «afvinkcultuur» en dat formalisering en juridisering de overhand krijgen boven de cultuurverandering die wordt beoogd. Deze leden vragen dan ook in hoeverre het verplicht stellen van het beschreven beleid bijdraagt aan het uiteindelijke doel, namelijk het terugdringen van arbeidsdiscriminatie. Zijn er niet effectievere en creatievere oplossingen mogelijk in plaats van nóg meer wetgeving en administratieve lasten? Bijvoorbeeld door in samenwerking met het meldpunt discriminatie individuele marktpartijen en hun brancheorganisaties aan te spreken op geconstateerd gedrag, in plaats van een generieke maatregel op te leggen aan alle werkgevers. De leden van de **50PLUS-fractie** onderschrijven het belang van een effectieve bestrijding van ongelijke behandeling bij werving en selectie. Ongelijke behandeling onder meer op basis van geslacht, herkomst, en ook op grond van leeftijd is een buitengewoon hardnekkig en destructief fenomeen bij (het mogelijk aangaan van) arbeidsrelaties, dat met kracht

bestreden moet worden. Dit verboden onderscheid moet zoveel mogelijk voorkomen worden. Deze leden vinden het een zeer goede zaak dat ook interne vacatures en stageplaatsen onder de reikwijdte van het wetsvoorstel vallen. Vooral ook bij stageplaatsen is discriminatie een buitengewoon hardnekkig probleem. Ook de toepassing van de wet op zowel werkgevers als intermediairs vinden deze leden een verstandig benadering. Deze leden onderschrijven de prima intentie van het wetsvoorstel om werkgevers met name ook bewuster te maken van de discriminatieproblematiek bij werving en selectie, en hen te stimuleren om hiernaar te handelen.

De leden van de 50PLUS-fractie betwijfelen of het wetsvoorstel in voldoende mate de zeer veelvuldig voorkomende leeftijdsdiscriminatie zal kunnen tegen gaan. Deze leden denken sowieso niet dat met de beoogde handhavingscapaciteit een discriminatievrije arbeidsmarkt binnen handbereik komt. Zij blijven pleiten voor strafbaarstelling van leeftijdsdiscriminatie, en verwijzen hiervoor naar het door hen ingediende, daartoe strekkende initiatiefwetsvoorstel. Deze leden vragen de regering om haar visie op het wetsvoorstel. Zij vragen, of ook de positie en werving en selectie van onder anderen zelfstandigen onder de werkingssfeer van het wetsvoorstel is gebracht. Als dit niet het geval is, is het volgens deze leden mogelijk dat men opdrachten aan zelfstandigen gaat verlenen, om vereisten van deze wet te ontlopen. Hoe kan dit worden voorkomen?

De leden van de **SGP-fractie** constateren dat in dit wetsvoorstel een aantal verplichtingen specifiek voor intermediairs zijn opgenomen. Gelden de verplichtingen voor intermediairs naast uitzenders en werving en selectiebureaus ook voor payrollers en detacheerders? Zo nee, waarom niet?

I.b. Beleidscontext

Beleidscontext

De leden van de **VVD-fractie** onderstrepen de stelling van de regering dat sollicitatieprocedures de toegangspoort tot de arbeidsmarkt zijn. Werk is voor de meeste mensen in onze samenleving een belangrijke pijler in het bestaan. Werk geeft zingeving, bied een sociaal netwerk en geeft mensen de mogelijkheid om zichzelf te ontplooien. Toegang tot de arbeidsmarkt en eerlijke kansen op de arbeidsmarkt zijn daarom van cruciaal belang binnen onze samenleving. Deze leden stellen daarom dat werving en selectie moet plaatsvinden op basis van objectieve merites van de kandidaat die passen bij een betreffende vacature. Discriminatie heeft wat hen betreft geen plaats binnen sollicitatieprocedures. Kan de regering aangeven hoe vaak discriminatie bij sollicitatieprocedures voorkomt, op welke kenmerken die discriminatie (hoofdzakelijk) betrekking heeft en hoe die discriminatie door dit wetsvoorstel gericht wordt teruggedrongen? Kan de regering ook aangeven wat de beoogde afname van discriminatie is door deze wet?

De leden van de VVD-fractie lezen dat de Raad van State adviseert om dit voorstel niet onder te brengen in de Arbowet maar onder de gelijkebehandelingswetgeving aangezien dat zal leiden tot meer overzichtelijkheid van wetgeving, een beter kader voor de ontwikkeling van werkwijzen en er al een goed kader voor ongelijkebehandelingsdisputen bestaat, via het College voor de Rechten van de Mens (CRM). Het argument hiertegen is dat de Inspectie SZW niet kan handhaven binnen de gelijkebehandelingswetgeving. Ziet de regering een mogelijkheid om een handhavingsbevoegdheid voor de Inspectie SZW te creëren binnen de gelijkebehandelingswetgeving omwille van de hiervoor genoemde argumenten? Zo nee, waarom niet? Waaruit blijkt dat de preventieve werking van wetgeving

minder sterk aanwezig zou zijn bij de inbedding in de gelijkebehandelingswetgeving? Kan de regering een uitputtend overzicht geven van de verschillen tussen het onderbrengen van deze eisen in de Arbowetgeving en in de gelijkebehandelingswetgeving? Welke aanvullende juridische consequenties heeft het onderbrengen van de sollicitatieprocedure in Arbowetgeving voor de aansprakelijkheid van de werkgever ten aanzien van een sollicitant die nog niet bij hem of haar in dienst is?

De leden van de VVD-fractie constateren dat het doel van deze wet het verminderen en voorkomen van discriminatie bij werving en selectie is. Deze leden zien ook dat de Raad van State waarschuwt voor formalisering en juridisering, waarbij het doel uit het oog verdwijnt. Ook de werkgeversorganisaties benadrukken dit risico en de MKB-toets wijst eveneens in deze richting. Op welke manier wil de regering dit risico ondervangen binnen dit wetsvoorstel?

De leden van de VVD-fractie lezen daarnaast dat de regering in samenwerking met de sociale partners digitale handreikingen gaan ontwikkelen voor kleine bedrijven die hen helpt bij het opstellen van niet-discriminerend beleid bij werving en selectie. Deze leden vragen om een nadere toelichting wat de precieze vormgeving en juridische status van die handreiking wordt. Zorgt het toepassen van de handreiking ervoor dat de Inspectie SZW de werkwijze sowieso goedkeurt? Welke aanvullende stappen moet een werkgever zetten om naar de inspectie te onderbouwen dat aan de handreiking en dit wetsvoorstel voldaan wordt? Hoe vaak wordt deze handreiking naar verwachting herzien op basis van nieuwe inzichten? Hoe wordt ervoor gezorgd dat deze handreiking zowel toepasbaar is voor microbedrijven, kleine- en middelgrote bedrijven en grote werkgevers, in zeer uiteenlopende sectoren?

De leden van de **D66-fractie** begrijpen de verwijzing naar de systematiek in de Arbowet waarin al is geregeld dat werkgevers beleid moeten voeren om bijvoorbeeld psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen. Deze leden vragen in welke mate de regering deze systematiek effectief acht. Deze leden vragen of het voor de effectiviteit van belang is dat werkgevers zelf een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) opstellen of dat zij gebruik maken van een standaard RI&E vanuit de branche. De leden vragen ook of de verwachting is dat de in dit wetsvoorstel vastgelegde verplichting voor antidiscriminatiebeleid in de werving & selectie wordt opgenomen in deze standaard RI&E's of dat werkgevers hier bewust zelf mee aan de slag gaan.

De leden van de D66-fractie vragen waarom de regering er niet ook voor gekozen heeft om naast de wijziging in de Arbowet en de Waadi ook de wervings- en selectieprocedure in te passen in de gelijkebehandelingswetgeving, waarbij het CRM een toetsende rol zou kunnen hebben. Deze leden vragen wat het CRM aanvullend voor mogelijkheden zou hebben als de wervings- en selectieprocedure zou worden vastgelegd in de gelijkebehandelingswetgeving, zoals ook de Afdeling advisering van de Raad van State suggereert en of de regering het wenselijk zou vinden om dit niet in plaats van het voorliggende wetsvoorstel vast te leggen, maar additioneel. De leden vragen ook of dit een oplossing zou kunnen bieden voor dat voorliggend wetsvoorstel niet gericht is op individuele situaties, en gelijkebehandelingswetgeving wel.

De leden van de **50PLUS-fractie** delen de wens van de regering om aanvullend op bestaande wet- en regelgeving een krachtiger systematiek op te zetten waar preventieve werking van uit gaat, die de mogelijkheid biedt voor strikte handhaving door de Inspectie SZW, met de mogelijkheid van het opleggen van sancties. Ook deze leden wensen een stevige, liefst sterkere aanpak van discriminatie bij werving en selectie, dan op dit moment mogelijk is. Deze leden vragen echter toch nog eens diepgaand uiteen te zetten, waarom er niet voor gekozen is om de belangrijke verplichting om een werkwijze te hebben die gericht is op het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie, in te passen in de bestaande systematiek

van normering in de gelijke behandelingswetgeving, en de handhaving daarvan, met een belangrijke rol voor het CRM. Is een andere inbedding overwogen? Is de Algemene wet gelijke behandeling niet een logischer plaats om de genoemde verplichting op te nemen en bevordert die niet inderdaad de overzichtelijkheid van de wetgeving? Biedt dit niet inderdaad een beter kader voor de ontwikkeling van verplichte werkwijzen, zoals de Raad van State stelt? Deelt de regering de visie van de Raad van State en het bedrijfsleven, dat de benadering van toezicht en handhaving die in het wetsvoorstel gekozen is, mogelijk niet op de beste manier bij zal dragen aan het gewenste proces van bewustwording en cultuurverandering bij werkgevers, en zelfs averechts zal kunnen werken? Graag een nadere toelichting. Deelt de regering de visie van de Raad van State, dat de Arbowet niet de meest voor de hand liggende plaats is voor de inbedding van de norm, omdat de Arbowet zicht in principe juist richt op de reeds gevestigde arbeidsbetrekking zelf, en niet op de fase die daaraan vooraf gaat (werving en selectie)? Kan het kennelijk door de regering veronderstelde inhoudelijke en logische verband tussen de Arbowet en de voorgestelde normen toch nog eens nader toegelicht worden?

De leden van de 50PLPUS-fractie hebben oog voor de mogelijk zware administratieve lasten van het wetsvoorstel, waar van verschillende kanten op zijn gewezen. Aan de andere kant menen deze leden met de regering, dat het realiseren van gelijke kansen voor iedereen die werk of een stageplek zoekt, ongeacht de grootte van de werkgever, van zéér groot belang is. Kan de regering nog eens aannemelijk maken, dat óók voor kleinere werkgevers de in de wet genoemde verplichtingen niet leiden tot disproportioneel zware administratieve lasten en dat de verplichtingen uit het wetsvoorstel haalbaar zijn, ook en juist voor die kleine werkgever?

Kan een indruk gegeven worden van de administratieve lasten voor bedrijven met minder dan 25 werknemers (géén schriftelijkheid-vereiste), en bedrijven met meer dan 25 werknemers (wél schriftelijkheid-vereiste)?

De leden van de 50PLUS-fractie hebben, met de regering, aanzienlijke bedenkingen bij de suggestie van de Raad van State, om werkgevers met minder dan 50 werknemers vooralsnog uit te zonderen van de werkingssfeer van het wetsvoorstel. Is de indruk van deze leden juist, dat hiermee het overgrote deel van de bedrijven buiten de werkingssfeer van het wetsvoorstel zou komen te vallen? Kan aangegeven worden op hoeveel bedrijven het wetsvoorstel wél en niet van toepassing zou zijn, als de grens inderdaad gelegd zou worden bij 50 werknemers? Hoeveel bedrijven vallen bij de nu uiteindelijk gekozen grens (25 werknemers) respectievelijk wél en niet onder de reikwijdte van het wetsvoorstel?

De leden van de 50PLUS-fractie vragen nog grondig in te gaan op het vooralsnog ontbreken van heldere normen waaraan voldaan moet worden, waardoor handhaving door de Inspectie SZW ook minder voor de hand lijkt te liggen volgens de Raad van State. De indruk die deze leden krijgen uit de memorie van toelichting is dat er wel heel veel kennis is, en in ontwikkeling is, dat er tal van handleidingen en handreikingen zijn, en inzichten wat «goed» antidiscriminatiebeleid zou moeten, of vooral kunnen inhouden, maar een heldere, overzichtelijk norm of richtlijn waar bedrijven minimaal aan zouden moeten voldoen, een norm of richtlijn die eenvoudig kenbaar, en ook eenduidig is te handhaven, zien deze leden nog niet echt. Veel lijkt nog in ontwikkeling. Het beeld is diffuus. Wat betekent dit voor de rechtszekerheid van bedrijven, en voor de handhaafbaarheid van de norm door de inspectie?

De leden van de **SGP-fractie** zien met dit voorstel de verplichtingen voor werkgevers opnieuw toenemen, terwijl nut en noodzaak van deze

maatregelen allerm minst helder zijn. De regering geeft zelf aan ernaar te streven de regeldruk voor burgers, bedrijven en professionals terug te dringen, maar het tegendeel lijkt hiermee opnieuw te gebeuren. Is de regering het met de stelling eens dat niet is bewezen dat deze maatregelen ook daadwerkelijk leiden tot vermindering van discriminatie op de arbeidsmarkt en daarmee een vorm van symboolpolitiek is?

De leden van de SGP-fractie vinden dat werkgevers als goed werkgever discriminatie te allen tijde moeten voorkomen. Dat is een verantwoordelijkheid van iedere werkgever. Dit wetsvoorstel gaat echter veel verder en lijkt werkgevers bij voorbaat in het verdachtenbankje te plaatsen. Deelt de regering de mening dat de meeste werkgevers zich verantwoordelijk gedragen en ongelijke werving en selectie willen tegengaan, terwijl zij nu worden geconfronteerd met allerlei extra administratieve lasten die niet reëel zijn? Is het niet beter de uitwassen bij organisaties tegen te gaan en niet op deze manier ieder bedrijf aan te pakken? Moet het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie niet worden beschouwd als maatschappelijk besef dat bij iedere verantwoorde werkgevers verondersteld mag worden? Zijn werkgevers hier niet prima zelf toe in staat? Deze leden vinden dat het wetsvoorstel getuigt van weinig vertrouwen in de werkgevers en veel vertrouwen in het opstellen van een papieren werkwijze. Moeten juist niet die middelen worden aangewend die niet verplichtend van aard zijn, maar wel het gewenste effect sorteren?

I.c. Doelstelling, doeltreffendheid en doelmatigheid

De leden van de **VVD-fractie** merken op dat het doel van de voorliggende wet is werkgevers aan sporen om daadwerkelijk over beleid te beschikken dat is gericht op werving en selectie van personeel waarbij ieder gelijke kansen krijgt en discriminatie wordt voorkomen en dit beleid ook uit te voeren. En dat de wet tot doel heeft het bevorderen van het naleven van de maatschappelijke norm dat werving en selectieprocedures eerlijk en zonder discriminatie verlopen. Klopt deze interpretatie van het doel van de voorliggende wet? Deze leden constateren dat uit een literatuurstudie blijkt dat werkgevers goed gedrag laten zien als zij denken dat andere werkgevers dit ook doen. Welke conclusie trekt de regering uit die bevinding? Deze leden zijn van mening dat intrinsieke motivatie om te veranderen kansen biedt. Deelt de regering deze mening? Welke mogelijkheden ziet de regering om het doel van deze wet na te streven door bedrijven die zich wel conformeren aan de gelijkebehandelingswetgeving te belonen in plaats van dreigen met sanctionering?

De leden van de **D66-fractie** lezen dat de regering ten aanzien van de doeltreffendheid verwijst naar het versterken van de maatschappelijke norm dat werving en selectieprocedures eerlijk en zonder discriminatie zouden moeten verlopen. Deze leden vragen of in andere landen waarbij of de arbeidsinspectie of bijvoorbeeld werknemers- en werkgeversorganisaties een rol hebben in het bestrijden van discriminatie, de focus van het beleid ook ligt op het versterken van de maatschappelijke norm of juist meer op het bestraffen van discriminatie. Zij vragen hoe andere landen omgaan met het feit dat de arbeidsinspectie eigenlijk niet een natuurlijke rol heeft in de werving & selectiefase.

De leden van de **50PLUS-fractie** hebben de vraag in hoeverre het wetsvoorstel doeltreffend en effectief kan zijn en discriminatie bij werving en selectie van begin tot eind van het proces kan tegengaan. Is het niet zo, dat wanneer een selectie van geschikte kandidaten eenmaal heeft plaatsgevonden volgens de regels van het wetsvoorstel, bij de beslissende uiteindelijke keuze voor een kandidaat toch weer zaken als leeftijd, geloof, geslacht, ras, of chronische ziekte of beperking een rol kunnen gaan spelen? Is de indruk van deze leden juist, dat het wetsvoorstel hier weinig invloed op heeft, en dat het aannemelijk is dat verboden onder-

scheid uiteindelijk niet met wortel en tak kan worden uitgeroeid door dit wetsvoorstel? Graag een toelichting.

II Inhoud van het wetsvoorstel

II.a. Normstelling

De leden van de **VVD-fractie** merken op dat de werkgever wordt geacht zijn personeel, verantwoordelijk over werving en selectie binnen zijn organisatie, te informeren over voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie. Vaak wordt deze taak belegd bij daarvoor opgeleid personeel. Bij kleine werkgevers is vaak helemaal geen gespecialiseerd personeel aanwezig. Waarom heeft de regering er niet voor gekozen een ondergrens in dit wetsvoorstel op te nemen, zoals ook in andere wetten gebruikelijk is? Hierbij valt te denken aan de grens uit de Wet op de ondernemingsraden. Op basis waarvan verwacht de regering dat kleine werkgevers in staat zijn om te voldoen aan de eis dat hun procedures zijn aangepast aan de stand van de wetenschap en de professionele praktijk? Acht de regering het realistisch dat een fietsenmaker met twee man personeel op de hoogte is van de stand van de wetenschap en professionele praktijk aangaande het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie? Klopt het dat de uitzonderingsgrond op het schriftelijkheidsvereiste de kleine werkgevers niet ontslaat uit de plicht een dergelijk beleid te hebben dat voldoet aan de stand van de wetenschap en professionele praktijk? Hoe kan een kleine werkgever aan de Inspectie SZW aantonen dat hij voldoet aan de eisen uit deze wet? Op basis waarvan acht de regering het realistisch dat het laten vervallen van het schriftelijkheidsvereiste leidt tot een substantiële afname in administratieve lasten?

De leden van de VVD-fractie lezen dat voor bedrijven met meer dan 25 werknemers de werkwijze voor de werving en selectie van nieuwe medewerkers schriftelijk moet worden vastgelegd. Uit de aangehaalde voorbeelden: CRM 25 januari 2019, oordeel 2019–4; CRM 6 december 2018, oordeel 2018–129, word niet duidelijk op welke wijze er gedocumenteerd dient te worden. Kan de regering dat nader toelichten? Hoe vaak dient dit document herzien te worden om te voldoen aan de laatste stand van de wetenschap en professionele praktijk? Voldoet een werkgever hier aan wanneer hij of zij geabonneerd is op een vaknieuwsbrief en op basis van daarin gepubliceerde artikelen zijn beleid aanpast? Zo nee, wanneer wel? Uit de aangehaalde uitspraken van CRM kan worden geconcludeerd dat gebrek aan documentatie van sollicitatieprocedures kan leiden tot een uitspraak in het nadeel van de werkgever. Moeten deze leden op basis van de aangehaalde uitspraken van het CRM concluderen dat werkgevers van alle, inclusief de afgewezen, sollicitanten een dossier moeten aanmaken waarin ze motiveren in welke mate de relevante functie eisen van de sollicitant overeenkomen met de vacature? Zo ja, hoe lang moeten dergelijke dossiers bewaard worden? En zo ja, staat deze verantwoordingsplicht niet haaks op de privacywetgeving? De Autoriteit Persoonsgegevens geeft namelijk aan dat indien een sollicitant een functie niet heeft gekregen de organisaties zijn gegevens uiterlijk vier weken na het einde van de sollicitatieprocedure verwijdt. En indien dat niet het geval is, hoe dient een werkgever zich naderhand verantwoorden over een keuze voor een bepaalde sollicitant als de Inspectie SZW een controle uitvoert? En hoe verhoudt de verantwoordingsplicht zich tot de berekende administratieve lasten die zijn berekend in dit wetsvoorstel?

De leden van de VVD-fractie lezen vervolgens dat voor de werkwijze waaraan werkgevers moeten voldoen bij algemene maatregel van bestuur (AMvB) nader gesteld worden. Tegelijkertijd is dit een fundamenteel onderdeel van deze wet, die immers draait om het vastleggen van een sollicitatieprocedure. Waarom heeft de regering er niet voor gekozen deze voorschriften in de wet zelf op te nemen, of eventueel een voorhangpro-

cedure voor deze AMvB op te nemen? Bovendien wordt gesteld dat «de stand van de wetenschap of professionele dienstverlening» de leidraad is voor geldende werkwijzen en richtlijnen. Hoe vaak kunnen deze werkwijzen en richtlijnen per jaar veranderen? Deelt de regering de opvatting van de Raad van State dat de kennis over het voorkomen van discriminatie in ontwikkeling is en dat hieruit volgt dat in het wetsvoorstel een open norm wordt gesteld waarvan de invulling op dit moment niet goed te overzien is? Zo nee, waarom niet? Klopt het dat de Inspectie SZW middels haar handhavingsmodule een invulling zal moeten geven aan het voorgestelde artikel 2a, derde lid? Zo nee, waarom niet? Zo ja, onderkent de regering dat de inspectie voor deze wettelijke eis zowel de normstellende partij als de handhavende partij is en acht zij dit wenselijk? Klopt het dat er naast de bestuursrechtelijke handhaving door de Inspectie SZW ook een civiele route openstaat naar het CRM en de rechter? Hoe voorziet dit wetsvoorstel in de situatie waarin via de civiele route afwijkende en mogelijk tegenstrijdige eisen worden gesteld ten opzichte van de bestuursrechtelijke eisen via de Inspectie SZW? Hoe is voor werkgevers kenbaar of zij voldoen aan het voorgestelde artikel 2a, derde lid? Waarom heeft de regering in dit wetsvoorstel niet gekozen voor een onderscheid tussen kleine werkgevers, die (vrijwel) nooit een professionele HR-afdeling hebben, en grote(re) werkgevers? Hoe is dit aspect van het wetsvoorstel gewogen in de MKB-toets die is uitgevoerd? Is door de regering een juridische analyse uitgevoerd over de bestuursrechtelijke houdbaarheid van het voorgestelde artikel 2a, derde lid? Zo nee, waarom niet? Kan de regering nader onderbouwen hoe het voorgestelde artikel 2a, derde lid, voldoet aan het kenbaarheidsvereiste en andere relevante eisen van goed bestuur? Waarop is de berekening gebaseerd dat het werkgevers 20 minuten kost om aan deze wettelijke eisen te voldoen? Welke handelingen kunnen volgens de regering in deze 20 minuten worden uitgevoerd?

De leden van de **GroenLinks-fractie** constateren dat papier vaak geduldig is. Werkgevers, waaronder uitzendbureaus, kunnen op papier hun werving- en selectieproces goed geregeld hebben, maar in de praktijk toch discrimineren. Met dit wetsvoorstel krijgt de Inspectie SZW nog geen mogelijkheid om ook die praktijk te controleren. Deze leden vinden dit jammer, zeker gezien het feit dat de Inspectie SZW wel aan het experimenteren is met de inzet van mystery guests. Deze leden vragen de regering nader toe te lichten waarom er geen handhaving op de praktijk kan plaatsvinden. Welke opties zijn hieromtrent verkend en waarom zijn deze opties niet verwerkt in dit voorstel? Wordt er op dit moment nog geëxperimenteerd met de inzet van mystery guests en wat is daarvan de stand van zaken?

De leden van de GroenLinks-fractie lezen dat bedrijven met minder dan 25 werknemers worden vrijgesteld van het vereiste om de werkwijze en bijbehorende maatregelen op schrift te stellen. Deze leden begrijpen dit vanuit het oogpunt van administratieve lasten, maar een mondelinge toelichting vinden zij wel heel vrijblijvend. Heeft de regering ook overwogen een lichtere vereiste op te leggen aan kleine werkgevers, zodat zij minder administratieve lasten hebben, maar de inspectie wel kan controleren?

De leden van de **PvdA-fractie** hebben begrip voor de positie van kleine werkgevers en de financiële impact die het zou hebben als de wet toezicht gelijke kansen werving en selectie op hen van toepassing wordt. Tegelijkertijd constateren dat discriminatie bij werving en selectie ook plaatsvindt bij kleine werkgevers. Hoeveel procent van de werknemers vallen onder het schriftelijkheidsvereiste, nu de regering de grens voor dit vereiste op 25 werknemers heeft gelegd? De regering veronderstelt dat kleine werkgevers een kleinere personeelsadministratie hebben en minder regelmatig werven. Deze leden zijn van mening dat er ook kleinere werkgevers zijn die gebruik maken van een aanzienlijke flexibele schil van

uitzendkrachten. Deze leden vragen de regering te onderzoeken of de wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie kan worden toegepast op kleine werkgevers met minder 25 werknemers met een constant groot aantal flexibele contracten.

De leden van de PvdA-fractie vinden het goed dat ondernemingsraden moeten instemmen met de werkwijze en voor werving en selectie als onderdeel van het aanstellingsbeleid. Het vaststellen van schriftelijk beleid leidt hopelijk tot meer aandacht voor discriminatie. De ondernemingsraden hebben net als vertrouwenspersonen een belangrijke rol in het creëren van een gezonde en veilige werkomgeving. Is de regering van mening dat zoals preventiebeleid ook antidiscriminatiebeleid door ondernemingsraden gemonitord en geëvalueerd zou moeten worden? De leden van de **ChristenUnie-fractie** lezen dat de Raad van State de vraag stelt of de Arbowet wel de juiste plaats is voor de voorgestelde verplichting, aangezien er inhoudelijk geen verband bestaat tussen de Arbowet en de voorgestelde normen. Ook werkgeversorganisaties plaatsen hier vraagtekens bij. Het lijkt logischer te zijn om aan te sluiten bij de gelijkebehandelingswetgeving. De regering reageert echter dat er nadelen zijn in verband met de effectiviteit en handhaving als deze in de systematiek van de gelijkebehandelingswetgeving wordt opgenomen. Kan de regering dit verder expliciteren? Wordt met dit wetsvoorstel niet een ongewenste stapeling van wetgeving gecreëerd?

De leden van de **50PLUS-fractie** waarderen, dat naar aanleiding van het advies van de Raad van State beoogd wordt méér rechtszekerheid te bieden voor werkgevers, door in de wet zelf op te nemen wát de verplichting inhoudt, om over een (schriftelijke) werkwijze te beschikken op hoofdlijnen. Nog nader bij of krachtens AMvB zal echter worden bepaald (uitgewerkt) waaruit deze verplichting precies bestaat. Kan nog eens duidelijk worden gemaakt, dat de voorwaarden die de wet stelt aan de verplichte, maar vormvrije schriftelijke werkwijze, de werkgevers voldoende «houvast» geven, en niet ruimte bieden om toch in de praktijk een anti-discriminatoire benadering in de werving- en selectieprocedure strikter of minder strikt toe te passen? Hoe scherp wordt gemaakt waaraan de werkwijze precies dient te voldoen? Wanneer zullen bij of krachtens AMvB nadere regels zullen worden gesteld, waaraan in de werkwijze aandacht zal moeten worden besteed? Hoe ruim gebeurt dit vóór de inwerkingtreding van de wet? Hoeveel tijd krijgen werkgevers om kennis te nemen van normen, en om de werkwijze uit te werken en te implementeren? Normstelling is thans nog *in ontwikkeling*. Zullen de normen zeker glashelder en kenbaar zijn op het moment dat het wetsvoorstel in werking treedt? Deze leden menen dat dit essentieel is uit oogpunt van rechtszekerheid. Zij vinden het problematisch als werkgevers een sanctie kunnen krijgen voor het niet voldoen aan een (deels) onbekende en zich nog ontwikkelende norm.

De leden van de **SGP-fractie** vragen of werkgevers met dit wetsvoorstel worden verplicht om bij elke vacature de functie-eisen en de beoordeling van de kandidaat schriftelijk vast te leggen. Zo ja, wat is het doel hiervan en kan dit doel op een andere wijze worden bereikt? Ziet de regering het gevaar van een toename van de administratieve lasten, vooral voor intermediairs? Ook op een ander punt hebben deze leden vragen over de praktische werkbaarheid van dit voorstel. De functie-eisen dienen voorafgaand aan de procedure vastgesteld te worden. In de praktijk worden de functie-eisen regelmatig tijdens een procedure gewijzigd. Biedt het wetsvoorstel de werkgever voldoende ruimte om hier flexibel mee om te gaan? Zo ja, hoe? Zo nee, waarom niet?

II.b. Normadressaat

De leden van de **VVD-fractie** vragen of zij op basis van de aangehaalde uitspraken van het CRM moeten concluderen dat werkgevers van alle, inclusief de afgewezen, sollicitanten een dossier moeten aanmaken waarin ze motiveren in welke mate de relevante functie-eisen van de sollicitant overeenkomen met de vacature. Zo ja, hoe lang moeten dergelijke dossiers bewaard worden? En zo ja, staat deze verantwoordingsplicht niet haaks op de privacywetgeving? De Autoriteit Persoonsgegevens geeft namelijk aan dat indien een sollicitant een functie niet heeft gekregen de organisaties zijn gegevens uiterlijk vier weken na het einde van de sollicitatieprocedure verwijdt. Indien dat niet het geval is, hoe dient een werkgever zich naderhand verantwoorden over een bepaalde keuze als de Inspectie SZW een controle uitvoert? En hoe verhoudt de verantwoordingsplicht zich tot de berekende administratieve lasten die zijn berekend in dit wetsvoorstel?

De leden van de **GroenLinks-fractie** vinden het van groot belang dat ook goed naar de rol van intermediairs is gekeken. Deze leden vragen af of het klopt dat de Inspectie SZW intermediairs op precies dezelfde manier kan controleren en bestraffen als werkgevers? Zo nee, kan de regering het verschil nader duiden?

II.c. De werkwijze nader beschouwd

De leden van de **VVD-fractie** hebben enkele vragen over de vergewisplicht zoals opgenomen in het voorgestelde artikel 2b. Hoe weet de inlenende partij zeker of hier aan is voldaan? Volstaat hiervoor een verklaring van een headhunter of selectiebureau? Zo nee, wat volstaat wel? Zijn er in het arbeidsrecht vergelijkbare ketenbepalingen die op de invulling van een (gedeeltelijk) op en norm zien? Zo ja, welke? Zo nee, waarom is er bij dit wetsvoorstel voor gekozen om op deze wijze een vergewisplicht op te nemen? Vervolgens wordt genoemd dat de werkgever in zijn werkwijze dient aan te geven hoe hij deze vergewisplicht zal effectueren als hij de werving en selectie uitbesteed. Hoe dient hij dit te noteren? Wanneer voldoet een werkgever aan deze vergewisplicht zoals opgenomen in het wetsvoorstel?

De leden van de VVD-fractie lezen vervolgens dat de werkgever, en dus opdrachtgever van de intermediairs, de werkwijze of van degene bij wie hij zijn personeel inleent moet bestuderen, toetsen en archiveren. Is de regering het eens met de stelling dat deze verplichting op gespannen voet staat met het doel van inleen en inhuren? Werkgevers willen dat proces uit handen geven. Hoe verhoudt deze eis zich met de concurrentiepositie van de intermediair als hij aan elke opdrachtgever zijn werkwijze moet overhandigen? Kan een concurrerend bureau ook iemand via dat bureau inhuren en daarmee bedrijfsinformatie zijn de concurrent opvragen? Hoe kan de intermediair in een dergelijk geval zijn strategie werkwijze delen zonder dat hij daarmee zijn concurrentie positie aantast? Daarnaast wordt genoemd dat praktische ondersteuning die digitale hulpmiddelen beschikbaar worden gemaakt. Wanneer verwacht de regering dat dergelijke digitale toegankelijk zijn voor werkgevers?

De leden van de VVD-fractie merken op van circa vijf procent van de werkgevers meer dan 50 werknemers in dienst hebben. Hoe groot is het aandeel werknemers dat werkzaam is bij deze vijf procent van de werkgevers van het totaal aantal werknemers? Heeft de regering ook een gefaseerde invoering overwogen, waarbij deze eisen eerst voor de grote werkgevers worden ingevoerd zodat ook een beter beeld is van de praktische werkbaarheid van deze eisen? Zo nee, waarom niet?

De leden van de **D66-fractie** vragen of onder een «geautomatiseerd systeem» ook een algoritme kan worden verstaan. Deze leden vragen of er volgens de regering sprake is van discriminatie onder platformwerkers

bijvoorbeeld en of voorliggend wetsvoorstel daar een oplossing voor zou kunnen bieden. In dat kader vragen deze leden wat de belangrijkste uitkomsten zijn van het onderzoek naar de ontwikkeling van geautomatiseerde systemen en algoritmen bij wervings- en selectieprocedures in relatie tot het risico op uitsluiting en discriminatie. Ook vragen deze leden wanneer het onderzoek naar anoniem solliciteren start en wanneer de uitkomst daarvan wordt verwacht.

De leden van de D66-fractie vragen of er cijfers bekend zijn over discriminatie in werving & selectie onder werkgevers naar bedrijfsgrootte. De regering beschrijft dat juist bij grotere bedrijven er vaker al aandacht is voor gelijke behandeling in werving & selectie, deze leden vragen daarom of de regering dat heeft meegewogen in de afweging om een grens in te stellen bij 25 werknemers.

De leden van de **50PLUS-fractie** vragen op hoeveel werkgevers en welk percentage van alle werkgevers is het hebben van een schriftelijke werkwijze van toepassing is, nu gekozen is om deze verplichting toe te passen op bedrijven met méér dan 25 werknemers. Werkgevers kunnen in hun werkwijze concreet gebruik maken van «tal van interventies en methoden». Genoemd wordt de waarde van objectieve briefselectie en gradaties van anoniem solliciteren. Valt ook «open hiring» hieronder? Hoe wordt opname van dergelijke interventies en methoden in werkwijzen gestimuleerd? De werkgever die gebruik maakt van een geautomatiseerd systeem dient zich ervan te «vergewissen» dat dit systeem geen arbeidsmarktdiscriminatie met zich meebrengt. Deze leden vragen nog eens duidelijk te maken hoe een werkgever zich overtuigend kan vergewissen dat een ingewikkeld technisch systeem géén arbeidsmarktdiscriminatie met zich meebrengt. Dit lijkt deze leden best ingewikkeld voor een werkgever, zeker als hij géén HR-functionaris of onvoldoende gerichte vakkennis heeft. Dat geldt ook voor het vereiste dat de werkgever zal moeten getuigen, dat hij oog heeft voor «alle relevante ontwikkelingen» c.q. «de stand van de wetenschap», waaronder technische ontwikkelingen worden begrepen, en de professionele dienstverlening.

De leden van de 50PLUS-fractie willen graag een grondige nadere toelichting hoe vooral voor kleinere bedrijven en werkgevers gekomen kan worden tot een realistische, kenbare en hanteerbare werkwijze, en hoe de inspectie bij handhaving gaat rekening houden met de grootte en (potentiële) expertise van bedrijven en werkgevers. Hoe kan bereikt worden dat, zonder het onmogelijke te verlangen van kleinere werkgevers, het tegengaan van leeftijdsdiscriminatie (kwalitatief) tóch op vergelijkbare wijze plaatsvindt bij grote bedrijven als bij kleine bedrijven en werkgevers?

Voor de leden van de **SGP-fractie** is niet helder waar de schriftelijke werkwijze minimaal uit moet bestaan. Er staan slechts verschillende voorbeelden opgenomen in de memorie van toelichting. Kan de regering een overzicht met alle eisen publiceren waarbij aan de hand van voorbeelden wordt aangegeven hoe werkgevers hieraan invulling kunnen geven? Zo ja, wanneer? Zo nee, waarom niet? Deze leden lezen dat personeel dat vanwege zijn functie bij de arbeidsbemiddeling inhoudelijk betrokken is, moet worden geïnformeerd over de voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie en de maatregelen. Is het voldoende om het personeel te informeren over de werkwijze? Zo nee, waar moet het personeel nog meer over worden geïnformeerd? Moet de werkgever bijhouden welke personen zijn geïnformeerd? Ziet de regering hier niet het risico van onnodige administratieve lastendruk?

Uit de werkwijze moet blijken dat de procedure van werving en selectie is gebaseerd op voor de functie relevante functie-eisen, inzichtelijk en controleerbaar is, en systematisch is ingericht. De leden van de SGP-fractie vragen of de regering dit nader kan toelichten en uitwerken. De leden van de SGP-fractie lezen dat de regering bewust heeft gekozen voor de grens van ten hoogste 25 werknemers en de door de Afdeling

advisering van de Raad van State geadviseerde grens van 50 werknemers «te zeer beperkt» vindt omdat het over slechts circa vijf procent van de werkgevers gaat. Kan de regering de gekozen grens van 25 werknemers nader onderbouwen? Welke argumenten liggen hieraan ten grondslag? Waarom acht de regering de geadviseerde grens «te zeer beperkt»? Is de regering het eens met de stelling dat niet het aantal werkgevers dat onder de werkingssfeer van het wetsvoorstel valt, maar het effect van de maatregelen dient te worden gewogen? Zou de grens van 50 werknemers niet veel logischer zijn, mede in het licht van het proportionaliteitsbeginsel en gelet op het feit dat deze grens aansluit bij de omvang waarbij ondernemers verplicht zijn een ondernemingsraad in te stellen en derhalve een op schrift gesteld personeelsbeleid te voeren?

II.d. Vergewisplicht bij dienstverlening door intermediairs

De leden van de **D66-fractie** zijn van mening dat een vergewisplicht bij dienstverlening door intermediairs inderdaad kan bevorderen dat bij intermediairs discriminatie wordt teruggedrongen. Deze leden vragen echter of er informatie beschikbaar is over de vraag of het vaker zo is dat de intermediair – zonder opdracht of suggestie van de inlener – discriminerend handelt, of dat het juist vaker plaatsvindt op verzoek van de inlener. Deze leden verwijzen daarbij naar verschillende mystery-call acties van het tv-programma Radar, waarbij juist op verzoek discriminerend werd gehandeld. Deze leden vragen in dat kader wat de voortgang is van het wetsvoorstel voor een meldcode bij discriminerende verzoeken aan intermediairs, en waarom in het kader van dit wetsvoorstel wel is gekozen voor een meldplicht in plaats van een meldcode.

De leden van de **50PLUS-fractie** vragen of de regering nog eens kan toelichten hoe ook een kleinere of zeer kleine en minder deskundige werkgever zich ervan kan «vergewissen» dat bijvoorbeeld een intermediair over een «goede werkwijze» beschikt die gericht is op voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie. Hoe kan een werkgever die bijvoorbeeld slechts incidenteel te maken heeft met vacatures, bepalen of een intermediair een kwalitatief goede of juiste werkwijze heeft? Is dit niet hetzelfde als vragen aan iemand die een loodgieter nodig heeft, zich er «eerst van te vergewissen» of deze zijn vak wel verstaat, of hij zich houdt aan veiligheidsvoorschriften, en beschikt over een goede werkwijze? Behalve op een keurmerk, of afgaan op ervaringen van andere mensen, kan een technisch niet kundige consument niet méér doen.

De leden van de **SGP-fractie** lezen dat de vergewisplicht ook geldt voor midden- en kleinbedrijven met ten hoogste 25 werknemers, daar waar deze bedrijven zelf zijn uitgezonderd van de verplichting tot het opstellen van een werkwijze. Hoe wil de regering ervoor zorgdragen dat dit helder is voor deze bedrijven, zodat zij op de hoogte zijn van deze verplichting? Als de werkgever gebruik maakt van een geautomatiseerd systeem moet hij zich ervan vergewissen dat de uitkomsten geen arbeidsmarktdiscriminatie met zich meebrengen. Is een verklaring van de leverancier van het systeem voldoende om als werkgever te voldoen aan deze vergewisplicht?

II.e. Ondernemingsraad

De leden van de **50PLUS-fractie** delen de visie van de regering, dat instemming van de ondernemingsraad een belangrijke toegevoegde waarde kan hebben voor de bewustwording van de noodzaak om discriminatoir handelen bij werving en selectie zo goed mogelijk tegen te gaan.

III Handhaving en sancties

De leden van de **VVD-fractie** lezen dat veel werkgevers nog geen standaardprocedure of protocol hebben voor werving en selectie en dat er nog aanzienlijke winst is te boeken bij het beter onder de aandacht brengen van de handige, digitale, tools om de werving en selectie procedures te verbeteren. Welke stappen ziet de regering om het gebruik van bestaande middelen te verbeteren? Ook vragen deze leden waarom de regering het advies van de Autoriteit Persoonsgegevens over het openbaar maken van boetes niet heeft overgenomen? Deelt de regering de opvatting dat openbaarmaking zeker bij een gevoelig onderwerp als discriminatie, waarbij bovendien wordt gehandhaafd op basis van een beperkt ingevulde wettelijke norm, grote zorgvuldigheid dient te worden betracht? Klopt het dat een werkgever beroep kan instellen tegen een boete, maar dat er door openbaarmaking al sprake kan zijn van zeer forse en mogelijk onherstelbare reputatieschade? Acht de regering het aannemelijk dat individuele ondernemers en/of HR-personeel bedreigingen ontvangen als gevolg van openbaarmaking? Zo nee, waarom niet? Graag zien deze leden een nadere onderbouwing van het voorstel op deze punten.

De leden van de **D66-fractie** vragen of de regering nader kan ingaan op het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State dat wijst op het risico dat voorliggende wet leidt tot afvinkgedrag. Deze leden vragen of er nog nadere mogelijkheden zijn om dit risico te mitigeren, bijvoorbeeld door meer capaciteit vrij te maken voor voorlichting en begeleiding. Zij vragen in dat kader ook wat de beschikbare capaciteit is bij de Inspectie SZW om met deze wetgeving aan de slag te gaan en of dat wat de regering betreft voldoende is.

De leden van de **D66-fractie** vragen of de regering inzicht kan geven in wat mogelijk effectieve manieren zijn om inspectiegegevens bij arbeidsmarktdiscriminatie openbaar te maken om ervoor te zorgen dat het bijdraagt aan het bestrijden van discriminatie. Deze leden vragen of de inspectie deze manieren op dit moment aan het verkennen is en wanneer daar de uitkomsten van kunnen worden verwacht.

De leden van de **PvdA-fractie** dienden op 29 mei 2018 een motie in om de inspectie meer bevoegdheden te geven bij het werving en selectie. De motie riep de regering op om gebruik van mysterycalls en mysteryguests te onderzoeken. Deze motie 29 544-823 werd in grote meerderheid aangenomen. Deze leden betreuren dat in de voorgestelde wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie alleen wordt gehandhaafd op de papieren werkelijkheid. De Inspectie SZW heeft de methode van mystery calls en mystery guests eerder wel gebruikt voor onderzoek. Deze leden vragen de regering of de uitkomsten van het Inspectie onderzoek met behulp van mystery calls en mystery guest wil toelichten. Deze leden vragen de regering waarom zij ervoor heeft gekozen om alleen toezicht op de aanwezigheid en toepassing van een schriftelijke werkwijze. Sinds 2015 kent de Inspectie SZW een team Arbeidsmarktdiscriminatie. In 2019 zijn in het kader van discriminatie 240 verkennende inspecties uitgevoerd bij bedrijven en intermediairs op de arbeidsmarkt. In 2019 zijn er 1.140 meldingen van discriminatie op de arbeidsmarkt gedaan. Deze leden vragen hoeveel sancties vanwege arbeidsmarktdiscriminatie in 2019 zijn opgelegd.

De leden van de **PvdA-fractie** lezen dat de regering de Inspectie SZW vraagt om toe te zien op het bedrijfsbrede beleid en geen onderzoek te doen naar individuele casussen. De regering heeft zich in het regeerakkoord tot doel gesteld om te komen tot een aanpak arbeidsdiscriminatie met een stevige handhavende rol voor de Inspectie SZW. Deze leden vragen of de regering kan uitleggen waarom onderzoek naar individuele

casussen niet past in een aanpak arbeidsmarktdiscriminatie met stevige handhavende rol voor de Inspectie SZW.

De leden van de **ChristenUnie-fractie** constateren dat in het wetsvoorstel geen duidelijke norm wordt gesteld. Organisaties krijgen een verplichting tot het maken van antidiscriminatiebeleid. De vormgeving van dat beleid is echter vormvrij. De concrete normstelling ten aanzien van divers werven en selecteren wordt in feite opgedragen aan de Inspectie SZW. Net als de Raad van State zien deze leden hier verregaande gevolgen. Zij zijn van mening dat voorkomen moet worden dat de Inspectie SZW zowel inhoudelijk de norm stelt als deze handhaaft. Kan de regering hier nader op ingaan? Het is van belang dat het parlement weet op welke wijze en op welke basis de Inspectie gaat handhaven. Kan de regering nader duidelijk maken wat het leidraad voor de handhaving is? De leden van de 50PLUS-fractie vragen de regering op de opmerking van VNO-NCW in haar commentaar van 10 januari 2021 juist is, dat de Inspectie SZW, zowel de inhoudelijke norm stelt als deze handhaaft. Deelt de regering, net als de Raad van State en VNO-NCW de mening dat dit voorkomen moet worden? Graag een beschouwing. Hoeveel bedrijven gaan naar schatting vallen onder de werkingssfeer van dit wetsvoorstel? Op hoeveel bedrijven zal de handhaving zich in de praktijk naar verwachting gaan richten, uitgaande van de waarschijnlijk beschikbare handhavingscapaciteit voor het tegengaan van discriminatie bij werving en selectie, op grond van deze wet? Gebeurt dit steekproefsgewijs? Komen er targets voor het aantal te controleren bedrijven? Wordt verwacht dat het normbedrag voor de bestuurlijke boete van € 4.500 óók grote en zeer grote bedrijven voldoende aan zal zetten tot gewenst gedag? De leden van de 50PLUS-fractie lijkt het ondanks de gegeven toelichting, lastig, bij het niet voorhanden hoeven hebben van een schriftelijke werkwijze (bedrijven met minder dan 25 werknemers), op grond van een mondelinge verklaring van een werkgever al of niet tot handhaving over te gaan. Licht hier geen willekeur op de loer? Maakt het niet (hoeven) hebben van een schriftelijke werkwijze werkgevers hiervoor niet kwetsbaarder? Hoe wordt gewaarborgd dat handhaving óók op grond van mondelinge verklaringen uniform en objectief geschiedt? De leden van de 50PLUS-fractie vragen of handhaving en sanctieoplegging niet bemoeilijkt worden voor de inspectie, als er onvoldoende schriftelijke bescheiden over het verloop van het wervings- en selectieproces voorhanden zijn, en alléén of vooral afgegaan moet worden op een mondelinge toelichting. Deze leden vragen een grondige nadere beschouwing. Zij hebben begrip voor het, ná voorafgaande eis tot naleving, en niet herstellen van geconstateerde tekortkomingen, opleggen van een boete, en actief openbaar maken van toezichts-bevindingen door de inspectie. Deze leden denken dat hier een belangrijke preventieve werking vanuit kan gaan. Voor de handhaving van het wetsvoorstel, en toezicht op het proces van werving en selectie, is alles bij elkaar een budget beschikbaar van € 1 miljoen van het budget versterken handhavingsketen, € 0,5 miljoen uit het departementale handhavingsbudget en eenmalig € 1 miljoen voor nalevingscommunicatie. Op welk bedrag per bedrijf komt dit neer, gezien de reikwijdte van het wetsvoorstel? Deze leden vragen of met dit bedrag stevig toezicht en adequate handhaving mogelijk is. Graag een grondige toelichting.

De leden van de **SGP-fractie** vinden dat de afdeling Advisering van de Raad van State de spijker op de kop slaat als zij concludeert dat met dit voorstel het gevaar van formalisering en juridisering de overheid gaat krijgen boven de cultuurverandering die wordt beoogd. Daarnaast stelt de afdeling Advisering van de Raad van State dat het leidt tot «afvinkgedrag» en niet tot de beoogde maatschappelijk wenselijke aanpassing in het (wervings- en selectie)gedrag. Hoe reageert de regering op deze fundamentele kritiek op dit wetsvoorstel? Ziet de regering ook het gevaar van het creëren van een papieren tijger die uiteindelijk geen resultaat heeft bij

het terugdringen van de beleefde discriminatie op de arbeidsmarkt? De regering wijst in reactie op het advies van de Raad van State op nadelen in verband met de effectiviteit en handhaving van een dergelijke verplichting als deze in de systematiek van de gelijkebehandelingswetgeving wordt opgenomen. Kan de regering dit verder expliciteren? De leden van de SGP-fractie lezen dat de Inspectie SZW in 2019 is begonnen met het uitvoeren van verkennende inspecties op het terrein van de discriminatie bij werving en selectie. Daaruit blijkt dat in ongeveer de helft van de gevallen de werkgever beschikt over een standaardprocedure of protocol voor werving en selectie. Deze leden zijn geïnteresseerd in de resultaten van dit onderzoek. Is bij de gevallen waarin er sprake is van een standaardprocedure of protocol ook daadwerkelijk sprake van significant minder discriminatie?

De leden van de SGP-fractie constateren dat de regering met dit wetsvoorstel ook de persoonsgegevens van de werkgever openbaar wil maken, wanneer er een bestuurlijke boete is opgelegd en er tevens sprake is van een natuurlijk persoon. Hoe lang duurt de openbaarmaking? Zal er binnen een vaste periode na de oplegging van de boete een tweede controle door de Inspectie SZW plaatsvinden zodat de openbaarmaking, indien de werkgever aan alle verplichtingen voldoet, kan worden beëindigd? Deelt de regering de opvatting dat dit soort «blaming and shaming» niet behulpzaam is? Moeten deze werkgevers niet ook een tweede kans kunnen krijgen, zonder publieke berechtiging? Zij hebben immers dan toch al een boete opgelegd gekregen? Wil de regering nog eens ingaan op de keuze voor deze maatregel? Te meer daar ook de Autoriteit Persoonsgegevens adviseert geen gegevens over een opgelegde boete openbaar te maken.

IV Reacties derden

IV.a. Sociale partners

De leden van de **D66-fractie** begrijpen de bezwaren van onder andere de werkgeversorganisaties dat dit wetsvoorstel veel administratieve lasten met zich meebrengt, en dat het succes van de maatregelen ook echt afhankelijk is van de opstelling van werkgevers hierin. Toch lezen deze leden dat de doelstelling van het wetsvoorstel, het tegen gaan van discriminatie, sterk onderschreven wordt. Deze leden vragen daarom of in de gesprekken met werknemers- en werkgeversorganisaties alternatieven zijn aangereikt die hetzelfde doel kunnen bereiken.

De leden van de **GroenLinks-fractie** lezen dat de werknemersorganisaties van mening zijn dat een verdere uitbreiding van het handhavingsinstrumentarium wenselijk is. Kan de regering nader toelichten welke maatregelen zij voor ogen hebben en waarom deze niet zijn opgenomen in dit wetsvoorstel?

De leden van de **SGP-fractie** vinden het opvallend dat uitzendondernemingen bij overtreding van de wet geen kans op herstel krijgen, terwijl andere ondernemingen deze mogelijkheid wel krijgen. Kan de regering op de (on)rechtvaardigheid van dit onderscheid ingaan? De regering ondersteunt de gedachte van de Algemene Bond Uitzendondernemingen dat het zich ervan vergewissen dat een uitzendonderneming beschikt over een keurmerk waarin het voeren van antidiscriminatiebeleid is opgenomen, kan worden gezien als invulling van de vergewisplicht en zal nader onderzoeken hoe dit in de handhavingspraktijk vorm kan krijgen. Heeft de regering dit al onderzocht? Wanneer zal de Kamer hierover geïnformeerd worden?

IV.e. MKB-toets

De leden van de **50PLUS-fractie** vragen om een reactie op het in het commentaar van VNO-NCW gestelde, over de MKB-toets, en het ontbreken van een soortgelijke toets, terwijl juist de kleinere bedrijven op een minder gestructureerde manier werven en selecteren.

IV.f. Internetconsultatie

De leden van de **D66-fractie** vragen of de regering nader kan ingaan op de inbreng van het CRM bij de internetconsultatie, die vraagt om ook inhoudelijke standaarden aan te geven waaraan de werkwijze om discriminatie te voorkomen in de werving & selectie, te voldoen. De regering geeft aan dat daar niet voor is gekozen om «zo goed mogelijk aan te sluiten bij wat in de praktijk werkbaar en toepasbaar is». Deze leden vragen of het verder invullen van de inhoudelijke standaarden daar altijd mee op gespannen voet staat en als dat zo is misschien juist wenselijk is om de praktijk te beïnvloeden.

V Budgettaire gevolgen en regeldruk

De leden van de **ChristenUnie-fractie** constateren dat de Nederlands Orde van Advocaten (NOvA) aangeeft dat zij de ingeschatte administratieve kosten te laag ingeschat achten. Kan de regering hier nader op ingaan?

De leden van de **50PLUS-fractie** vragen, onder meer met MKB-Nederland, VNO-NCW en de leden van de Nederlandse Orde van Advocaten, of de administratieve lasten van het wetsvoorstel niet te laag zijn ingeschat. Graag een nadere beschouwing.

VI Evaluatie

De leden van de **D66-fractie** vragen of het nuttig zou kunnen zijn om eerder dan over 5 jaar te evalueren. Deze leden begrijpen dat juist dit wetsvoorstel enige tijd nodig heeft om echt door te werken in de normen die op de werkvloer worden gehanteerd, maar zouden ook graag de mogelijkheid zien om te kunnen bijsturen binnen 5 jaar.

De leden van de **50PLUS-fractie** vragen waarom gekozen is voor een evaluatie van de wet na 5 jaar, en waarom niet bijvoorbeeld na 3 jaar, zodat bijstelling van de wet eerder kan plaatsvinden. Waarom wordt een evaluatiemoment, langer dan bijvoorbeeld 3 jaar nuttig geacht?

VII Inwerkingtreding

De leden van de **50PLUS-fractie** merken op dat het wetsvoorstel negen maanden na publicatie van de wet in werking treedt. Zal er dan ook *volstrekke duidelijkheid* zijn, aan *welke concrete normen* voldaan moet worden voor het tegengaan van discriminatie bij werving en selectie? Graag een toelichting.

De voorzitter van de commissie,
Bosman

Adjunct-griffier van de commissie,
Van Tilburg