



**Adviescollege
toetsing regeldruk**

> **Retouradres** Postbus 16228 2500 BE Den Haag

Aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Onze referentie MvH/RvZ/MK/bs/ATR0832/2020-U092

Uw referentie

Datum 12 juni 2020

Betreft Aanvullende zienswijze Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie

**ATR, Adviescollege
toetsing regeldruk**
Rijnstraat 50
2515 XP Den Haag

Postbus 16228
2500 BE Den Haag

T 070 310 86 66
E info@atr-regeldruk.nl
www.atr-regeldruk.nl

Geachte mevrouw Van Ark,

Op 25 oktober 2019 heeft het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) over de consultatieversie van het Wetsvoorstel toezicht discriminatievrije werving en selectie geadviseerd.¹ Het advies constateert dat de onderbouwing van nut en noodzaak van het wetsvoorstel ernstige tekortkomingen vertoont. Het adviseert een minder belastend alternatief voor het gekozen instrument (het opstellen en schriftelijk vastleggen van de werkwijze), namelijk het geven van de taak aan de Inspectie SZW om de toepassing van de norm in het wervings- en selectieproces te handhaven. Het plaatst kritische kanttekeningen bij de werkbaarheid van het wetsvoorstel, in het bijzonder die voor MKB-werkgevers. Ook bevat het advies een aantal opmerkingen over de beschrijving van de regeldrukgevolgen. Gevraagd is om het definitieve wetsvoorstel aan ATR toe te sturen om te kunnen beoordelen of er aanleiding is voor een aanvullende zienswijze.

Op 3 juni 2020 heeft uw departement ATR benaderd met het verzoek om te beoordelen of er aanleiding is een aanvullende zienswijze over een nieuwe versie van het wetsvoorstel (toezicht gelijke kansen bij werving en selectie) af te geven. De betreffende e-mail vermeldt dat het gewijzigde wetsvoorstel op 16 juni 2020 in de CWIZO zal worden besproken.

Aanvullende zienswijze

Een aanvullende zienswijze is volgens het ATR-instellingsbesluit aan de orde als (na het ATR-advies) een wetsvoorstel zodanig wijzigt dat als gevolg daarvan aanmerkelijke gevolgen voor de regeldruk optreden. Op basis van de wijzigingen, opgenomen in de nieuwe versie, komt het toegezonden wetsvoorstel voor een aanvullende zienswijze in aanmerking. Het schrappen van het aanvankelijk voornemen om ook kleine werkgevers (met gemiddeld minder dan 10 werknemers) te verplichten tot het opstellen en schriftelijk vastleggen van de werkwijze in werving en selectie kan namelijk tot een wezenlijke vermindering van de regeldruk leiden, gezien het aantal werkgevers in Nederland met gemiddeld minder dan 10 werknemers (circa 328.000) en de mogelijke omvang van het effect op de inhoudelijke nalevingskosten per werkgever.

¹ Brief aan de Staatssecretaris van SZW d.d. 25 oktober 2019, ons kenmerk MvH/RvZ/MK/bs/ATR0832/2019-U137

Inhoudelijk

Het college stelt vast dat wetsvoorstel en toelichting ten opzichte van de consultatieversie op onderdelen zijn gewijzigd. Daarvan is vanuit regeldrukperspectief de belangrijkste het schrappen van de verplichting voor kleine werkgevers tot het opstellen en schriftelijk vastleggen van de werkwijze. Het college constateert dat deze wijziging in het wetsvoorstel de regeldrukkosten voor kleine werkgevers kan verlagen. Het college betwijfelt echter of deze vermindering daadwerkelijk voor hen merkbaar zal zijn, omdat de resterende verplichtingen van het wetsvoorstel dit in de weg staan. Het college licht dit hieronder nader toe.

Toetsingskader

ATR beoordeelt de gevolgen voor de regeldruk aan de hand van het volgende toetsingskader:

1. Nut en noodzaak: is er een taak voor de overheid en is regelgeving het meest aangewezen instrument?
2. Zijn er minder belastende alternatieven mogelijk?
3. Is gekozen voor een uitvoeringswijze die werkbaar is voor de doelgroepen die de wetgeving moeten naleven?
4. Zijn de gevolgen voor de regeldruk volledig en juist in beeld gebracht?

1 Onderbouwing nut en noodzaak

ATR heeft in de brief van 25 oktober 2019 kanttekeningen geplaatst bij aannames die aan het wetsvoorstel ten grondslag liggen. Die aannames zijn dat het opstellen en vastleggen van de werkwijze bijdraagt aan kennis over en de bewustwording van de norm dat niet mag worden gediscrimineerd, en dat met toegenomen kennis en een betere bewustwording vervolgens discriminatie in de uitvoering van de werving en selectie (handelingen en gedrag) wordt voorkomen. De toelichting bij het nu voorliggende voorstel vermeldt bevindingen uit literatuur die zien op facetten van discriminatoir handelen in organisaties. Deze literatuur geeft echter geen afdoende onderbouwing van de in het wetsvoorstel gehanteerde aannames. Dat betekent dat het college bij zijn oordeel blijft dat het wetsvoorstel op dit onderdeel onvoldoende onderbouwd is. Het college blijft dan ook onverminderd van oordeel dat het uit het oogpunt van zorgvuldigheid noodzakelijk is om eerst een praktijkproef uit te voeren alvorens over invoering van het wetsvoorstel te (kunnen) besluiten. Het college stelt vast dat de toelichting niet ingaat op dit specifieke onderdeel van ons eerdere advies (de praktijkproef).

Verder constateert ATR dat het voor werkgevers met tussen de 10 en 50 werknemers mogelijk blijft om aan de verplichtingen te voldoen door middel van de Arbocatalogus. In zijn eerdere advies heeft het college al aangegeven dat deze mogelijkheid afbreuk doet aan de redenering die het wetsvoorstel volgt, omdat deze werkgevers niet zelf een werkwijze hoeven op te stellen en vast te leggen. En het opstellen en vastleggen is in de redenering van het wetsvoorstel juist nodig om bij werkgevers voor voldoende kennis en bewustwording te zorgen. Ook in dit opzicht blijven de eerdere bezwaren van het college onverminderd van kracht. De nieuwe optie van aanvullende en begeleidende voorlichting van de overheid aan deze groep werkgevers leidt niet tot een andere opvatting, want hun rol blijft ook dan een passieve. Het roept overigens tegelijkertijd de vraag op waarom niet met deze voorlichting kan worden volstaan om het doel van het wetsvoorstel te bereiken.

2 Minder belastende alternatieven

Het gewijzigde wetsvoorstel lijkt op het eerste gezicht voor de groep kleine werkgevers (minder dan 10 werknemers) te kiezen voor het door ATR geadviseerde minder belastende alternatief: de Inspectie SZW de taak geven om de (feitelijke) toepassing van de norm in het wervings- en selectieproces te handhaven. Nadere beschouwing leert echter dat dit niet het geval is. De toelichting maakt namelijk duidelijk dat voor de groep kleine werkgevers uitsluitend de schriftelijke vastlegging van de werkwijze komt te vervallen. Alle overige verplichtingen blijven onverminderd van kracht. Ook kleine werkgevers moeten dus een beleid hebben dat aan de eisen van het wetsvoorstel voldoet. Ook moeten zij in beeld hebben welke stappen zij volgen bij werving en selectie. Bovendien moeten zij aan de Inspectie SZW beleid en te volgen stappen kunnen verantwoorden (bijvoorbeeld aan de hand van vacatureteksten, advertenties of andere documenten). Dat betekent feitelijk dat zij over dezelfde kennis en expertise moeten beschikken als waarover grote(re) werkgevers met dit wetsvoorstel moeten beschikken. Het betekent ook dat zij beleid en stappen voor de Inspectie SZW inzichtelijk moeten kunnen maken. Dit zal een vorm van schriftelijke vastlegging vereisen. Het is dan ook niet duidelijk of het niet langer verplichten tot schriftelijk vastleggen in de praktijk wel tot lagere regeldrukkosten leidt.

2.1 Het college adviseert in de toelichting aan te geven welke concrete verplichtingen voor werkgevers met minder dan 10 werknemers in vergelijking met die voor werkgevers met meer dan 10 werknemers komen te vervallen, en welke verplichtingen voor de eerstgenoemde groep werkgevers specifiek gaan gelden.

2.2 Het college adviseert in de toelichting nader te onderbouwen waarin het 'minder belastende' van het alternatief voor de kleine werkgever gelegen is.

Het wetsvoorstel beperkt het 'minder belastend alternatief' tot werkgevers met minder dan 10 werknemers (in totaal circa 328.000). De toelichting bij het nieuwe voorstel maakt niet duidelijk waarom dit alternatief niet ook bij middelgrote en grote werkgevers toepassing kan krijgen. Het alternatief zou dan ook de regeldrukkosten voor circa 57.000 werkgevers met 10-50 werknemers en circa 15.000 werkgevers met meer dan 50 werknemers kunnen verlagen.²

2.3 Het college adviseert om inhoudelijk te onderbouwen waarom 'het minder belastende alternatief' voor de kleine werkgevers niet kan worden uitgebreid naar middelgrote en grote werkgevers.

3 Werkbaarheid en merkbaarheid

Voor werkgevers met 10 of meer werknemers wijzigen de verplichtingen niet ten opzichte van die van het eerdere wetsvoorstel. Dat betekent dat onze eerdere kanttekeningen en bezwaren op het punt van de werkbaarheid voor deze groep werkgevers van kracht blijven.

² Zie blz.27 MvT

Voor kleine werkgevers is, zoals onder 2 al vermeld, niet duidelijk welke verplichtingen niet meer op hen komen te rusten. Het lijkt er op dat alleen de plicht tot schriftelijke vastlegging komt te vervallen en al het overige onverminderd op de kleine werkgever van toepassing blijft, dan overigens nog wel aangevuld met een specifieke verantwoordingsverplichting naar de Inspectie SZW. De vraag is of kleine werkgevers daaraan uitvoering kunnen geven, omdat het specifieke kennis en expertise veronderstelt. Deze groep werkgevers beschikt daar niet over. Ook heeft deze groep werkgevers naar verwachting niet de tijd en middelen om aan alle verplichtingen van het wetsvoorstel te voldoen.

3.1 Het college adviseert om de werkbaarheid van het huidige voorstel voor kleine en middelgrote bedrijven met behulp van een pilot of praktijkproef inzichtelijk te maken.

4 Berekening regeldrukgevolgen

Het wetsvoorstel bevat een aangepaste regeldrukparagraaf. Daarin heeft voor kleine werkgevers een substantiële bijstelling van de inhoudelijke nalevingskosten plaatsgehad. De indruk die de toelichting over de verplichtingen biedt (zie onder 2 en 3) wijst op een overschatting van het positieve effect op de omvang van de regeldruk van deze groep werkgevers. Het lijkt eerder de conclusie te rechtvaardigen dat er eigenlijk geen vermindering van regeldruk optreedt.

Conclusie

Hoewel nut en noodzaak van maatregelen om een discriminatievrije arbeidsmarkt te realiseren voor het college niet ter discussie staan, onderbouwt het voorliggende voorstel niet overtuigend dat het actief door bedrijven opstellen van werkwijze en maatregelen hieraan zal bijdragen. Daar komt bij dat bedrijven tussen de 10-50 werknemers niet zelf een werkwijze hoeven op te stellen en vast te leggen. Zij zullen – de redenering in de toelichting bij het voorstel volgend – niet de noodzakelijke kennis en bewustwording opbouwen. Verder worden kleine bedrijven (met minder dan 10 werknemers) weliswaar vrijgesteld van de verplichting tot schriftelijk vastleggen van een werkwijze, maar vraagt het wetsvoorstel wel handelingen van hen waarvan moet worden betwijfeld of zij de daarvoor benodigde kennis, expertise, tijd en middelen hebben.

Het college concludeert dat het aangepaste wetsvoorstel de eerder geconstateerde gebreken in de onderbouwing niet wegneemt. Het college betwijfelt dan ook of met dit wetsvoorstel het beoogde doel wordt bereikt. De conclusie van ons advies van 25 oktober 2019 ('niet indienen') blijft daarmee onverminderd van kracht.

In het vertrouwen u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

w.g.

Voorzitter

Secretaris