

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. 7

NOTA NAAR AANLEIDING VAN VERSLAG

Ontvangen 13 juli 2021

De regering heeft met belangstelling het uitgebreide verslag van de Tweede Kamer over het Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie gelezen. De leden van een aantal fracties hebben vragen gesteld en opmerkingen gemaakt. De regering dankt de leden van deze fracties voor hun inbreng. Hoewel de Tweede Kamer het wetsvoorstel controversieel heeft verklaard, wil de regering de vragen nu beantwoorden. Het is aan de nieuw samengestelde Tweede Kamer om de verdere procedure voor de behandeling van dit wetsvoorstel te bepalen.

In deze nota naar aanleiding van het verslag zal de regering ingaan op de vragen en opmerkingen van leden van de fracties van VVD, D66, CDA, PvdA, GroenLinks, ChristenUnie, SGP en 50PLUS. Daarbij wordt zo veel mogelijk de volgorde van het verslag aangehouden. Wanneer meerdere fracties eenzelfde vraag hebben gesteld wordt deze in één keer beantwoord. In deze gevallen is bij de oorspronkelijke vraag een verwijzing opgenomen naar de paragraaf waarin het antwoord is opgenomen.

I. ALGEMEEN

De leden van de CDA-fractie vragen wat de effectiviteit van de voorgestelde regelgeving in de praktijk is. De genoemde leden vragen in hoeverre de regering denkt dat door deze regelgeving discriminatie daadwerkelijk effectief kan worden voorkomen. De leden van de SGP-fractie stellen in paragraaf «l.b. Beleidscontext» een vergelijkbare vraag, namelijk of de regering het eens is met de stelling dat niet is bewezen dat de maatregelen ook daadwerkelijk leiden tot vermindering van discriminatie op de arbeidsmarkt en dat het wetsvoorstel daarmee een vorm van symboolpolitiek is.

Met het voorliggende wetsvoorstel wil de regering bereiken dat de wijze waarop werkgevers de werving en selectie van nieuw personeel organiseren en uitvoeren gelijke kansen biedt aan ieder die zich voor de openstaande dienstbetrekking meldt. Het gebruik van een vastgestelde

werkwijze bij bedrijven en organisaties stimuleert meer transparantie, bewust gedrag en weloverwogen keuzes in plaats automatisch, onbewust gedrag waarbij vooroordelen al gauw een rol spelen. Zoals in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel is aangegeven bieden diverse studies houvast voor deze redenering (paragraaf 1.c). Daarbij is ook geconcludeerd dat wetgeving een belangrijke ondersteunende rol kan spelen voor het bevorderen van een goed proces. Nu blijkt dat veel mensen zich ongelijk behandeld voelen bij het zoeken van een passende functie en anderzijds verboden onderscheid vaak onbewust plaatsvindt, is het ook zeer goed voorstelbaar dat het opstellen van een werkwijze er concreet aan bijdraagt dat werkgevers zich veel meer bewust zijn van het risico van verboden onderscheid en meer alert zijn op het voorkomen hiervan. Met de werkwijze wordt een handelingsperspectief geboden. Hiermee sluit het wetsvoorstel aan bij het Delphi onderzoek «Stand der wetenschap arbeidsmarktdiscriminatie», waaruit blijkt dat het creëren van bewustwording, wanneer deze gecombineerd wordt met een handelingsperspectief, gezien kan worden als een werkbare interventie om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen.¹

Het toepassen van de werkwijze zal een wervings- en selectieprocedure waarbij ieder gelijke kansen krijgt in de praktijk helpen realiseren. Het wetsvoorstel kan het onbedoeld maken van verboden onderscheid terugdringen en ervoor zorgen dat de maatschappelijke norm dat wervings- en selectieprocedures eerlijk en zonder discriminatie verlopen steeds meer de dagelijkse praktijk wordt bij bedrijven en organisaties.

De leden van de CDA-fractie vragen de regering nader in te gaan op de kritiek van werkgevers- en werknemersorganisaties, dat de voorgestelde openbaarmaking van opgelegde boetes disproportioneel veel schade kan toebrengen aan bedrijven. De genoemde leden vragen of de regering ook heeft 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 openbaarmaking van de opgelegde boete.

De regering is het eens met de leden van de fractie van het CDA dat directe openbaarmaking van een opgelegde boete een bedrijf disproportioneel kan schaden. Daarom is in de handhavingssystematiek een tussenstap ingebouwd. Indien de Inspectie SZW tijdens het toezicht constateert dat de wet onvoldoende wordt nageleefd, zal de Inspectie altijd eerst een eis tot naleving opleggen. Dit betekent dat de werkgever gedurende een nader te bepalen periode de gelegenheid krijgt om de gesignaleerde tekortkoming(en) te herstellen en zijn wervings- en selectieprocedure in overeenstemming te brengen met de wettelijke vereisten. Na ommekomst van deze periode vindt een hercontrole plaats. Pas als de eis tot naleving onvoldoende is opgevolgd zal de Inspectie SZW een boete opleggen. Deze wordt dan openbaar gemaakt, maar de werkgever heeft in dat geval de kans tot herstel zonder boete niet benut, wetende dat hij een boete krijgt die openbaargemaakt zal worden. In de artikelen I onderdeel C en II onderdeel J is geregeld dat de eis tot naleving wegens overtreding van het voorliggende wetsvoorstel wordt opgenomen in respectievelijk de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi).

¹ Kamerstukken II, 2019/20, 29 544, nr. 1018 (bijlage).

I. GELIJKE KANSEN BIJ WERVING EN SELECTIE

I.a. Inleiding

De leden van de PvdA-fractie vragen welke maatregelen de regering voor ogen heeft om discriminatie binnen een bedrijf tegen te gaan. Deze leden vragen of de regering het eens is met de stelling dat discriminatie in elk bedrijf een risico is. Zij vragen of de regering het eens is met de stelling dat er altijd een preventieplan, gedragscode en klachtenregeling zou moeten zijn om discriminatie binnen het bedrijf te bestrijden.

Verplichtingen ter voorkoming van discriminatie op het werk zijn in de Arbowet opgenomen bij «psychosociale arbeidsbelasting». Werkgevers zijn op grond van deze wet verplicht om op basis van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) beleid te voeren dat erop gericht is om deze vorm van arbeidsbelasting te voorkomen of te beperken. Waar mensen met elkaar of derden werken bestaat het risico op ongewenst gedrag, zoals discriminatie. De werkgever beoordeelt hoe hoog dit risico is en welke maatregelen genomen worden om dit te voorkomen of te beperken. Dit beleid is in feite een preventieplan. De Arbowet laat ruimte aan werkgevers om beleid te ontwikkelen dat past binnen de organisatie. De wet verplicht ertoe dat de maatregel van de werkgever voldoende aansluit bij de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening. Een klachtencommissie en gedragscode kunnen effectieve interventies zijn, maar afhankelijk van de concrete omstandigheden bij het bedrijf kunnen ook andere effectieve middelen passend zijn om het risico van discriminatie tegen te gaan.

De Inspectie SZW houdt toezicht op bedrijven door te bekijken of de werkgever een beleid voert om discriminatie tegen te gaan maar ook of dit beleid werknemers in voldoende mate beschermt tegen risico's. Ook toetst de Inspectie SZW aan het criterium of de interventie van de werkgever voldoende aansluit bij de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening. Werkgevers worden vanuit het Ministerie van SZW ondersteund met praktische informatie om beleid tegen discriminatie vorm te geven. Voorbeelden daarvan zijn de «Wegwijzer ongewenst gedrag: Discriminatie op werk», de «Handreiking gedragscode ongewenste omgangsvormen» en de «Wegwijzer Vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen».²

De leden van de PvdA-fractie 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 arbeidsmarkt-discriminatie. De genoemde leden vragen of de regering het eens is met de stelling dat er anno 2020 talloze trainingen en informatiebronnen over discriminatie zijn voor Human Resource (HR) afdelingen en werkgevers. De regering is van mening dat de verplichting tot een werkwijze voor werving en selectie kan bijdragen aan zowel het tegengaan van bewuste als onbewuste vormen van discriminatie. In het voorliggende wetsvoorstel, en het toezicht en de handhaving (en de eventuele sanctionering die daar mogelijkwerwijs uit volgt) door de Inspectie SZW wordt dan ook géén onderscheid gemaakt naar bewuste en onbewuste discriminatie. De Inspectie SZW houdt toezicht op de aanwezigheid en het onderricht van een werkwijze voor werving en selectie en kijkt in haar toezicht niet naar het vaststellen van bewuste of onbewuste discriminatie. De regering is het eens met de stelling van de leden van de PvdA dat er anno 2020 veel trainingen en informatiebronnen zijn over discriminatie voor HR afdelingen en werkgevers. Werkgevers kunnen dergelijke

² www.arboportaal.nl.

trainingen en informatiebronnen benutten om hun personeel op te leiden in het herkennen en tegengaan van discriminatie en bij het opstellen van hun werkwijze. Deze trainingen richten zich ook op onbewuste vormen van discriminatie.

De leden van de PvdA-fractie vragen of de regering het effect van de bewustwordingscampagnes om meer aandacht te vragen voor arbeidsmarktdiscriminatie nader wil toelichten. Zij vragen of de regering het eens is met de stelling dat werkgevers zich actief zouden moeten laten informeren over discriminatie, niet alleen bij werving en selectie, maar ook binnen het bedrijf.

In 2019 voerde het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) de campagne Verderkijzers uit om HR-verantwoordelijken ervan bewust te maken dat arbeidsmarktdiscriminatie ook onbewust plaatsvindt en een grote impact heeft op degenen die erdoor worden geraakt. Daarnaast was de campagne erop gericht om de voordelen van diversiteit en inclusiviteit op de werkvloer over te brengen en aan te zetten tot handelen. De kernboodschap is dat als je niet alleen kijkt naar wie iemand is, maar verder kijkt naar wat iemand kan, je geen talent misloopt. De campagne is geëvalueerd en positief beoordeeld door de doelgroep. De regering is het eens met de leden van de fractie van de PvdA dat bedrijven dienen in te zetten op eigen bewustwording, omdat een groot deel van discriminatie voortkomt uit onbewuste vooroordelen.³

De leden van meerdere partijen (ChristenUnie, VVD, SGP, D66) stellen vragen over de mogelijkheid dat het wetsvoorstel zal leiden tot een «afvinkcultuur» en dat formalisering en juridisering de overhand krijgen boven de cultuurverandering die wordt beoogd. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen in hoeverre het verplicht stellen van het beschreven beleid bijdraagt aan het uiteindelijke doel, namelijk het terugdringen van arbeidsdiscriminatie. Deze leden vragen of er effectievere en creatievere oplossingen mogelijk zijn in plaats van meer wetgeving en administratieve lasten. Ook de leden van de VVD-fractie stellen een vraag over dit onderwerp bij het onderdeel «1.b. Beleidscontext». Deze leden vragen op welke manier de regering het risico op formalisering en juridisering ondervangt binnen dit wetsvoorstel. Daarnaast stellen de leden van de SGP-fractie vragen over dit onderwerp bij «1.b. Beleidscontext» en «III. Handhaving en Sancties». De genoemde leden vragen of juist niet die middelen aangewend moeten worden die niet verplicht van aard zijn, maar wel het gewenste effect sorteren. Deze leden vragen hoe de regering reageert op de fundamentele kritiek van de Afdeling advisering van de Raad van State dat met dit voorstel het gevaar van formalisering en juridisering de overheid gaat krijgen boven de cultuurverandering die wordt beoogd en dat het leidt tot «afvinkgedrag» en niet tot de beoogde maatschappelijk wenselijke aanpassing in het (wervings- en selectie) gedrag. De genoemde leden vragen of de regering ook het gevaar ziet van het creëren van een papieren tijger die uiteindelijk geen resultaat heeft bij het terugdringen van de beleefde discriminatie op de arbeidsmarkt. De leden van de D66-fractie stellen ook een vraag over dit onderwerp bij het onderdeel «III. Handhaving en Sancties». Zij 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. Zij vragen ook of er nog nadere mogelijkheden zijn om dit risico te mitigeren, bijvoorbeeld door meer capaciteit vrij te maken voor voorlichting en begeleiding. Daarnaast vragen de genoemde leden 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.

³ Kamerstukken II, 2017/18, 29 544, nr. 849.

Naar de mening van de regering draagt het verplicht stellen van een werkwijze voor werving en selectie bij aan bewustwording van het belang van gelijke kansen bij werving en selectie en hoe deze gerealiseerd kunnen worden. Juist omdat een groot deel van arbeidsmarktdiscriminatie en het maken van onderscheid onbewust plaatsvindt, is het van belang dat hiervoor binnen organisaties werkwijzen worden ontwikkeld en vastgelegd. Op die manier worden werkgevers zich hiervan meer bewust en worden procedures opgesteld waarin duidelijk moet worden hoe de werkgever onderscheid, bewust of onbewust, zoveel mogelijk probeert te voorkomen. Ook de Raad van State onderkent dat een verplichting een werkwijze te hanteren bij werving en selectie, een nuttige bijdrage kan leveren aan bewustwordingsprocessen bij werkgevers en een cultuur- en mentaliteitsverandering op gang kan brengen. Gezien de ernst van het vraagstuk en de problematiek rond de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie, is de regering van mening dat een duidelijke norm nodig is en dat een rol van de Inspectie hierbij van belang is om vooruitgang te kunnen boeken.

De regering is voorts van mening dat van de verplichtingen die volgen uit dit wetsvoorstel een preventieve werking uit gaat. Door werkgevers voorafgaand aan werving en selectie een werkwijze te laten vaststellen, kan een deel van de (onbewuste) discriminatie worden voorkomen. Daarmee zal het verplicht stellen van het beschreven beleid bij kunnen dragen aan het doel, namelijk het terugdringen van arbeidsmarktdiscriminatie. Naar aanleiding van het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State is het wetsvoorstel geconcretiseerd ten aanzien van de werkwijze. De werkwijze moet laten zien dat de procedure voor werving en selectie is gebaseerd op voor de functie relevante eisen, inzichtelijk en controleerbaar is. Deze elementen worden verder uitgewerkt in lagere regelgeving. Daarnaast worden met het voorstel geen specifieke interventies voorgeschreven, maar worden werkgevers vrijgelaten in de inrichting van de werkwijze. Op deze manier kunnen zij de werkwijze zo vormgeven dat deze zo goed mogelijk aansluit bij wat in de praktijk van hun bedrijf werkbaar en toepasbaar is. Dit zal naar verwachting ook het draagvlak voor de wet doen toenemen en het risico op afvinkgedrag beperken. Verder gaat het niet alleen om de aanwezigheid van een (schriftelijke) werkwijze, maar moet die werkwijze ook binnen het bedrijf worden uitgedragen en moet het personeel dat is betrokken bij werving en selectie over non-discriminatie worden geïnformeerd. Het Ministerie van SZW zal hierbij voorlichting geven over hulpmiddelen en processen waarmee het maken van verbonden onderscheid kan worden voorkomen. Naar de mening van de regering gaat de overheidsinterventie hiermee niet verder dan noodzakelijk. Wanneer is vastgesteld door de Inspectie SZW dat de wetgeving niet wordt nageleefd, heeft de Inspectie SZW bevoegdheden om de werkgever aan te sporen tot wetsconform gedrag via de eis tot naleving. Pas wanneer vervolgens geen of onvoldoende gehoor wordt gegeven aan de eis tot naleving, volgt beboeting. Handhaving door de Inspectie SZW, wat nu eenmaal een zekere mate van juridisering met zich brengt, is noodzakelijk om de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie een stevige basis te geven. Door kleine werkgevers (ten hoogste 25 werknemers) uit te sluiten van de verplichting de werkwijze op schrift te stellen, vervalt voor deze groep een deel van administratieve lasten behorende bij dit wetsvoorstel. Deze vrijstelling van het schriftelijkheidsvereiste is bewust gekozen, mede naar aanleiding van de reactie van werkgevers, de internetconsultatie en het advies van de Raad van State. Op deze manier worden werkgevers niet vrijgesteld van de verplichting om over een (correcte) werkwijze te beschikken, maar wel van het op schrift stellen hiervan.

In aanloop naar de inwerkingtreding van de wet zal aandacht worden besteed aan voorlichting en begeleiding. Zo wordt samen met sociale partners een e-learning module ontwikkeld voor (kleine) werkgevers, waarmee zij begeleid worden in de totstandkoming van een werkwijze voor werving en selectie. Door de instrumenten die werkgevers inzetten in hun werkwijze vrij te laten en niet voor te schrijven, wordt het risico op afvinkgedrag kleiner. Werkgevers worden wel geïnformeerd en voorgelicht over mogelijke instrumenten, maar zullen zelf een bij de organisatie passende werkwijze moeten opstellen.

De Inspectie SZW krijgt met deze wetgeving extra beschikbare capaciteit voor handhaving. Voor het toezichthouden op het proces van werving en selectie is € 1 miljoen van het budget versterken handavingsketen gereserveerd. Daaraan wordt structureel € 0,5 miljoen toegevoegd vanuit het departementale handavingsbudget. Daarnaast is eenmalig € 1 miljoen extra beschikbaar voor nalevingscommunicatie om het bewustzijn van arbeidsmarktdiscriminatie te vergroten en om het toezicht daarop te ondersteunen.

Het beeld op dit moment is dat deze capaciteit toereikend is voor de Inspectie om te kunnen handhaven op de wetgeving. Tegelijkertijd zal dit ook op het moment dat de wetgeving inwerking is getreden de capaciteit worden gevolgd en worden gezien of dit toereikend is. In de evaluatie (binnen 5 jaar na inwerkingtreding) zal ook de resultaten van het toezicht op de wet door de Inspectie SZW worden meegenomen.

De leden van de 50PLUS-fractie vragen de regering om haar visie op het door hen ingediende initiatiefwetsvoorstel voor strafbaarstelling van leeftijdsdiscriminatie. De genoemde leden 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, vragen de genoemde leden hoe kan worden voorkomen dat men opdrachten aan zelfstandigen gaat verlenen, om vereisten van deze wet te ontlopen.

Strafbaarstelling van leeftijdsdiscriminatie behoort tot de primaire verantwoordelijkheid van de Minister van Justitie en Veiligheid. Korte halve verwijs ik hierbij naar de brieven van de Minister van Justitie en Veiligheid van 13 september en 5 december 2017.⁴ Een kabinetstandpunt over een ingediend initiatiefwetsvoorstel wordt gegeven tijdens de plenaire behandeling van het wetsvoorstel door de Tweede Kamer of kort daarvoor, wat hier niet aan de orde is.

De regering was aanvankelijk van plan om ook de opdrachtverlening aan zelfstandigen onder de werkingssfeer van dit wetsvoorstel te brengen, maar heeft daarvan afgezien naar aanleiding van het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State. De Afdeling advisering wees erop dat er een grote variëteit bestaat aan aard, omvang en duur van de opdrachten die verleend worden. Sommige opdrachten vertonen gelijkenis met een arbeidsovereenkomst, andere juist helemaal niet. Op dit moment is, mede vanwege de complexiteit en variëteit van de opdrachten in het zzp-domein nog onvoldoende uitgekristalliseerd welke situaties onder het wetsvoorstel zouden moeten worden gebracht en welke niet. De wenselijkheid van toepassing van de wet op opdrachtverlening aan zelfstandigen zal meegenomen worden in de evaluatie van de wet.

De leden van de SGP-fractie vragen of de verplichtingen voor uitzenders en wervings- en selectiebureaus ook voor payrollers en detacheerders gelden.

⁴ Kamerstukken II, 2016/17, 30 950, nr. 140 en 2018/19, 30 950, nr. 142.

De verplichtingen die voortkomen uit de wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie gelden voor de gehele doelgroep uit de Arbowet en de Waadi. Op grond van de nieuw voorgestelde artikelen 12b en 12c van de Waadi in samenhang met artikel 1 van de Waadi vallen – naast uitzenders en wervings- en selectiebureaus die zijn te duiden als arbeidsbemiddeling – ook payrollers en detacheerders onder die wet, als ze zo zijn te duiden vanwege het ter beschikking stellen van arbeid.

I.b. Beleidscontext

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering aan kan geven hoe vaak discriminatie bij sollicitatieprocedures voorkomt, op welke kenmerken die discriminatie (hoofdzakelijk) betrekking heeft en hoe die discriminatie door dit wetsvoorstel gericht wordt teruggedrongen. De genoemde leden vragen of de regering kan aangeven wat de beoogde afname van discriminatie is door deze wet.

Het is moeilijk om te onderzoeken hoe vaak discriminatie voorkomt bij sollicitatieprocedures, omdat dit lastig te bewijzen is door degene die er door wordt getroffen. Er zijn echter diverse onderzoeken die stellen dat er onverklaarde verschillen zijn in baankansen tussen diverse bevolkingsgroepen. Uit onderzoek van de Universiteit van Amsterdam en de Universiteit Utrecht blijkt bijvoorbeeld dat sollicitanten met een migratieachtergrond minder (positieve) reacties ontvingen dan identiek gekwalificeerde sollicitanten met een Nederlandse achtergrond. Relatief gezien is de kans dat een sollicitant met een Nederlandse achtergrond wordt benaderd, ongeveer 30 procent groter dan die voor kandidaten met een migratieachtergrond.⁵ Bureau RADAR/Art.1 heeft de meldingen die betrekking hebben op arbeidsmarktdiscriminatie bij de landelijke antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) nader geanalyseerd⁶. Meldingen bij ADV's over arbeidsdiscriminatie hadden de afgelopen vijf jaar in 43 tot 51 procent van de gevallen betrekking op werving en selectie, waarmee dit veruit de grootste subcategorie is. Leeftijd, geslacht en herkomst zijn daarbij de meest voorkomende discriminatiegronden. Dit toont aan dat arbeidsmarktdiscriminatie een hardnekkig probleem is waartegen blijvend ingezet dient te worden. Het is overigens belangrijk om voor ogen te houden dat landelijke trends niet direct aan het wetsvoorstel gekoppeld kunnen worden. Ervaren discriminatie is namelijk van meerdere factoren afhankelijk. Wel kent het wetsvoorstel een evaluatiebepaling, waarbij het streven is om in 2021 een eerste onderzoek te doen naar de mate waarin werkgevers en bemiddelende partijen in Nederland op de hoogte zijn van de aanstaande wettelijke verplichting om beleid te hebben dat is gericht op het voorkomen en tegengaan van discriminatie bij werving en selectie en de manier waarop zij reeds maatregelen hebben genomen of willen gaan nemen.

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering een mogelijkheid ziet om een handhavingsbevoegdheid voor de Inspectie SZW te creëren binnen de gelijkebehandelingswetgeving omwille van het creëren van meer overzichtelijkheid, een beter kader voor de ontwikkeling van werkwijzen en er al een goed kader voor ongelijke behandelingsdisputen bestaat, via het College voor de Rechten van de Mens.

Ook de leden van de D66-fractie stellen hierover vragen. Zij 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 College voor de Rechten van de Mens een toetsende rol zou kunnen hebben. De

⁵ <https://www.uu.nl/nieuws/gediscrimineerde-sollicitant-kan-weinig-doen-om-baankans-te-vergroten>.

⁶ Kamerstukken II, 2019/20, 29 544, nr. 1003.

genoemde leden vragen wat dit College 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. Daarnaast vragen de genoemde leden of dit een oplossing zou kunnen bieden voor dat voorliggend wetsvoorstel niet gericht is op individuele situaties, en gelijkebehandelingswetgeving wel.

De gelijkebehandelingswetgeving kent bepalingen die zijn vormgegeven als verboden op het maken van onderscheid. Degene die meent dat jegens hem verboden onderscheid is gemaakt, kan zich wenden tot het genoemde College of de civiele rechter. Het voorliggende wetsvoorstel heeft als uitgangspunt het voeren van beleid. Het voeren van beleid is geen verbodsbepaling (waarbij je juist iets niet mag doen), maar een norm om actief iets wel te doen. De verplichtingen uit het voorliggende wetsvoorstel passen daarmee niet goed binnen het kader van de gelijkebehandelingswetgeving. Wel is het zo dat ook na inwerkingtreding van het voorliggende wetsvoorstel het individuele burgers vrijstaat om een procedure bij het College voor de Rechten van de Mens te starten. Goed voorstelbaar is dat tijdens een dergelijke procedure het ontbreken van een deugdelijke werkwijze zoals verplicht gesteld in de Arbowet door het genoemde College betrokken wordt in de oordeelsvorming.

De gelijkebehandelingswetten bevatten geen specifieke toezichtsbepaling en evenmin een specifieke opdracht aan een toezichtsorgaan. Het opnemen van een handhavende bevoegdheid voor de Inspectie SZW in de gelijkebehandelingswetgeving past daarmee ook om deze reden niet goed in de huidige wetssystematiek. Daar komt bij dat door aansluiting bij de Arbowet en de Waadi gelijk een toepasselijk kader beschikbaar is voor het opleggen van sancties.

Overigens bevat de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) reeds een bepaling zoals door de leden van de fractie van D66 geopperd. De Awgb bevat een verbod op het maken van onderscheid op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat. Artikel 5 van deze wet geeft aan in welke fasen van de arbeid onderscheid verboden is, waarbij werving en selectie genoemd worden («de aanbidding van een betrekking en de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking» en «arbeidsbemiddeling»). Vergelijkbare regels zijn opgenomen in de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid, de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte en de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen. De leden van de VVD-fractie vragen waaruit blijkt dat de preventieve werking van wetgeving minder sterk aanwezig zou zijn bij de inbedding in de gelijkebehandelingswetgeving. De genoemde leden vragen of de regering een uitputtend overzicht kan geven van de verschillen tussen het onderbrengen van deze eisen in de Arbowetgeving en in de gelijkebehandelingswetgeving.

De werkgever is verantwoordelijk voor het hebben van een werkwijze die gelijke kansen waarborgt. Op het moment van een inspectie door de Inspectie SZW dient de werkgever aan te tonen dat hij/zij beschikt over een werkwijze die zodanig is ingericht dat het maken van verboden onderscheid wordt voorkomen en geschikte kandidaten gelijke kansen krijgen op de aangeboden dienstbetrekking. Is die werkwijze niet aanwezig of is deze onvoldoende, dan kan door de Inspectie SZW een eis tot naleving worden opgelegd. Het voorstel is dus gericht op het gericht voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie. Als ook de eis tot naleving niet wordt opgevolgd, wordt een boete opgelegd. Het feit dat een controle altijd mogelijk is en er directe consequenties zijn als de wet onvoldoende

wordt nageleefd, zal de bedrijven er naar de mening van de regering toe aanzetten om preventief te handelen, een goede werkwijze op te zetten en ook de andere wettelijke verplichtingen, zoals het informeren van het personeel dat betrokken is bij de werving en selectie, na te leven. Bij toepassing van de gelijkebehandelingswetgeving geldt een geheel ander proces. In die situatie moet eerst sprake zijn van (een vermoeden van) het feitelijk maken van verboden onderscheid. Juist bij sollicitatieprocedures is het vaak lastig om een vermoeden van verboden onderscheid hard te maken als men bijvoorbeeld zonder nadere toelichting niet uitgenodigd wordt voor een gesprek. Vervolgens moet degene die meent dat jegens hem verboden onderscheid is gemaakt zelf besluiten om bij het College voor de Rechten van de Mens een procedure te starten tegen de werkgever die hem al heeft afgewezen. Het oordeel van dit College is relevant voor de individuele casus en de betrokken werkgever. In welke mate sprake zal zijn van een breder effect dat ook andere werkgevers zal aanzetten tot een aanpassing van hun beleid is niet op voorhand te duiden.

Een oordeel van het College is gezaghebbend, maar niet bindend en het bevat geen sanctie. Degene die om een oordeel heeft gevraagd zal desgewenst een civiele procedure kunnen starten. Een preventieve werking zoals die uitgaat van de handhaving zoals voorgesteld in het voorliggende wetsvoorstel is minder, of in ieder geval veel minder «dwingend» aanwezig bij handhaving via een procedure bij het College. Ook ontbreekt de wettelijke norm dat werkgevers over een adequate werkwijze dienen te beschikken. Aan de andere kant kunnen de nieuw voorgestelde verplichtingen in de Arbowetgeving, bij een ontbreken van een werkwijze of een gebrekkige werkwijze, wel van invloed zijn op de bewijsvermoedens in een (klacht)procedure bij het College of de civiele rechter.

De mogelijkheid dat bijvoorbeeld (vertegenwoordigers van) werkgevers gezamenlijk invulling geven aan hun werkwijze en deze ter toetsing voorleggen aan het College voor de Rechten van de Mens ziet de regering als een weg die kan bijdragen aan het vergroten van draagvlak voor maatregelen om gelijke kansen bij werving en selectie te realiseren en behulpzaam kan zijn bij de praktische invulling daarvan. Afgezien van de vraag of deze weg breed benut zal worden, leidt deze route niet op gelijke wijze tot de beoogde aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie.

De leden van de VVD-fractie vragen welke aanvullende juridische consequenties het onderbrengen van de sollicitatieprocedure in Arbowetgeving heeft voor de aansprakelijkheid van de werkgever ten aanzien van een sollicitant die nog niet bij hem of haar in dienst is.

Het wetsvoorstel brengt geen aansprakelijkheid van de werkgever ten aanzien van de sollicitant of kandidaat, maar geeft wel een (beleidsmatige) verantwoordelijkheid aan de werkgever om zijn beleid ten aanzien van de procedure van werving en selectie op orde te hebben. Dat beleid bestaat eruit dat hij een werkwijze opstelt die gericht is op het voorkomen van discriminatie, dat hij van die werkwijze kennisgeeft en die toepast. Het ontbreken van een werkwijze of een gebrekkige werkwijze kunnen, zoals eerder opgemerkt, wel van invloed zijn op de bewijsvermoedens in een (klacht)procedure bij het College of de civiele rechter.

De vraag die de leden van de VVD-fractie hier stelden over de waarschuwing van de Afdeling advisering van de Raad van State voor formalisering en juridisering is reeds beantwoord bij een vraag van leden van de ChristenUnie-fractie over eenzelfde onderwerp. Zie hiervoor het antwoord onder «I.a. Inleiding».

De leden van de VVD-fractie vragen om een nadere toelichting over wat de precieze vormgeving en de juridische status van de digitale handreiking die kleine bedrijven helpt bij het opstellen van een niet-discriminerend beleid wordt. De genoemde leden vragen of het toepassen van de handreiking ervoor zorgt dat de Inspectie SZW de werkwijze sowieso goedkeurt en welke aanvullende stappen een werkgever moet zetten om naar de Inspectie SZW te onderbouwen dat aan de handreiking en dit wetsvoorstel voldaan wordt. Daarnaast vragen de genoemde leden hoe vaak deze handreiking naar verwachting herzien wordt op basis van nieuwe inzichten en hoe ervoor gezorgd wordt dat deze handreiking zowel toepasbaar is voor microbedrijven, kleine- en middelgrote bedrijven en grote werkgevers, in zeer uiteenlopende sectoren.

De digitale handreiking zal een hulpmiddel zijn dat bedrijven helpt om hun werkwijze voor werving en selectie te versterken. Als bedrijven deze digitale handreiking benutten en hun werkwijze daarop afstemmen, mogen zij ervan uitgaan dat hun beleid op orde is. Wel zal ook worden nagegaan of zij dit wervings- en selectiebeleid ook zo toepassen in de praktijk. Uiteindelijk zullen immers zowel de werkwijze als het gebruik ervan bij werving en selectie leidend zijn voor de beoordeling van de Inspectie.

De digitale handreiking zal behalve door kleine bedrijven ook door middelgrote en grote bedrijven kunnen worden benut, omdat er in de uitwerking de mogelijkheid zal zijn om modules toe te voegen. Daarnaast zal de handreiking op basis van nieuwe inzichten verder aangescherpt en aangevuld kunnen worden. Mogelijke evaluatiemomenten zullen met het uitvoerende bureau nog besproken worden, maar de wens is om dit qua timing samen te laten vallen met de bredere evaluatie van de wet.

De leden van de D66-fractie vragen in welke mate de regering de systematiek waarin al is geregeld dat werkgevers beleid moeten voeren om bijvoorbeeld psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen, effectief acht. De genoemde leden vragen of het voor de effectiviteit van belang is dat werkgevers zelf een RI&E opstellen of dat zij gebruik maken van een standaard RI&E vanuit de branche. De genoemde leden vragen of de verwachting is dat de in dit wetsvoorstel vastgelegde verplichting voor antidiscriminatiebeleid in de wervings- en selectieprocedure wordt opgenomen in deze standaard RI&E's of dat werkgevers hier bewust zelf mee aan de slag gaan.

De RI&E is een belangrijk wettelijk instrument om de risico's binnen bedrijven in kaart te brengen en een plan van aanpak op te stellen voor het beheersen van de risico's. De RI&E vormt de basis voor een goed arbobeleid. Het lage nalevingspercentage van de verplichte RI&E, met name onder het midden- en kleinbedrijf, laat echter zien dat op dit vlak nog altijd de nodige ruimte voor verbetering aanwezig is; het is van belang dat de kwaliteit van de RI&E verbetert bij de bedrijven die voorts dienen te voldoen aan de verplichting. Met het meerjarenplan 2020–2023 neem ik stappen om de naleving en kwaliteit van de RI&E te verbeteren.⁷ Voor de effectiviteit van de RI&E is niet bepalend of een werkgever gebruikt maakt van een aangeboden RI&E-instrument of deze zelf opstelt. Een aangeboden RI&E-instrument is een hulpmiddel bij het opstellen van de RI&E. Werkgevers moeten voor een kwalitatieve RI&E in beide gevallen actief de risico's nalopen die zich voordoen en hun bevindingen vastleggen in de RI&E. Voor het opstellen en uitvoeren van de werkwijze werving en selectie kunnen werkgevers praktische ondersteuning benutten van relevante organisaties, zoals het College van de Rechten van

⁷ Kamerstukken II, 25 883, 372.

de Mens en de NVP.⁸ Ook kunnen werkgevers zich aansluiten bij het Charter Diversiteit van Diversiteit in Bedrijf waar veel praktische kennis beschikbaar is over divers werven en selecteren. Daarnaast kan gedacht worden aan het beschikbaar stellen van een format. Hierbij kan het ook gaan om een generiek format in plaats van specifieke branche-formats. In samenwerking met sociale partners wordt een digitale handreiking voor met name kleine bedrijven ontwikkeld die hen helpt bij het voeren van een niet discriminerend beleid bij werving en selectie. Daarnaast wordt in of krachtens een algemene maatregel van bestuur nadere invulling gegeven aan de vereisten waaraan de verplichte werkwijze in ieder geval moet voldoen.

De leden van de D66-fractie vragen waarom er niet voor gekozen is om naast de wijziging in de Arbowet en de Waadi ook de wervings- en selectieprocedure in te passen in de gelijkebehandelingswetgeving en wat College voor de Rechten van de Mens aanvullend voor mogelijkheden zou hebben als de wervings- en selectieprocedure zou worden vastgelegd in de gelijkebehandelingswetgeving. Tevens vragen zij of dit een oplossing zou kunnen bieden voor dat voorliggend wetsvoorstel niet gericht is op individuele situaties, en gelijkebehandelingswetgeving wel.

De beantwoording van deze vragen is opgenomen bij de beantwoording van vergelijkbare vragen van de leden van de fractie van de VVD eerder in deze paragraaf.

De leden van de fractie van 50PLUS vragen 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 College voor de Rechten van de Mens. Zij vragen of een andere inbedding is overwogen en of de Algemene wet gelijke behandeling niet een logischer plaats is om de genoemde verplichting op te nemen en of dit niet inderdaad de overzichtelijkheid van de wetgeving bevordert. Tevens vragen deze leden of inbedding in de gelijkebehandelingswetgeving niet een beter kader voor de ontwikkeling van verplichte werkwijzen biedt, zoals de Raad van State stelt en of de regering de visie van de Raad van State en het bedrijfsleven deelt, 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.

De leden van de fractie van 50PLUS vragen ook of de regering de visie van de Raad van State deelt, 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).

Ook de leden van de fractie van de ChristenUnie vragen de regering te expliciteren welke nadelen er zijn in verband met de effectiviteit en handhaving als deze in de systematiek van de gelijkebehandelingswetgeving wordt opgenomen. Zij vragen of met dit wetsvoorstel niet een ongewenste stapeling van wetgeving gecreëerd.

⁸ Bijvoorbeeld de checklist arbeidsmarktdiscriminatie van de Inspectie SZW www.inspectieszw.nl/onderwerpen/arbeidsdiscriminatie/documenten/publicaties/2019/09/30/checklist-arbeidsdiscriminatie, NVP sollicitatiecode op <https://www.nvp-hrnetwerk.nl/sollicitatiecode/> of de richtlijnen van het College voor de rechten van de mens op <https://mensenrechten.nl/nl/subpage/medewerkers-werven>.

De regering verwijst voor de beantwoording van deze vragen allereerst naar de antwoorden op voorgaande vragen in deze paragraaf van de leden van de fracties van de VVD en D66. Daarin is uiteengezet waarom het opnemen van een handhavende bevoegdheid voor de Inspectie SZW in de gelijkebehandelingswetgeving niet past in de huidige wetssysteemmatiek en waarom aansluiting bij de Arbowet een logische keuze is. Aanvullend wijst de regering op de navolgende redenen. Er is een inhoudelijk raakvlak met het reeds in de Arbowet opgenomen thema psychosociale arbeidsbelasting (psa), waaronder ook discriminatie valt. In de Arbowet is bepaald dat de werkgever beleid moet voeren om psa van de werknemer te voorkomen of tegen te gaan, inclusief het maken van direct of indirect onderscheid. Het daarbij behorende proces, i.c. op schrift stellen van risico's, het nemen van maatregelen om deze te voorkomen, het uitvoeren en zo nodig bijstellen van het beleid vertoont veel overeenkomst met wat van de werkgever wordt verwacht om gelijke kansen bij werving en selectie te realiseren. Daarnaast is de Inspectie SZW reeds verantwoordelijk voor de handhaving van de Arbowet. Voor het wervings- en selectiebeleid kan eenvoudig worden aangesloten bij het bestaande handavingsinstrumentarium. Gezien het reeds bestaande inhoudelijke raakvlak waarbij wordt aangesloten en de handhavende bevoegdheid die de Inspectie SZW ten aanzien van de Arbowet reeds heeft, is de regering van mening dat hier geen sprake is van «stapeling van wetgeving».

Waar de Afdeling advisering van de Raad van State opmerkt dat de Arbowet thans betrekking heeft op reeds gevestigde arbeidsrelaties, kan het volgende gezegd worden. Intern opengestelde vacatures vallen onder de reikwijdte van het voorstel en ook zittende werknemers, waarvoor de zorgplicht van de werkgever reeds geldt, kunnen zich aanbieden voor vacatures die direct extern opengesteld zijn. Het voorstel reikt verder dan dat, want het gaat over de werkwijze van de werkgever in de procedure van werving en selectie, inclusief stages, in den brede. De zorg voor een non-discriminatoire procedure van werving en selectie is voor de werkgever een beleidsmatige aangelegenheid, zoals ook de zorg voor een veilige werkomgeving voor hem een beleidsmatige aangelegenheid is. De werkwijze wordt door hem voorzien van passende maatregelen, die hij bespreekt met het personeel dat betrokken is bij werving en selectie, en welke werkwijze hij actueel houdt ten behoeve van het non-discriminatoire handelen bij werving en selectie. Daarmee betreft het voor de regering een binnen de Arbowetgeving passende maatregel, waarop de bestaande toezichthoudende bevoegdheden van de Inspectie SZW sluitend passen. De leden van de 50PLUS-fractie vragen of de regering nog eens aannemelijk kan 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. De genoemde leden vragen of de regering een indruk kan geven van de administratieve lasten voor bedrijven met ten hoogste 25 werknemers (géén schriftelijkheidsvereiste), en bedrijven met meer dan 25 werknemers (wél schriftelijkheidsvereiste).

Het wetsvoorstel is gericht op het voorkomen van verboden onderscheid bij werving en selectie. De regering acht het niet aannemelijk dat het maken van verboden onderscheid, of dit nu bewust of onbewust gebeurt, bij kleine bedrijven niet of in veel mindere mate zou voorkomen dan bij (middel)grote bedrijven. Daarom vindt de regering ook niet dat kleine bedrijven uitgezonderd zouden moeten worden van de wetgeving om het bieden van gelijke kansen bij werving en selectie te bevorderen. De regering realiseert zich wel dat administratieve lasten bij kleine bedrijven zwaarder «gevoeld» worden dan bij (middel)grote bedrijven. Daarom zijn bedrijven met ten hoogste 25 werknemers in dienst vrijgesteld van het vereiste om de werkwijze op schrift te stellen. Voorts zal de voorlichtings-

campagne die voorafgaat aan de inwerkingtreding van de wet en waarbij wordt samengewerkt met sociale partners, zich met name ook richten op de kleinere bedrijven. Ook zijn en worden hulpmiddelen ontwikkeld door bijvoorbeeld de Inspectie SZW en het College voor de Rechten van de Mens om werkgevers te ondersteunen en te faciliteren bij het invullen van de wettelijke verplichtingen. De administratieve lasten van het ontwikkelen van een werkwijze worden geraamd op € 20,5 miljoen voor bedrijven met ten hoogste 25 werknemers en op € 7,7 miljoen voor de bedrijven met meer dan 25 werknemers. De administratieve lasten voor deze laatste groep bedrijven zijn zoveel lager om dat het om een veel kleinere groep bedrijven gaat. Deze bedragen zijn exclusief de kosten van kennisneming van de nieuwe wetgeving waar alle bedrijven in gelijke mate mee te maken krijgen en worden geraamd op een totaal van € 3,7 miljoen.

De leden van de 50PLUS-fractie vragen of het juist is dat wanneer werkgevers met minder dan 50 werknemers uitgezonderd worden van het wetsvoorstel, het overgrote deel van de bedrijven buiten de werkingssfeer van het wetsvoorstel zou komen te vallen. De genoemde leden vragen of aangegeven kan worden op hoeveel bedrijven het wetsvoorstel wél en niet van toepassing zou zijn, als de grens inderdaad gelegd zou worden bij 50 werknemers en hoeveel bedrijven bij de gekozen grens (25 werknemers) respectievelijk wél en niet onder de reikwijdte van het wetsvoorstel zouden vallen.

Het aandeel bedrijven met meer dan 50 werknemers in dienst bedraagt circa 5 procent van het totaal aantal bedrijven met werknemers in dienst. Deze bedrijven herbergen 69 procent van de werkgelegenheid. Dit laatste percentage is ook relevant, omdat het wetsvoorstel gericht is op de vervulling van vacatures. In die zin is het aandeel in de werkgelegenheid een relevante indicator voor het bereik van de wetgeving. In antwoord op de vraag van de leden van de fractie van 50PLUS is de constatering dat het overgrote deel van de bedrijven buiten de werkingssfeer van de wet valt bij een grens van 50 werknemers juist, maar met de aantekening dat wel een meerderheid van het aantal banen wordt bereikt.

Wat betreft de vraag hoeveel bedrijven nu wel onder de reikwijdte van de wet vallen is een verheldering op zijn plaats. De Afdeling advisering van de Raad van State adviseerde om bedrijven met minder dan 50 werknemers in het geheel buiten de reikwijdte van de wet te stellen. Daarmee zou 95 procent van de bedrijven buiten de werkingssfeer van het wetsvoorstel vallen. In deze bedrijven bevindt zich 31 procent van de werknemersbanen. De grens van 25 werknemers in het voorliggende wetsvoorstel heeft alleen betrekking op een vrijstelling van het vereiste om de werkwijze op schrift te stellen. Deze vrijstelling geldt overigens niet voor intermediairs, omdat werving en selectie een kernactiviteit is voor deze bedrijven. Alle bedrijven komen dus onder de wet te vallen, maar voor een deel van de bedrijven volstaat wat de werkwijze betreft een mondelinge toelichting daarop. Het gaat bij de vrijstelling om 92 procent van de bedrijven met 27 procent van de werkgelegenheid. Andere verplichtingen uit het wetsvoorstel, zoals de vergewisplicht bij dienstverlening door intermediairs, gelden onverkort ook voor deze groep kleinere bedrijven.

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 genoemde leden vragen wat dit betekent voor de rechtszekerheid van bedrijven, en voor de handhaafbaarheid van de norm door de inspectie.

Het wetsvoorstel zelf is naar aanleiding van het advies van de Raad van State op het voorstel, geconcretiseerd. De werkwijze moet laten zien dat de procedure voor werving en selectie is gebaseerd op voor de functie relevante eisen, inzichtelijk en controleerbaar is. Deze vereisten zijn ontleend aan een vaste oordelenlijn van het College voor de Rechten van de Mens. De regering zal verder in of krachtens een algemene maatregel van bestuur de verdere vereisten van het wetsvoorstel uitwerken. Daarmee worden de rechtszekerheid van bedrijven en de handhaafbaarheid van de norm voor de Inspectie SZW verder ondersteund.

De vraag van de leden van de SGP-fractie of de regering het eens is met de stelling dat niet is bewezen dat de maatregelen ook daadwerkelijk leiden tot vermindering van discriminatie op de arbeidsmarkt en daarmee een vorm van symboolpolitiek is, is beantwoord bij een vraag hierover van de leden van de fractie van het CDA. Zie hiervoor het antwoord onder «I. Algemeen».

Vraag 25 – SGP – Leanne

De leden van de SGP-fractie vragen of de regering de mening deelt 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. De genoemde leden vragen of werkgevers hier niet prima zelf toe in staat zijn en of het niet beter is om de uitwassen bij organisaties tegen te gaan en niet op deze manier ieder bedrijf aan te pakken. Daarbij vragen de genoemde leden of het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie niet beschouwd moet worden als maatschappelijk besef dat bij iedere verantwoorde werkgevers verondersteld mag worden.

Gelijke kansen op de arbeidsmarkt zijn nog lang niet voor iedereen in Nederland vanzelfsprekend. Het kabinet streeft naar een arbeidsmarkt met gelijke kansen bij werving en selectie voor eenieder. Vaak geldt echter dat sprake is van onbewuste vooroordelen bij bedrijven en organisaties. Zij zijn op zoek naar de in hun ogen beste kandidaten voor de aangeboden functies zonder kandidaten uit te willen sluiten. Uit diverse onderzoeken blijkt evenwel toch dat onbewuste vooroordelen tegenover groepen in de samenleving waartoe een sollicitant behoort een rol spelen⁹. Dit betekent dat, niet verondersteld mag worden dat alle werkgevers zich verantwoordelijk gedragen en voldoende in staat zijn om zelf ongelijke werving en selectie tegen te gaan.

De vraag van de leden van de SGP-fractie over het gewenste effect van de ingezette middelen is reeds beantwoord bij een vraag van leden van de ChristenUnie-fractie over eenzelfde onderwerp. Zie hiervoor het antwoord onder «I.a. Inleiding».

I.c. Doelstelling, doeltreffendheid en doelmatigheid

De leden van de VVD-fractie vragen of de volgende interpretatie van het doel van de wet juist is: werkgevers aansporen 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 selectie-procedures eerlijk en zonder discriminatie verlopen.

⁹ Kamerstukken II, 2017/18, 29 544, nr. 849.

De regering kan zich in grote lijnen vinden in deze interpretatie. Het maken van verboden onderscheid bij werving en selectie, of dit nu bewust gebeurt of niet, kunnen wij niet tolereren. Daarom ook is in het regeerakkoord opgenomen dat de Inspectie SZW een toezichthoudende rol krijgt op het proces van werving en selectie. Het wettelijk regelen van toezichthoudende bevoegdheden van de Inspectie SZW op de werving en selectie om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan is dan ook een kernelement van het wetsvoorstel.

De leden van de VVD-fractie vragen welke conclusies de regering trekt uit een literatuurstudie waaruit blijkt dat werkgevers goed gedrag laten zien als zij denken dat andere werkgevers dit ook doen.

De leden van de VVD wijzen op een literatuurstudie waaruit blijkt dat werkgevers goed gedrag laten zien als zij denken dat andere werkgevers dit ook doen. De regering is van mening dat het van belang is om goede voorbeelden te delen en dat dit voor inspiratie en goed gedrag bij andere werkgevers kan zorgen. Dit uitgangspunt zal ook meegenomen worden in de communicatie en voorlichting over de wet. Ook initiatieven zoals *Diversiteit in Bedrijf*, waar werkgevers zich vrijwillig bij kunnen aansluiten bij het Charter Diversiteit en goede voorbeelden rond diversiteit kunnen delen, worden door de regering ondersteund.

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering de mening deelt dat intrinsieke motivatie om te veranderen kansen biedt.

De regering is het eens met de leden van de VVD dat intrinsieke motivatie van werkgevers om te veranderen kansen biedt. Wanneer werkgevers vanuit intrinsieke motivatie kunnen worden aangespoord om discriminatie tegen te gaan, kan dit van meerwaarde zijn. De regering ondersteunt daarom ook initiatieven zoals *Diversiteit in Bedrijf*, waarin kennis wordt uitgewisseld.

De regering is van mening dat, mede vanwege onbewuste vooroordelen den discriminatie, met de voorliggende wet een extra stap wordt gezet in het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie. Gezien de ernst en weerbarstigheid van de onderhavige problematiek wil de wetgever een duidelijke norm stellen ten aanzien van de werving en selectie van werknemers en daarbij de Inspectie SZW een handhavende rol geven om vooruitgang te kunnen boeken bij de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. De regering laat daarbij ruimte aan werkgevers om zelf te bepalen welke instrumenten zij inzetten in hun werkwijze, zodat dit in voldoende mate aansluit bij de praktijk van de betreffende werkgever.

De leden van de VVD-fractie vragen welke mogelijkheden de regering ziet 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 regering voelt er niet voor om bedrijven die zich aan de wetgeving houden daarvoor te belonen. Het naleven van wetgeving, in dit geval het instaan voor gelijke kansen voor iedereen op de arbeidsmarkt, zou dan in feite een vrijwillig karakter krijgen. Daarvan gaat een verkeerd signaal uit: gelijke behandeling is een grondrecht en geen verdienste die een beloning rechtvaardigt.

De leden van de D66-fractie 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. De genoemde leden vragen hoe andere landen omgaan met het feit dat de arbeidsinspectie eigenlijk niet een natuurlijke rol heeft in de wervings- en selectiefase.

De Inspectie SZW is aangesloten bij het Senior Labour Inspectors» Committee (SLIC), waarin de arbeidsinspecties van Europese landen bij elkaar komen. In 2018 is een uitvraag gedaan bij de aangesloten landen over bevoegdheden op dit terrein. Een meerderheid van de arbeidsinspecties speelt geen rol in het bestrijden van discriminatie bij werving en selectie. Een aantal landen voert inspecties uit naar aanleiding van een klacht. Het toezicht op discriminatie bij werving en selectie wordt in verschillende Europese landen ook belegd bij andere organisaties, zoals bij een ombudsman of een daartoe uitgeruste commissie. Het is lastig uitsluitel te geven waarop de focus in deze systemen ligt.

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. De genoemde leden vragen of het zo is, 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. Tot slot vragen zij of hun indruk juist is, dat het wetsvoorstel weinig invloed op heeft op de uiteindelijke beslissing voor een kandidaat, en dat het aannemelijk is dat verboden onderscheid uiteindelijk niet met wortel en tak kan worden uitgeroeid door dit wetsvoorstel.

Uitsluiting op de arbeidsmarkt gebeurt soms moedwillig en hier moet stevig tegen worden opgetreden. Veel vaker echter zijn werkgevers op zoek naar de beste kandidaat in hun ogen maar vindt door onbewuste vooroordelen en bias in de beoordeling, ongewilde uitsluiting van bepaalde groepen plaats. Aanpassing van de selectie volgens de eisen zoals opgenomen in het wetsvoorstel (en daarmee objectivering van werving en selectie) helpt om de invloed van onbewuste vooroordelen in het hele wervings- en selectieproces tegen te gaan. Dit geldt ook voor de beslissende keuze, waarbij nooit valt uit te sluiten dat op een gegeven moment toch verboden onderscheid wordt gemaakt.

II. INHOUD VAN HET WETSVORSTEL

II.a. Normstelling

De leden van de VVD-fractie vragen waarom de regering er niet voor heeft gekozen een ondergrens in dit wetsvoorstel op te nemen, zoals ook in andere wetten gebruikelijk is.

De regering acht het bestrijden van ongelijke behandeling van zeer groot belang. Discriminatie, op de arbeidsmarkt of anderszins, is in geen enkele omstandigheid acceptabel. Vanuit dit uitgangspunt zou de regering een verkeerd signaal afgeven als door het invoeren van een ondergrens een deel van de bedrijven buiten de werkingssfeer van het voorliggende wetsvoorstel zou blijven. Het is van belang dat alle bedrijven hun wervings- en selectieprocedure zodanig inrichten dat gelijke kansen worden gecreëerd en dat iedereen die zichzelf geschikt acht voor een baan bij welk bedrijf dan ook zich uitgenodigd voelt om te solliciteren en een eerlijke kans krijgt om zijn geschiktheid aan te tonen.

De leden van de VVD-fractie vragen op basis waarvan de regering verwacht 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. De genoemde leden vragen of de regering het realistisch acht 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.

Met «de stand van de wetenschap en de professionele dienstverlening» wordt geduid op algemeen beschikbare en aanwezige kennis en inzichten, tools en andere vormen van deskundige ondersteuning. Ook van kleine werkgevers mag worden verwacht dat zij zich naar vermogen oriënteren op de risico's van verboden onderscheid en hoe deze te voorkomen zijn. Eventueel benodigde aanpassingen zijn naar verwachting relatief makkelijk en met beperkte ondersteuning te realiseren. In aanloop naar de inwerkingtreding van de wet zal daarom aandacht worden besteed aan voorlichting en begeleiding. Zo wordt een e-learning module ontwikkeld voor (kleine) werkgevers, waarmee zij begeleid worden in de totstandkoming van een meer objectieve werkwijze voor werving en selectie.

De leden van de VVD-fractie vragen of het klopt 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. De genoemde leden vragen hierbij specifiek hoe een kleine werkgever aan de Inspectie SZW aan kan tonen dat hij voldoet aan de eisen uit deze wet en op basis waarvan de regering het realistisch acht dat het laten vervallen van het schriftelijkheidsvereiste leidt tot een substantiële afname in administratieve lasten.

De aanname van de leden van de fractie van de VVD 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 dienstverlening is juist. De kleine werkgever kan aantonen dat hij daaraan voldoet door aan de toezichthouder uit te leggen hoe hij tewerk gaat bij de werving en selectie van personeel. Als dat een duidelijke en overtuigende uitleg is waarbij hij er blijk van geeft dat hij verboden onderscheid zal voorkomen, dan zal dat in principe volstaan. Hij kan dit onderbouwen met bijvoorbeeld een advertentietekst, een tool die hij gebruikt of een arbocatalogus. Met de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening wordt bedoeld dat de werkgever algemeen beschikbare en aanwezige kennis benut en bijvoorbeeld ook beschikbare tools benut als dat in zijn situatie van toepassing is. De regering is van mening dat het op schrift stellen van een werkwijze de nodige tijd vraagt van de werkgever, mede omdat op schrift stellen vaak leidt tot een meer precieze en uitgebreide omschrijving. Gezien de administratieve lasten die met name bij kleine bedrijven zwaar kunnen wegen en het feit dat een kleiner bedrijf in het algemeen minder vaak vacatures heeft, is van dit schriftelijkheidsvereiste afgezien voor werkgevers met ten hoogste 25 werknemers in dienst (niet zijnde intermediairs). Juist omdat de kleine bedrijven mogelijk minder goed zijn toegerust op een dergelijke schriftelijke verplichting betekent de vrijstelling van het schriftelijkheidsvereiste een aanzienlijke verlichting van de administratieve lasten.

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering nader kan toelichten op welke wijze er gedocumenteerd dient te worden. De genoemde leden vragen hoe vaak dit document herzien dient te worden om te voldoen aan de laatste stand van de wetenschap en professionele praktijk. Daarbij vragen de genoemde leden specifiek of een werkgever hieraan voldoet wanneer hij of zij geabonneerd is op een vaknieuwsbrief en op basis van daarin gepubliceerde artikelen zijn beleid aanpast. De genoemde leden stellen ook een vraag over dit onderwerp bij het onderdeel «II.c. De werkwijze nader beschouwd». De genoemde leden vragen hier hoe de inlenende partij zeker is of is voldaan aan de vergewisplicht zoals opgenomen in het voorgestelde artikel 2b. De genoemde leden vragen of

hiervoor een verklaring van een headhunter of selectiebureau volstaat en indien dit niet het geval is, wat wel volstaat.

De leden van de 50PLUS-fractie vragen bij ditzelfde onderdeel «II.a. Normstelling» of nog eens duidelijk gemaakt kan worden 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. Hierbij vragen de genoemde leden op welke manier scherp wordt gemaakt waaraan de werkwijze precies dient te voldoen en hoeveel tijd werkgevers krijgen om kennis te nemen van normen en om de werkwijze uit te werken en te implementeren en hoe een 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. Daarnaast vragen de genoemde leden wanneer bij of krachtens AMvB nadere regels gesteld zullen worden, waaraan in de werkwijze aandacht zal moeten worden besteed en hoe ruim dit gebeurt voor de inwerkingtreding van de wet. Tot slot vragen deze leden of de normen zeker glashelder en kenbaar zullen zijn op het moment dat het wetsvoorstel in werking treedt. Werkgevers en intermediairs dienen een werkwijze op schrift te stellen waaruit blijkt dat zij gelijke kansen realiseren bij het werven en selecteren van nieuwe werknemers. In of krachtens een algemene maatregel van bestuur wordt nader invulling gegeven aan de voorwaarden waaraan deze werkwijze in ieder geval moet voldoen. De invulling reguleert wanneer een werkwijze er (in ieder geval) blijk van geeft dat de procedure van werving en selectie is gebaseerd op voor de functie relevante functie-eisen, inzichtelijk en controleerbaar is, en systematisch is ingericht. Op basis van de nadere invulling kunnen werkgevers en intermediairs de werkwijze op hun eigen manier vormgeven. De voorziene algemene maatregel van bestuur zal zo spoedig mogelijk na publicatie van de wet bekendgemaakt worden. Tussen publicatie en inwerkingtreding van de wet zit een periode van ten minste 9 maanden, waarin werkgever en intermediairs zich kunnen voorbereiden op de wettelijke verplichtingen.

Aangezien onderzoek omtrent het onderwerp arbeidsmarktdiscriminatie en de werkzame mechanismen om dit te voorkomen in ontwikkeling is, is het niet aangewezen om wettelijk vast te leggen aan welke nadere eisen deze werkwijze dient te voldoen. Lagere regelgeving geeft meer flexibiliteit in het vastleggen van de actuele normering. Om ervoor te zorgen dat de geïmplementeerde werkwijze effectief werkt, wordt verder gekeken naar de stand van de wetenschap en de professionele praktijk. Dit vindt zijn weerslag in de werkwijze en in de toelichting die de werkgever daarop kan geven en desgewenst op de keuzes die hij heeft gemaakt bij het opstellen van de werkwijze. Niet op voorhand kan worden aangegeven hoe vaak de werkwijze herzien dient te worden. Bij de berekening van de administratieve lasten is ervan uitgegaan dat aanpassing van de werkwijze eens in de drie jaar nodig is en tot kosten leidt. Het geabonneerd zijn op een vaktijdschrift kan uiteraard nuttig zijn om geattendeerd te worden op nieuwe ontwikkelingen, maar biedt geen zekerheid in de zin dat niet is gegarandeerd dat het desbetreffende vaktijdschrift deze informatie ook biedt.

Wat betreft de vraag hoe de werkgever kan weten of hij heeft voldaan aan de vergewisplicht, kan de werkgever de werkwijze van de derde opvragen om bijvoorbeeld aan de hand van zijn eigen werkwijze te bezien of de derde voldoende doet om direct of indirect verboden onderscheid te voorkomen. Beoordeelt de werkgever deze werkwijze van de intermediair als onvoldoende, dan zal hij zijn opdracht aan een andere intermediair moeten gunnen om risico uit te sluiten dat de bemiddeling niet volgens

de gelijkebehandelingswetgeving is, en hij een boete riskeert wegens de inschakeling van een intermediair die de wet onvoldoende naleeft.

De leden van de VVD-fractie vragen of zij op basis van de uitspraak van het College voor de Rechten van de Mens, dat gebrek aan documentatie van sollicitatieprocedures kan leiden tot een uitspraak in het nadeel van de werkgever, 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. Indien dit het geval is, vragen de genoemde leden hoe lang dergelijke dossiers bewaard moeten worden en of dit niet haaks staat op de verantwoordingsplicht. Indien dit niet het geval is, vragen de genoemde leden hoe een werkgever zich naderhand dient te verantwoorden over een keuze voor een bepaalde sollicitant als de Inspectie SZW een controle uitvoert en hoe de verantwoordingsplicht zich verhoudt tot de berekende administratieve lasten die zijn berekend in dit wetsvoorstel.

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. Indien dit het geval is, vragen de genoemde leden wat het doel hiervan is en of dit doel op een andere wijze kan worden bereikt. De genoemde leden vragen of de regering het gevaar van een toename van de administratieve lasten ziet, vooral voor intermediairs.

Voor het vormgeven van een transparante en objectieve procedure is het nodig dat belangrijke aspecten als functie-eisen en de wijze van beoordeling vooraf vastgesteld zijn. Dit helpt willekeur en onduidelijkheden in de procedure, zowel voor de sollicitant als voor de beoordelaars, voorkomen. Daarbij geldt dat functie-eisen niet voor iedere aangeboden functie afzonderlijk behoeven te worden opgesteld, maar bijvoorbeeld per functiegroep. Dat geldt ook voor de wijze van beoordeling. Een aantal meer generieke aspecten van de beoordeling zullen voor veel functies binnen een bedrijf eender zijn, en zijn, wanneer deze zijn vastgesteld, breed toepasbaar binnen het bedrijf. Een dergelijke voorbereiding van een wervings- en selectieprocedure draagt eraan bij dat de procedure soepel kan verlopen, wat ook voor de werkgever voordelig is.

De Inspectie SZW zal bij het houden van risicogericht toezicht controleren of bedrijven beschikken over een werkwijze voor de werving en selectie die gericht is op het bieden van gelijke kansen en verboden onderscheid uitsluit. De Inspectie SZW doet in principe geen beoordeling van individuele gevallen van vacaturevervulling. Het gaat erom dat de procedure voldoende waarborgen biedt om arbeidsmarktdiscriminatie te voorkomen. Daarbij kan het gaan om vacatureteksten, een toelichting op de wijze van beoordeling van sollicitatiebrieven en op de wijze van toetsing en waardering van de vereiste kwalificaties. Ook kan de Inspectie in gesprek gaan met leden van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging om de werkwijze en het gebruik ervan in de praktijk te toetsen. Het wetsvoorstel – georiënteerd op een correcte, bedrijfsmatige werkwijze bij werving en selectie – vraagt niet van de werkgever de keuze voor een bepaalde sollicitant en/of de afwijzing van een ander te verantwoorden, en er zijn in deze zin dan ook geen administratieve lasten. De leden van de VVD-fractie vragen waarom de regering er niet voor heeft gekozen om de voorschriften waaraan werkgevers moeten voldoen in de wet zelf op te nemen, of eventueel een voorhangprocedure voor deze AMvB op te nemen.

Het essentiële vereiste van het wetsvoorstel, dat de werkgever bij de procedure van werving en selectie beschikt over een werkwijze die is gericht op voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie, is naar aanleiding

van het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State, in hetzelfde wetsvoorstel aangevuld met het vereiste dat uit de werkwijze blijkt dat de procedure van werving en selectie is gebaseerd op voor de functie relevante functie-eisen, inzichtelijk en controleerbaar is, en systematisch is ingericht. Daarnaast geeft het voorstel de werkgever de opdracht maatregelen te treffen, zoals het informeren van het personeel dat is betrokken bij de werving en selectie, en het kennisgeven van zijn werkwijze. De nadere voorschriften voor de werkwijze worden in of krachtens een algemene maatregel van bestuur gegeven. Hierbij is een voorhangprocedure te overwegen. Tegelijk heeft de regering de werkgever ruimte willen geven: op basis van de nadere invulling door de wetgever kunnen werkgevers de werkwijze op hun eigen manier vormgeven.

Aangezien onderzoek omtrent het onderwerp arbeidsmarktdiscriminatie en de werkzame mechanismen om dit te voorkomen, in ontwikkeling zijn, is het niet aangewezen om wettelijk vast te leggen aan welke nadere eisen deze werkwijze dient te voldoen. Lagere regelgeving geeft meer flexibiliteit in het vastleggen van de actuele normering. Om ervoor te zorgen dat de geïmplementeerde werkwijze effectief werkt, wordt verder gekeken naar de stand van de wetenschap en de professionele dienstverlening.

De leden van de VVD-fractie vragen hoe vaak de werkwijzen en richtlijnen, met als leidraad «de stand van de wetenschap of professionele dienstverlening» kunnen veranderen. De genoemde leden vragen of de regering de opvatting van de Raad van State deelt, dat de kennis over het tegengaan 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.

Het wetsvoorstel verplicht een aantal basisvereisten. Deze worden nader ingevuld in lagere regelgeving en kunnen door werkgevers op verschillende wijzen en aan de hand van de stand van de wetenschap in hun werkwijze en de mogelijkheden van hun bedrijf vormgegeven worden. Nieuwe inzichten kunnen worden ingepast in de werkwijze. De regering deelt derhalve de opvatting dat de kennis over het voorkomen van discriminatie in ontwikkeling is en biedt hier ook de ruimte voor. Wanneer nieuwe kennis is uitgekristalliseerd kan die kennis in de lagere regelgeving worden opgenomen. Hoe vaak dit aan de orde zal zijn, is op voorhand niet te zeggen.

De leden van de VVD-fractie vragen of het klopt dat de Inspectie SZW middels haar handhavingsmodule een invulling zal moeten geven aan het voorgestelde artikel 2a, derde lid. Indien dit het geval is, vragen de genoemde leden of de regering onderkent dat de inspectie voor deze wettelijke eis zowel de normstellende partij als de handhavende partij is en of zij dit wenselijk acht. Ook de leden van de fractie van de ChristenUnie stellen deze vraag (paragraaf III Handhaving en sancties). Laatstgenoemde leden vragen ook of de regering duidelijk kan maken wat de leidraad is voor de handhaving.

De nadere regels voor de norm van de wetgeving zullen via lagere regelgeving, in of krachtens een algemene maatregel van bestuur worden vastgesteld. De toezichthouder, i.c. de Inspectie SZW speelt daarbij geen normstellende rol. De Inspectie SZW stelt vervolgens op basis van de wet- en regelgeving kaders voor handhaving op. Dit zal worden vormgegeven via een basisinspectiemodule. Basisinspectiemodules zijn zogenoemde (intern werkende) beleidsregels, die aangeven hoe inspecties plaatsvinden en hoe getoetst kan worden of aan de wettelijke verplichtingen wordt voldaan. Deze bieden een handvat aan de toezichthouders en informeren ook de werkgevers over wat zij tijdens het toezicht kunnen verwachten, welke aspecten aan bod komen en hoe de toezichthouder zijn informatie

vergaart en zijn afwegingen maakt. Deze modules bevatten geen nieuwe eisen; die zullen steeds in of krachtens de algemene maatregel van bestuur zichtbaar worden. Overigens is het werken met handhavingsmodules («basisinspectiemodules») niet nieuw. Voor tal van verplichtingen uit de Arbowet zijn dergelijke modules opgesteld.

De leden van de VVD-fractie vragen of het klopt dat er naast de bestuursrechtelijke handhaving door de Inspectie SZW ook een civiele route openstaat naar het College voor de Rechten van de Mens en de rechter. De genoemde leden vragen hoe dit wetsvoorstel voorziet 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.

Het klopt dat zowel de bestuursrechtelijke als de civielrechtelijke weg hier openstaat. De benadeelde in een wervings- of selectieprocedure kan een oordeel vragen in de (klacht)procedure bij het College of een uitspraak laten doen door de civiele rechter. Het wetsvoorstel geeft een bevoegdheid aan de Inspectie SZW om op overtredingen van de aanvullende verplichtingen in de arbeidswetgeving toe te zien (bestuursrechtelijke weg); hier wordt de werkgever of de intermediair aangesproken. Waar de gelijkebehandelingswetgeving is geïntendeerd op het individuele geval, en daarin aan de benadeelde een (rechts)ingang wordt gegeven ter behartiging van zijn belang achteraf, is het wetsvoorstel door wijziging van de Arbowet en de Waadi geïntendeerd op het toezien op het bedrijfsbrede beleid van de werkgever om vooraf gelijke kansen te creëren. De eisen van de arbeidswetgeving (een werkwijze te hanteren etc.) zullen niet afwijkend of tegenstrijdig aan die van de gelijkebehandelingswetgeving zijn, maar erop aanvullen. Indien relevant zal de Inspectie SZW een oordeel van het College mee laten wegen in het toezichtsbeleid. Andersom kan het College bij de beoordeling van het feitencomplex van een individuele casus meewegen dat er geen wettelijk verplichte werkwijze is.

De leden van de VVD-fractie vragen hoe het voor werkgevers kenbaar is of zij voldoen aan het voorgestelde artikel 2a, derde lid. De genoemde leden vragen of er door de regering een juridische analyse uitgevoerd is, over de bestuursrechtelijke houdbaarheid van het voorgestelde artikel 2a, derde lid. Daarnaast vragen de genoemde leden of de regering nader kan onderbouwen hoe het voorgestelde artikel 2a, derde lid, voldoet aan het kenbaarheidsvereiste en andere relevante eisen van goed bestuur.

Het door deze leden aangehaalde artikellid gaat over het vereiste dat de werkgever de werkwijze en de maatregelen zo dikwijls aanpast als de daarmee opgedane ervaring, de stand van de wetenschap of professionele dienstverlening daartoe aanleiding geeft. Dit vereiste is opgenomen overeenkomstig eenzelfde bepaling in de Arbowet ten aanzien van de risico-inventarisatie en -evaluatie (art. 5, vierde lid). Wat betreft de houdbaarheid en kenbaarheid van het vereiste is in het nader rapport bij dit voorstel nader ingegaan op de normstelling ten aanzien van de werkwijze die, naar aanleiding van het advies van de Raad van State, niet alleen in het wetsvoorstel maar ook in of krachtens een algemene maatregel van bestuur wordt uitgewerkt. De wetgeving geeft derhalve de vereisten voor de werkgever en de intermediair, en die bepalen of hij, gelet op de omstandigheden van het geval, een werkwijze hanteert die gericht is op het voorkomen van arbeidsdiscriminatie. De stand van de wetenschap of professionele dienstverlening kan maken dat afzonderlijke vereisten – die al duidelijk zijn door de wet en de algemene maatregel van bestuur – in meer of mindere mate relevant zijn voor de uitkomst dat een werkwijze correct is. De stand van de wetenschap kan derhalve de weging

beïnvloeden, maar gaat niet zover dat er nieuwe vereisten gelden. Wanneer de stand van de wetenschap of de professionele dienstverlening aanleiding geeft nieuwe vereisten toe te voegen aan de bij of krachtens algemene maatregel van bestuur te stellen regels over de werkwijze, zal daarvan gebruik worden gemaakt.

De leden van de VVD-fractie vragen waarom de regering in dit wetsvoorstel niet gekozen heeft voor een onderscheid tussen kleine werkgevers, die (vrijwel) nooit een professionele HR-afdeling hebben, en grote(re) werkgevers. De genoemde leden vragen hoe dit aspect van het wetsvoorstel is gewogen in de MKB-toets die is uitgevoerd.

Tijdens de MKB-toets was een mogelijk onderscheid op basis van bedrijfsgrootte nog niet als optie in beeld. Gesproken is destijds over de voorgestelde verplichting om een werkwijze voor de werving en selectie van personeel op schrift te stellen en toe te passen en over de opvattingen van een vijftal MKB-werkgevers hierover. Deze werkgevers pleitten alle vijf tegen het wetsvoorstel, dat zij beoordeelden als een administratieve last die in de praktijk geen effect zal sorteren. Mede om tegemoet te komen aan deze door het MKB-panel naar voren gebrachte opvattingen heeft de regering besloten om MKB-bedrijven met ten hoogste 25 werknemers in dienst, niet zijnde intermediairs, vrij te stellen van het vereiste om de werkwijze op schrift te stellen. De regering vindt het een stap te ver gaan om deze bedrijven in het geheel vrij te stellen van de verplichting om een werkwijze op te stellen. Het maken van verboden onderscheid gebeurt immers ook door werkgevers van kleinere bedrijven. De regering zou een slecht signaal afgeven als deze bedrijven buiten de werking van de wet zouden worden gesteld. Daarnaast houdt de regering een lange invoertermijn van ten minste 9 maanden aan waardoor (gezamenlijke) werkgevers de tijd krijgen werkwijzen te ontwikkelen.

De leden van de VVD-fractie vragen waarop de berekening is gebaseerd dat het werkgevers 20 minuten kost om aan deze wettelijke eisen te voldoen. De genoemde leden vragen welke handelingen volgens de regering in deze 20 minuten uitgevoerd kunnen worden.

De regering acht een verheldering op zijn plaats. Het gaat hier om de invulling van het toekomstige artikel 2a, derde lid, van de Arbowet: de aanpassing van de werkwijze en de maatregelen om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring en de stand van de wetenschap of professionele dienstverlening daartoe aanleiding geven. De berekening van 20 minuten geldt voor de doelgroep van bedrijven die gebruik maakt van een arbocatalogus. Aangezien ervan wordt uitgegaan dat aanpassing van de werkwijze eens per 3 jaar nodig is gaat het per aanpassing om een uur. In dat uur zal de werkgever de wijzigingen in de arbocatalogus moeten bestuderen om vast te stellen op welke punten hij zijn wervings- en selectieprocedure kan verbeteren om het bieden van gelijke kansen bij werving en selectie te ondersteunen. Daar waar de arbocatalogus een handzaam product is en het aanpassen van een werkwijze vermoedelijk slechts enkele een of enkele onderdelen van de werkwijze betreft en daardoor minder arbeidsintensief is dan het opstellen van een nieuwe werkwijze, acht de regering een tijdsbesteding van een uur realistisch.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen de regering nader toe te lichten waarom er geen handhaving op de praktijk kan plaatsvinden. De genoemde leden vragen hierbij welke opties hieromtrent zijn verkend en waarom deze opties niet verwerkt zijn in dit voorstel. Daarnaast vragen de genoemde leden of er op dit moment wordt geëxperimenteerd met de inzet van mystery guests en wat daarvan de stand van zaken is.

Het wetsvoorstel «Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie» geeft de Inspectie SZW de bevoegdheid om toezicht te houden op de aanwezigheid en toepassing van een werkwijze voor werving en selectie binnen een bedrijf, zodat arbeidsmarktdiscriminatie wordt voorkomen. De Inspectie SZW heeft op dit moment geen wettelijke bevoegdheid om te handhaven op arbeidsmarktdiscriminatie. De Inspectie gaat bij de uitvoering van haar taken uit van een risicogerichte aanpak en richt zich in de regel op inspecties binnen een branche. Hierbij gaat het om het beleid van bedrijven binnen een bepaalde bedrijfssector en niet om individuele gevallen. De gelijkebehandelingswetgeving voor het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie in individuele gevallen geeft een belangrijke rol aan het College voor de Rechten van de Mens en de civiele rechter. Het voorliggende wetsvoorstel geeft de Inspectie SZW een breed handhavingsinstrumentarium. De Inspectie SZW kan een eis tot naleving inzetten wanneer de werkgever of intermediair de wetgeving niet naleeft. Vervolgens kan als sluitstuk een boete worden gegeven wanneer de werkgever of intermediair geen dan wel onvoldoende gehoor geeft aan de eis tot naleving.

Op dit moment wordt niet geëxperimenteerd met de inzet van mystery guests. De afgelopen jaren heeft de Inspectie SZW onderzoeken uitgevoerd bij werkgevers, uitzendbureaus en online platforms met mysteryelementen. Hieruit blijkt dat deze partijen nog veel werk moeten verzetten om discriminatie in het werving- en selectieproces te voorkomen en tegen te gaan. De onderzoeksrapporten met de resultaten van deze onderzoeken zijn aan de Tweede Kamer aangeboden.^{10, 11} De Inspectie SZW gebruikt de resultaten van het mystery onderzoek bij de verkennende inspecties die ook in 2021 zullen worden uitgevoerd bij werkgevers en intermediairs. Ook worden de resultaten gebruikt bij de voorbereiding van het toezicht na inwerkingtreding van het wetsvoorstel.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen of de regering heeft overwogen om een lichtere vereiste op te leggen aan kleine werkgevers, zodat zij minder administratieve lasten hebben, maar de inspectie wel kan controleren.

Ja, de regering heeft bedrijven met ten hoogste 25 werknemers in dienst vrijgesteld van het vereiste om de werkwijze voor werving en selectie op schrift te stellen. Pas als een mondelinge toelichting van de werkwijze, desgewenst te onderbouwen met schriftelijke stukken, niet voldoet, zal de werkgever de eis opgelegd krijgen om de werkwijze alsnog op schrift te stellen. Daarnaast is het bij het toezicht op de Arbowet al praktijk dat de Inspectie SZW de grootte van het bedrijf en de mogelijkheden die de werkgever heeft om aan bepaalde vereisten invulling te geven meeweegt. Ook bij de handhaving van de verplichtingen uit het voorliggende wetsvoorstel zal de Inspectie deze praktijk hanteren.

De leden van de PvdA-fractie vragen hoeveel procent van de werknemers onder het schriftelijkheidsvereiste vallen, nu de regering de grens voor dit vereiste op 25 werknemers heeft gelegd.

Nu de grens voor het schriftelijkheidsvereiste op meer dan 25 werknemers is gelegd valt zo'n 73 procent van het aantal banen van werknemers onder dit vereiste.

De leden van de PvdA-fractie vragen de regering te onderzoeken of de wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie kan worden toegepast op kleine werkgevers met ten hoogste 25 werknemers met een constant groot aantal flexibele contracten.

De regering hecht eraan op te merken dat de wet wel van toepassing zal zijn op deze bedrijven met ten hoogste 25 werknemers (niet zijnde

¹⁰ Kamerstukken 2019/20, 29 544 nr. 923.

¹¹ Kamerstukken 2020/21, 35 673 nr. 6.

intermediair). Deze bedrijven zijn alleen vrijgesteld van het vereiste om de werkwijze op schrift te stellen. Zij kunnen hun werkwijze mondeling toelichten tijdens toezicht door de Inspectie SZW. Als deze bedrijven personeel inlenen van intermediairs, of hun personeelswerving uitbesteden aan intermediairs, geldt dat de werkgever zich ervan vergewist, dat de intermediair over een werkwijze beschikt die gericht is op de voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie. Voor de volledigheid dient hierbij opgemerkt te worden dat werknemers met een flexibel contract ook op arbeidsovereenkomst kunnen werken, zoals oproepkrachten. Zij worden meegerekend bij het vaststellen of aan het criterium van 25 werknemers wordt voldaan. De regering legt het verzoek van de leden van de fractie van de PvdA zo uit, dat het gaat om kleine bedrijven met doorlopend veel vacatures en dus ook voortdurend wervings- en selectieactiviteiten. Dan is het uit het oogpunt van administratieve lasten niet onredelijk om te overwegen om gezien het grote aantal vacatures, het schriftelijkheidsvereiste ook voor deze bedrijven te doen gelden. In de evaluatieparagraaf van het wetsvoorstel is aangegeven dat nadrukkelijk gekeken zal worden naar de wijze waarop bedrijven met ten hoogste 25 werknemers in dienst voor wie het schriftelijkheidsvereiste niet geldt een werkwijze hebben die gericht is op de bevordering van het voorkomen van verboden onderscheid bij werving en selectie. Het verzoek van de leden van de fractie van de PvdA zal daarin een plaats kunnen krijgen.

De leden van de PvdA fractie vragen of de regering van mening is dat zoals preventiebeleid ook antidiscriminatiebeleid door ondernemingsraden gemonitord en geëvalueerd zou moeten worden.

In de Arbowet, artikel 12, is de bepaling opgenomen dat de werkgever overleg voert met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging over aangelegenheden die het arbeidsomstandighedenbeleid betreffen alsmede over de uitvoering van dit beleid waarbij actief informatie wordt gewisseld. Daaronder valt ook het beleid ter voorkoming of beperking van psychosociale arbeidsbelasting («psa»), waartoe ook discriminatie behoort.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen of de regering verder kan expliciteren welke nadelen er in verband met de effectiviteit en handhaving zijn als deze in de systematiek van de gelijkebehandelingswetgeving wordt opgenomen. De genoemde leden vragen of met dit wetsvoorstel niet een ongewenste stapeling van wetgeving wordt gecreëerd.

De regering heeft deze vraag betrokken bij het antwoord op een vergelijkbare vraag van de leden van de fractie van 50PLUS (zie hiervoor het antwoord onder «l.b. Beleidscontext»).

De vragen van de leden van de 50PLUS-fractie over de voorwaarden aan de schriftelijke werkwijze en hoeveel tijd werkgever krijgen voor implementatie zijn reeds beantwoord bij een vraag van leden van de VVD-fractie hierover eerder in deze paragraaf.

De vraag van de leden van de SGP-fractie of werkgevers met dit wetsvoorstel worden verplicht om bij elke vacature de functie-eisen en de beoordeling van de kandidaat schriftelijk moeten vastleggen, wat het doel hiervan is, of dit doel op een andere wijze kan worden bereikt wat dit betekent voor de administratieve lasten, vooral voor intermediairs, is reeds beantwoord bij vragen hierover van de leden van de VVD-fractie eerder in deze paragraaf.

De leden van de SGP-fractie vragen of het wetsvoorstel de werkgever voldoende ruimte biedt om flexibel om te gaan met wijzigingen tijdens de procedure.

Flexibiliteit binnen de procedure is zeker mogelijk, mits dit geen afbreuk doet aan het uitgangspunt van gelijke kansen voor de betrokken sollicitanten. Flexibiliteit mag er natuurlijk niet toe leiden dat lopende de werving functie-eisen worden toegevoegd of geschrapt of dat de flexibiliteit ertoe leidt dat niet alle kandidaten op dezelfde wijze worden beoordeeld.

II.b. Normadressaat

De vraag die de leden van de VVD-fractie hier stelden over de eis dat procedures aangepast moeten zijn aan de stand van de wetenschap en de professionele praktijk is reeds beantwoord bij een vraag van deze leden van de VVD-fractie over hetzelfde onderwerp. Zie hiervoor het antwoord onder «II.a. Normstelling».

De leden van de GroenLinks-fractie vragen of het klopt dat de Inspectie SZW, intermediairs op precies dezelfde manier kan controleren en bestraffen als werkgevers. Indien dit niet het geval is, vragen de genoemde leden of de regering het verschil nader kan duiden. Deze veronderstelling klopt. Middels aanpassingen in de Arbowet en de Waadi is geregeld dat zowel werkgevers als intermediairs moeten beschikken over een werkwijze waarin wordt aangetoond dat er niet wordt gediscrimineerd bij werving en selectie. De Inspectie SZW is bevoegd om (risicogericht) toezicht te houden, bij zowel werkgevers als bij intermediairs. De voor de Inspectie beschikbare instrumenten (eis tot naleving en boete) zijn voor beide doelgroepen gelijk.

II.c. De werkwijze nader beschouwd

De leden van de VVD-fractie stellen een aantal vragen over de wijze waarop de werkgever aan de vergewisplicht kan voldoen. Deze vragen zijn beantwoord bij andere vragen hierover van de leden van deze fractie vergewisplicht in paragraaf II.a Normstelling.

Daarnaast vragen de leden van de fractie van de VVD of er in het arbeidsrecht vergelijkbare ketenbepalingen zijn, die op de invulling van een (gedeeltelijk) norm zien. Indien dit niet het geval is, vragen de genoemde leden waarom er bij dit wetsvoorstel voor gekozen is om op deze wijze een vergewisplicht op te nemen.

Op 1 juli 2015 is de Wet aanpak schijnconstructies (WAS) in werking getreden. Die wet creëert, via bepalingen in het Burgerlijk Wetboek, een ketenaansprakelijkheid voor de betaling van het volledige verschuldigde loon. De werknemer kan niet alleen zijn werkgever, maar ook diens directe opdrachtgever aanspreken voor voldoening van het volgens de wet of cao verschuldigde loon. Werkgever en opdrachtgever zijn hiervoor hoofdelijk aansprakelijk. De WAS vraagt van ondernemingen een proactieve houding om te verzekeren dat het juiste loon wordt betaald aan werknemers van hun opdrachtnemers of aannemers. Om risico te mijden worden overeenkomsten op de WAS toegesneden of werken opdrachtgevers, waar mogelijk, met gecertificeerde opdrachtnemers. Hoewel dit voorbeeld op een ander terrein binnen het arbeidsrecht ligt, laat het wel zien dat het voor het te beschermen belang nodig kan zijn verdergaande verplichtingen in het leven te roepen. Daarbij kunnen de acties van betrokken

partijen elkaar versterken en het doel van het wetsvoorstel – in dit geval het bieden van gelijke kansen bij werving en selectie – dichterbij laten komen.

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering het eens is met de stelling dat de verplichting voor werkgevers om de werkwijze van degene bij wie hij zijn personeel inleent te bestuderen, toetsen en archiveren op gespannen voet staat met het doel van inleen en huur. De genoemde leden vragen hoe deze eis zich verhoudt met de concurrentiepositie van de intermediair als hij aan elke opdrachtgever zijn werkwijze moet overhandigen. De genoemde leden vragen vervolgens of een concurrerend bureau ook iemand via dat bureau kan inhuren en daarmee bedrijfsinformatie van zijn de concurrent opvragen. Indien dit het geval is, vragen de leden hoe de intermediair zijn strategie en werkwijze kan delen zonder dat hij daarmee zijn concurrentiepositie aantast.

De regering herkent zich niet in de stelling dat de verplichting voor een werkgever om zich te vergewissen over de werkwijze van een intermediair bij wie hij personeel inleent, op gespannen voet staat met het doel van inleen en inhuur. De intermediair wordt door de opdrachtgever ingehuurd om personeel te werven en selecteren en voert deze taken uit. Dit ontdoet de werkgever niet van de verantwoordelijkheid voor gelijke kansen door objectieve werving en selectie. De werkgever heeft daarom de taak om zich ervan te vergewissen dat de intermediair over een adequate werkwijze beschikt. De werkgever dient in zijn werkwijze aan te geven hoe hij deze vergewisplicht zal effectueren. De werkgever (opdrachtgever) dient te kunnen aantonen dat hij zich ervan heeft vergewist dat de intermediair over een werkwijze beschikt. Dat zou bijvoorbeeld kunnen door de werkwijze op te vragen en te archiveren.

De regering is van mening dat de in het wetsvoorstel opgenomen vergewisplicht bijdraagt aan gelijke kansen bij werving en selectie voor eenieder. Wanneer een werkgever personeel inleent via een intermediair, is het van belang dat deze erop kan vertrouwen dat de werving en selectie door de intermediair eerlijk is verlopen. Door de vergewisplicht wordt ook bereikt dat het voor werkgevers inzichtelijker wordt welke intermediairs over een adequate werkwijze beschikken en welke niet. De marktpositie van de intermediair die over een adequate werkwijze beschikt wordt daardoor eerder versterkt ten opzichte van intermediairs die hier niet over blijken te beschikken, omdat dit met de vergewisplicht inzichtelijk wordt voor de opdrachtgever.

De leden van de VVD-fractie vragen wanneer de regering verwacht dat praktische ondersteuning en digitale hulpmiddelen beschikbaar worden gemaakt voor werkgevers.

Het streven is om de digitale handreiking eind 2021 gereed te hebben. Een aantal hulpmiddelen is al beschikbaar, zoals de Inspectietool van de Inspectie SZW, hulpmiddelen van het College voor de rechten van de Mens en de NVP sollicitatiecode.

De leden van de VVD-fractie vragen hoe groot het aandeel werknemers is dat werkzaam is bij de vijf procent van het totaal aantal werkgevers, die meer dan 50 werknemers in dienst hebben.

Het aandeel werknemers dat bij bedrijven met meer dan 50 werknemers werkzaam is, is geraamd op 69 procent van het totaal aantal werknemers.

De leden van de VVD-fractie vragen of de regering een gefaseerde invoering heeft overwogen, waarbij deze eisen eerst voor de grote

werkgevers worden ingevoerd zodat ook een beter beeld is van de praktische werkbaarheid van deze eisen. In het wetsvoorstel zoals dat in (internet)consultatie ging werd voor het moment van invoering van de verplichtingen van de Arbowet de mogelijkheid gegeven verschil te maken naar bedrijfsgrootte (minder dan 50 personen, of meer). De gedachte daarbij was dat kleinere ondernemingen een langere invoeringstermijn zouden kunnen krijgen. Inmiddels is in het wetsvoorstel een verdergaand inhoudelijk verschil gemaakt voor kleinere ondernemingen: werkgevers met in de regel ten hoogste 25 werknemers, niet zijnde intermediairs, worden niet verplicht tot het documenteren van hun beleid rondom de werkwijze. Zij moeten wel beschikken over een correcte werkwijze. Deze moet uitlegbaar zijn aan de Inspectie, maar er is geen wettelijke verplichting tot vastlegging ervan in hun administratie. Alles overwegende vindt de regering een verschil naar bedrijfsgrootte voor het invoeringsmoment niet langer noodzakelijk. Wel is relevant dat werkgevers, ongeacht hun bedrijfsgrootte, niet worden geconfronteerd met een spoedige inwerkingtreding en langere voorbereidingstijd krijgen ten behoeve van het opstellen of actueel maken van een werkwijze. Een invoeringstermijn van ten minste negen maanden is voorzien.

De leden van de D66-fractie vragen of onder een «geautomatiseerd systeem» ook een algoritme kan worden verstaan.

De regering kan dit bevestigen. Algoritmen kunnen inderdaad ook vallen onder een «geautomatiseerd systeem».

De leden van de D66-fractie vragen of er volgens de regering sprake is van discriminatie onder platformwerkers en of voorliggend wetsvoorstel daar een oplossing voor zou kunnen bieden.

De regering is niet bekend met specifiek onderzoek naar discriminatie onder platformwerkers, maar gezien de hardnekkigheid van de problematiek acht de regering het aannemelijk dat ook bij de werving en selectie van platformwerkers het risico op discriminatie reëel is. Of de werving en selectie van platformwerkers onder de reikwijdte van het wetsvoorstel valt, hangt af van hoe de rechtspositie van platformwerkers ten opzichte van het platform is te kwalificeren. Het wetsvoorstel stelt eisen aan de procedure van werving en selectie bij de werkgever, bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet, én bij degene die arbeidsbemiddeling verzorgt, of arbeid ter beschikking stelt, in de zin van de Waadi. Een platform kan bijvoorbeeld arbeidsbemiddelaar zijn, omdat het bedrijfsmatig en actief gericht is op het tot stand brengen van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. In dat geval valt het onder het wetsvoorstel.

De leden van de D66-fractie vragen 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.

Het genoemde onderzoek biedt inzicht in enkele risico's op arbeidsmarkt-discriminatie door de inzet van recruitment technologieën in werving en selectie. De vraag hoe deze technologie gebruikt kan worden om discriminatie tegen te gaan of diversiteit te vergroten is niet aan de orde gekomen. Uit dit onderzoek bleek o.a. dat er bij recruiters een gebrek aan kennis is over technologie en bewustzijn van risico's bij gebruik van technologieën. Verder bleek dat er gebruikt werd gemaakt van technologieën ondanks gebrek aan validatie, dat werkgevers soms niet genoeg procesoverzicht in recruitment meer hebben en dat er een gebrek aan transparantie kan zijn in het recruitmentproces voor werknemers.

De leden van de D66 fractie vragen wanneer het onderzoek naar anoniem solliciteren start en wanneer de uitkomst daarvan wordt verwacht.

De pilot anoniem solliciteren is reeds gestart en zal naar verwachting in het vierde kwartaal van 2021 worden afgerond.

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

Discriminatie bij werving en selectie is helaas lastig aan te tonen. Vaak tonen onderzoeken onverklaarde verschillen, waarbij discriminatie als aanneembare oorzaak worden genoemd. Wat we wel zien is dat het voornamelijk grote bedrijven zijn die bijvoorbeeld binnen hun hr-apparaat, bewust inzetten op inclusie en het tegengaan van discriminatie. De aanpak van mkb-bedrijven is deels anders, omdat er vaak geen beleid op papier staat. Dit blijkt onder andere ook uit het verslag van Diversiteit in Bedrijf dat zich middels een charter richt op meer diversiteit en inclusie bij organisaties. Dit zijn een paar overwegingen geweest om de norm ten behoeve van een gelijke behandeling wel op te leggen aan alle bedrijven, maar aan de administratieve verwerking een ondergrens te stellen, zodat deze als regel niet geldt voor kleine bedrijven.

De leden van de 50PLUS-fractie vragen op hoeveel werkgevers en welk percentage van alle werkgevers 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.

Het aantal werkgevers dat de werkwijze op schrift dient te stellen wordt geschat op 30.000. Dit is circa 8 procent van het aantal werkgevers. Deze werkgevers beschikken over circa 73 procent van de banen van werknemers.

De leden van de 50PLUS-fractie vragen of werkgevers in hun werkwijze concreet gebruik kunnen maken van «tal van interventies en methoden». Genoemd wordt de waarde van objectieve briefselectie en gradaties van anoniem solliciteren. De genoemde leden vragen of ook «open hiring» hieronder valt en hoe de opname van dergelijke interventies en methoden in werkwijzen wordt gestimuleerd.

Werkgevers kunnen voor het vormgeven van hun werving en selectieprocessen gebruik maken van verschillende interventies en methoden mits deze voldoen aan de eisen uit de wet. In de toelichting op de wet staat bijvoorbeeld beschreven dat functie-eisen voorafgaand aan de procedure vastgesteld dienen te worden, de gevraagde informatie vooral gericht moet zijn op het verkrijgen van een beeld of de kandidaat voldoet aan de functie-eisen en de beoordeling moeten plaatsvinden op basis van de functie-eisen en de daarbij vooraf opgestelde criteria. Kenmerkend voor open hiring is dat een vacature niet altijd concreet omschreven is en dat sollicitanten uitsluitend op basis van het moment van aanmelding in dienst worden genomen. Maar ook dan dient de werkgever in de werkwijze op te nemen hoe deze procedure verloopt en hoe hij daarbij verboden onderscheid uitsluit en gelijke kansen biedt.

De leden van de 50PLUS-fractie vragen nog eens duidelijk te maken hoe een werkgever zich overtuigend kan vergewissen dat een ingewikkeld technisch systeem géén arbeidsmarktdiscriminatie met zich meebrengt.

Ook de leden van de fractie van de SGP stellen deze vraag en vragen of een verklaring van de leverancier omtrent het systeem voldoende is (zie paragraaf II.d. Vergewisplicht bij dienstverlening door intermediairs).

Allereerst wil de regering aangeven dat wie zijn werving en selectie via een geautomatiseerd systeem laat verlopen, zelf aanspreekbaar is als dit geautomatiseerde systeem tot discriminatoire uitkomsten leidt. De werkgever dient bij de leverancier informatie op te vragen over de werking van het systeem, de stappen en keuze-elementen die zijn ingebouwd en hoe rekening is gehouden met het non-discriminatoire inrichten van het geautomatiseerde systeem. Hij kan als dat mogelijk is een test uitvoeren en verschillende systemen met elkaar vergelijken of ervaringen uitwisselen met een werkgever die het systeem reeds kent. Dat vergt een zekere inzet van de werkgever, maar de regering vindt dat niet onredelijk: het werven en selecteren zijn immers belangrijke processen voor een bedrijf. Voor alle investeringen die bedrijfsmatig worden gedaan geldt dat tijd, middelen en kennis nodig zijn om een juiste keuze te maken. Een enkele verklaring van de leverancier dat het systeem geschikt is, is onvoldoende.

De leden van de 50PLUS-fractie vragen nog eens duidelijk te maken hoe een 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.

Deze vraag is beantwoord bij vragen van de leden van de fractie van de VVD. Zie hiervoor het antwoord onder «II.a normstelling».

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.

Voor bedrijven met ten hoogste 25 werknemers, geldt net als voor grotere bedrijven dat zij moeten beschikken over een werkwijze. Aangezien er rekening is gehouden met administratieve lasten, is het voor kleine bedrijven niet noodzakelijk om deze werkwijze schriftelijk vast te stellen. Hiervoor wordt in samenwerking met sociale partners een digitale handreiking voor met name kleine bedrijven ontwikkeld die hen helpt bij het voeren van een niet discriminerend beleid bij werving en selectie. Zoals aangegeven in de memorie van toelichting «l.b. beleidscontext» gaat deze handreiking om vragen als het herkennen en erkennen van de risico's op arbeidsmarktdiscriminatie (bewustwording) en de verschillende methoden die bedrijven kunnen benutten om discriminatie tijdens de werving en selectieprocedure te voorkomen. Ook wordt beoogd werkgevers en HR-professionals en ondernemingsraden te stimuleren om de best beschikbare (wetenschappelijke) kennis en praktijkervaring effectief toe te passen.

Ook in de handhaving door de Inspectie SZW wordt rekening gehouden met de grootte en expertise van bedrijven. Hoe groter het bedrijf, hoe meer expertise er van een bedrijf verwacht mag worden. Daarnaast zijn ook de op te leggen boetebedragen afhankelijk van de grootte van een bedrijf.

De leden van de 50PLUS-fractie vragen hoe bereikt kan worden dat, zonder het onmogelijke te verlangen van kleinere werkgevers, het tegengaan van leeftijdsdiscriminatie (kwalitatief) toch op vergelijkbare wijze plaatsvindt bij grote bedrijven als bij kleine bedrijven en werkgevers.

In de communicatie en voorlichting over de wet zal rekening worden gehouden met de kleinere werkgever. Zo wordt er gewerkt aan de ontwikkeling van een e-learning / digitale handreiking. Hierin zullen voor kleinere werkgevers handvatten worden opgenomen die zij kunnen inzetten om te komen tot een werkwijze voor werving en selectie. Daarbij wordt uitgegaan van de eisen die aan de werkwijze voor werving en selectie worden gesteld, zodat ook kleinere werkgevers gerichte maatregelen kunnen nemen.

Ondanks dat ondernemingen met ten hoogste 25 werknemers de werkwijze niet op schrift hoeven te stellen, moet ook deze kleinere werkgever wel degelijk kunnen aantonen een werkwijze voor werving en selectie te hanteren. De vrijstelling van het schriftelijkheidsvereiste betekent niet dat de betreffende werkgevers niet aan de wettelijke verplichtingen hoeft te voldoen. Dit kan echter op een meer eenvoudige wijze worden vormgegeven. De Inspectie SZW zal in haar inspecties ook toezicht houden op kleinere ondernemingen. Bij het toezicht door de Inspectie SZW zal de werkgever moeten verklaren hoe hij de werving en selectie aanpakt en hoe hij daarbij gelijke kansen creëert en verboden onderscheid, ook als het gaat om leeftijd, voorkomt. Indien het vermoeden bestaat dat een klein bedrijf niet beschikt over een werkwijze gericht op gelijke behandeling, kan de toezichthouder als eis tot naleving stellen dat de werkwijze alsnog op schrift wordt gesteld.

De leden van de SGP-fractie vragen of de regering een overzicht met alle eisen kan publiceren waarbij aan de hand van voorbeelden worden aangegeven hoe werkgevers invulling kunnen geven aan de schriftelijke werkwijze.

Na aanvaarding van de wet zal er een voorlichtingscampagne worden gehouden over de wettelijke vereisten die worden gesteld aan werkgevers en intermediairs. Daarbij zal ook aandacht worden besteed aan de verplichte werkwijze en hoe deze ingevuld kan worden. Het geven van goede voorbeelden is daarbij zeker van praktisch nut. Over de werkwijze zullen bij of krachtens algemene maatregel van bestuur nadere regels gesteld worden, die bedoeld zijn voor een verdere concretisering van de werkwijze. Tussen de publicatiedatum van de wet en het moment van inwerkingtreding zit een periode van tenminste negen maanden. Deze periode is bedoeld om werkgever voldoende tijd te geven voor het opstellen van een goede werkwijze. In deze periode zullen ook de voorlichtingsactiviteiten plaatsvinden.

De leden van de SGP fractie vragen of het voldoende is om het personeel dat vanwege zijn functie bij de arbeidsbemiddeling inhoudelijk betrokken is, te informeren over de werkwijze. Indien dit niet het geval is, vragen de genoemd leden waar het personeel nog meer over geïnformeerd dient te worden. Daarnaast vragen de genoemde leden of de werkgever moet bijhouden welke personen zijn geïnformeerd en of de regering hier niet het risico van onnodige administratieve lastendruk ziet.

Op grond van het wetsvoorstel dient de werkgever het personeel dat betrokken is bij de werving en selectie of arbeidsbemiddeling te informeren over voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie en de maatregelen die daartoe getroffen zijn. Zoals de leden van de fractie van de SGP aangeven gaat her hierbij in ieder geval om de werkwijze die gericht is op de voorkoming van maatregelen en de wijze waarop deze in het bedrijf wordt ingevuld en toegepast. Daarnaast is het ook van belang om het betrokken personeel te informeren over de vergewisplicht. Dit is immers ook een maatregel die bijdraagt aan de voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie.

De leden van de SGP-fractie vragen of 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 genoemde leden vragen of de regering dit nader kan toelichten en uitwerken.

Bij de vormgeving van een werkwijze voor werving en selectie is de werkgever gehouden aan een aantal voorwaarden om gelijke kansen te waarborgen. Zo moet inderdaad uit de werkwijze blijken dat de procedure is gebaseerd op voor de functie relevante functie-eisen, inzichtelijk en controleerbaar is en systematisch is ingericht: eisen die volgen uit een vaste oordelenlijn van het College voor de Rechten van de Mens. In die oordelenlijn is ook te lezen dat functie-eisen voorafgaand aan de procedure vastgesteld dienen te worden en dat de gevraagde informatie vooral gericht moet zijn op het verkrijgen van een beeld of de kandidaat voldoet aan de functie-eisen. De beoordeling moet plaatsvinden op basis van de functie-eisen en de daarbij vooraf opgestelde criteria. Over de werkwijze zullen binnen dit kader bij of krachtens algemene maatregel van bestuur nadere regels gesteld worden.

De leden van de SGP-fractie vragen of de regering de gekozen grens van 25 werknemers nader kan onderbouwen. Hierbij vragen de genoemde leden specifiek welke argumenten ten grondslag liggen aan de gekozen grens en waarom de regering de geadviseerde grens «te zeer beperkt» acht. Daarnaast vragen de genoemde leden of de regering het eens is met de stelling dat niet het aantal werkgevers dat onder de werkingsfeer van het wetsvoorstel valt, maar het effect van de maatregelen dient te worden gewogen. De genoemde leden vragen of de grens van 50 werknemers niet veel logischer zou 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.

In reactie op de vragen van de leden van de fractie van de SGP over de gekozen grens van 25 werknemers hecht de regering er aan om allereerst op te merken dat discriminatie bij werving en selectie niet gebonden is aan bedrijfsgrootte en zowel in grote als in middelgrote en kleine bedrijven voorkomt. Daarnaast geldt voor alle bedrijven, onafhankelijk van hun omvang, dat zij zich dienen te houden aan de maatschappelijke norm dat arbeidsmarktdiscriminatie onacceptabel is. Tegen deze achtergrond is het onwenselijk als een te grote groep bedrijven buiten de volledige reikwijdte van het voorliggende wetsvoorstel valt. De regering gaat ervan uit dat een werkgever met meer dan 25 werknemers regelmatig vacatures dient te vervullen en dat veel van deze bedrijven over ondersteunend personeel beschikken. Bij deze grens heeft het schriftelijkheidsvereiste nog betrekking op 8 procent van de werkgevers en 73 procent van de werknemersbanen. Bij een hogere grens valt een te groot gedeelte van de werkgevers en de banen buiten het schriftelijkheidsvereiste hetgeen de regering onwenselijk vindt. Daarnaast komt de grens van 25 werknemers reeds voor de in de Arbowet. Artikel 13 verplicht de werkgever zich te laten bijstaan door deskundige medewerkers op het gebied van preventie en bescherming in het kader van de verplichtingen van de Arbowet. Het 10^e lid van dit artikel stelt de werkgever met ten hoogste 25 werknemers vrij van de verplichting om preventiemedewerkers aan te wijzen indien hijzelf over voldoende deskundigheid, ervaring en middelen beschikt. De overeenkomst tussen dit artikellid en het wetsvoorstel zit in het feit dat aan de werkgever van een klein bedrijf een verplichting van bepaalde administratieve lasten is ontdaan. Aansluiting bij deze grens bevordert de eenheid en transparantie van de wetgeving.

De leden van de D66-fractie vragen 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.

Informatie 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 is bij de regering niet bekend. Voor zover bij de regering bekend is naar deze vraag geen onderzoek gedaan. Onderzoeken die zijn gedaan naar discriminatie onder intermediairs, richten zich over het algemeen op de vraag of intermediairs ingaan op discriminerende verzoeken door opdrachtgevers, bijvoorbeeld zoals het door de leden van de D66 genoemde mystery-call onderzoek van het tv-programma Radar. Ook onderzoeken uitgevoerd door onder andere de uitzendbranche-organisaties (ABU en NBBU) en door de Inspectie SZW waren gericht op het onderzoeken van de mate waarin intermediairs meegaan met discriminerende verzoeken van inleners.¹²

De leden van de D66-fractie vragen 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.

In de Kamerbrief van 3 december 2020¹³ is de Kamer geïnformeerd over de wijze waarop aan een verplichte meldcode voor discriminerende verzoeken invulling zou kunnen worden gegeven. Een meldcode of meldplicht voor discriminerende verzoeken aan intermediairs hangt samen met het wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie*. Met het demissionaire kabinet en het controversieel verklaren van het wetsvoorstel, is een nieuwe situatie ontstaan. Er vinden nog wel verkennende gesprekken plaats met betrokken organisaties, maar de nadere formele uitwerking van een verplichte meldcode is wegens de demissionaire status van het kabinet aangehouden.

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. De genoemde leden vragen specifiek hoe een werkgever die bijvoorbeeld slechts incidenteel te maken heeft met vacatures, kan bepalen of een intermediair een kwalitatief goede of juiste werkwijze heeft en of dit niet hetzelfde is 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.

De regering wil allereerst opmerken dat ook een kleine en/of minder deskundige werkgever zelf over een werkwijze moet beschikken voor zijn werving en selectie van personeel, hoewel hij deze werkwijze niet op schrift hoeft te stellen. Deze werkwijze moet vanzelfsprekend wel gericht zijn op het realiseren van gelijke kansen bij werving en selectie. Van iedere werkgever mag dus een zekere deskundigheid verwacht worden die bij zijn eigen situatie aansluit. De werkgever die personeel inleent van een intermediair kan eenvoudig de werkwijze van de intermediair opvragen en

¹² Rapport Mystery calling onderzoek, Inspectie SZW, mei 2019.

¹³ Kamerstukken II, 2020/21, 29 544, nr. 1033.

zich mede aan de hand van zijn eigen werkwijze een goed beeld vormen van de wijze waarop de intermediair de ervaring en selectie verricht. Indien hij twijfels heeft kan hij navraag doen bij de intermediair en deze om nadere uitleg vragen. Het inlenen van personeel is niet «zomaar iets». Iemand die je niet zelf selecteert komt voor kortere of langere tijd in je bedrijf werken. Dat stelt eisen aan de vakinhoudelijke deskundigheid van de arbeidskracht, aan zijn persoonlijk functioneren en aan zijn betrouwbaarheid en collegialiteit. Het is dan ook niet onredelijk om van de inlener te verwachten dat hij zorgvuldig bekijkt of de intermediair geschikt personeel levert en dat hij nagaat hoe de inlener diens personeel werft. Overigens lijkt het mij ook bij het zoeken van een loodgieter die iets meer doet dan een eenmalige eenvoudige klus gebruikelijk dat men zich eerst oriënteert bij derden, offertes opvraagt en let op een keurmerk, oftewel: ook dan investeert men enige tijd in het zoeken naar een geschikte opdrachtnemer.

De leden van de fractie van de SGP vragen hoe de regering ervoor wil zorgdragen dat het helder is voor bedrijven dat de vergewisplicht ook geldt voor het midden- en kleinbedrijf met ten hoogste 25 werknemers, daar waar deze bedrijven zelf zijn uitgezonderd van de verplichting tot het opstellen van een werkwijze, zodat zij op de hoogte zijn van deze verplichting.

Zoals de leden van de fractie van de SGP aangegeven geldt voor bedrijven die zijn uitgezonderd van het vereiste om de werkwijze op schrift te stellen wél de vergewisplicht indien zij gebruik maken van de dienstverlening van een intermediair. Hieraan zal nadrukkelijk aandacht worden besteed bij het voorlichtingstraject dat voorafgaat aan de inwerkingtreding van het wetsvoorstel en waarbij wordt samengewerkt met sociale partners.

Op de vraag van de leden van de SGP-fractie hoe de werkgever die gebruik maakt van een geautomatiseerd systeem zich ervan moet vergewissen dat de uitkomsten geen arbeidsmarktdiscriminatie met zich meebrengen is reeds antwoord gegeven bij eenzelfde vraag van de leden van de fractie van 50PLUS. Zie hiervoor het antwoord onder «I.c. De werkwijze nader beschouwd».

III. HANDHAVING EN SANCTIES

De leden van de VVD-fractie vragen welke stappen de regering zet om het gebruik van bestaande middelen (digitale tools beschikbaar voor verbetering procedures bij werving en selectie) te verbeteren. Een van de pijlers in het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021 is «onderzoek en instrumenten». In dit kader zijn diverse onderzoeken uitgevoerd, zoals de reeds genoemde Delphi studie. Hierbij werd een groep toonaangevende experts en wetenschappers gestructureerd bevraagd, via vragenlijsten en een focusgroep, over de effectiviteit van instrumenten die ingezet kunnen worden om het risico op discriminatie in werving en selectieprocedures terug te dringen. Ook is reeds de checklist arbeidsmarktdiscriminatie opgesteld door de Inspectie SZW. Deze inzichten zullen zowel voor de nadere invulling van de wet als bij het vormgeven van de digitale handreiking worden benut.

De leden van de VVD-fractie vragen waarom de regering het advies van de Autoriteit Persoonsgegevens over het openbaar maken van boetes niet heeft overgenomen. De genoemde leden vragen of de regering de opvatting deelt 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. Daarnaast vragen de genoemde leden of het klopt 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. Tot slot vragen de genoemde leden of de regering het aannemelijk acht dat individuele ondernemers en/of HR-personeel bedreigingen ontvangen als gevolg van openbaarmaking. De leden van de SGP-fractie vragen hoe lang de openbaarmaking duurt wanneer er een bestuurlijke boete is opgelegd en of er binnen een vaste periode na de oplegging van de boete een tweede controle door de Inspectie SZW plaats zal vinden zodat de openbaarmaking, indien de werkgever aan alle verplichtingen voldoet, kan worden beëindigd. De genoemde leden vragen of de regering de opvatting deelt dat dit soort «blaming and shaming» niet behulpzaam is en of deze werkgevers niet ook een tweede kans kunnen krijgen, zonder publieke berechting aangezien zij dan immers toch al een boete opgelegd hebben gekregen. De genoemde leden vragen of de regering nog eens wil ingaan op de keuze voor deze maatregel.

Voor het eerste gedeelte van deze vraag verwijs ik naar de vraag van de leden van de fractie van het CDA over de opvattingen van werkgevers- en werknemersorganisaties over openbaarmaking (zie het antwoord onder «I: Inleiding»). Daarin is aangegeven dat altijd eerst een eis tot naleving wordt opgelegd en dat het opleggen van een boete pas zal plaatsvinden nadat bij een hercontrole is vastgesteld dat deze eis tot naleving niet is opgevolgd en het beboetbare feit zich nog steeds voordoet. Hiermee wordt de werkgever in feite een tweede kans geboden, zoals de leden van de fractie van de SGP graag zouden zien.

De regeling voor de openbaarmaking wordt uitgewerkt bij algemene maatregel van bestuur. Als wordt gekeken naar het huidige regime voor de Waadi vindt openbaarmaking plaats gedurende 3 jaar na oplegging van de boete en wordt die niet beëindigd als bij een hercontrole geen overtreding wordt geconstateerd. Met de bekendmaking van de inspectiegegevens wordt beoogd de transparantie omtrent de naleving en het toezicht hierop te bevorderen. Met transparantie wordt bedoeld dat een ieder kan zien welke onderzoeken de Inspectie SZW heeft uitgevoerd en tot welke beboeting die hebben geleid. Zoals in paragraaf III van de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel is aangegeven, bestaat er een breed politiek en maatschappelijk draagvlak voor openbaarmaking van inspectiegegevens. De regering hoopt met de openbaarmaking onder meer de naleving van wetten te bevorderen. Openbaarmaking kan er verder toe leiden dat een bedrijf minder aantrekkelijk wordt gevonden als werkgever of als bedrijf om een zakelijke relatie mee te onderhouden. Vanwege de nadelige consequenties zullen werkgevers zich ook gestimuleerd voelen om de wettelijke bepalingen na te leven en hun procedure voor de werving en selectie van personeel op orde brengen.

Mede gezien de effecten van openbaarmaking dient vanzelfsprekend zorgvuldigheid te worden betracht bij het opleggen van een sanctie. In dit verband is relevant dat het proces inzake openbaarmaking van inspectiegegevens zorgvuldig is en voor werkgevers met waarborgen is omkleed. Dit komt ook tot uitdrukking in de handhaving waarin de Inspectie SZW in gesprek gaat met de werkgever, maar ook bijvoorbeeld met de ondernemingsraad of individuele werknemers. De boeteoplegger zal de werkgever ook in de gelegenheid stellen om zijn visie op het gerapporteerde inspectieresultaat te geven en diens zienswijze meewegen bij het opleggen van een sanctie. Boetebesluiten worden pas transparant gemaakt nadat de werkgever de gelegenheid is geboden een zienswijze te geven. Indien een werkgever in bezwaar of beroep gaat, kan hij de rechter om een voorlopige voorziening vragen en daarmee openbaarmaking van de boete opschorten. De regering zal nooit accepteren dat openbaarmaking van een boete aanleiding is tot een bedreiging, maar kan helaas nooit uitsluiten dat dit een individuele werkgever overkomt.

De vraag die de leden van de D66-fractie hier stelden over afvinkgedrag is reeds beantwoord bij een vraag van leden van de ChristenUnie-fractie over eenzelfde onderwerp. Zie hiervoor het antwoord onder «l.a. Inleiding».

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. De genoemde leden vragen of de Inspectie SZW deze manieren op dit moment aan het verkennen is en wanneer daar de uitkomsten van kunnen worden verwacht.

Hoe de openbaarmaking er precies uit zal gaan zien is nog niet vastgesteld. Desgewenst kan ik u daarover bij gelegenheid nader informeren. De leden van de PvdA-fractie vragen de regering of de uitkomsten van het onderzoek van de Inspectie SZW met behulp van mystery calls en mystery guest wil toelichten. De genoemde leden vragen de regering waarom zij ervoor heeft gekozen om alleen toezicht op de aanwezigheid en toepassing van een schriftelijke werkwijze te houden. De Inspectie SZW gaat bij de uitvoering van haar taken uit van een risicogerichte aanpak en richt zich in de regel op inspecties binnen een branche. Hierbij gaat het om het beleid van bedrijven binnen een bepaalde bedrijfssector. De afgelopen jaren heeft de Inspectie SZW onderzoeken uitgevoerd bij werkgevers, uitzendbureaus en online platforms met mysteryelementen. Hieruit blijkt dat deze partijen nog veel werk moeten verzetten om discriminatie in het werving- en selectieproces te voorkomen en tegen te gaan. De onderzoeksrapporten met de resultaten van deze onderzoeken zijn aan de Tweede Kamer aangeboden.^{14, 15} De Inspectie SZW gebruikt de resultaten van het mystery onderzoek bij de verkennende inspecties die ook in 2021 zullen worden uitgevoerd bij werkgevers en intermediairs. Ook worden de resultaten gebruikt bij de voorbereiding van het toezicht na inwerkingtreding van het wetsvoorstel.

De leden van de PvdA-fractie vragen hoeveel sancties vanwege arbeidsmarktdiscriminatie in 2019 zijn opgelegd door Inspectie SZW. De Inspectie SZW heeft op dit moment geen wettelijke bevoegdheid om te handhaven op arbeidsmarktdiscriminatie. Het wetsvoorstel «Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie» geeft de Inspectie SZW de bevoegdheid om toezicht te houden op de aanwezigheid en toepassing van een werkwijze voor werving en selectie binnen een bedrijf, zodat arbeidsmarktdiscriminatie wordt aangepakt. Hierbij gaat het om het beleid van een bedrijf en niet om individuele gevallen. Vooruitlopend op deze wettelijke bevoegdheid heeft de Inspectie SZW verkennende inspecties uitgevoerd bij werkgevers en intermediairs op de arbeidsmarkt, waarbij het opleggen van sancties voor arbeidsmarktdiscriminatie dus niet aan de orde was wegens het niet beschikken over een bevoegdheid daartoe.

De leden van de PvdA-fractie 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 regering heeft zich tot doel gesteld om te komen tot een aanpak voor arbeids(markt)discriminatie. Dit draagt bij aan gelijke kansen op de arbeidsmarkt. De Inspectie SZW krijgt met het wetsvoorstel een rol bij deze aanpak. De Inspectie SZW ziet toe op het beleid van een bedrijf en niet op individuele gevallen. Wordt door de Inspectie SZW een klacht

¹⁴ Kamerstukken 2018/19, 29 544 nr. 923

¹⁵ Kamerstukken 2020/21, 35 673 nr. 6.

ontvangen in een individuele zaak dan kan dat vanwege de risicogerichte aanpak leiden tot een breed onderzoek naar de wervings- en selectieprocedure in het bedrijf dat bij de klacht betrokken is. De Inspectie SZW gebruikt informatie over individuele casussen dus als input voor risicogericht toezicht. De Inspectie SZW werkt risicogericht en beoogt gedragsverandering.

Het wetsvoorstel geeft de Inspectie SZW een breed handhavingsinstrumentarium. De Inspectie SZW kan een eis tot naleving inzetten wanneer de werkgever of intermediair de wetgeving niet naleeft. Vervolgens kan als sluitstuk een boete worden gegeven wanneer de werkgever of intermediair geen dan wel onvoldoende gehoor geeft aan de eis tot naleving.

De gelijkebehandelingswetgeving biedt een kader voor het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie in individuele gevallen en geeft een belangrijke rol aan het College voor de Rechten van de Mens en de civiele rechter. Indien relevant zal de Inspectie SZW een oordeel van het College mee laten wegen in het toezichtsbeleid. Andersom kan het College bij de beoordeling van het feitencomplex van een individuele casus meewegen dat er geen wettelijk verplichte werkwijze is.

De vraag van de leden van de ChristenUnie-fractie of de regering in kan gaan op de mening dat voorkomen moet worden dat de Inspectie SZW zowel inhoudelijk de norm stelt als deze handhaaft en wat de leidraad is voor de handhaving, is reeds beantwoord bij een gelijkkluidende vraag van de leden van de fractie van de VVD. Zie hiervoor het antwoord onder «II.a. Normstelling».

De leden van de 50PLUS-fractie vragen of het werkgevers niet kwetsbaarder maakt wanneer zij geen schriftelijke werkwijze hoeven te hebben (bij bedrijven met ten hoogste 25 werknemers) en of hier geen willekeur op de loer ligt. De genoemde leden vragen hoe er wordt gewaarborgd dat handhaving óók op grond van mondelinge verklaringen uniform en objectief geschiedt.

De regering wijst erop dat de toezichthouders van de Inspectie goed in staat zijn om op professionele wijze hun toezichthoudende taken uit te voeren, waarvan het horen van werkgevers, maar bijvoorbeeld ook van leden van de ondernemingsraad of werknemers een integraal onderdeel uitmaken. Daarnaast maken zij gebruik van basisinspectiemodules, die een uniform kader voor de werkplekcontroles bieden en die beogen zoveel mogelijk eenzelfde werkwijze te volgen. Daarnaast hecht de regering eraan op te merken dat indien de mondelinge toelichting op de werkwijze als onvoldoende wordt beoordeeld, nooit direct een boete wordt opgelegd. De werkgever zal in dat geval als eis tot naleving de plicht opgelegd krijgen om zijn werkwijze alsnog op schrift te stellen. Zijn werkwijze zal dan op basis van de schriftelijk weergave ervan worden beoordeeld. Is de schriftelijke werkwijze ook onvoldoende, dan wordt nogmaals een eis tot naleving opgelegd om deze aan te passen. Pas als deze eis tot naleving niet wordt opgevolgd en in feite voor de derde maal tekortkomingen worden vastgesteld, wordt een boete opgelegd.

De leden van de 50PLUS-fractie vragen of handhaving en sanctieoplegging niet bemoeilijkt worden voor de Inspectie SZW, 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.

Het wetsvoorstel «Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie» verplicht werkgevers om een werkwijze op schrift te hebben, waarin de werkgever beschrijft hoe zij arbeidsmarktdiscriminatie tegengaan. Kleine werkgevers met ten hoogste 25 werknemers zijn vrijgesteld van het schriftelijkheidsvereiste. De Inspectie SZW heeft in het kader van de

uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid gevraagd om criteria aan de hand waarvan kan worden bepaald of een kleine werkgever over een werkwijze beschikt. Deze criteria zijn opgenomen in de memorie van toelichting.¹⁶ Dit draagt bij aan het opstellen van een uniforme werkwijze voor de inspecteurs. De ervaring die de Inspectie SZW zal opdoen in de eerste jaren na inwerkingtreding van de wet wordt gebruikt om de uniforme werkwijze voor de inspecteurs aan te vullen en waar nodig de algemene maatregel van bestuur aan te passen. De Inspectie SZW kan een eis tot naleving geven wanneer het vermoeden bestaat dat een kleine werkgever niet beschikt over een werkwijze ter voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie, waardoor de werkgever een werkwijze op schrift moet stellen. Is die op schrift gestelde werkwijze onvoldoende dan wordt opnieuw een eis tot naleving gesteld en uiteindelijk kan een boete worden opgelegd. Het opleggen van sancties is overigens geen doel op zich. Het gaat erom dat werving en selectie objectief plaatsvinden en gelijke kansen bieden aan alle geïnteresseerden. Daarom ook krijgen werkgevers een kans tot herstel als hun werkwijze in eerste instantie niet voldoet.

De leden van de 50PLUS-fractie vragen op welk bedrag per bedrijf het budget voor de handhaving van het wetsvoorstel, en toezicht op het proces van werving en selectie neerkomt. De genoemde leden vragen of met dit bedrag stevig toezicht en adequate handhaving mogelijk is.

De leden van de 50PLUS-fractie verbinden de eerdere genoemde bedragen voor versterking van de handhaving aan dit wetsvoorstel. Het is juist de versterking van de inspectieketen die het toezicht op arbeidsmarktdiscriminatie mogelijk maakt.

Tegelijk geldt dat de genoemde middelen niet één-op-één voor het toezicht op deze wet zijn, maar voor het bredere toezicht op arbeidsdiscriminatie en arbeidsmarktdiscriminatie. Daarbij hanteert de Inspectie SZW een mix van interventies, mede afhankelijk van de populatie aan bedrijven (zogenoemde bedrijvenpiramide). De totale kosten van de Inspectie SZW bedragen circa € 140 miljoen per jaar.

Naast het programma voor arbeids(markt)discriminatie en psychosociale arbeidsbelasting heeft de Inspectie 16 andere programma's (zoals bedrijven met gevaarlijke stoffen, bouw, asbest, horeca en detailhandel, schoonmaak, schijnconstructies, stelsel van werk- en inkomen etc). Ten aanzien van het bedrag per bedrijf geldt dat dit niet een indicator is die wordt gebruikt.

De handhaving van het wetsvoorstel wordt opgepakt binnen het programma Arbeids(markt)discriminatie. Voor dit specifieke onderdeel van het toezicht door de Inspectie SZW wordt een budget van € 2,5 miljoen ingezet voor inspecties en de nalevingscommunicatie, met als doel om het bewustzijn van arbeidsmarktdiscriminatie te vergroten en om het toezicht daarop te ondersteunen. De doelgroep van het programma Arbeidsdiscriminatie omvat alle bedrijven met tenminste 1 werknemer. Daaraan gerelateerd is de inspectiedekking ongeveer 0,37 procent. Omdat de Inspectie SZW (in verband met het doelbereik) veelal bedrijven met meer dan 20 werknemers inspecteert, wordt binnen die doelgroep een dekkingspercentage van 2,8 procent behaald. Door gebruik te maken van een branchebenadering, waarbij actief wordt ingezet op voorlichting via brancheverenigingen, worden indirect alle bedrijven in de geselecteerde sectoren bereikt en wordt een indirecte inspectiedekking van ± 10 procent bereikt.¹⁷

¹⁶ Kamerstukken 2020/21, 35 673 nr. 3.

¹⁷ De vrijstelling van het schriftelijkheidsvereiste is gelegd bij bedrijven met ten hoogste 25 werknemers. Dit aantal staat los van het handhavingsbeleid van de Inspectie SZW, die veelal bedrijven met meer dan 20 werknemers inspecteert.

De inzet van de Inspectie op het risico arbeids(markt)discriminatie staat in de juiste relatie tot andere risico's, gelet op de inspectiebrede risico-analyse en omgevingsanalyse.¹⁸

De vraag die de leden van de SGP-fractie hier stelden over formalisering en juridisering is beantwoord bij een vraag van leden van de ChristenUnie-fractie over eenzelfde onderwerp. Zie hiervoor het antwoord onder «I.a. Inleiding».

De leden van de SGP-fractie vragen of de regering haar reactie op het advies van de Raad van State, over de nadelen in verband met de effectiviteit en handhaving van een dergelijke verplichting als deze in de systematiek van de gelijkebehandelingswetgeving wordt opgenomen, verder kan expliciteren. Op deze vraag van de leden van de fractie van de SGP is al in het voorgaande ingegaan naar aanleiding van een gelijklopende vraag van de leden van de fractie van de VVD in de paragraaf algemeen van deze nota naar aanleiding van het verslag.

De leden van de SGP-fractie vragen, aan de hand van de verkennende inspecties van de Inspectie SZW op het terrein van de discriminatie bij werving en selectie, of er bij de gevallen waarin er sprake is van een standaardprocedure of protocol ook daadwerkelijk sprake was van significant minder discriminatie.

De verkennende inspecties hadden als doel om na te gaan welk aandeel van de bedrijven reeds beschikt over een kader voor de wervings- en selectieprocedures. De inspecteurs hebben onder andere 240 verkennende inspecties uitgevoerd in 2019 en 190 verkennende inspecties in de eerste helft van 2020 op het thema arbeidsmarktdiscriminatie. Deze verkenningen komen bovenop de reguliere inspecties op arbeidsdiscriminatie op de werkvloer. De verkenningen zijn zowel bij uitzendbureaus als bij werkgevers in diverse sectoren uitgevoerd. Voor de uitzendbureaus waar inspectie heeft plaatsgevonden, geldt dat vanuit de meeste bedrijven beleid hebben ontwikkeld om discriminatie te weren. Bij de verkennende inspecties bij werkgevers zegt de grote meerderheid dat selectie plaatsvindt op basis van een algemene indruk in combinatie met ervaring. Daarnaast geven de werkgevers aan het sollicitatiegesprek te doen zonder duidelijke vastomlijnde structuur, waarbij de uiteindelijke keuze wordt gemaakt door de desbetreffende leidinggevende. Ook zijn de meeste werkgevers (nog) niet bekend met de NVP-Sollicitatiecodecommissie die in samenwerking met onder meer de Stichting van de Arbeid tot stand is gebracht of de checklist arbeidsdiscriminatie. Hoewel veel uitzendbureaus op de goede weg zitten, kan het op schrift stellen van een werkwijze, zoals opgenomen in het voornoemde wetsvoorstel, zeker positief bijdragen aan het verder verbeteren van de werving en selectie in de praktijk. Op dit moment valt niet te zeggen of bij bedrijven met een protocol significant minder discriminatie voorkomt. In de wet is een evaluatiebepaling opgenomen. De vraag of als er een standaardprocedure of protocol is, er sprake is van significant minder discriminatie kan in de evaluatie meegenomen worden.

De leden van de SGP-fractie vragen hoe lang de openbaarmaking duurt wanneer er een bestuurlijke boete is opgelegd en of er binnen een vaste periode na de oplegging van de boete een tweede controle door de Inspectie SZW plaats zal vinden zodat de openbaarmaking, indien de werkgever aan alle verplichtingen voldoet, kan worden beëindigd. De genoemde leden vragen of de regering de opvatting deelt dat dat dit soort

¹⁸ Inspectie SZW, Meerjarenplan 2019–2022 (Kamerstukken II, 2018-/19, 35 000 XV, nr. 10 (bijlage)).

«blaming and shaming» niet behulpzaam is en of deze werkgevers niet ook een tweede kans kunnen krijgen, zonder publieke berechtiging aangezien zij dan immers toch al een boete opgelegd hebben gekregen. De genoemde leden vragen of de regering nog eens wil ingaan op de keuze voor deze maatregel.

De beantwoording van deze vraag is betrokken bij de beantwoording van de vragen van de VVD over de openbaarmaking van boetes. Zie hiervoor het antwoord onder «III. Handhaving en sancties».

IV. REACTIES DERDEN

IV.a Sociale Partners

De leden van de D66-fractie vragen of in de gesprekken met werknemers- en werkgeversorganisaties alternatieven zijn aangereikt die hetzelfde doel (het tegen gaan van discriminatie) kunnen bereiken.

De regering geeft met het wetsvoorstel uitwerking aan het regeerakkoord. In het regeerakkoord is vermeld dat de Inspectie SZW een stevige handhavende rol zal krijgen bij het bestrijden van discriminatie in sollicitatieprocedures. Gezien de beoogde handhavende rol van de Inspectie SZW lag inpassing van deze rol in de Arbowet en de Waadi voor de hand, omdat de Inspectie SZW reeds toezichthouder is in het kader van deze twee wetten. De werkgeversorganisaties hebben als alternatief aangereikt om via voorlichting in te zetten op bewustwording, opdat werkgevers intrinsiek gemotiveerd worden hun wervings- en selectiepraktijk aan te passen. Daarnaast is ook de suggestie gedaan om aan te sluiten bij de gelijkebehandelingswetgeving. Hierop is bij de beantwoording van voorgaande vragen reeds ingegaan.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen of de regering nader kan toelichten welke maatregelen werknemersorganisaties voor ogen hebben voor een verdere uitbreiding van het handhavingsinstrumentarium en waarom deze niet zijn opgenomen in dit wetsvoorstel.

Bij de weergave van de reactie van de werknemersorganisaties in de memorie van toelichting (paragraaf IV.a) gaat het niet zozeer om een uitbreiding van het handhavingsinstrumentarium, als wel om een verbreding ervan. Met de gewenste verbreding van het handhavingsinstrumentarium wordt bedoeld dat de werknemersorganisaties de vrijstelling van het schriftelijkheidsvereiste voor bedrijven met ten hoogste 25 werknemers, niet zijnde intermediairs, onwenselijk vinden. Zij zijn geen voorstander van deze vrijstelling en zijn van mening dat, anders dan nu in het wetsvoorstel is opgenomen, alle werkgevers hun werkwijze op schrift dienen te stellen. De regering wijst er hierbij op, dat als de mondelinge toelichting op hun werkwijze onvoldoende is, werkgevers van kleine bedrijven alsnog hun werkwijze op schrift moeten stellen op straffe van een dwangsom.

De leden van de SGP-fractie vragen of de regering in kan gaan op de (on)rechtvaardigheid van het onderscheid dat uitzendondernemingen bij overtreding van de wet geen kans op herstel krijgen, terwijl andere ondernemingen deze mogelijkheid wel krijgen.

De regering merkt op dat hier kennelijk sprake is van een misverstand. Als de Inspectie SZW tekortkomingen signaleert bij een uitzendonderneming in de naleving van de wettelijke verplichtingen die uit het wetsvoorstel, zoals ingediend, voortvloeien zal ook aan deze uitzendonderneming eerst een eis tot naleving worden opgelegd. Pas als bij hercontrole blijkt dat de gesignaleerde tekortkomingen niet volledig zijn hersteld, zal de Inspectie

SZW een boete opleggen. Zie hiervoor Artikel II onderdeel J van het wetsvoorstel.

De leden van de SGP-fractie vragen of de regering heeft onderzocht hoe in de handhavingspraktijk vorm kan krijgen 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 wanneer de Kamer hier over geïnformeerd kan worden.

De invulling van de vergewisplicht kan in de nadere regelgeving, bij of krachtens algemene maatregel van bestuur verder worden vastgesteld. Op basis daarvan kan worden bepaald in hoeverre de vergewisplicht zodanig kan worden ingevuld 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 voor inleners. De regering ondersteunt deze gedachte van de Algemene Bond Uitzendondernemingen, maar wil tegelijkertijd nader kijken naar de eisen van dergelijke keurmerken en naar de vraag in hoeverre deze aansluiten bij de verplichtingen die aan intermediairs worden gesteld volgens de wet en lagere regelgeving.

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.

In tegenstelling tot wat deze vraag van de leden van de fractie van 50PLUS lijkt te suggereren is er wel degelijk een MKB-toets gehouden over het voorliggende wetsvoorstel. In de memorie van toelichting is daar verslag van gedaan (paragraaf IV.e). De werkgevers met wie in het kader van deze toets is gesproken, pleitten zoals aangegeven tegen het wetsvoorstel, dat zij als een administratieve last zeiden te ervaren. De regering heeft deze opvatting bij de verdere vormgeving van het wetsvoorstel meegewogen. Maar juist het feit dat kleinere bedrijven op een minder gestructureerde manier werven en selecteren is een risico als het gaat om het tegengaan van discriminatie en het realiseren van gelijke kansen bij werving en selectie. Juist een gestructureerde aanpak van de werving en selectie waarbij vooraf is nagegaan hoe verboden onderscheid vermeden kan worden, draagt bij aan het realiseren van gelijke kansen voor iedereen die zich geschikt acht voor een aangeboden functie. Daarbij past het niet om kleinere bedrijven uit te zonderen van de verplichting om een werkwijze te hebben. Discriminatie beperkt zich immers niet tot de grote bedrijven. Wel is mede naar aanleiding van de MKB-toets besloten werkgevers met ten hoogste 25 werknemers in dienst vrij te stellen van de verplichting om de werkwijze op schrift te stellen. Deze vrijstelling beperkt de administratieve lasten van deze werkgevers die daardoor meer in balans zijn met de aanname dat werkgevers met minder personeel in dienst ook minder vaak vacatures vervullen. Overigens zal de overheid, waar mogelijk met betrokkenheid van de werkgeversorganisaties, een voorlichtingscampagne opzetten die met name op de kleinere bedrijven is gericht.

IV.f, Internetconsultaties

De leden van de D66-fractie vragen of de regering nader kan ingaan op de inbreng van het College van de Rechten van de Mens bij de internetconsultatie, die vraagt om ook inhoudelijke standaarden aan te geven

waaraan de werkwijze om discriminatie te voorkomen bij de werving en selectie, te voldoen. De genoemde 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.

De voorwaarden waaraan werkwijzen moeten voldoen om discriminatie bij werving en selectie tegen te gaan, worden in of krachtens een algemene maatregel van bestuur nader uitgewerkt. Deze uitwerking beoogt concreter te maken aan welke voorwaarden uit de wet werkgevers moeten voldoen. De werkgever blijft echter verder vrij hoe hij invulling geeft in zijn werkwijze aan de voorgeschreven elementen uit het wetsvoorstel en lagere regelgeving. Het is dus niet de bedoeling standaarden in de zin van methoden en interventies als norm in de regelgeving te geven, maar die kunnen wel als voorbeeld dienen in de informatie aan de werkgever.

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. 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. De leden van deze beide fracties vragen om een nadere uitleg.

De regering is van mening een alleszins redelijke inschatting van de administratieve lasten te hebben gemaakt. Voor kennisneming van de wettelijke verplichtingen is een gebruikelijk tijdsbestek gerekend van 10 minuten. Voor het opstellen van de werkwijze is een onderscheid gemaakt naar bedrijfsgrootte. Volgens VNO-NCW/MKB-Nederland zouden met name de kosten voor kleinere bedrijven te laag zijn ingeschat, mede vanwege de onbekendheid van deze bedrijven met de thematiek. Op dit punt zal de regering de bedrijven tegemoetkomen met een specifiek op kleinere bedrijven gerichte informatiecampagne en de ontwikkeling van een digitale handreiking voor deze bedrijven. Naast de al beschikbare hulpmiddelen als de inspectietool van de Inspectie SZW en informatie van het College voor de Rechten van de Mens worden de bedrijven in staat geacht om binnen het aangegeven tijdsbestek een werkwijze op te stellen. Voor bedrijven met ten hoogste 25 werknemers, niet zijnde intermediairs, is voorts bepaald dat zij zijn vrijgesteld van het vereiste om deze werkwijze op schrift te stellen. Dit laatste is gedaan ter beperking van de administratieve lasten. De NOvA heeft overigens geen nadere duiding gegeven aan de opvatting dat de administratieve lasten (te) laag zouden zijn ingeschat.

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. Ook de leden van de fractie van 50PLUS 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. De genoemde leden vragen waarom een evaluatiemoment, langer dan bijvoorbeeld 3 jaar nuttig wordt geacht.

Een evaluatietermijn van 5 jaar is niet ongebruikelijk. Er moeten rekening worden gehouden met het feit dat, zoals de leden van de fractie van D66 terecht aangeven, er enige tijd nodig is om de effectiviteit van de wet in de praktijk te kunnen toetsen en dat ook de evaluatie zelf de nodige tijd vergt.

In de tweejaarlijkse Werkgevers Enquête Arbeid van TNO onder ca 5.000 werkgevers, dat begin juni is gepubliceerd, is reeds uitgevraagd in hoeverre werkgevers op de hoogte zijn van het wetsvoorstel en of zij op dit moment bewust rekening houden met het tegengaan van discriminatie in werving en selectieprocedures. De regering is voornemens om dit onderzoek te herhalen. Dit onderzoek geeft echter een beperkt beeld. Mochten de resultaten daartoe aanleiding geven of zijn er anderszins signalen dat de wet in de praktijk onvoldoende bijdraagt aan het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie, dan is er altijd de mogelijkheid om de bredere evaluatie eerder te entameren.

VII. INWERKINGTREDING

De vraag van de leden van de 50PLUS-fractie over de invulling van de schriftelijke werkwijze is reeds beantwoord bij een vraag van leden van de VVD-fractie over eenzelfde onderwerp. Zie hiervoor het antwoord onder «II.a. Normstelling».

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees