

36 908

Voorstel van wet van de leden Ergin en Van Baarle tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet en enkele andere wetten in verband met het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie (Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie)

Nr. 3

MEMORIE VAN TOELICHTING

Inhoudsopgave	blz.
ALGEMEEN DEEL	1
I Gelijke kansen bij werving en selectie	2
I.a. Inleiding	2
I.b. Beleidscontext	3
I.c. Doelstelling, doeltreffendheid en doelmatigheid	6
II Hoofdpunten van het initiatiefvoorstel	10
II.a. Normstelling	10
II.b. Normadressaat	14
II.c. De werkwijze nader beschouwd	15
II.d. Vergewisplicht	16
II.e. Ondernemingsraad	17
II.f. Sollicitant	17
II.g. Verhouding tot het recht van de Europese Unie	18
III Handhaving en sancties	18
III.a. Handhavingstoets NLA	22
IV Budgettaire gevolgen	22
V Samenloop	25
VI Evaluatie	25
VII Inwerkingtreding	25
ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING	26

ALGEMEEN DEEL

Discriminatie vormt een groot probleem binnen de arbeidsmarkt. Onderzoeken laten keer op keer zien dat Nederlanders worden uitgesloten op basis van wie zij zijn. Discriminatie vertegenwoordigt een complex en hardnekkig onrecht, waarbij individuen ongelijk behandeld worden op basis van persoonlijke kenmerken zoals geslacht, leeftijd, seksuele voorkeur, huidskleur, afkomst, handicap, of welke grond dan ook. Of het nou ouderen zijn die ongelijk behandeld worden vanwege hun leeftijd, iemand die aan het startpunt van zijn of haar carrière ziet dat zijn of haar achternaam zorgt voor minder kansen of vrouwen die hun eventuele moederschap tegengeworpen krijgen in het maken van carrière: Discrimi-

natie is ontoelaatbaar en de overheid dient maatregelen te nemen om discriminatie in alle verschijningsvormen te bestrijden.

Het voorliggende initiatiefvoorstel dient als een instrument om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan, door het stellen van een duidelijke norm dat gelijke behandeling op de arbeidsmarkt het uitgangspunt is. Het voorliggende initiatiefvoorstel, dat voorziet in een wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) en van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) geeft de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) toezichthoudende bevoegdheden op de aanwezigheid en toepassing van een werkwijze voor werving selectie van werkgevers en intermediairs waarmee gelijke kansen op werk worden gecreëerd. De indieners onderschrijven hiermee de norm dat bij werving en selectie geen discriminatie mag plaatsvinden en geeft de NLA de bevoegdheid om toe te zien op de naleving van deze norm en om bij niet-naleving een sanctie op te leggen.

I Gelijke kansen bij werving en selectie

I.a. Inleiding

Wij vragen als samenleving van iedereen in Nederland om zoveel mogelijk duurzaam te participeren op de arbeidsmarkt. Dat geldt voor alle Nederlanders, ongeacht leeftijd, migratieachtergrond, geslacht, seksuele gerichtheid of handicap. Daar moeten gelijke kansen op een eerlijke arbeidsmarkt tegenover staan. De realiteit is echter, dat gelijke kansen op de arbeidsmarkt nog lang niet voor iedereen in Nederland vanzelfsprekend zijn; een arbeidsmarkt zonder discriminatie bij werving en selectie is nog lang geen gemeengoed. Met name voor Nederlanders met een migratieachtergrond en ouderen geldt dat zij discriminatie op de arbeidsmarkt ervaren, ook bij de werving en selectie ten behoeve van vacaturevervulling.¹ Mensen worden uitgesloten van de arbeidsmarkt en kansen worden hen onthouden; het belemmert hun ontwikkeling en zij kunnen hun talenten onvoldoende benutten. Dit is niet alleen onacceptabel in individueel opzicht, maar (arbeidsmarkt)discriminatie zet ook de sociale cohesie in de samenleving onder druk, omdat het structurele ongelijkheden tussen groepen mensen in de hand werkt. Het is een fundamenteel uitgangspunt van de Nederlandse rechtsstaat en een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de samenleving om individuen gelijke kansen te geven en te beoordelen op grond van eigen keuzes, talenten en verantwoordelijkheden. Het is onrechtvaardig en verboden om mensen te beoordelen op grond van bijvoorbeeld migratieachtergrond, leeftijd of geslacht. Voorts wordt ook economische vooruitgang belemmerd op het moment dat groepen mensen onvoldoende in staat worden gesteld om een bijdrage te leveren en hun talenten te ontplooien. Discriminatie kost onze economie geld en zorgt verspilling van talent².

De indieners zijn er alles aan gelegen om verboden onderscheid te voorkomen. Uitsluiting van mensen op de arbeidsmarkt gebeurt soms moedwillig. Vaker 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 spelen.^{3 4 5} Het beginsel van gelijke behan-

¹ SCP (2020); Ervaren discriminatie in Nederland II.

² OECD (2016); The economic cost of gender-based discrimination in social institutions.

³ SER (2025), De beste kandidaat op de beste plek, zonder mensen uit te sluiten;

⁴ CBS (2023), discriminatie op de werkvloer;

deling is op meerdere plekken in de Nederlandse wetgeving verankerd, onder meer in artikel 1 van de Grondwet en in de gelijke behandelingswetten. Burgers die discriminatie ervaren kunnen op basis daarvan terecht bij het College voor de Rechten van de Mens, de Nationale ombudsman, en uiteindelijk de civiele rechter om daarover een oordeel te krijgen. Het huidige voorstel wil in aanvulling daarop gelijke kansen voor iedereen bij werving en selectie in de arbeidssituatie bevorderen en vraagt van werkgevers en intermediairs voor die situatie een werkwijze zonder ongerechtvaardigd onderscheid in de zin van de eerdergenoemde wetten te hanteren.

De indieners ondernemen met het voorliggende initiatiefvoorstel een hernieuwde poging om de hierboven omschreven maatregelen van voldoende steun te voorzien in de beide Kamers der Staten-Generaal. De indieners hebben daartoe, gehoord hebbende de beraadslagingen, het eerdere initiatiefvoorstel dat door een vorige regering is ingediend van aanpassingen voorzien. Deze aanpassingen zullen worden toegelicht in het resterende deel van deze memorie.

1.b. Beleidscontext

Discriminatie in de werksituatie kan stress teweegbrengen. Daarom moeten werkgevers reeds de risico's hierop in kaart brengen en maatregelen nemen om dergelijke psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen en, indien dat niet mogelijk is, te beperken (artikel 3, tweede lid, van de Arbowet). Discriminatie bij werving en selectie valt niet onder deze wettelijke bepaling en ook de NLA heeft geen rol in de bestrijding van discriminatie bij werving en selectie. Iemand die het slachtoffer is van discriminatie kan zich bij ervaren discriminatie melden bij de daarvoor ingestelde meldpunten en instanties. Eisen in preventieve zin, dat wil zeggen wettelijke bepalingen die ertoe strekken om discriminatie door werkgevers te voorkomen, bestaan op dit moment nog niet. Indieners wensen graag bij te dragen aan de noodzakelijke cultuurverandering om gelijke kansen op de arbeidsmarkt daadwerkelijk de norm te maken. Het is daarom nodig dat gelijke kansen bij werving en selectie onderdeel worden van het beleid van werkgevers.

Daarom is in dit voorliggende voorstel ervoor gekozen om voor arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie een apart hoofdstuk op te nemen in de Arbowet om de verantwoordelijkheid van de werkgever in dit specifieke geval te regelen door van de werkgever te vragen om beleid te hebben voor een objectief wervings- en selectieproces. Gezien de substantiële rol bij werving en selectie van derden die arbeidsbemiddeling verrichten of arbeidskrachten ter beschikking stellen, hierna aangeduid als intermediairs, zal ook de Waadi gewijzigd worden. Daarbij wordt op grond van het initiatiefvoorstel onder arbeidsbemiddeling en terbeschikkingstelling mede begrepen: het in verband daarmee vaststellen van de geschiktheid van een werkzoekende door beoordeling van zijn kennis, inzicht en vaardigheden, bijvoorbeeld via assessments of andere tools.

Met dit initiatiefvoorstel wordt een heldere en toetsbare wettelijke norm geïntroduceerd voor werving en selectie, gericht op het voorkomen van verboden onderscheid. De norm ziet niet op de uitkomst van de selectie, maar op het proces: werkgevers en intermediairs dienen hun wervings- en selectieprocedures inzichtelijk, controleerbaar en systematisch in te richten, op basis van objectieve en functie-relevante criteria. Hiermee dragen indieners bij aan een transparant en herleidbaar proces om zodoende gelijke kansen te bevorderen.

⁵ Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties & Art.1 (2025), Discriminatiecijfers in 2024.

De indieners hebben het voorstel aangepast naar aanleiding van eerdere zorgen die geuit werden tijdens de consultatiefase met betrekking tot de uitvoerbaarheid en duidelijkheid. De norm is daarom expliciet in de wet en de toelichting verankerd, zodat voor werkgevers en toezichthouder helder is wat de implicaties van dit voorstel zijn in de praktijk en waarop wordt gehandhaafd. Tegelijkertijd is de norm proportioneel: kleine werkgevers, tot 25 werknemers, worden ontzien en verplichtingen zijn geconcentreerd bij grotere werkgevers en intermediairs. Daarmee wordt regeldruk in het onderhavige initiatiefwetsvoorstel beperkt en wordt er recht gedaan aan de zorgen die met name door de werkgevers zijn geuit, terwijl gelijke kansen bij werving en selectie structureel worden geborgd.

De indieners stellen voor dat de NLA door deze wijziging toezichthoudende bevoegdheden zal krijgen op het wervings- en selectiebeleid van werkgevers en van intermediairs in hun rol van dienstverlener aan werkgevers. De NLA zal samen met de regering de taak op zich nemen om werkgevers te ondersteunen in het opstellen van het benodigde beleid om gelijke kansen bij werving en selectie te borgen. Hier zijn hulpmiddelen voor beschikbaar en hier zal ook actief de samenwerking voor worden opgezocht met het bedrijfsleven. Werkgevers en intermediairs die in gebreke blijven kunnen uiteindelijk als ultimum remedium een boete opgelegd krijgen door de NLA. Wat de indieners betreft is het doel van het voorliggende voorstel het bewerkstelligen van gelijke kansen door cultuurverandering en beboeten van werknemers is dus absoluut geen doel op zich.

Het voorliggende initiatiefvoorstel voorziet erin om werkgevers te verplichten om beleid te hebben dat objectieve werving en selectie waarborgt. Kleine en middelgrote bedrijven (MKB) met een personeelsbestand tot en met 25 werknemers vallen buiten de reikwijdte van dit initiatiefvoorstel. Werkgevers met in de regel 26 tot en met 50 werknemers dienen over een werkwijze tegen arbeidsmarktdiscriminatie te beschikken. Voor deze categorie hebben indieners voorzien in een bepaling waarin het met het oogpunt op reductie van regeldruk niet noodzakelijk is om de werkwijze op schrift te stellen. Werknemers met in de regel meer dan 50 werknemers dienen wel over een schriftelijke of elektronische werkwijze, te beschikken.

Deze aanpassing ten opzichte van het eerdere initiatiefvoorstel is door de indieners doorgevoerd om kleine werkgevers te ontzien van administratieve lasten, gezien hun beperkte grootte, personeelsomvang en het minder frequente voorkomen van vacatures.

Kleinere werkgevers dienen vanzelfsprekend wel beleid te hebben, maar het volstaat voor de handhaving als deze kleine werkgevers kunnen aantonen dat dit beleid bestaat, bijvoorbeeld doordat mondeling afdoende blijk kan worden gegeven van het beleid en de uitvoering daarvan door verantwoordelijken bij het bedrijf. Uit cijfers blijkt dat 69,5% van alle banen zich bevindt bij bedrijven met 50 of meer werknemers.⁶ Dit benadrukt het belang van regelgeving die zich richt op deze groep werkgevers, aangezien zij verantwoordelijk zijn voor het merendeel van de werkgelegenheid in Nederland. Met deze grens valt nog steeds de overgrote meerderheid van banen in Nederland onder de werking van het op schrift gestelde beleid van een werkgever voor een objectief wervings- en selectiebeleid. Dit betekent dat een ruime meerderheid van de werknemers profiteert van een transparante, schriftelijk of elektronisch vastgelegde aanpak tegen arbeidsdiscriminatie. Voorts valt te veronderstellen dat ook het overgrote deel van de vacatures en baanwisselingen

⁶ CBS (2024), Banen van werknemers; bedrijfsgrootte en economische activiteit (SBI2008)

plaatsvindt in de categorie werkgevers met meer dan 50 werknemers, waardoor de impact in de bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie groot blijft. Door grotere werkgevers te verplichten om hun beleid voor objectieve werving en selectie op schrift te stellen, kan de door deze werkgevers opgedane kennis en ervaring gedeeld worden met kleinere bedrijven, zodat ook deze op termijn kunnen profiteren van best practices en bewustwording rondom gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Waar hierna over een schriftelijke werkwijze wordt gesproken, wordt daar eveneens een digitale werkwijze onder verstaan.

Om werkgevers in staat te stellen een (schriftelijke) werkwijze op te stellen en deze indien nodig voor instemming voor te leggen aan de ondernemingsraad, geldt een implementatietermijn van minimaal twaalf maanden na publicatie van de wet in het Staatsblad. Gedurende deze periode worden kennis- en bewustwordingscampagnes voortgezet en worden bouwstenen voor werkwijzen verspreid door de NLA om bedrijven te ondersteunen. De indieners hebben vanwege de impact van de voorgestelde verplichting bewust gekozen voor een ruimere implementatietermijn dan in het aanvankelijke initiatiefvoorstel. Dit biedt werkgevers voldoende tijd om zich aan te passen en noodzakelijke voorbereidingen te treffen. Hiermee wordt tevens tegemoetgekomen aan de zorgen over de (te) snelle implementatie van regelgeving, die voortvloeit uit dit voorstel, die bij de behandeling van het eerdere voorstel zijn geuit door o.a. werkgevers en andere betrokken partijen. Met het oog op de constatering dat arbeidsmarktdiscriminatie vaak onbewust plaatsvindt, stellen de indieners voor om in te zetten op bewustwording door gerichte communicatie over onderliggend initiatiefvoorstel. Indieners zijn van mening dat een digitale handreiking voor met name kleinere bedrijven die buiten de reikwijdte van dit voorstel vallen (minder dan 26 werknemers) behulpzaam kan zijn, zodat deze hen helpt bij het voeren van een niet discriminerend beleid bij werving en selectie. Op dit moment zijn er al diverse initiatieven⁷ gelanceerd die zich richten op objectief werven en selecteren, en initiatieven die de focus leggen op werving en selectie op basis van competenties, om gelijke kansen te vergroten. Voor de totstandkoming van een effectief inspectieprotocol en ondersteunende werkwijzen is het van belang om in overleg te treden met vertegenwoordigers van het werkveld en lering te trekken uit deze initiatieven. Het zal hierbij dan gaan om het voeren van een niet discriminerend beleid bij werving en selectie. Het gaat 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. Het is de intentie van de indieners dat in samenwerking tussen de NLA en werkgevers gekomen wordt tot een eenduidige en praktisch toepasbare norm, zodat er een bijdrage wordt geleverd aan een cultuurverandering die gelijke kansen bevordert en tegelijkertijd een situatie gecreëerd wordt waarin voor werkgevers helder kan worden gemaakt wat er verwacht wordt. Nodeloze administratieve lasten dienen hierbij te worden voorkomen, het effect dient voorop te staan.

Naast de verwachte inspanningen van de overheid om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan, stellen de indieners ook voor om organisaties van werkgevers en werknemers en individuele bedrijven en instellingen die actief zijn in het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie en het bevorderen van diversiteit hierin mee te nemen. De Stichting van de Arbeid heeft het Charter Diversiteit opgezet, een netwerk van inmiddels meer dan 200 bedrijven en (branche)organisaties die diversiteit als kracht zien. Doeltreffende maatregelen en praktijkvoorbeelden uit dit netwerk

⁷ Online training: Objectief werven en selecteren | Movisie

worden door Diversiteit in Bedrijf breed verspreid en stimuleren andere werkgevers om met diversiteit aan de slag te gaan. Ook zijn er praktisch toepasbare kennisdocumenten beschikbaar waaronder een document over divers werven en selecteren. De werkgeversorganisaties in de uitzendbranche zijn ook actief in het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie.⁸

Het belang van dit voorstel zit hem ook in het feit dat het niet op zichzelf staat. Uit beraadslaging in de Tweede Kamer blijkt dat de uitvoering van het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie bijvoorbeeld in belangrijke mate samenhangt met het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. In het verslag van het commissiedebat van 24 september 2025 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in reactie op Kamerlid Ergin aangegeven dat voor dit wetsvoorstel onvoldoende steun bestond in de Eerste Kamer. Als gevolg daarvan is afgezien van wettelijke borging en kiest het departement voor een beleidsmatige aanpak in de vorm van het Offensief Gelijke Kansen dat voornamelijk is gericht op ondersteuning en stimulering van werkgevers.⁹

Hieruit blijkt dat het niet doorgaan van het wetsvoorstel directe gevolgen heeft gehad voor de voortzetting van het Actieplan. Waar het wetsvoorstel voorzag in een structureel en afdwingbaar toezichtskader, berust het Offensief Gelijke Kansen na wijziging grotendeels op vrijwillige medewerking.

Deze ontwikkelingen maken duidelijk dat het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie door het uitblijven van wetgeving en politieke borging zijn structurele basis heeft verloren. Dit onderstreept het belang van wettelijke verankering van toezicht en handhaving om gelijke kansen bij werving en selectie duurzaam te waarborgen.¹⁰

I.c. Doelstelling, doeltreffendheid en doelmatigheid

De noodzaak van dit initiatiefvoorstel ligt besloten in het feit dat discriminatie bij werving en selectie in Nederland nog regelmatig voorkomt. Veelal gebeurt dit onbewust. Discriminatie bij werving en selectie neemt verschillende vormen aan. Dit gebeurt op basis van bijvoorbeeld leeftijd, geslacht, afkomst of geloof. Een vorm van discriminatie die veel voorkomt bij werving en selectie is bijvoorbeeld leeftijdsdiscriminatie. Uit onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens bleek dat in 2019 tussen de 70.000 en 100.000 vacatureteksten een vorm van leeftijdsdiscriminatie bevatten, bijvoorbeeld door verhullende termen te hanteren als «student» of «starter». Dit betekent dat oudere werkzoekenden al bij het lezen van vacatures structureel worden uitgesloten, nog voordat zij überhaupt kunnen solliciteren.¹¹

Recente meldcijfers bevestigen dat dit probleem onverminderd voortduurt. In 2024 betroffen 188 meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt, ongeveer 1,3 procent van het totaal aantal meldingen. Dit lage percentage mag echter niet worden geïnterpreteerd als een geringe omvang van het probleem. Integendeel: leeftijdsdiscriminatie is juist een van de meest genormaliseerde en minst gemelde vormen van discriminatie. Veel oudere werkzoekenden herkennen het patroon, maar melden het niet, omdat leeftijdscriteria in

⁸ www.diversiteitinbedrijf.nl

⁹ Handelingen II 2024/25, commissiedebat arbeidsmarktdiscriminatie, 24 september 2025.

¹⁰ Kamerstukken II 2024/25, 29 544, nr. 1303 (verslag van een commissiedebat),

¹¹ College voor de Rechten van de Mens (2020), 70.000 tot 100.000 vacatureteksten met leeftijdsdiscriminatie in 2019.

vacatures vaak impliciet zijn, moeilijk juridisch te bewijzen en in de praktijk zelden tot succes leiden. Daarmee blijft een structureel probleem grotendeels onzichtbaar in de cijfers, terwijl de gevolgen van leeftijdsdiscriminatie, met name voor oudere werkzoekenden, zeer concreet zijn: minder kansen, langere werkloosheid en (vroegtijdige) uitsluiting van de arbeidsmarkt. Dit wetsvoorstel beoogt deze veelal onzichtbare en genormaliseerde vorm van discriminatie bij werving en selectie bloot te leggen, tegen te gaan en duurzaam te bestrijden door middel van structurele normstelling en effectief toezicht.

Discriminatie op grond van herkomst en huidskleur is de meest voorkomende vorm van discriminatie in Nederland en manifesteert zich voornamelijk op de arbeidsmarkt. In 2024 had 45 procent van alle meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen betrekking op discriminatie op grond van herkomst. Deze discriminatie uit zich onder meer in ongelijke behandeling bij werving en selectie, racistische bejegening op de werkvloer en uitsluiting bij promotie of contractverlenging.¹²

Dat discriminatie op grond van herkomst en huidskleur een hardnekkig probleem op de werkvloer vormt wordt bevestigd door onderzoek van Discriminatie.nl, uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, onder rijksambtenaren, waaruit blijkt dat één op de tien rijksambtenaren in de afgelopen twaalf maanden racisme op de werkvloer heeft ervaren, met een duidelijke oververtegenwoordiging van ambtenaren met een migratieachtergrond. Daarnaast geeft één op de vier leidinggevenden aan getuige te zijn geweest van racisme binnen de organisatie.

Naast herkomst en huidskleur blijft ook uit dit onderzoek dat discriminatie op grond van geslacht een structureel probleem op de arbeidsmarkt. In 2024 had 10 procent van de meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen betrekking op discriminatie op grond van geslacht. Meer dan de helft van deze meldingen betrof discriminatie van transgender en non-binaire personen. Daarnaast ging een aanzienlijk deel van de meldingen over discriminatie van vrouwen, onder meer in relatie tot zwangerschap, moederschap en contractverlenging.

Discriminatie op grond van herkomst, huidskleur en geslacht komt in het bijzonder tot uiting bij werving en selectie, bijvoorbeeld wanneer sollicitanten worden afgewezen op basis van hun naam, uiterlijk of genderidentiteit, of wanneer in vacatureteksten expliciet onderscheid wordt gemaakt naar geslacht zonder objectieve rechtvaardiging. Boven genoemde cijfers laten zien dat deze vormen van arbeidsmarktdiscriminatie geen incidenten zijn, maar structurele patronen die gelijke kansen op de arbeidsmarkt ondermijnen.

Een specifieke vorm van seksediscriminatie die nog altijd voorkomt, is zwangerschaps- en moederschapsdiscriminatie. In 2024 blijkt dat binnen de meldingen over discriminatie op grond van geslacht een aanzienlijk deel betrekking heeft op vrouwen die zwanger zijn of moeder worden. Van de 383 meldingen die betrekking hebben op discriminatie van vrouwen, had het grootste deel betrekking op arbeidsmarktdiscriminatie. 173 meldingen van deze arbeidsmarktdiscriminatie van vrouwen hadden samenhang met zwangerschap of moederschap. Deze meldingen spelen zich vooral af op de arbeidsmarkt en gaan bijvoorbeeld over het niet verlengen van tijdelijke contracten, afwijzing bij sollicitaties vanwege zwangerschap, ziekmeldingen door zwangerschapsgerelateerde klachten

¹² Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties & Art.1 (2025), Discriminatiecijfers in 2024.

of het opnemen van ouderschapsverlof. De cijfers laten zien dat zwangerschapsdiscriminatie ook in 2024 een aanhoudend probleem blijft, ondanks bestaande wetgeving die gelijke behandeling tijdens zwangerschap en na de bevalling moet waarborgen.

Het aantal meldingen van discriminatie op grond van een handicap of chronische ziekte is in 2024 in absolute zin verder toegenomen. Bij antidiscriminatievoorzieningen werden 969 meldingen geregistreerd, wat neerkomt op ongeveer 7 procent van het totaal aantal meldingen. Het behoort tot de discriminatiegronden waarover het College voor de Rechten van de Mens de meeste verzoeken tot een oordeel ontvangt. In 2024 had 25 procent van deze verzoeken betrekking op discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte, waarmee dit de meest voorkomende discriminatiegrond was bij het College.

Hoewel dit aandeel relatief lager is dan in eerdere jaren, hangt dit samen met de sterke toename van meldingen op andere gronden. De meldingen over handicap of chronische ziekte hebben vaak betrekking op de arbeidsmarkt en collectieve voorzieningen. Zo gaat het regelmatig om situaties waarin onvoldoende rekening wordt gehouden met fysieke, psychische of chronische beperkingen, bijvoorbeeld bij het opstellen van werkroosters, het aanpassen van werkzaamheden of het bieden van passende ondersteuning op de werkvloer.¹³

Daarnaast vindt ook discriminatie plaats op basis van etniciteit bij werving en selectie. Zo bleek uit onderzoek dat sollicitanten met een niet-Nederlandse achtergrond gemiddeld 20% vaker helemaal geen reactie krijgen op hun brief (zogenaamde 0-reactie). Behalve discriminatie op basis van etniciteit vindt er ook discriminatie plaats op basis van religie. Sollicitanten waarvan werd verondersteld dat zij een islamitische achtergrond hadden op basis van hun naam door de werkgever kregen minder dan de helft van het aantal reacties dat sollicitanten waarvan werd verondersteld dat zij een christelijke achtergrond hadden kregen. En vrouwen met een hoofddoek hadden 40% minder kans op een reactie op hun brief, waarop een foto van hen zichtbaar was, dan vrouwen zonder hoofddoek.¹⁴ Werkgevers laten zich in de praktijk tijdens de sollicitatieprocedures frequent beïnvloeden door de een zogeheten persoonlijke «klik» met de desbetreffende kandidaten, wat risico's met zich meebrengt op (onbewuste) uitsluiting op basis van bijvoorbeeld leeftijd, afkomst, geslacht, geloofsovertuiging etcetera.

Een groeiend aantal werkgevers past objectieve werving en selectie toe om gelijke kansen te versterken, maar de uitvoering schiet in de praktijk vaak tekort. Regelmatig ontbreekt een uitgewerkte en geborgde werkwijze; ook tijd, expertise en continuïteit voor consistente toepassing zijn beperkt. Pilots in het mkb bevestigen dat het invoeren en borgen van objectieve criteria onvoldoende uitvoerbaar blijft, zelfs bij welwillende bedrijven.¹⁵

Een wettelijke norm biedt hierbij soelaas omdat het zorgt voor houvast en het werkgevers verplicht tot het inwerkstellen van structurele verandering. Op deze wijze kunnen gelijke kansen bij werving en selectie daadwerkelijk bevorderd worden.^{16 17} Daarnaast bestaat er in de samenleving een

¹³ Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties & Art.1 (2025), Discriminatiecijfers in 2024.

¹⁴ UVA (2023), Discriminatie op de arbeidsmarkt neemt alleen maar toe.

¹⁵ Nederlandse Arbeidsinspectie (2023), Programmarapportage Arbeidsmarktdiscriminatie 2019–2022.

¹⁶ KIS (2023), Niet de klik, maar de competenties doen er toe.

groeïende behoefte aan een wettelijke verplichting voor werkgevers om objectiever te werven en selecteren, zodat kandidaten gelijke kansen krijgen ongeacht hun achtergrond.¹⁸

Het uitoefenen van toezicht op het wervings- en selectiebeleid heeft als doel werkgevers aan te sporen om daadwerkelijk over beleid te beschikken dat is gericht op werving en selectie van personeel waarbij iedereen gelijke kansen krijgt en discriminatie wordt voorkomen. Niet alleen dient een werkgever dit beleid te hebben, dit beleid dient een werkgever ook uit te voeren. Daarmee wordt de maatschappelijke norm dat werving en selectieprocedures eerlijk en zonder discriminatie verlopen, op doelmatige en doeltreffende wijze ondersteund en versterkt. Het gebruik van de op schrift gestelde werkwijze bij werving en selectie stimuleert meer transparantie, bewust gedrag en weloverwogen keuzes in plaats van automatisch, onbewust gedrag waarbij vooroordelen een rol kunnen spelen. De indieners baseren zich hierbij ook op de literatuurstudie van Movisie naar discriminatie bij werving en selectie.¹⁹ Het blijkt dat vooral de sociale norm een belangrijke rol speelt: werkgevers laten goed gedrag zien als zij denken dat andere werkgevers dit ook doen. Wetgeving speelt daarbij een belangrijke ondersteunende rol voor het bevorderen van een goed proces en het faciliteren van een juiste cultuur binnen de organisatie.²⁰ Voorts laten diverse CV-studies zien dat de mate van discriminatie situationeel afhankelijk is en kan variëren afhankelijk van het soort bedrijf en de krapte op de arbeidsmarkt, maar ook beïnvloed kan worden door de vormgeving van het wervings- en selectieproces.²¹ Aangezien verboden onderscheid vaak onbewust of onbedoeld plaatsvindt, kan het werkgevers ondersteunen om actief beleid op te stellen dat dit voorkomt. Dit verhoogt het bewustzijn over de risico's van onbewuste vooroordelen en helpt om doeltreffende maatregelen op te nemen, die goed aansluiten bij het personeelsbeleid van de organisatie. Met een eenmalige investering kan een basis worden gelegd voor een wervings- en selectiebeleid waarin gelijke kansen centraal staan. Deze aanpak hoeft slechts bijgesteld te worden indien nieuwe inzichten hierom vragen, waardoor het werkbaar blijft voor werkgevers. Werkgevers kunnen hierin ondersteund worden door bijvoorbeeld de checklist arbeidsmarktdiscriminatie van de NLA. Deze checklist doorloopt de vier stappen van het wervings- en selectieproces: werving, screening, interview en selectie. Bij elk van deze stappen worden mogelijke risico's op discriminatie benoemd en worden handvatten aangereikt om deze te voorkomen. Uit onderzoek van TNO blijkt bovendien dat een systematische werkwijze daadwerkelijk effectief kan zijn. In het TNO-rapport worden concrete aanbevelingen gedaan, zoals het opstellen van een gedragscode, het standaardiseren van vacatureteksten en interviewprotocollen, en het trainen van betrokkenen bij het recruitmentproces.²² Deze maatregelen zorgen voor consistentie en bieden werkgevers duidelijke richtlijnen om discriminatie te vermijden. Indieners zijn er derhalve van overtuigd dat het voorliggende initiatiefvoorstel een doeltreffende en doelmatige aanpak is om te komen tot objectieve werving en selectie op de arbeidsmarkt.

¹⁷ NLA (2021), jaarverslag 2020.

¹⁸ Blommaert, L., & Coenders, M. (2024), Understanding public support for workplace diversity and antidiscrimination policies in Europe.

¹⁹ TNO (2020); Delphi-studie stand der wetenschap en arbeidsmarktdiscriminatie.

²⁰ Movisie (2018), Discriminatie in werving en selectie aanpakken: Wat werkt?

²¹ Zschirnt, E., & Ruedin, D. (2016); Ethnic discrimination in hiring decisions: a meta-analysis of correspondence tests 1990–2015. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Kaas, L., & Manger, C., Manger, L., Kaas. (2012); Ethnic discrimination in Germany's labour market: a field experiment.

²² TNO (2019); Inzicht in de risico's in het recruitmentproces, en hoe je deze risico's verkleint.

II Hoofdpunten van het initiatiefvoorstel

II.a. Normstelling

De werkgever dient te beschikken over een werkwijze voor aanbidding en vervulling van openstaande betrekkingen waarbij gelijke kansen worden geboden en die gericht is op voorkoming van verboden onderscheid bij werving en selectie en dient deze toe te passen. Werkgevers tot en met 25 medewerkers vallen buiten de reikwijdte van deze bepaling, werkgevers tussen de 26 en 50 medewerkers dienen het beleid mondeling te kunnen toelichten en van werkgevers met meer dan 50 medewerkers wordt er een elektronische of schriftelijke werkwijze verlangd. De werkwijze is in feite een weergave van de manier waarop de onderneming of organisatie te werk gaat bij vacaturevervulling en bevat activiteiten («interventies») om discriminatie bij werving en selectie te voorkomen. Daarbij stelt de wet een aantal voorwaarden aan de werkwijze: uit de werkwijze blijkt dat de procedure is gebaseerd op voor de functie relevante functie-eisen, inzichtelijk en controleerbaar is en systematisch is ingericht. Deze voorwaarden zijn ontleend aan de vaste lijn die het College voor de Rechten van de Mens in ter beoordeling aan hem voorgelegde zaken op het terrein van werving en selectie heeft ontwikkeld.²³ Door opname van deze voorwaarden in de wettekst wordt scherper gemaakt waaraan de werkwijze dient te voldoen. Door de werkwijze op deze manier nader te expliciteren dan in het aanvankelijke voorstel het geval was, komen indieners tegemoet aan de zorg dat de aanvankelijke norm onvoldoende duidelijkheid bood voor zowel werkgevers als de inspectie. Met inachtneming van deze voorwaarden bij de algemene verplichting dat de werkwijze gericht is op voorkoming van verboden onderscheid, wordt bijgedragen aan een transparant proces dat in de kern draait om de functie-eisen van de openstaande betrekking. Deze functie-eisen moeten relevant zijn in de zin dat zij in algemene zin nodig zijn voor de functies en niet leiden tot onderscheid dat op grond van de gelijkebehandelingswetgeving verboden is en waarvoor dus ook geen objectieve rechtvaardigingsgrond bestaat.

De kern is dat de voorgeschreven elementen terug te vinden zijn in de werkwijze, en de werkgever zelf daaraan invulling geeft. De werkwijze is immers het meest effectief als deze zich richt op de specifieke situatie van de betrokken onderneming of organisatie en goed toepasbaar is in de praktijk. In het verlengde hiervan en mede met het oog op de voortdurende ontwikkeling van inzichten over het voorkomen van discriminatie en van de professionele dienstverlening, is de opzet van de op schrift gestelde werkwijze vormvrij. De indieners achten het immers van belang dat de werkgever voldoende ruimte wordt geboden om een voor hem optimaal en concreet toepasbaar beleid te ontwikkelen, te realiseren en als daar aanleiding voor is te actualiseren. De werkgever kan daarbij gebruik maken van een brede basis aan relevante inzichten voor het verminderen van de invloed van vooroordelen bij werving en selectie door middel van werkzame mechanismen. Een voorbeeld daarvan is het objectiveren en structureren van het wervings- en selectieproces en daarmee het doorbreken van zogenoemd wij-zij denken. Een ander inzicht is dat het uitsluitend dient te gaan om de beoordeling van de individuele capaciteiten van kandidaten («individualiseren») en dat associaties worden vermeden: gewaakt moet worden tegen oordeelsvorming op basis van bijvoorbeeld eerdere ervaringen of publiciteit.

²³ Zie bijvoorbeeld CRM 25 januari 2019, oordeel 2019-4; CRM 6 december 2018, oordeel 2018-129.

Het toezicht door de NLA strekt zich uit tot naleving van deze norm, in casu het aanwezig zijn en toepassen van een werkwijze om verboden onderscheid bij werving en selectie tegen te gaan. De werkwijze dient aantoonbaar te voldoen aan de voorwaarden die zijn opgenomen in artikel 2a van de Arbowet (artikel I, onderdeel B, van het initiatiefvoorstel) en de artikelen 4a, 5, 12bb en 12bc van de Waadi (artikel II, onderdelen B en D, van het initiatiefvoorstel, waarbij het gaat om de intermediairs die door werkgevers worden ingeschakeld of die zich met arbeidsbemiddeling bezighouden). Het kader voor toezicht dat wordt opgesteld door de NLA wordt onder III (Handhaving en sancties) beschreven. Werkgevers kunnen daaraan houvast ontleen. Zoals eerder aangegeven hebben indieners vanuit het oogpunt van regeldrukreductie gekozen om categorieën van werkgevers buiten de werking van het schriftelijkheidsvereiste en de eis voor het hebben van een werkwijze te plaatsen. Dit geldt in beide gevallen alleen indien zij niet gerechtelijk zijn veroordeeld voor arbeidsmarktdiscriminatie en/of er geen sprake is van een oordeel van het College voor de Rechten van de Mens voor het maken van verboden onderscheid. In dat geval komen werkgevers wel onder het schriftelijkheidsvereiste te vallen.

De indieners merken hierbij op dat onder een betrekking zowel extern opgestelde vacatures, als ook vacatures worden verstaan die – in eerste instantie – alleen intern zijn opengesteld. Ten slotte vallen ook stageplaatsen onder de reikwijdte van dit initiatiefvoorstel teneinde verboden onderscheid bij de werving en selectie van stagiairs te voorkomen. Dit is geregeld in artikel 2a, zesde lid, van de Arbowet (artikel I, onderdeel B, van het initiatiefvoorstel).

In de werkwijze staan de normen «inzichtelijk», «controleerbaar» en «systematisch» centraal. Dit zijn dan ook de centrale normen die volgens de indieners als basis dienen te worden gesteld voor het normenkader dat dient te worden gehanteerd bij de handhaving van de wet door de NLA. De centrale gedachte hierachter is dat hoe meer het wervings- en selectieproces is ingericht langs de lijnen van een systematische, controleerbare en inzichtelijke aanpak, hoe minder de kans bestaat dat subjectieve overwegingen, die in de praktijk zouden kunnen leiden tot discriminatie, in het proces de boventoon voeren. Het College voor de Rechten van de Mens gaat in haar oordelenpraktijk al sinds jaar en dag uit van dit principe en dit principe is ook leidend voor het Hof van Justitie van de EU.²⁴ Naast dat in relevante oordeelsvorming dit principe leidend is, ondersteunt ook de onderzoeksliteratuur dit uitgangspunt.^{25 26} Ook blijkt uit onderzoek dat de mogelijkheid van het moeten verantwoorden van een selectieprocedure een stimulans is voor het hanteren van een controleerbare en systematische aanpak.²⁷

De drie centrale principes uit de norm hangen met elkaar samen en versterken elkaar. Een inzichtelijke procedure is voor diegenen die de procedure uitvoeren beschikbaar en kenbaar. Een controleerbare procedure is een procedure waarbij besluiten kunnen worden herleid tot vooraf vastgestelde criteria, zodat er sprake kan zijn van herleidbaarheid. Deze procedure kan desgewenst worden opgevraagd door de NLA. Een systematische procedure betekent een procedure waarbij de vastgestelde

²⁴ Notitie uitwerking van normen bij Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie, College voor de Rechten van de Mens.

²⁵ TNO (2021). Effectieve interventies om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen tijdens de werving en selectie: een Delphi-studie.

²⁶ Blommaert, L., & Coenders, M. (2023). The effects of and support for anonymous job application procedures: evidence from a large-scale, multi-faceted study in the Netherlands.

²⁷ M. van den Brink (2011). Hoogleraarbenoemingen in Nederland.

onderdelen van de procedure altijd toegepast worden, zodat willekeur wordt uitgesloten. Het ene centrale principe kan niet bestaan zonder het andere.

Dit normenkader impliceert dat ook afzonderlijke wervings- en selectiebesluiten steeds herleidbaar en uitlegbaar moeten zijn aan de hand van vooraf vastgestelde criteria. De norm dat procedures inzichtelijk, controleerbaar en systematisch zijn ingericht betekent immers dat elke beslissing in het selectieproces objectief te verantwoorden moet zijn. Daarbij geldt dat de onderliggende motivering en documentatie niet publiekelijk toegankelijk hoeft te zijn, maar op verzoek wel door de NLA kan worden opgevraagd en ingezien. Op die manier wordt gewaarborgd dat willekeur wordt uitgesloten en dat er altijd een toetsbaar en transparant kader beschikbaar is voor het toezicht op de naleving van de wet. Deze verplichting versterkt zowel de rechtsbescherming van sollicitanten als de handhavingsmogelijkheden van de toezichthouder, zonder dat werkgevers worden geconfronteerd met een onnodig hoge administratieve last.

De indieners kiezen er in dit initiatiefvoorstel nadrukkelijk voor om in aanpassing op het voorgaande voorstel de normen en de praktische vertaling daarvan op te nemen in de wet. Indieners komen hiermee tegemoet aan de eerdere zorgen over eventuele praktische onduidelijkheid. Door het opnemen van een wettelijke norm met praktische uitgangspunten zal de toezichthouder bij de handhaving zich baseren op een eenduidige wettelijke norm.

Voorts zorgt wettelijke explicitering voor meer duidelijkheid voor werkgevers bij de uitvoering van de wet. Eventuele nadere explicitering van de norm kan de regering per algemene maatregel van bestuur vormgeven, bijvoorbeeld omdat veranderde omstandigheden of inzichten op het van gebied van werving of selectie hiertoe nopen. In de volgende onderdelen van de memorie zullen de indieners de praktische componenten van de norm toelichten.

Allereerst bepaalt artikel I, onderdeel B, het voorgestelde artikel 2a, dat functie-eisen uitsluitend worden geformuleerd op basis van objectieve, controleerbare en aantoonbaar functie-relevante criteria. Het gaat om eisen die voorafgaand aan het wervingsproces zijn vastgesteld en die in redelijkheid verband houden met de aard, inhoud en zwaarte van de functie, zoals opleiding, werkervaring of specifieke technische en communicatieve vaardigheden. Hiermee wordt voorkomen dat subjectieve of onduidelijk omschreven vereisten – bijvoorbeeld een «goede klik», «persoonlijkheid die past bij het team» of «een flexibele houding» – de doorslag geven. Zulke formuleringen laten ruimte voor willekeur en impliciete vooroordelen, hetgeen de gelijke kansen bij sollicitatie schaadt.

Deze bepaling sluit aan bij het uitgangspunt dat onderscheid slechts toelaatbaar is indien sprake is van een objectieve rechtvaardiging en een proportioneel middel is om een legitiem doel te bereiken. In Europese jurisprudentie is bevestigd dat selectiecriteria een gerechtvaardigd doel moeten dienen en met passende en noodzakelijke middelen moeten worden nagestreefd (HvJ EU, Seymour-Smith, 1999). Wetenschappelijk onderzoek onderstreept het belang van deze benadering. Quillian en Lee (2023) tonen in een grootschalige meta-analyse aan dat discriminatie in werving en selectie ondanks wetgeving en beleidsinspanningen structureel aanwezig blijft. Zij wijzen daarbij specifiek op het ontbreken van gestandaardiseerde beoordelingscriteria als structurele oorzaak.²⁸

²⁸ Quillian, L., & Lee, J. J. (2023). Trends in racial and ethnic discrimination in hiring in six Western countries. *Proceedings of the National Academy of Sciences*.

Het hanteren van toetsbare functie-eisen draagt dan ook wezenlijk bij aan een transparant en toetsbaar selectieproces, waarin ruimte voor (onbewuste) uitsluiting wordt geminimaliseerd.

Daarnaast bepaalt het voorgestelde artikel 2a dat de informatie die een werkgever opvraagt van sollicitanten in het kader van de besluitvorming in het sollicitatie- of wervingstraject uitsluitend betrekking mag hebben op aspecten die aantoonbaar relevant zijn voor de beoordeling van de geschiktheid voor de functie. Gegevens over bijvoorbeeld leeftijd, gezinssituatie, migratieachtergrond of andere persoonskenmerken die geen verband houden met de functie-inhoud mogen niet meewegen in de besluitvorming.

Deze benadering is in lijn met het beginsel van gegevensminimalisatie zoals neergelegd in artikel 5 van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), en sluit aan op het verbod op indirect onderscheid zoals opgenomen in de AWGB. Uit veldonderzoek blijkt dat zelfs ogenschijnlijk neutrale informatie, zoals een naam, aanleiding kan zijn voor ongelijke behandeling. Zo toont onderzoek aan dat sollicitanten met een niet-westerse naam significant minder vaak worden uitgenodigd voor een gesprek dan kandidaten met identieke kwalificaties en een westerse naam.^{29 30} Dezelfde conclusie volgt uit het werk van Quillian en Lee.³¹ Dat onderstreept het belang van begrenzing van de informatie die in het kader van besluitvorming over selectie mag worden ingewonnen.

Tot slot bepaalt het voorgestelde artikel 2a dat naast het stellen van objectieve functie-eisen, de wijze van toetsing en weging geschiedt op een wijze waarbij de beoordelingscriteria voldoen aan beginselen van consistentie, transparantie en objectiviteit. Dat betekent dat beoordelingscriteria vooraf (schriftelijk) worden vastgesteld. Bij de toepassing van eventuele hulpmiddelen in de beoordeling, zoals assessments, wordt vooraf vastgesteld of het hulpmiddel relevant is door vast te stellen of het uniform kan worden toegepast en bestaat uit toetsen van voor de functie relevante competenties.

Subjectieve indrukken mogen slechts aanvullend worden betrokken bij de uiteindelijke beoordeling, maar mogen op zichzelf geen doorslaggevend gewicht krijgen. Deze benadering is in overeenstemming met de jurisprudentie van het College voor de Rechten van de Mens, waarin herhaaldelijk is geoordeeld dat willekeur in beoordelingsprocedures kan leiden tot verboden onderscheid. Wetenschappelijk onderzoek bevestigt dat gestructureerde, vooraf gestandaardiseerde selectieprocedures significant betrouwbaarder en eerlijker zijn dan ongestructureerde gesprekken en open interpretaties van gedrag.³² In het verlengde daarvan toont ook de analyse van aan dat gebrekkige standaardisatie en het gebruik van ad-hoc beoordelingen bijdragen aan aanhoudende vormen van arbeidsmarktdiscriminatie.³³

²⁹ Andriessen, I. et al. (2010). Discriminatiemonitor Niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt. SCP.

³⁰ Derous, E., & Ryan, A. M. (2019). When your resume is (not) turning you down: Modelling ethnic name discrimination in resume screening.

³¹ Quillian, L., & Lee, J. J. (2023). Trends in racial and ethnic discrimination in hiring in six Western countries.

³² Campion, M. A., Palmer, D. K., & Campion, J. E. (1997). A review of structure in the selection interview.

³³ Quillian, L., & Lee, J. J. (2023). Trends in racial and ethnic discrimination in hiring in six Western countries.

Het toezichtkader van de NLA stelt dat werkgevers actief beleid dienen te voeren ter voorkoming van discriminatie in werving en selectie (NLA, 2020). Uit onderzoek blijkt bovendien dat dergelijk beleid pas effectief is indien het integraal deel uitmaakt van de organisatiecultuur en het gedrag van leidinggevenden en HR-functionarissen beïnvloedt.³⁴ Quillian en Lee (2023) benadrukken in dit verband dat wet- en regelgeving slechts effectief is wanneer deze gepaard gaat met daadwerkelijke veranderingen in de praktijk.³⁵

Indieners wensen met de mogelijkheid om de werkwijze bij algemene maatregel van bestuur nader te concretiseren de regering in staat te stellen de werkwijze aan te passen aan bijvoorbeeld veranderde omstandigheden op de arbeidsmarkt of inzichten uit de wetenschappelijke literatuur (artikel I, onderdeel B: het voorgestelde artikel 2a, vierde lid)). Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn indien er nieuwe inzichten zijn over objectieve selectie of technologische ontwikkelingen vragen om regelgeving. Voorts biedt dit de kans om de norm nader in te vullen op basis van praktische inzichten die de toezichthouder opdoet in de handhaving.

II.b. Normadressaat

Met het onderhavige initiatiefvoorstel worden de verplichtingen van de werkgever en de intermediair inzake het bieden van gelijke kansen en het voorkomen van ongelijke behandeling bij werving en selectie opgenomen in respectievelijk de Arbowet en de Waadi. Beide wetten kennen reeds de mogelijkheid om verplichtingen op te leggen aan werkgevers dan wel aan intermediairs. Beide wetten bieden tevens al de mogelijkheid van bestuursrechtelijke sanctionering van overtredingen op grond van die wetten.

De werkgever is normadressaat ten aanzien van de bepalingen in de Arbowet. Het begrip werkgever is reeds in artikel 1, eerste lid van de Arbowet gedefinieerd als degene jegens wie een ander (werknemer) krachtens arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling gehouden is tot het verrichten van arbeid. Van dit werkgeversbegrip is uitgezonderd de formele werkgever die een werknemer aan een derde ter beschikking stelt voor het verrichten van arbeid welke die derde gewoonlijk doet verrichten (bv. uitzendbureaus).

De indieners zien in deze uitzondering een risico als het gaat om uitbesteding van de werving en selectie van personeel of om inlening. Het mag niet zo zijn dat de intermediair die personeel voor een ander werft en selecteert of personeel aan een ander ter beschikking stelt voor deze dienstverlening, die voor hem in feite een kernactiviteit is, buiten de reikwijdte van het onderhavige initiatiefvoorstel valt. Dit geldt eens te meer nu deze intermediairs, zeker ook in het online domein, een steeds belangrijkere rol krijgen. Dan kan het gaan om het selectief plaatsen van vacatures tot de (pre)selectie van geschikte kandidaten (al dan niet werkzoekend) op basis van online beschikbare profielen. Om dit mogelijke risico het hoofd te bieden wordt in de Waadi bepaald dat intermediairs de wettelijke norm zoals geformuleerd in artikel 2a van het onderhavige initiatiefvoorstel dienen na te leven en in overtreding zijn indien zij in gebreke blijven. Intermediairs zijn hierdoor dus normadressaat op grond van de Waadi. Wellicht ten overvloede dient hierbij te worden opgemerkt dat de intermediair ten aanzien van de werving en selectie van zijn eigen

³⁴ TNO. (2020). Delphi-studie Stand der Wetenschap Arbeidsmarktdiscriminatie: Interventies om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen en de diversiteit te vergroten.

³⁵ Quillian, L., & Lee, J. J. (2023). Trends in racial and ethnic discrimination in hiring in six Western countries. *Proceedings of the National Academy of Sciences*.

personeel werkgever in de zin van de Arbowet is en ook langs die weg onder de reikwijdte van dit initiatiefvoorstel valt.

II.c. De werkwijze nader beschouwd

De werkwijze dient ervan te getuigen dat de werkgever of intermediair zich bewust is van het risico van het direct of indirect maken van verboden onderscheid. Concreet kunnen werkgevers gebruik maken van interventies en methoden zoals: neutraal maken van wervingsmaterialen, «try-outs», door de Commissie testaangelegenheden Nederland gevalideerde tests, referenties en aanbevelingen, een eerste selectie op basis van objectieve functie-eisen, gestructureerde interviews en objectivering van de besluitvorming door besluitvorming met meerdere mensen en/of gebruiken maken van een onafhankelijke derde. De meerwaarde van een gestructureerd interview komt in meerdere onderzoeken naar voren. Deze onderzoeken laten zien dat bij ongestructureerde interviews sollicitanten met een migratieachtergrond stelselmatig een minder goede beoordeling krijgen dan kandidaten zonder migratieachtergrond. Dit verschil is minder groot of afwezig als een meer gestructureerd sollicitatiegesprek plaatsvindt.³⁶ Uit ander onderzoek blijkt de waarde van objectieve briefselectie door bijvoorbeeld vormen en gradaties van anoniem solliciteren.³⁷

Voorts dient hij werknemers die bij de aanbidding en vervulling van openstaande betrekkingen betrokken zijn te informeren over de hoe arbeidsmarktdiscriminatie wordt voorkomen en over de maatregelen uit de werkwijze. Daarbij valt te denken aan medewerkers van de HR- of personeelsafdeling. Aldus wordt voorkomen dat de werkwijze een eenmalige administratieve activiteit blijft en worden binnen de onderneming of organisatie de kennis over en bewustwording van het vereiste van voorkoming van discriminatie bij werving en selectie bevorderd.

De werkgever kan bij het optellen van de werkwijze praktische ondersteuning vinden bij digitale hulpmiddelen die relevante organisaties openbaar beschikbaar hebben gemaakt. Een eerdergenoemd voorbeeld hiervan is de checklist arbeidsmarktdiscriminatie van de NLA. In deze checklist worden vier stappen van het wervings- en selectieproces doorlopen: werving, screening, interview en selectie. Bij elk van deze stappen wordt aangegeven welke risico's op discriminatie er zijn en hoe deze voorkomen kunnen worden. Voorts hebben diverse onderzoeken inzicht opgeleverd over discriminatie op de arbeidsmarkt en de wijze waarop dit tot uiting komt. Met het programma VIA (Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt) zijn er activiteiten ontwikkeld teneinde inzicht te krijgen in concrete mogelijkheden voor werkgevers en intermediairs om de invloed van vooroordelen bij werving en selectie verder tegen te gaan.

In 2021 is er een onderzoek naar anoniem solliciteren uitgevoerd. Deze ontwikkelingen en kennis zijn in beeld gebracht en omgezet in handzame werkwijzen voor bedrijven, met name ook het MKB.³⁸ Tevens Diversiteit in Bedrijf heeft diverse pilots heeft uitgevoerd ter ondersteuning van gelijke behandeling en diversiteit in het MKB. De daarmee opgedane ervaringen zijn o.a. benut voor de start van Amsterdam – Divers en Inclusief (ADI), een met steun van de gemeente Amsterdam opgezet platform voor Amsterdamse werkgevers, met een focus op het MKB.³⁹ ADI stimuleert en ondersteunt werkgevers om gericht te investeren in een divers perso-

³⁶ Levashina (2014); The structured Employment interview, narrative and quantitative review of de the reseach literature, Huffcutt, A. I., & Roth, P. L. (1998); Racial group differences in employment interview evaluations.

³⁷ Krause (2012): Anonymous Job Applications in Europe.

³⁸ TNO (2021); Een onderzoek naar anoniem solliciteren bij werkgevers.

³⁹ <https://020diverseninclusief.nl>.

neelsbestand en een inclusief bedrijfsklimaat. Het draagt daarmee vanuit een positieve invalshoek bij aan het bevorderen van gelijke behandeling en het tegengaan van discriminatie en stelt een norm voor goed werkgeverschap.

Het College heeft een wervings- en selectiegids gepubliceerd waarin onder andere is aangegeven welke eisen men met het oog op gelijke behandelingswetgeving wel of niet mag stellen.⁴⁰ Met behulp van de leeftijdsscan van deze organisatie kan de werkgever nagaan of hij in concrete bewoordingen of door een omschrijving van bijvoorbeeld de functie en functie-eisen onderscheid naar leeftijd maakt en of dit in het voorliggende geval is toegestaan of niet.⁴¹ Meer gericht op intermediairs zijn de gedragsregels voor uitzendondernemingen van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU).⁴² Al deze hulpmiddelen bieden informatie over het tegengaan van verboden onderscheid, voorbeelden van wat wel en niet is toegestaan en manieren om structuur aan te brengen in het proces van werving en selectie. De indieners stellen voor dat het MKB actief ondersteund wordt door overdracht van kennis en eenvoudig toepasbare instrumenten, bijvoorbeeld met de reeds genoemde handreiking.

De indieners hebben er zoals gezegd dus voor gekozen om een categorie van werkgevers vrij te stellen van de verplichting om een werkwijze en bijbehorende maatregelen schriftelijk vast te leggen, met uitzondering van intermediairs. Deze keuze is gemaakt om de administratieve lasten voor kleinere werkgevers te beperken en tegelijkertijd de impact van de wetgeving te waarborgen. De vrijstelling geldt echter niet voor bedrijven die in de afgelopen drie jaar door een rechter zijn veroordeeld voor arbeidsmarktdiscriminatie of waarvoor het College voor de Rechten van de Mens een oordeel heeft geveld over verboden onderscheid. Voorts hebben indieners ervoor gekozen om niet meer vast te leggen dat werkgevers de werkwijze dienen aan te passen zo vaak als de stand van de wetenschap daartoe noopt. Indieners achten het een overvraging van werkgevers om de stand van de wetenschap te moeten volgen en wensen de administratieve lasten van het voorstel te beperken. Indieners achten het voldoende dat werkgevers de werkwijze dienen aan te passen zo vaak als werkgevers achten dat de praktijk daartoe noopt of dat ervaringen uit de professionele dienstverlening daartoe nopen. Het doel van het initiatiefvoorstel is werkgevers die een effectieve werkwijze tegen arbeidsdiscriminatie hebben. Het doel is niet dat werkgevers de academische discussies omtrent dit onderwerp tot zich nemen

II.d. Vergewisplicht

In het aanvankelijke initiatiefvoorstel was een vergewisplicht opgenomen. Deze vergewisplicht hield in dat werkgevers zich bij de uitbesteding van (een gedeelte van) een sollicitatieprocedure, bijvoorbeeld door het inschakelen van een intermediair, ervan dienden te vergewissen dat de partij waaraan deze opdracht wordt verleend een werkwijze heeft zoals bedoeld in het voorliggende initiatiefvoorstel. Daarnaast was het de opzet dat werkgevers in hun administratie dienen op te nemen, voor een periode van drie jaren, de bewijsvoering dat zij aan deze vergewisplicht hebben voldaan. De indieners hebben ervoor gekozen om deze vergewisplicht te schrappen. Allereerst omdat de handhaving van de norm, namelijk dat er sprake is van een werkwijze voor objectieve werving en selectie, ligt bij de toezichthouder en niet bij werkgevers. Aangezien de

⁴⁰ <http://www.wervingenselectiegids.nl>.

⁴¹ <http://www.wetscanleeftijd.nl/cgi-bin/checklist.cgi>.

⁴² <https://www.abu.nl/app/uploads/2019/02/Gedragsregels.pdf>.

toezichthouder reeds zal gaan handhaven op de werkwijze en hieromtrent zal worden gecommuniceerd, achten indieners het niet noodzakelijk om de facto een handhavingstaak uit te besteden aan werkgevers. Daarnaast wensen de indieners de administratieve lasten van het initiatiefvoorstel te beperken. Door het schrappen van de vergewisplicht zelf en de administratie in verband daarmee, worden de administratieve lasten van het voorstel aanzienlijk beperkt.

Wel wordt de vergewisplicht uit het oorspronkelijke initiatiefvoorstel voor intermediairs gehandhaafd. Werving en selectie is immers de kern van de activiteiten van de intermediair. Een intermediair dient zich derhalve bij het inschakelen van een derde ervan te vergewissen dat deze over een werkwijze beschikt die gericht is op voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie. Beoordeelt de werkgever deze werkwijze van de derde als onvoldoende, dan zal hij zijn opdracht aan een andere derde moeten gunnen om risico uit te sluiten van een boete wegens de inschakeling van een derde die de wet onvoldoende naleeft. In voorkomende gevallen dient hij aan te tonen dat hij zich daadwerkelijk ervan heeft vergewist dat de derde aan wie hij de werving en selectie heeft uitbesteed.

II.e. Ondernemingsraad

De Wet op de ondernemingsraden (Wor) voorziet reeds in instemming van de ondernemingsraad voor elk door de werkgever voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van (o.a.) een regeling op het gebied van aanstellingsbeleid (artikel 27, eerste lid, onderdeel e).⁴³ De werkwijze voor werving en selectie is te beschouwen als een regeling op het gebied van aanstellingsbeleid en behoeft dus instemming van de ondernemingsraad. De indieners vinden deze instemming ook waardevol nu het om de ondersteuning van een fundamentele maatschappelijke norm gaat, namelijk het bieden van eerlijke en gelijke kansen op de arbeidsmarkt aan iedereen. Betrokkenheid en instemming van de ondernemingsraad is niet alleen nuttig vanwege de inhoudelijke toets van de werkwijze. Deze betrokkenheid kan ook bijdragen aan de kwaliteit ervan en via periodieke bespreking in de overlegvergaderingen aan het actueel en «levend» houden van de werkwijze of indien wenselijk aan aanpassing ervan.

De Wor bepaalt tevens dat in ondernemingen waarin in de regel ten minste 10 personen maar minder dan 50 personen werkzaam zijn een personeelsvertegenwoordiging kan instellen. Indien deze niet is ingesteld dient de werkgever zijn werknemers ten minste tweemaal per jaar in de gelegenheid te stellen met hem bijeen te komen in een zogenoemde personeelsvergadering. De werkwijze zou daarbij op initiatief van de werkgever of de werknemers onderwerp van gesprek kunnen zijn.

II.f. Sollicitant

Het toezicht van de NLA richt zich op de verplichtingen die in het kader van deze wet aan de werkgever zijn opgelegd. Het toezicht is niet gericht op individuele situaties, maar op de werkwijze van de werkgever om direct of indirect onderscheid bij werving en selectie te voorkomen. In paragraaf III van deze memorie van toelichting is dit nader uitgewerkt. De sollicitant heeft in deze geen positie in de zin dat hij geen subject van het toezicht is. Daarnaast is er voor de aangeboden functie nog geen arbeidsrelatie met de sollicitant tot stand gebracht, tenzij het een interne kandidaat betreft. Indien een sollicitant van mening is dat hij te maken heeft met direct of indirect onderscheid kan hij een klacht indienen bij het

⁴³ Staatsblad 1971, 54.

College, aangifte doen bij de politie of melding doen bij een antidiscriminatievoorziening (ADV). Is de sollicitant reeds werknemer van de werkgever die de functie aanbiedt, dan kan hij bijvoorbeeld de ondernemingsraad verwittigen, of indien beschikbaar de vertrouwenspersoon, raadsman of klachtencommissie inschakelen. Ook kan melding worden gedaan bij de NLA. De NLA toetst echter geen individuele situaties. Een ontvangen klacht wordt meegenomen in de risicoanalyse van de NLA. Dit kan leiden tot een inspectie bij het bedrijf of de instelling waartegen de klacht gericht is teneinde vast te stellen of voldoet wordt aan de wettelijke vereisten.

II.g. Verhouding tot het recht van de Europese Unie

De bepalingen in dit initiatiefvoorstel zijn ook van toepassing op de buitenlandse werkgevers die in Nederland personeel werven en selecteren, degenen die arbeidsbemiddeling verrichten in het buitenland ten behoeve van een in Nederland gevestigde werkgever of in Nederland woonachtige werzoekende, of dienstverrichters die arbeidskrachten in Nederland ter beschikking stellen. Het gaat bij de Arbowet en de Waadi om bepalingen van bijzonder dwingend recht in de zin van artikel 9 van Verordening 593/2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (de Rome I-verordening), zoals dit ook is aangegeven bij de implementatie van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (de detacheringsrichtlijn) (Kamerstukken II, 1998–1999, 26 524, nr. 3, blz. 2, en Kamerstukken II, 2015/16, 34 408, nr. 3, blz. 3). De detacheringsrichtlijn, zoals gewijzigd bij Richtlijn (EU) 2018/957 van het Europees Parlement en de Raad van 28 juni 2018, geeft grensoverschrijdend gedetacheerde werknemers, ongeacht het recht dat van toepassing is op het dienstverband, recht op een aantal arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die gelden in het land waar het werk wordt uitgevoerd (de zogenaamde «harde kern»-bepalingen). Tot deze harde kern behoren bepalingen die zien op gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake non-discriminatie (artikel 3, eerste lid, onderdeel g). Hiermee is op dit punt in de detacheringsrichtlijn reeds de afweging gemaakt tussen het vrij verkeer van diensten, zoals dit is verankerd in artikel 56 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en de bescherming van ter beschikking gestelde werknemers.

III Handhaving en sancties

De bevoegdheid voor de NLA om toezicht te houden op het discriminatievrij zijn van de werving en selectie is opgenomen in twee wetten, de Arbowet en de Waadi. De NLA zal daarbij gebruik maken van het beschikbare wettelijke instrumentarium. Op grond van artikel 34, eerste lid, van de Arbowet en artikel 18, eerste lid, van de Waadi kan de NLA een bestuurlijke boete opleggen als een werkgever niet voldoet aan de vereisten die voortvloeien uit het onderhavige initiatiefvoorstel daarin als overtreding worden aangeduid. Daarnaast kent de Arbowet de eis tot naleving. Dit instrument zal nu ook worden opgenomen in de Waadi, zodat bij een overtreding van de wettelijke verplichtingen in het kader van dit initiatiefvoorstelook eerst een eis tot naleving kan worden opgelegd. De indieners stellen dit voor, om de transparantie en eenheid van handhaving van het voorliggende initiatiefvoorstel te bevorderen. Dit betekent dat niet alleen de werkgever in de zin van de Arbowet, maar ook de intermediair die in gebreke blijft bij de naleving van werving en selectie van personeel in het kader van zijn dienstverlening aan derden eerst een eis tot naleving krijgt opgelegd en pas beboet zal worden als hij geen gehoor geeft aan deze eis. Het kunnen stellen van een eis tot naleving

doet tevens recht aan het feit dat verboden onderscheid vaak onbedoeld wordt gemaakt. Boetes dienen dus geen doel op zich, maar zijn bedoeld als laatste maatregel. In plaats van direct te beboeten, ligt de nadruk op het ondersteunen van werkgevers en intermediairs om hen te helpen bij het naleven van de wet. Het doel is cultuurverandering. Het doel van de wet is nadrukkelijk niet om werkgevers zoveel mogelijk te beboeten.

Dat toezicht op naleving en bevordering van naleving veel kan opleveren is de afgelopen tijd duidelijk geworden. De NLA is in 2019 begonnen met het uitvoeren van verkennende inspecties op het terrein van discriminatie bij werving en selectie. Hieruit blijkt dat in ongeveer de helft van de gevallen de werkgever beschikt over een standaardprocedure of protocol voor werving en selectie. Dit betreft dan vooral de grotere (meer dan 50 werknemers) werkgevers. De overgrote meerderheid van de werkgevers is niet bekend met de werving & selectiegids van het College; 90 procent is ook niet bekend met hulpmiddelen als het handboek P&O voor bewustwording en correct handelen bij werving & selectie, de app Diversiteit loont of de gedragscode van de uitzendbranche.⁴⁴ Daar lijkt dus nog aanzienlijke winst te boeken.

Na inwerkingtreding van de wet zal de NLA, zo stellen de indieners voor, in de eerste jaren met name een grote rol spelen bij het bekendheid geven aan de verplichting om een werkwijze te hebben. Dit sluit aan bij het eerdergenoemde inzicht dat vooral de sociale norm een belangrijke rol speelt: werkgevers laten goed gedrag zien als andere werkgevers dat ook doen.⁴⁵ Handhaving zal naar verwachting met name bestaan uit het opleggen van eisen tot naleving. Die eisen zetten aan tot wetsconform gedrag, en daarmee zijn zij gericht op het stimuleren van bewustwording en op het proces om binnen bedrijven tot een gedragen werkwijze te komen. De handhaving zal zich in eerste instantie richten op werkgevers die in het geheel geen werkwijze met betrekking tot werving en selectie hebben. Voor werkgevers die wel een werkwijze met betrekking tot werving en selectie hebben, zal de NLA handhaven bij evidente tekortkomingen door een eis te stellen. Bijvoorbeeld in het geval van een schriftelijke of elektronische werkwijze, terwijl deze niet kenbaar is gemaakt aan de werknemers die zich in de praktijk bezighouden met werving en selectie. De eis zal dan betrekking hebben op het bekendheid geven aan de werkwijze. Werkgevers die ook na gestelde eisen afwijzend en weigerachtig blijven, kunnen worden beboet.

De beoordeling of de werkwijze van een bedrijf omissies vertoont, vereist een maatwerkbenadering en ondubbelzinnige motivering van de door de NLA op te leggen eisen. Gaandeweg zal de handhaving van de NLA naar verwachting vaker leiden tot boeteoplegging bij werkgevers die weliswaar een werkwijze hebben vastgesteld, maar waarbij deze werkwijze nog omissies vertoont.

Als kader gebruikt de NLA een zogenoemde Basisinspectiemodule, waarin beleidsregels zijn opgenomen. Dergelijke modules worden ten behoeve van de handhaving van wettelijke verplichtingen opgesteld en gepubliceerd op de website van de NLA. Basisinspectiemodules geven aan hoe inspecties plaatsvinden en hoe getoetst kan worden of aan de wettelijke verplichtingen wordt voldaan. De basisinspectiemodules bieden niet alleen een handvat aan de toezichthouders, maar informeren ook de werkgevers over wat zij tijdens het toezicht kunnen verwachten, welke

⁴⁴ De app Diversiteit loont is ontwikkeld door de Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche, in samenwerking met ABU, NBBU en Add-app. Doel is intercedenten te leren omgaan met discriminatie op de werkvloer.

⁴⁵ Movisie (2018); Discriminatie in werking en selectie aanpakken: wat werkt?

aspecten aan bod komen en hoe de toezichthouder zijn informatie vergaart en zijn afwegingen maakt. Het bevordert de uniformiteit van het toezicht en draagt bij aan de transparantie ervan en draagt in die zin ook bij aan de rechtszekerheid voor de werkgever. De basisinspectiemodule blijft binnen het kader dat is vastgelegd op wetsniveau of nader is uitgewerkt bij of krachtens amvb. De ervaring die de NLA zal opdoen in de eerste jaren na inwerkingtreding van de wet wordt, zo stellen de indieners voor, gebruikt om de Basisinspectiemodule aan te vullen en zo nodig de betreffende amvb daarop aan te passen. Bij de onderzoeken in bedrijven en instellingen met meer dan 50 werknemers en intermediairs zal de NLA de op schrift gestelde werkwijze opvragen en nagaan of deze is aangepast zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring of professionele dienstverlening daartoe aanleiding geeft. Denk hierbij bijvoorbeeld aan gewijzigde werkmethoden of werkomstandigheden. Dit geldt tevens voor bedrijven en instellingen met tussen de 25 en 50 werknemers, De NLA zal beoordelen of deze werkwijze voldoet aan de wettelijke vereisten en bij de werkgever nagaan of de werkwijze in de praktijk wordt benut. Indien het toezicht plaatsvindt op basis van een ontvangen klacht zal deze in het onderzoek betrokken worden. In de regel worden ook werknemers in de gelegenheid gesteld om hun opvattingen te geven over het wervings- en selectiebeleid en zal beoordeeld worden in of dit in lijn is met de informatie van de werkgever. Wordt aan de onderhavige verplichtingen niet of onvoldoende voldaan, dan zal de NLA aan de werkgever een eis tot naleving opleggen. De werkgever krijgt dan een bepaalde termijn om de punten waarop hij in gebreke is gebleven te herstellen. Blijkt bij een hercontrole dat hij in onvoldoende mate aan deze eis gehoor heeft gegeven, dan kan een bestuurlijke boete worden opgelegd van de vijfde categorie. Deze boetecategorie geldt eveneens ten aanzien van een vergelijkbare verplichting als het dienen te beschikken over een risico-inventarisatie en -evaluatie.

Bij de groep bedrijven met ten hoogste 50 werknemers (uitgezonderd intermediairs of de bedrijven die gerechtelijk zijn veroordeeld voor arbeidsmarktdiscriminatie of als er een oordeel is van het College voor de Rechten van de Mens voor het maken van verboden onderscheid), die hun werkwijze niet op schrift hoeven te stellen maar mondeling kunnen toelichten, zal de NLA in het kader van het toezicht de werkgever vragen om te verklaren wat zijn werkwijze bij werving en selectie is. Immers, de werkgever heeft zich te houden aan de wettelijke verplichting om een beleid te hebben en toe te passen dat gelijke kansen biedt en discriminatie voorkomt. De werkgever zal zijn werkwijze mondeling moeten toelichten. Hij kan zijn toelichting eventueel ondersteunen met schriftelijke stukken zoals vacatureteksten als hij die beschikbaar heeft of een leidraad voor een sollicitatiegesprek. Daarnaast kan de werkgever aangeven dat hij kennis heeft genomen van door deskundige organisaties aangeboden handreikingen en checklists of dat hij een arbocatalogus benut. Op basis van al deze informatie ontstaat een beeld van de wijze waarop de werkgever de werving en selectie van nieuw personeel aanpakt en zal naar redelijkheid afgewogen kunnen worden of hiermee gelijke kansen worden geboden. Is dat niet het geval, bijvoorbeeld omdat de werkgever geen blijk geeft van inhoudelijke kennis van de wettelijke verplichting om over een werkwijze te beschikken of geen aandacht lijkt te besteden aan voorkoming van verboden onderscheid, dan kan de Inspectie NLA van hem verlangen dat hij de werkwijze op schrift stelt (eis tot naleving). Blijkt deze alsnog op schrift gestelde werkwijze onvoldoende om aan de vereisten van de wet te voldoen, dan zal opnieuw een eis tot naleving opgelegd kunnen worden, die erop gericht is de werkwijze inhoudelijk op orde te brengen. Pas als de werkgever wederom in gebreke blijft kan een boete worden opgelegd. Met de vrijstelling van het schriftelijkheidsver-eiste wordt de desbetreffende werkgevers de mogelijkheid geboden om

op een meer eenvoudige manier aan de wettelijke verplichting om over een werkwijze te beschikken te voldoen.

In het kader van de handhaving is ook de relatie tot de gelijkebehandelingswetgeving relevant. Daarbij speelt met name de vraag hoe handhaving door de NLA zich verhoudt tot een procedure bij het College. De indieners zien het als volgt. De NLA houdt toezicht op de aanwezigheid en toepassing van een (schriftelijke) werkwijze voor werving en selectie die gericht is op het bieden van gelijke kansen. Het gaat dus om het bedrijfsbrede beleid waarop de NLA toeziet en niet om onderzoek van een individuele casus. Wordt door de NLA een klacht ontvangen in een individuele casus, 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. Bij het College gaat het om individuele zaken van (vermeende) discriminatie. Het oordeel is, anders dan bij het toezicht door de NLA het geval is, gebaseerd op de individuele casus. Indien relevant zal de NLA 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.

Ten aanzien van «good governance» bestaat een breed politiek en maatschappelijk draagvlak voor openbaarmaking van inspectiegegevens en wordt meer openheid in bestuur en toezicht wenselijk en vanzelfsprekend gevonden. De openbaarmaking is erop gericht de naleving van wetten te bevorderen, bij te dragen aan de legitimering van het handelen van de toezichthouder en transparantie te verschaffen over de wijze waarop dit toezicht plaatsvindt. Tevens wordt met het actief openbaar maken van toezichtsbevindingen beoogd om derden te informeren en waar nodig te waarschuwen, omdat zij daarbij een belang hebben.⁴⁶ Voor werkgevers betekent openbaarmaking dat bekend wordt dat zij de wettelijke verplichtingen die bedoeld zijn om verboden onderscheid tegen te gaan niet naleven. Dit maakt het bedrijf minder aantrekkelijk als potentiële werkgever of als bedrijf om zakelijke relatie mee te hebben. Openbaarmaking voor intermediairs betekent dat een werkgever kan besluiten geen zaken te doen met een intermediair aan wie eerder een boete is opgelegd. Deze vooruitzichten kunnen voor werkgevers en intermediairs een extra stimulans zijn om de wettelijke bepalingen in acht te nemen. Overigens is uit onderzoek gebleken dat openbaarmaking van inspectiegegevens bij arbeidsmarktdiscriminatie op basis van migratieachtergrond bij kan dragen aan het voorkomen ervan, mits de openbaarmaking op effectieve wijze gebeurt.⁴⁷ Gezien het belang dat de indieners hechten aan het aanpakken van arbeidsmarktdiscriminatie en ter ondersteuning van de norm dat discriminatie bij werving en selectie wordt voorkomen en gelijke kansen worden gecreëerd, stellen indieners voor dat de NLA de op grond van dit initiatiefvoorstel opgelegde boetes openbaar maakt. Het gaat daarbij zowel om de boetes die op grond van de Arbowet worden opgelegd aan werkgevers die zelf de werving en selectie ten behoeve van een openstaande dienstbetrekking ter hand nemen als om de boetes die worden opgelegd op grond van de Waadi aan intermediairs in het kader van hun dienstverlening aan werkgevers. Dit betekent dat ook persoonsgegevens openbaar worden gemaakt als de werkgever een natuurlijk persoon is. Dit vergt een zorgvuldige afweging van het doel van openbaarmaking en de privacy van betrokkene. Daarbij hebben de indieners het volgende overwogen. Omdat in alle gevallen en ten aanzien van alle bedrijven eerst een eis tot naleving wordt opgelegd

⁴⁶ Memorie van toelichting Wet aanpak schijnconstructies, Kamerstukken II, 2014/15, 34 108, nr. 3.

⁴⁷ SEO (2019); Effecten openbaarmaking inspectiegegevens Inspectie SZW, 2019.

die gericht is op verbetering van de op schrift gestelde werkwijze, wordt voorkomen dat openbaarmaking goedwillende werkgevers die onbedoeld verboden onderscheid maken onevenredig treft. Nu eerst de eis tot naleving wordt opgelegd is het voor de betrokken werkgevers duidelijk dat hun werkwijze niet voldoet en op welke punten aanpassing noodzakelijk is. Voldoet de werkwijze vervolgens nog steeds niet en volhardt de werkgever in zijn handelen, dan kan een boete worden opgelegd die vervolgens openbaar gemaakt wordt. Juist nu de werkgever ondanks dat hij erop gewezen is dat zijn werkwijze niet voldoet deze niet aanpast, is het risico dat hij verboden onderscheid maakt reëel en is het van belang dat derden die met de werkgever zaken willen doen daarover worden geïnformeerd. Voor de werkgever geldt in dat geval dat hij willens en wetens het risico van openbaarmaking met alle consequenties van dien heeft genomen. De indieners vinden na deze zorgvuldige procedure van toezicht openbaarmaking van de aan het bedrijf oplegde boete dan niet disproportioneel ten opzichte van de belangen van dat bedrijf.

III.a. Handhavingstoets NLA

De NLA heeft het eerdere initiatiefvoorstel getoetst op uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid. Deze uitvoerings- en handhavingstoets heeft een positief resultaat opgeleverd. De NLA achtte het wetvoorstel uitvoerbaar en handhaafbaar, mits in de memorie van toelichting aanvullend aandacht werd besteed aan een aantal punten. Gezien het feit dat de indieners ervoor gekozen hebben om het eerdere initiatiefvoorstel op een aantal elementen op het gebied van de uitvoering verder te verbeteren en te vereenvoudigen, zijn de indieners van mening dat kan worden volstaan met de eerdere positieve uitvoeringstoets.

IV Budgettaire gevolgen

De administratieve lasten (het voldoen aan informatieverplichtingen voortvloeiend uit wet- en regelgeving van de overheid) en de inhoudelijke nalevingskosten (de kosten voor het voldoen aan de inhoudelijke verplichtingen zoals vastgelegd in wet- en regelgeving) vormen gezamenlijk de kosten die samenhangen met regeldruk. Bij de voorbereiding van het oorspronkelijke initiatiefvoorstel is nagegaan of sprake is van regeldrukeffecten. De indieners hebben hier kennis van genomen en baseren zich in het hierna volgende tekstdeel op de inschattingen van het Ministerie van SZW.

In de eerste plaats zijn er de eenmalige kosten van kennisneming van de wettelijke verplichting om te beschikken over een op schrift gestelde werkwijze betreffende de werving en selectie van personeel. Aangenomen is dat een werkgever of andere professional in gemiddeld circa 10 minuten kennis kan nemen van deze wettelijke verplichting. Bij een uurtarief van € 54 leidt dit, uitgaande van 37.315 werkgevers met 20 of meer werknemers op basis van de meest recente CBS-cijfers, tot extra kosten van naar schatting € 336.000.

Daarbij wordt opgemerkt dat het CBS uitsluitend cijfers publiceert tot en met de categorie 20 werknemers. Werkgevers met 20 tot 25 werknemers, die onder de werking van deze verplichting vallen, zijn daarin niet afzonderlijk opgenomen. In de praktijk zal het daadwerkelijke aantal werkgevers waarop deze verplichting van toepassing is daardoor lager liggen, waardoor de uiteindelijke kosten naar verwachting nog lager zullen uitvallen.⁴⁸

⁴⁸ CBS (2026), <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/81588ned/table?fromstatweb>.

De administratieve last betreft daarnaast het op schrift stellen van de werkwijze. Bij de berekening van de kosten hiervan wordt ervan uitgegaan dat grotere bedrijven een personeelsafdeling hebben waar men reeds beschikt over een procedure voor de vervulling van vacatures en/of een stappenplan voor de werving en selectie van personeel. Deze bedrijven hoeven niet op een nulpunt te beginnen, maar zullen het staande beleid moeten toetsen op het risico dat bedoeld of onbedoeld verboden onderscheid wordt gemaakt en zo nodig aanpassen om dit verboden onderscheid te voorkomen en op schrift stellen. Voor kleinere MKB-bedrijven kan dit anders liggen en zal het ontwikkelen van een werkwijze een nieuwe activiteit zijn. Voor met name deze bedrijven zal het gunstig zijn als zij gebruik kunnen maken van een arbocatalogus. Een arbocatalogus is een door sociale partners in een branche of sector opgesteld document dat invulling geeft aan doelvoorschriften uit de Arbowetgeving. De NLA toetst de totstandkoming van de arbocatalogi en beoordeelt onder andere of de voorgestelde maatregelen en voorzieningen invulling geven aan de genoemde voorschriften en of ze in overeenstemming zijn met de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening. Gebruik van een arbocatalogus vermindert de regeldruk voor bedrijven aanzienlijk. Vanuit de veronderstelling dat bedrijven met 26 tot 50 werknemers gebruik maken van een arbocatalogus en bedrijven met 50 of meer werknemers zelf de werkwijze opstellen kunnen de kosten als volgt berekend worden. Voor 15.000 bedrijven met 26 tot 50 werknemers dan wel intermediairs met minder dan 50 werknemers wordt bij gebruikmaking van een arbocatalogus gerekend met een tijdsduur van 1,5 uur à € 54 is € 1,2 miljoen. Voor de bedrijven met ten minste 50 werknemers zouden de totale kosten dan zijn: 15.000 bedrijven en 8 uur werk à € 54 is € 6,5 miljoen. Naast de hierboven genoemde incidentele kosten van € 3,7 miljoen zijn de structurele kosten van deze administratieve verplichtingen totaal € 1,2 mln. + € 6,5 mln = € 7,7 mln. Op dit moment zijn er 145 arbocatalogi die betrekking hebben op een breed scala aan sectoren en bedrijfstakken.⁴⁹

De wet bevat een vergewisplicht voor intermediairs. De kosten van het verkrijgen van instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging achten de initiatiefnemers nihil. Het gaat hierbij om het voldoen aan het reeds bestaand recht van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. De kosten van de vergewisplicht worden als zeer beperkt beschouwd. Deze kosten zijn er alleen voor intermediairs en vergen een gering tijdsbeslag.

Indien een bedrijf of instelling beschikt over een personeelsafdeling die belast is met het begeleiden van de werving en selectie zullen de betrokken medewerkers geïnformeerd of geschoold moeten worden om een juiste toepassing van de wet te kunnen realiseren. Dit zijn in het algemeen de grotere bedrijven. Het ligt in de rede dat het kennisnemen en implementeren van gewijzigde regelgeving onderdeel uitmaakt van de primaire taken van het betrokken personeel en in die zin vallen binnen de reikwijdte van het bestaande budget bekostigd.

Indien daartoe aanleiding bestaat dient de werkwijze te worden aangepast. Stel dat eens in de drie jaar aanleiding bestaat om de werkwijze (gedeeltelijk) te herzien. De kosten op jaarbasis kunnen dan worden geraamd voor 15.000 bedrijven met minstens 50 werknemers op 0,33 maal 2 uur à € 54 is € 0,5 miljoen. Voor 15.000 bedrijven met 26 tot 50 werknemers, dan wel intermediairs met minder dan 50 werknemers die gebruik maken van een arbocatalogus gaat het dan om 0,33 maal 1 uur à

⁴⁹ Ministerie SZW (2025), Arboportaai externe bronnen. <https://www.arboportaai.nl/externe-bronnen/arbocatalogi>.

€ 54 is € 0,3 miljoen. In totaal bedragen de kosten van aanpassing € 0,8 miljoen structureel per jaar.

De kosten voor (potentiële) sollicitanten bestaan uit het desgewenst opvragen van de werkwijze van het bedrijf dat een vacature aanbiedt. De kosten hiervan worden als nihil beschouwd.

De structurele kosten voor periodieke aanpassing van de werkwijze, zoals deze zijn opgenomen in het voorgaande wetsvoorstel, zijn komen te vervallen. Daarbij merken de indieners op dat, hoewel de wet niet langer voorschrijft dat de werkwijze periodiek wordt geactualiseerd op basis van de stand van de wetenschap, aanpassing in de praktijk op enig moment wel degelijk noodzakelijk kan blijken. Indien ontwikkelingen in de uitvoering of het toezicht daartoe aanleiding geven, zal de werkwijze moeten worden aangepast, hetgeen kan leiden tot regeldrukkosten. De frequentie waarmee dergelijke aanpassingen zich voordoen is vooraf niet exact te bepalen. Het is vooraf niet vast te stellen hoe vaak aanpassing van de werkwijze noodzakelijk zal zijn. Indien zich in de praktijk aanpassingen voordoen die gevolgen hebben voor de regeldruk, zal het Adviescollege toetsing regeldruk zich over de daarmee samenhangende kosten buigen.

Bij de behandeling van een eerder wetsvoorstel van de regering, dat inhoudelijke overeenkomsten heeft met het voorliggende initiatiefvoorstel inzake toezicht op gelijke kansen bij werving en selectie, zijn ook de budgettaire gevolgen voor de overheid in kaart gebracht. In dat kader is destijds voorzien in middelen voor toezicht, handhaving en aanvullend beleid.

In de wetsbehandeling van dat eerdere voorstel is uitgegaan van een structurele inzet van middelen voor de Nederlandse Arbeidsinspectie ten behoeve van het uitvoeren van toezicht op de naleving van de wettelijke verplichtingen bij werving en selectie, het behandelen en opvolgen van signalen en meldingen, het uitvoeren van herinspecties en handhavende interventies en het opbouwen en onderhouden van specialistische expertise op het terrein van arbeidsmarktdiscriminatie. De daarvoor geraamde kosten bedroegen destijds circa € 1,5 miljoen structureel per jaar. Daarnaast werd uitgegaan van een eenmalige uitgave van ongeveer € 1 miljoen voor voorlichting, nalevingscommunicatie en bewustwording, gericht op het informeren en ondersteunen van werkgevers bij de implementatie van de wettelijke verplichtingen.⁵⁰

Zo worden met dit initiatiefvoorstel met name middelgrote werkgevers ontzien die onder het eerdere regeringsvoorstel nog wel onder de verplichtingen vielen. Waar het eerdere voorstel zich richtte op werkgevers met 25 of meer werknemers, beperkt het voorliggende initiatiefvoorstel de verplichtingen tot een kleinere groep werkgevers.⁵¹ Door deze beperking wordt het aantal werkgevers waarop de wet van toepassing is aanzienlijk teruggebracht. Daarnaast de verplichting tot schriftelijke vastlegging gericht vormgegeven omdat het zich beperkt tot het vastleggen van de kernstappen die relevant zijn voor het voorkomen van verboden onderscheid bij werving en selectie op de arbeidsmarkt. Daarnaast is de handhaving in het huidige voorstel nadrukkelijk ondersteunend van aard en verschilt daarmee van het eerdere voorstel, doordat de nadruk ligt op begeleiding en nalevingsbevordering, waarbij sanctionering slechts plaatsvindt indien eerdere interventies niet tot naleving hebben geleid. Hierdoor zal de benodigde structurele inzet van toezichtca-

⁵⁰ Zie Kamerstukken I 2020–2021, 35 673, nr. E (memorie van antwoord),

⁵¹ CBS (2025), bedrijven; bedrijfsgrootte en rechtsvorm.

paciteit en aanvullende beleidsmaatregelen naar verwachting lager uitvallen dan bij het eerdere voorstel is geraamd. De indieners achten het daarom aannemelijk dat de structurele kosten voor toezicht en handhaving lager zullen uitvallen dan de eerdergenoemde € 1,5 miljoen per jaar.

V Samenloop

Ten tijde van de indiening van dit initiatiefvoorstel, is het wetsvoorstel toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (WTTA) tot wet verheven.⁵² De wet is nog niet in werking getreden. In een Kamerbrief van 24 april 2025 heeft de Minister van SZW aangegeven dat de beoogde inwerkingtredingsdatum van deze wet 1 januari 2027 is.⁵³

De artikelen die de samenloop regelen van het voorliggende initiatiefvoorstel met de WTTA, zullen – door middel van een nota van wijziging – worden toegevoegd aan het initiatiefvoorstel zodra vaststaat dat een samenloopprobleem zich daadwerkelijk voordoet en de samenloop niet anders dan door een samenloopbepaling kan worden opgelost. Indien de samenloop inhoudelijk substantieel afwijkt van het voorliggende voorstel, dan zullen de voorgestelde samenloopbepalingen eerst voor advies aan de Afdeling advisering van de Raad van State worden aangeboden.

VI Evaluatie

Binnen vijf jaar na de inwerkingtreding van het initiatiefvoorstel zal een evaluatieverslag worden opgesteld en aangeboden aan de Tweede Kamer en de Eerste Kamer der Staten-Generaal. Dit evaluatieverslag dient ertoe om tijdig de gevolgen, impact en effectiviteit van de wet te beoordelen en eventuele verbeterpunten in kaart te brengen. Belangrijk onderdeel van de evaluatie is de vraag hoe werkgevers vormgeven aan het op schrift stellen van een werkwijze voor werving en selectie waarmee discriminatie wordt voorkomen en gelijke kansen worden gecreëerd en hoe deze tot stand is gekomen, maar ook voor de werkgevers die hun werkwijze mondeling mogen toelichten, zal worden nagegaan hoe deze in de praktijk wordt benut en of de toepassing ervan heeft geleid tot een sollicitatieprocedure waarin verboden onderscheid en vooroordelen geen rol meer spelen. Nadrukkelijk zal ook bekeken worden in welke mate de bedrijven met ten hoogste 50 werknemers, voor welke het vereiste om de werkwijze op schrift te stellen niet geldt een werkwijze kennen die gericht is op de bevordering van het voorkomen van onderscheid bij werving en selectie. Andere punten die aan de orde komen zijn onder meer de resultaten van het toezicht op de wet door de NLA en de effectiviteit van de meldplicht.

VII Inwerkingtreding

Inwerkingtreding van een nieuw wettelijk regime om arbeidsdiscriminatie tegen te gaan is een belangrijk gegeven. De inwerkingtreding van het initiatiefvoorstel is voorzien op het moment dat ligt twaalf maanden na de publicatie van de wet in het Staatsblad. Deze termijn is bedoeld om werkgevers en intermediairs voldoende tijd te geven om een werkwijze voor werving en selectie waarmee discriminatie wordt voorkomen op schrift te stellen en voor te leggen aan de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Een termijn van twaalf maanden wordt daarvoor ruim genoeg geacht. De indieners hebben met een ruimere termijn tot inwerkingtreding dan in het aanvankelijke voorstel ervoor gekozen om werkgevers langer de tijd te bieden om zich te conformeren

⁵² Stb. 2025, 385.

⁵³ Brief van de Minister van SZW van 24 april 2025, 2025-0000089111.

aan de vereisten in deze wet. Op deze manier worden de administratieve en organisatorische eisen die volgen uit de wet dragelijker voor werkgevers. Daarnaast is er langer de tijd om werkgevers vanuit de overheid goed over de wet en de informatiematerialen te informeren.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel I. ARBEIDSOMSTANDIGHEDENWET

Onderdeel A (Artikel 1 Definities)

In artikel 1 van de Arbowet zijn de definities opgenomen voor deze wet en de daarop berustende bepalingen. Aan dit artikel wordt een nieuwe definitie toegevoegd, namelijk die van arbeidsmarktdiscriminatie. In de definitie van arbeidsmarktdiscriminatie wordt de terminologie van verboden onderscheid zoals bedoeld in de gelijkebehandelingswetgeving geïncorporeerd. Het gaat dan om verboden onderscheid als omschreven in de Algemene wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid en de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen.

In de definitie van arbeidsmarktdiscriminatie wordt geëxpliciteerd dat het gaat om verboden onderscheid op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte of leeftijd. Binnen de gelijkebehandelingswetgeving valt zwangerschap onder de beschermingsgrond geslacht. In de Algemene wet gelijke behandeling is verder uitdrukkelijk geregeld dat onder onderscheid op grond van geslacht mede wordt verstaan onderscheid op grond van geslachtskenmerken, genderidentiteit en genderexpressie.

Verboden onderscheid kan zowel direct als indirect onderscheid betreffen. Daarbij wordt verwezen naar de bovenvermelde gelijkebehandelingswetten. Van direct onderscheid is sprake als een persoon op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, op voormelde gronden. Indirect onderscheid doet zich voor indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte of leeftijd in vergelijking met andere personen bijzonder treft. Niet alle vormen van onderscheid zijn verboden. Van verboden onderscheid is geen sprake indien zich een uitzondering voordoet als bedoeld in de gelijke behandelingswetgeving. Daarbij wordt bijvoorbeeld gewezen op artikel 2 van de Algemene wet gelijke behandeling, artikel 3 van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, artikel 7 en 8 van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid en artikel 5 en 6 van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Als geen sprake is van verboden onderscheid in de zin van die wetten is ook geen sprake van arbeidsmarktdiscriminatie in de zin van dit initiatiefvoorstel.

Onderdeel B (Artikel 2a Werkwijze werving en selectie)

In de Arbowet wordt een nieuw hoofdstuk 1a ingevoegd. Dit hoofdstuk staat los van de hoofdstukken in de Arbowet die specifiek gaan over het arbeidsomstandighedenbeleid en de uitvoering ervan, te weten de hoofdstukken 2 tot en met 4 en 6, in de zin dat de daarin opgenomen voorschriften niet ook gelden voor het beleid ter voorkoming van

arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie. Het nieuwe hoofdstuk is uitputtend geregeld.

Artikel 2a, eerste lid

Het voorgestelde eerste lid van artikel 2a bepaalt dat werkgevers waarvoor in de regel meer dan 25 werknemers arbeid verrichten over een werkwijze ter voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie dienen te beschikken. Het volstaat indien deze werkgevers deze werkwijze mondeling kunnen toelichten. Voor werkgevers met meer dan 50 werknemers geldt dat er een elektrische of schriftelijke vastlegging van de werkwijze dient te zijn. Dit brengt met zich mee dat het initiatiefvoorstel niet van toepassing is op werkgevers met in de regel 25 of minder werknemers.

Aan de werkwijze worden eisen gesteld om te bevorderen dat gelijke kansen worden geboden bij het selecteren van werknemers. Hiervoor wordt aangesloten bij de vaste lijn die het College voor de rechten van de Mens heeft ontwikkeld bij aan het College voorgelegde zaken op het terrein van werving en selectie, namelijk dat procedures van werving en selectie zijn gebaseerd op voor de functie relevante functie-eisen, inzichtelijk en controleerbaar zijn en daarnaast systematisch zijn ingericht. Voor een toelichting bij deze begrippen wordt verwezen naar paragraaf II.a van de algemene toelichting.

Aangezien er op verschillende wijzen kandidaten kunnen worden geworven, kan er sprake zijn van meerdere procedures van werving en selectie.

Tweede lid

Het voorgestelde tweede lid van artikel 2a geeft invulling aan de in het eerste lid gestelde norm, namelijk dat de werving en selectie is gebaseerd op voor de functie relevante functie-eisen, inzichtelijk en controleerbaar is en systematisch is ingericht. De werkwijze dient maatregelen te bevatten die ertoe leiden dat de procedure of procedures van werving en selectie objectiveerbare functie-eisen worden gesteld en dat deze consequente worden toegepast (onderdeel a). Deze functie-eisen dienen, conform de in het eerste lid gestelde norm, relevant te zijn voor de functie.

Onderdeel b van het tweede lid betreft maatregelen die ervoor zorgdragen dat het proces van werving en selectie is ingericht op het verkrijgen van vergelijkbare informatie van kandidaten. Dit geldt voor de verschillende stappen in het werving- en selectieproces.

Tot slot ziet onderdeel c van het tweede lid op maatregelen om ervoor zorg te dragen dat de beoordelingscriteria en de wijze van toetsing en weging relevant en objectief zijn en worden toegepast. De verkregen informatie van de sollicitanten dient op objectieve wijze te worden beoordeeld op basis van objectieve beoordelingscriteria. Alleen relevante informatie en relevante beoordelingscriteria mogen hierin worden meegenomen. Naar de uitkomsten van deze toetsing en weging dient te worden gehandeld.

Derde lid

Het derde lid bepaalt dat bij de toepassing van de werkwijze kan worden afgeweken van hetgeen is vermeld in de werkwijze met betrekking tot de verplichtingen die voortvloeien uit het tweede lid, onderdelen a, b en c, indien hiertoe een gerechtvaardigd belang bestaat. Het belang tot afwijking dient in beginsel te worden onderbouwd in de werkwijze. De

afwijking mag nimmer leiden tot verboden onderscheid op grond van één of meer van de door de Algemene wet gelijke behandeling en aanverwante wetgeving beschermde persoonskenmerken, zoals bijvoorbeeld ras, godsdienst of levensovertuiging, geslacht, handicap/chronische ziekte, seksuele gerichtheid, leeftijd etc. In de genoemde wetgeving is geregeld of en zo ja, onder welke voorwaarden afgeweken mag worden van het verbod op onderscheid. Een voorbeeld van een gerechtvaardigd belang is dat de werkgever kansen wil bieden aan mensen die bijvoorbeeld gedurende een langere periode werkloos zijn of met een afstand tot de arbeidsmarkt kampen. Deze potentiële werknemers maken immers een verminderde kans bij objectieve selectiecriteria. De werkgever dient evenwel goed te kunnen onderbouwen waarom (voor deze groep) een uitzondering wordt gemaakt en eveneens dat deze uitzondering niet tot arbeidsmarktdiscriminatie leidt. Ook kan gedacht worden aan jobcarving en functiecreatie in het kader van de Banenafpraak. Artikel 3 lid 1, aanhef en onderdeel c, van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, biedt werkgevers ruimte om een specifieke maatregel te hanteren die tot doel heeft personen met een handicap of chronische ziekte een bevoorrechte positie toe te kennen teneinde feitelijke nadelen die met een beperking verband houden op te heffen of te verminderen, als het onderscheid dat daarmee wordt gemaakt in redelijke verhouding staat tot dat doel. Ook voor de beschermingsgronden ras en geslacht geldt een vergelijkbare mogelijkheid om voorkeursbeleid te voeren, inhoudende dat vrouwen of personen behorende tot een bepaalde etnische of culturele minderheidsgroep (tijdelijk) een bevoorrechte positie wordt toegekend teneinde feitelijke nadelen verband houdende met de gronden ras of geslacht op te heffen of te verminderen en het onderscheid in een redelijke verhouding staat tot dat doel. Een ander voorbeeld is dat een organisatie, gezien de aard van haar werkzaamheden, onder omstandigheden geen publiekelijke openheid kan geven over bepaalde elementen uit haar werving- en selectieproces met betrekking tot bepaalde functies. Ook hier geldt het vereiste dat dit dient te worden onderbouwd en niet tot arbeidsmarktdiscriminatie mag leiden.

Er kan zich eveneens een situatie voordoen dat een gerechtvaardigd belang (nog) niet is omschreven in de werkwijze, maar zich wel tijdens een werving- en selectieprocedure voordoet. Als dit belang nog niet is opgenomen in de werkwijze en niet tot arbeidsmarktdiscriminatie leidt, rechtvaardigt dit afwijking van het tweede lid, mits dit belang op verzoek kan worden toegelicht. Mocht deze situatie zich nogmaals voordoen, dan dient dit aan de werkwijze te worden toegevoegd.

Artikel 2.4 van de NVP sollicitatiecode⁵⁴ vermeldt dat een sollicitant wegens gegronde redenen om een afwijking van de sollicitatieprocedure kan verzoeken. Een dergelijke mogelijkheid tot afwijking dient, indien gewenst, eveneens in de werkwijze te worden opgenomen, met ook hier als voorwaarde dat een afwijking nimmer tot arbeidsmarktdiscriminatie mag leiden. Het volstaat vervolgens om in het individuele geval te beoordelen of er gegronde redenen zijn tot afwijking, en indien dit het geval is, te kunnen onderbouwen dat dit gerechtvaardigd was.

Vierde lid

Het vierde lid stelt dat bij of krachtens algemene maatregel van bestuur nadere regels kunnen worden gesteld aan de werkwijze. Dit kan bijvoorbeeld aan de orde zijn als op grond van de evaluatie wordt geconcludeerd

⁵⁴ Sollicitatiecode opgesteld door het Netwerk voor HR-Professionals in overleg met de Stichting van de Arbeid, https://www.nvp-hrnetwerk.nl/l/library/download/urn:uuid:bb536fcf-2705-4f57-ae81-076d2b0620be/10062020_nvp_3-luik+folder+sollicitatiecode_defwebnl+%281%29.pdf.

dat praktijkervaringen aanleiding geven tot het stellen van aanvullende eisen aan de werkwijze om arbeidsdiscriminatie te voorkomen.

Vijfde lid

Volgens het vijfde lid dient een werknemer die bij de aanbidding en vervulling van openstaande betrekkingen inhoudelijk betrokken is, te worden geïnformeerd over de risico's op arbeidsmarktdiscriminatie en over de maatregelen van de werkgever die erop zijn gericht om dit te voorkomen. Hierbij kan gedacht worden aan HR-personeel, maar ook aan degenen die vanuit hun positie of functie bij de werving en selectie betrokken zijn, zoals leidinggevenden en hun plaatsvervangers die een actieve rol spelen bij de aanname van personeel. Hierbij kan bijvoorbeeld gebruik gemaakt worden van de bestaande digitale voorlichtingsmaterialen van het College voor de Rechten van de Mens en Diversiteit in Bedrijf.

Zesde lid

De werkwijze heeft betrekking op de aanbidding van een betrekking en de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking. Expliciet wordt geregeld dat een stage die onderdeel uitmaakt van een onderwijsprogramma ook onder het begrip betrekking valt. Dit sluit aan bij de reikwijdte van de Arbowet, die onverkort voor stagiaires geldt.

Zevende lid

Ter bevordering van de bewustwording op gelijke behandeling geldt als vereiste dat de werkgever de werkwijze schriftelijk of elektronisch vastlegt (naar beide wordt hierna verwezen als «schriftelijk»). Daarnaast past de werkgever de werkwijze aan zo dikwijls als de daarmee gedane ervaring of professionele dienstverlening daartoe aanleiding geeft. Bij opgedane ervaring kan worden gedacht aan structurele evaluatie van de wervings- en selectieprocedure, maar ook signalen uit de praktijk, zoals klachten of meldingen en feedback van sollicitanten of medewerkers. Op deze manier sluit de werkwijze beter aan bij de geldende omstandigheden op dat moment.

Achtste en negende lid

Schriftelijke vastlegging geldt in beginsel pas voor een werkgever met in de regel meer dan 50 werknemers. Initiatiefnemers hebben hiertoe besloten gezien het feit dat werkgevers, in reactie op het concept initiatiefvoorstel van de regering waar de initiatiefwet op is gebaseerd, opgemerkt hadden dat het schriftelijk vastleggen een administratieve last is.

De indieners hebben naar aanleiding daarvan overwogen dat het schriftelijk vastleggen voor bedrijven met in de regel ten hoogste 50 werknemers een relatief grote opgave is om doelmatig te kunnen zijn. Dit vereiste geldt daarom niet voor deze kleinere bedrijven. Als uitzondering hierop geldt dat werkgevers met in de regel meer dan 25 werknemers maar niet meer dan 50, wel over een schriftelijke werkwijze dienen te beschikken in het geval van een gerechtelijke veroordeling voor arbeidsmarktdiscriminatie in de afgelopen drie jaar of in het geval het College voor de Rechten van de Mens heeft geoordeeld dat er verboden onderscheid is gemaakt als bedoeld in de Algemene wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid of artikel 646 van Boek 7

van het Burgerlijk Wetboek. Daarnaast geldt dat indien bij de toezichthouder het vermoeden bestaat dat een bedrijf van voornoemde grootte niet beschikt over een werkwijze gericht op gelijke behandeling, de toezichthouder als eis tot naleving kan stellen dat de werkwijze alsnog op schrift wordt gesteld (zie hierover de toelichting bij artikel I, onderdeel c).

Tiende lid

Het tiende lid merkt het niet naleven van de verplichtingen genoemd in dit artikel aan als overtreding. Daarnaast wordt eveneens als overtreding aangemerkt het niet naleven van de verplichtingen op grond van de in het vierde lid gestelde regels voor zover dit bij of krachtens algemene maatregel van bestuur is bepaald.

Onderdeel C (Artikel 29 Eis tot naleving)

Artikel 27 van de Arbowet betreft de eis tot naleving. Een inspecteur kan aan een werkgever een eis tot naleving stellen betreffende de wijze waarop een of meer wettelijke bepalingen moeten worden nageleefd. In de schriftelijke eis tot naleving geeft de inspecteur zowel aan welke maatregelen moeten worden genomen om de overtreding op te heffen, als binnen welke termijn de overtreding moet zijn opgeheven. Wat betreft werkgevers met in de regel meer dan 25 werknemers maar ten hoogste 50 werknemers kan het nodig zijn – bij het vermoeden dat de werkgever niet beschikt over een werkwijze die gericht is op gelijke behandeling – de werkwijze op papier te zien. De Inspectie kan dan een schriftelijke werkwijze als eis tot naleving stellen.

Na verloop van tijd controleert de inspecteur of de overtreding naar behoren is opgeheven. Is dat niet het geval, dan maakt de inspecteur een boeterapport op. Door het voorgestelde artikel 2a toe te voegen aan artikel 27, vijfde lid, van de Arbowet kan een inspecteur aan een werkgever een eis tot naleving stellen betreffende de wijze waarop die bepalingen of de daarop gebaseerde bepalingen moeten worden nageleefd.

Beboeting en andere wijze van sanctionering

De Nederlandse Arbeidsinspectie ziet toe op de naleving van in hoofdstuk 1a opgenomen verplichtingen. De Arbeidsinspectie legt een bestuurlijke boete op voor zover het niet naleven van een verplichting is aangemerkt als overtreding. In artikel 34 van de Arbowet is verder bepaald op welke wijze de hoogte van de bestuurlijke boete wordt vastgesteld. De daadwerkelijk op te leggen boetebedragen voor overtredingen van de wet worden vastgesteld in de beleidsregels boeteoplegging Arbowet en de beleidsregel boeteoplegging Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. Om tot het verhogen van de bestuurlijke boete te komen, zal op grond van artikel 34 van de Arbowet in een algemene maatregel van bestuur worden aangewezen wanneer sprake is van soortgelijke verplichtingen en verboden. Voor wat betreft de Waadi voorziet artikel 19 van die wet hierin.

Daarnaast staat voor personen die discriminatie hebben ervaren in de wervings- en selectieprocedure de weg naar de civiele rechter open. In de civiele procedure staat – anders dan in de bestuursrechtelijke – de vraag naar de onrechtmatigheid van de vermeende gedraging/handeling door de werkgever jegens de ander centraal, en kan door de benadeelde bijvoorbeeld een vergoeding van schade die hij als gevolg daarvan heeft geleden, worden gevraagd. Voor de gelijke behandelingswetgeving geldt dat wanneer door de verzoeker in de procedure feiten zijn aangevoerd die discriminatie doen vermoeden, de verweerder het tegendeel moet

aantonen. Het niet voldoen aan de verplichting om een werkwijze te hebben kan naar de mening van de indieners dan als een van de feiten in het feitencomplex, bijdragen aan het vermoeden van discriminatie.

Onderdeel D (Artikel 29c Openbaarmaking van door toezicht op de naleving verkregen gegevens voorkoming arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie)

In de Wet aanpak schijnconstructies (Stb. 2015, 233) is een wijziging van de Arbowet opgenomen die inhoudt dat een artikel 29b wordt ingevoegd (artikel V, onderdeel A, van die wet). Dit artikel creëert een wettelijke basis in de Arbowet om door toezicht op naleving verkregen gegevens openbaar te maken. Het overgrote deel van de artikelen van de Wet aanpak schijnconstructies is in werking getreden met ingang van 1 juli 2015 (Stb. 2015, 234). Dit geldt niet voor artikel 29b. Daarbij is aangegeven dat dit artikel op een later moment in werking zal treden wanneer de nadere uitwerking van de wijze van openbaarmaking van besluiten en inspecties op grond van de Arbowet is geëffectueerd. In het kader van de evaluatie van de Wet aanpak schijnconstructies wordt onder meer gekeken naar de inwerkingtreding van artikel 29b. In afwachting daarvan wordt in dit initiatiefvoorstel voorgesteld om een artikel 29c in te voegen dat specifiek betrekking heeft op de openbaarmaking van door toezicht op naleving verkregen gegevens die betrekking hebben op het de artikel in de Arbowet dat ziet op de voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie.

Artikel 29c is beperkt tot het openbaar maken van het feit dat een bestuurlijke boete is opgelegd wegens overtreding van artikel 2a van de Arbowet. Er is voor gekozen het stellen van een eis niet openbaar te maken. De indieners achten openbaarmaking van een dergelijke herstelmaatregel in het kader van dit initiatiefvoorstel niet gepast, omdat verboden onderscheid vaak onbedoeld wordt gemaakt en de ervaring is dat in veel gevallen de werkgever welwillend is en binnen de termijn gehoor geeft aan de hem opgelegde eis. Openbaarmaking draagt dan niet bij aan de naleving van de wet. De voorgestelde transparantie dient meerdere doelen. De openbaarmaking is erop gericht de naleving van de artikelen 2a van de Arbowet te bevorderen, bij te dragen aan de legitiemering van het handelen van de toezichthouder en transparantie te verschaffen over de wijze waarop dit toezicht plaatsvindt. Tevens wordt met het actief openbaar maken van bestuurlijke boeten beoogd om derden te informeren en waar nodig te waarschuwen omdat zij van de dienstverlening gebruik willen maken of daarbij als potentiële werknemer een belang hebben. Omdat het niet alleen gaat om toezichthouders maar ook de ambtenaren van de Nederlandse Arbeidsinspectie die belast zijn met het opleggen van de boete, worden de daartoe aangewezen ambtenaren tevens genoemd in het eerste lid. Voorts worden ook ambtenaren die niet direct onder de Minister van SZW ressorteren maar wel belast kunnen worden met het toezicht op SZW-wetten benoemd als ambtenaren die worden aangewezen. Overigens zal in dat geval de openbaarmaking als zodanig via de Arbeidsinspectie lopen. Hierna wordt verder gesproken over openbaarmaking door de Arbeidsinspectie.

Op grond van het tweede lid maakt de Arbeidsinspectie geen gegevens als bedoeld in artikel 5.1, eerste lid, onderdelen c, d, e en tweede lid, onderdeel f, van de Wet open overheid, openbaar. Met de verwijzing naar onderdeel het eerste lid, onderdeel c, en het tweede lid, onderdeel f, is expliciet bepaald dat (concurrentiegevoelige) bedrijfs- en fabricagegegevens die vertrouwelijk aan de overheid zijn meegedeeld niet openbaar worden gemaakt. In het eerste lid, onderdeel d is verder bepaald dat persoonsgegevens als bedoeld in paragraaf 3.1 (bijzondere categorieën

van persoonsgegevens) onderscheidenlijk paragraaf 3.2 (persoonsgegevens van strafrechtelijke aard) van de Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming (AVG), in beginsel niet openbaar worden gemaakt. Tot slot is in het eerste lid, onderdeel e bepaald dat nummers die dienen ter identificatie van personen die bij wet of algemene maatregel van bestuur zijn voorgeschreven als bedoeld in artikel 46 van de Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming, in beginsel eveneens niet openbaar worden gemaakt.

Het besluit waarbij de boete is opgelegd wordt niet integraal openbaar gemaakt. De reden hiervoor is dat met integrale openbaarmaking van besluiten ook gegevens over anderen, zoals werknemers die in het onderzoek betrokken zijn, openbaar zouden worden. In het derde lid is bepaald dat bij algemene maatregel van bestuur nader wordt bepaald welke gegevens openbaar worden gemaakt. De gegevens omvatten in elk geval de naam van de werkgever of intermediair (breder: de normadressaat), de vestigingsplaats en de aard van de overtreding. Het gaat bij deze openbaarmaking over het verwerken van persoonsgegevens die noodzakelijk zijn voor de vervulling van een taak van algemeen belang of van een taak in het kader van de uitoefening van het openbaar gezag dat aan de verwerkingsverantwoordelijke is opgedragen (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de AVG). Bij de uitwerking van welke gegevens openbaar worden gemaakt zal het beginsel van proportionaliteit worden meegewogen. Tevens is bepaald dat bij algemene maatregel van bestuur wordt geregeld voor welke termijn de gegevens openbaar worden gemaakt en waar de gegevens worden gepubliceerd. Ook kunnen gelet op het derde lid nadere regels worden gesteld met betrekking tot de mogelijkheid voor een belanghebbende om bij de openbaarmaking zijn reactie te laten publiceren. Dit is gelet op de zorgvuldigheid van belang. Immers, de openbaar te maken informatie kan belastend zijn voor betrokkene. Vanwege de effectiviteit is ervoor gekozen om boetes openbaar te maken voordat deze onherroepelijk zijn. Indien zou worden gewacht met het openbaar maken van opgelegde boetes totdat deze onherroepelijk zijn geworden, kan het door de termijnen en afhandeling in bezwaar, beroep en hoger beroep jaren duren vóórdat openbaarmaking is toegestaan. Niet alleen zou daardoor de transparantie minder effectief worden, maar het zou bedrijven ook in staat stellen om langere tijd openbaarmaking uit te stellen. Op die manier kan pas na lange tijd kennisgenomen worden van de informatie. Om tegemoet te komen aan de publicatie van gegevens over onherroepelijke boetes is in het vijfde lid bepaald dat bij het openbaar maken van de opgelegde boete tevens wordt vermeld of er een rechtsmiddel is ingesteld tegen deze boete dan wel dat daartoe een mogelijkheid bestaat. Met de vermelding dat nog rechtsmiddelen openstaan wordt rekening gehouden met de onschuldpresumptie die op grond van artikel 6 EVRM bij punitieve sancties in acht moet worden genomen.

De openbaarmaking is een besluit. Als een besluit tot het opleggen van een bestuurlijke boete openbaar wordt gemaakt, maakt het besluit tot openbaarmaking onderdeel uit van dat besluit. In de praktijk komt dit op het volgende neer. Na afronding het opmaken van een boeterapport, wordt de afweging gemaakt of wordt overgegaan tot het opleggen van een bestuurlijke boete aan een werkgever. Als daartoe inderdaad wordt besloten, wordt aan een werkgever het voornemen bekend gemaakt tot het opleggen van een bestuurlijke boete. Ook de openbaarmaking gaat deel uitmaken van deze kennisgeving waarop de werkgever zijn zienswijze kan geven. Dat betekent dat een werkgever tegelijkertijd zijn zienswijze kan geven op het voornemen tot oplegging van een bestuurlijke boete en op het voornemen, indien de bestuurlijke boete wordt opgelegd, om deze opgelegde bestuurlijke boete openbaar te maken.

Indien wordt besloten een werkgever een bestuurlijke boete op te leggen, is in het vierde lid bepaald dat met de openbaarmaking van de oplegging van de maatregel wordt gewacht met 10 werkdagen. Een werkgever wordt in deze periode in de gelegenheid gesteld een voorlopige voorziening in te dienen. Als hij verzoekt om een voorlopige voorziening, wordt de publicatie van de aan hem opgelegde bestuurlijke boete opgeschort totdat de voorzieningenrechter uitspraak heeft gedaan. Dit laatste is bepaald in het zesde lid. De Arbeidsinspectie is zoals eerder aangegeven in beginsel verplicht de in het eerste lid bedoelde gegevens openbaar te maken. In het zevende lid is bepaald dat de openbaarmaking slechts dan achterwege blijft indien deze in strijd is of kan komen met de effectieve uitoefening van het toezicht.

Onderdeel E (Artikel 31 Beroep)

Een bezwaarschrift tegen een beschikking van een ambtenaar van de Nederlandse Arbeidsinspectie moet worden ingediend bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en niet bij de betrokken ambtenaar. De beslissingen van de Arbeidsinspectie worden namelijk altijd genomen namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Dit geldt ook voor een beslissing tot openbaarmaking van door toezicht op de naleving verkregen gegevens voorkoming arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie. Daarom wordt artikel 29c toegevoegd aan artikel 31, tweede lid, van de Arbowet.

Artikel II WET ALLOCATIE ARBEIDSKRACHTEN DOOR INTERMEDIAIRS

Onderdeel A (Artikel 1 Begripsbepalingen)

In artikel 1 van de Waadi zijn de begripsbepalingen opgenomen voor deze wet en de daarop berustende bepalingen. Aan het eerste lid van artikel 1 wordt een nieuwe begripsbepaling toegevoegd, namelijk die van arbeidsmarktdiscriminatie. Op dit punt wordt verwezen naar de artikelsgewijze toelichting bij artikel I, onderdeel A.

Onderdeel B (artikel 4a) en onderdeel D (artikel 12bb)

Werkwijze werving en selectie

In de Waadi worden een aantal artikelen ingevoegd die overeenkomen met het nieuwe hoofdstuk 1a van de Arbowet (artikel I, onderdeel B). De artikelen in de Waadi richten zich op enerzijds degenen die arbeidsbemiddeling verrichten en anderzijds degenen die arbeidskrachten ter beschikking stellen. Deze artikelen hebben betrekking op de wijze van arbeidsbemiddeling en van terbeschikkingstelling en dus op de wijze van dienstverlening. Dit is anders dan in hoofdstuk 1a van de Arbowet, dat betrekking heeft op de werving en selectie van (toekomstige) werknemers door de werkgever. Omdat het in beide gevallen echter gaat om de werving en selectie van personeel, worden dezelfde normen ten aanzien van de werkwijze opgenomen in de Arbowet en in de Waadi. Voor een toelichting op die normen wordt verwezen naar de toelichting bij artikel I, onderdeel B. Als enig verschil geldt dat de verplichting tot het beschikken over een werkwijze bij werkgevers pas geldt indien voor een werkgever in de regel meer dan 25 werknemers arbeid verrichten. Intermediairs dienen altijd over een werkwijze te beschikken, gezien het feit dat werving en selectie de kern van hun werkzaamheden betreft. Ook dient deze werkwijze altijd op schrift te worden gesteld.

Onderdeel B (artikel 5) en onderdeel D (artikel 12bc)

Vergewisplicht

De intermediair kan de werving en selectie geheel of gedeeltelijk uitbesteden aan een andere intermediair. In dat geval zal de intermediair zich ervan moeten vergewissen dat de andere intermediair overeenkomstig de gelijke behandelingswetgeving te werk gaat. Hij kan dit doen door de op schrift gestelde werkwijze van de intermediair op te vragen om te bezien of de intermediair voldoende doet om arbeidsmarktdiscriminatie te voorkomen. Ook wordt van de intermediair verwacht dat hij controleert of de intermediair niet voorkomt in de openbaar gemaakte gegevens die door toezicht op naleving verkregen zijn en betrekking hebben op de artikelen die zien op de voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie (zie ook de artikelsgewijze toelichting bij de artikelen I, onderdeel D, III, en II, onderdelen G en H). De vergewisplicht is neergelegd in de artikelen 5 (arbeidsbemiddeling) en 12bc (terbeschikkingstelling). In het eerste lid van de respectievelijke artikelen is bepaald dat de intermediair maatregelen neemt om te voldoen aan de vergewisplicht. Daarnaast is de intermediair op grond van het tweede lid verplicht om in een concreet geval waarin hij een intermediair inschakelt een document in de administratie op te nemen waaruit blijkt dat hij heeft voldaan aan de vergewisplicht. Dit kan hij bijvoorbeeld doen door de werkwijze van de intermediair of correspondentie daarover te archiveren.

Dergelijke documenten moet de intermediair gedurende ten minste drie jaar bewaren na het einde van het kalenderjaar waarin de werkzaamheden van de ander zijn beëindigd.

Onderdeel B (artikel 6) en onderdeel D (artikel 12bd)

Assessment en overige vaststelling geschiktheid

Voor zover het de werkwijze betreft, geldt dat het vaststellen van de geschiktheid van een werkzoekende door beoordeling van zijn kennis, inzicht en vaardigheden ook valt onder arbeidsbemiddeling en het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Ook aspecten als motivatie en ambitie kunnen daarbij in beschouwing genomen worden. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het uitvoeren van een assessment. Daarbij gelden de verplichtingen met betrekking tot de werkwijze en de vergewisplicht dus evenzeer.

Onderdeel C (Artikel 7b Verplichtingen arbeidsbemiddeling en het ter beschikkingstellen van arbeidskrachten)

Artikel 7b stelt dat er een verplichting bestaat tot het naleven van de voorschriften en verboden die zijn vastgesteld bij of krachtens de in dat artikel genoemde artikelen, voor zover en op de wijze als bij of krachtens algemene maatregel van bestuur is bepaald. Aan dit artikel 7b worden de artikelen 4a, vijfde lid, tweede zin, 5, derde lid, 12bb, vijfde lid, tweede zin en 12bc, derde lid toegevoegd. Deze artikelen bepalen dat bij of krachtens algemene maatregel van bestuur nadere regels kunnen worden gesteld over respectievelijk de werkwijze bij werving en selectie en de verplichtingen die gelden ten aanzien van de vergewisplicht.

Onderdeel E (Artikel 14b Verstrekken van gegevens aan erkende certificerende instellingen)

Artikel 14b, eerste lid, voorziet erin dat de ambtenaren die werkzaam zijn bij de Nederlandse Arbeidsinspectie aan een erkende certificerende instelling het gegeven verstrekken dat een bestuurlijke boete is opgelegd voor het niet naleven van een aantal specifieke voorschriften. Deze bepaling wordt uitgebreid met de bestuurlijke boeten voor het niet naleven van de nieuwe artikelen 4a, 5, 12bb en 12bc. Op grond van artikel 14b, eerste lid, mag alleen het gegeven dat een bestuurlijke boete is opgelegd, worden verstrekt aan een erkende certificerende instelling. Artikel 14, vierde lid, bevat in aanvulling hierop nog een beperking. De te verstrekken gegevens dienen betrekking te hebben op een onderneming of een rechtspersoon die beschikt over een geldig certificaat dat door een erkende certificerende instelling is afgegeven. Daarnaast voorziet artikel 14, vijfde lid, erin dat de gegevens verstrekt worden door tussenkomst van een bij regeling van de Minister van SZW in overeenstemming met de Minister van Financiën aan te wijzen stichting die die verwerker is voor het verwerken van die gegevens.

Onderdeel F (Artikel 15 Onderzoek op het terrein van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten en arbeidsbemiddeling)

Artikel 15 ziet op een onderzoek door de Minister naar de naleving van de hoofdstukken 2 en 3 (met uitzondering van artikel 7a) van de Waadi, de hoofdstukken over arbeidsbemiddeling en terbeschikkingstelling van arbeidskrachten gaan. De Nederlandse Arbeidsinspectie houdt toezicht op de naleving van de verplichtingen die uit deze hoofdstukken voortvloeien en kan een verslag verstrekken over de feiten en omstandigheden die uit het onderzoek blijken. Indien niet aan de verplichtingen uit hoofdstuk 2 of 3 is voldaan, wordt dit vermeld in een verslag, dat kan worden verstrekt aan de betrokken arbeidskracht of werkzoekende, voor zover het diens aanspraken betreft, aan de betrokken werkgever, aan degene die arbeidsbemiddeling heeft verricht, aan de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiger en aan de daarvoor naar het oordeel van de Arbeidsinspectie in aanmerking komende organisaties van werkgevers en werknemers.

Een uitzondering op verstrekking van een dergelijk verslag geldt wanneer een verplichting uit de hoofdstukken 2 of 3 tot een bestuursrechtelijke sanctie kan leiden, zoals in het geval van artikel 7a, te weten het verbod op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten zonder adequate registratie. Aangezien de voorgestelde artikelen 4a, 5, 12bb en 12bc (over respectievelijk de werkwijze en de vergewisplicht) bestuursrechtelijk beboetbaar zijn, worden zij eveneens uitgezonderd van artikel 15, eerste lid van de Waadi.

Onderdeel G (Artikel 15b Openbaarmaking van door toezicht op de naleving verkregen gegevens) en Onderdeel H (Artikel 15c Openbaarmaking van door toezicht op de naleving verkregen gegevens voorkoming arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie)

Artikel 15b van de Waadi bevat een wettelijke basis om door toezicht op naleving op de Waadi verkregen gegevens openbaar te maken. In het kader van de evaluatie van de Wet aanpak schijnconstructies wordt onder meer gekeken naar artikel 15b van de Waadi. In afwachting daarvan wordt in dit initiatiefvoorstel voorgesteld om een artikel 15c in te voegen dat specifiek betrekking heeft op de openbaarmaking van door toezicht op naleving verkregen gegevens die betrekking hebben op de artikelen in de Waadi die zien op de voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie bij

werving en selectie. Dit gaat om de werkwijze (de artikelen 4a en 12bb) en de vergewisplicht (de artikelen 5 en 12bc).

Het voorgestelde artikel 15c komt grotendeels overeen met het voorgestelde artikel 29c van de Arbowet, dat ook specifiek ziet op openbaarmaking van de door toezicht op naleving verkregen gegevens die betrekking hebben op het artikel in de Arbowet dat ziet op voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie. Het verschil tussen de openbaarmakingsartikelen in de Arbowet (die ziet op werkgevers) en de Waadi (die ziet op intermediairs) is dat de Waadi een vergewisplicht kent en er derhalve ook boetes openbaar gemaakt kunnen worden die verband houden met de vergewisplicht. De Arbowet kent een dergelijke plicht niet.

Voor een nadere toelichting over openbaarmaking wordt verwezen naar de artikelsgewijze toelichting bij artikel I, onderdeel E: het voorgestelde artikel 29c, Arbowet.

Daarbij wordt nog opgemerkt dat in hoofdstuk 3a van het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs al een regeling voor openbaarmaking van inspectiegegevens is opgenomen, gebaseerd op artikel 15b van de Waadi. Die regeling zal op grond van artikel 15c, derde lid, worden uitgebreid.

Onderdeel I (Artikel 15d Eis tot naleving)

Een artikel 15d wordt in hoofdstuk 5 (Bestuursrechtelijke handhaving) toegevoegd om ook aan intermediairs een eis tot naleving te kunnen stellen. Artikel 27 Arbowet heeft daarvoor als voorbeeld gediend. Alleen voor zover voor het nieuw voorgestelde hoofdstuk 1a van de Arbowet (Voorkoming arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie) in artikel 27 toepassing vindt, zijn de bepalingen van artikel 27 Arbowet in de Waadi overgenomen. Dit betekent bijvoorbeeld dat het derde lid, tweede zin, en het vierde lid van artikel 27 niet bruikbaar zijn. De eis tot naleving is verder een beschikking. Hiervoor gelden de relevante bepalingen van de Algemene wet bestuursrecht, zoals de hoorplicht voor de toezichthouder en het motiveringsbeginsel, en de bepalingen rond bezwaar en beroep.

Onderdeel J (Artikel 16 Overtreding)

Aan artikel 16 van de Waadi wordt toegevoegd dat het niet-naleven van de desbetreffende verplichtingen wordt aangemerkt als een overtreding. Dit laatste hangt samen met de structuur van de Waadi, waarin de overtredingen van de wet in een apart artikel – artikel 16 van de Waadi – zijn opgenomen. De Nederlandse Arbeidsinspectie ziet toe op de naleving van de opgenomen verplichtingen. De artikelen en artikelonderdelen die volgens het tweede lid van artikel 16 worden aangemerkt als overtreding voor zover dat bij of krachtens algemene maatregel van bestuur is bepaald, komen overeen met de in artikel 7b genoemde bepalingen, waaraan toegevoegd is de artikelen 4a, vierde lid, 5, derde lid, 12bb, vierde lid, en 12bc, derde lid. De Nederlandse Arbeidsinspectie legt een bestuurlijke boete op voor zover het niet naleven van een verplichting is aangemerkt als overtreding (artikel 18 van de Waadi). In artikel 19 van de Waadi is verder bepaald op welke wijze de hoogte van de bestuurlijke boete wordt vastgesteld. Om tot het verhogen van de bestuurlijke boete te komen, zal op grond van artikel 19 van de Waadi in een algemene maatregel van bestuur worden aangewezen wanneer sprake is van soortgelijke verplichtingen en verboden.

Artikel III WIJZIGING VAN DE WET AANPAK SCHIJNCONSTRUCTIES

Verwezen wordt naar de artikelsgewijze toelichting bij artikel I, onderdeel D, dat ziet op artikel 29c dat gaat over de openbaarmaking van door toezicht op naleving verkregen gegevens ter voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie.

Artikel IV EVALUATIE

In de evaluatie van de wet worden de doeltreffendheid en effecten van de wet na inwerkingtreding beoordeeld. Het initiatiefvoorstel geeft echter de mogelijkheid dat de verschillende onderdelen van de wet op verschillende momenten in werking treden, en daarom is de precieze start van de vijf jaarstermijn in de evaluatiebepaling gekoppeld aan de inwerkingtreding van het voorgestelde hoofdstuk 1a in de Arbowet. Verwezen wordt verder naar paragraaf VI (Evaluatie) van het algemeen deel van de toelichting.

Artikel V INWERKINGTREDING

Er is gekozen voor een flexibele inwerkingtreding, zodat het mogelijk is om verschillende onderdelen op verschillende momenten in werking te laten treden indien bij de nadere uitwerking blijkt dat dit nodig is. Zo zal, bijvoorbeeld, het moment van inwerkingtreding van de bepalingen met betrekking tot openbaarmaking samenhangen met de uitkomsten van de evaluatie van de Wet aanpak schijnconstructies (zie ook artikelen I, onderdeel E, en II, onderdeel F), indien tijdig beschikbaar. Uitgangspunt is dat de termijn tussen de publicatiedatum van de wet en het tijdstip van inwerkingtreding minimaal twaalf maanden bedraagt. Deze termijn is bedoeld om werkgevers en intermediairs voldoende tijd te geven om een werkwijze voor werving en selectie waarmee discriminatie wordt voorkomen op te stellen en, voor zover van toepassing, voor te leggen aan de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

Ergin
Van Baarle