

Vergaderjaar 2022–2023

35 673

Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs in verband met de invoering van de verplichting om over een werkwijze te beschikken die gericht is op het creëren van gelijke kansen in het proces van werving en selectie en het toezicht daarop (Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie)

B

VOORLOPIG VERSLAG VAN DE VASTE COMMISSIE VOOR SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID¹

Vastgesteld 12 april 2023

Het voorbereidend onderzoek heeft de commissie aanleiding gegeven tot het maken van de volgende opmerkingen en het stellen van de volgende vragen.

Inleiding:

De leden van de fractie van de **VVD** hebben met belangstelling kennisgenomen van het bovengenoemde wetsvoorstel. Het wetsvoorstel geeft aanleiding tot het stellen van de volgende vragen.

De leden van de fractie van **D66** constateren dat ondanks goede bedoelingen van wetgever en werkgevers er op allerlei plekken in onze samenleving nog steeds discriminatie plaatsvindt. Hierdoor kunnen nog veel te veel mensen niet meedoen en geen passend werk vinden. Daarom onderschrijven deze leden het belang van een aanpak van arbeidsdiscriminatie met een stevige handhavende rol voor de Nederlandse Arbeidsinspectie. De leden van de fractie hebben nog enkele vragen over de voorliggende Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie.

De leden van de fractie van de **SGP** hebben kennisgenomen van de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie en hebben nog enkele vragen.

¹ Samenstelling:

Kox (SP), Essers (CDA), Kennedy-Doornbos (CU), Vos (PvdA) (*voorzitter*), Van Strien (PVV), Oomen-Ruijten (CDA), Schalk (SGP), Stienen (D66), De Bruijn-Wezeman (VVD) (*ondervoorzitter*), A.J.M. van Kesteren (PVV), Van Rooijen (50PLUS), Van Ballekom (VVD), Crone (PvdA), Frentrop (Fractie-Frentrop), Geerdink (VVD), Van Gurp (GL), Moonen (D66), Rosenmöller (GL), vacant (GL), De Vries (Fractie-Otten), De Blécourt-Wouterse (VVD), Van Pareren (Fractie-Nanninga), Berkhout (Fractie-Nanninga), Raven (OSF), Prast (PvdD) en N.J.J. van Kesteren (CDA).

Vragen van de leden van de VVD-fractie:

Het nieuwe artikel 1 van de Grondwet luidt: «Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, is niet toegestaan». Wat voegt de wettelijke verplichting van het kunnen laten zien van «een werkwijze voor werving en selectie ter voorkoming van discriminatie» op basis van het voorliggende wetsvoorstel toe aan artikel 1 van de Grondwet?

Is het niet juist veel moeilijker te bewijzen voor de Nederlandse Arbeidsinspectie dat er sprake is van discriminatie als er wel aan de administratieve voorwaarden van het in bezit hebben van «een werkwijze voor werving en selectie ter voorkoming van discriminatie» is voldaan?

Het voorliggende wetsvoorstel lijkt op wantrouwen te zijn gebaseerd. De Raad van State merkt hierover het volgende op: «De nadruk komt dan te liggen op controle en handhaving, terwijl het stellen van vertrouwen in werkgevers een betere voedingsbodem biedt voor de noodzakelijke bewustwording. De afdeling is er dan ook niet van overtuigd dat de voorgestelde toezichts- en handhavingstaak voor de Nederlandse Arbeidsinspectie in deze fase van de ontwikkeling van werkwijzen een nuttige bijdrage levert aan het werkelijk bereiken van de beoogde doelen».² Welke parallellen trekt de regering tussen de toeslagenwetgeving en de voorliggende anti-arbeidsdiscriminatiewetgeving? Hoe groot acht de regering het risico voor werkgevers als er net als bij de toeslagenwetgeving uitgegaan wordt van wantrouwen in plaats van vertrouwen?

De werkgever moet «een werkwijze» opstellen en bewaren, zich vergewissen en melden en de overheid in de gedaante van de Nederlandse Arbeidsinspectie moet hierop toezien en kan boetes opleggen. Werkgevers kunnen zich bij het opstellen van de werkwijze laten inspireren door de arbocatalogi, zo lezen de leden in de memorie van toelichting bij dit wetsvoorstel.³ Deze arbocatalogi, die opgesteld worden door de sociale partners in een branche of sector worden getoetst door de Nederlandse Arbeidsinspectie. Was het uit oogpunt van eenvoudige uitvoering en handhaving niet beter geweest als de overheid een officieel «anti-arbeidsdiscriminatie werkwijze»-document had opgesteld naar analogie van de reeds bestaande arbocatalogus? Na het eenmalig verstrekken van dit officiële document van de overheid aan werkgevers had dan eenvoudig gehandhaafd kunnen worden op het bezit en naleving van een goedgekeurde werkwijze. Graag vernemen de leden van de VVD-fractie van de regering waarom gekozen is voor de veel moeilijker uit te voeren en te handhaven werkwijze met een aanzienlijke administratieve verplichting voor werkgevers die nu in het wetsvoorstel is verwoord.

Uit de uitvoeringstoets, inclusief handhavingstoets, van dit wetsvoorstel uitgevoerd door de Nederlandse Arbeidsinspectie van 27 november 2019 blijkt dat er vragen zijn bij de Nederlandse Arbeidsinspectie over de openbaarmaking in relatie tot het optreden van de Nederlandse Arbeidsinspectie. Ook wordt er gewezen op de onduidelijkheid ten aanzien van het beoogde of te verwachten gedragseffect bij de overtreder, indien openbaar gemaakt wordt dat hij zich onvoldoende aan de regels heeft gehouden. De Nederlandse Arbeidsinspectie acht het van belang dat de regering op het gebied van openbaarmaking de gedragseffecten en -mechanismen expliciteert. Wat is het antwoord van de regering op deze

² Kamerstukken II 2020/21, 35 673, nr. 4, p. 5.

³ Kamerstukken II 2020/21, 35 673, nr. 3, p. 25.

aantekeningen en vragen van de zijde van de Nederlandse Arbeidsinspectie? Kan de regering bevestigen dat de Nederlandse Arbeidsinspectie het wetsvoorstel op dit moment volledig uitvoerbaar en handhaafbaar acht?

Opgelegde boetes door de Nederlandse Arbeidsinspectie worden openbaar gemaakt. Bij algemene maatregel van bestuur zal nader worden bepaald welke gegevens openbaar gemaakt worden. De Autoriteit Persoonsgegevens heeft op 14 januari 2020 geadviseerd om geen persoonsgegevens openbaar te maken en wijst op het proportionaliteitsvereiste bij openbaarmaking. Zij oordeelt dat de voorgestelde openbaarmaking van persoonsgegevens disproportioneel is.⁴ Hoe voorkomt de regering dat er in strijd met privacywetgeving wordt gehandeld?

Vragen van de leden van de D66-fractie:

De Afdeling advisering van de Raad van State stelt de vraag «Voor zowel werkgevers als voor de inspectie zou dan immers duidelijk moeten zijn aan welke eisen werkwijzen zouden moeten voldoen».⁵ Wat zijn de stappen die de regering na aanname van deze wet wil zetten zodat bedrijven en intermediairs beter weten hoe ze een werkwijze kunnen opstellen waarmee ze actief gelijke kansen garanderen voor alle kandidaten in hun werving- en selectieproces? En kan de regering dan ook helder aangeven welke werkwijzen als discriminatoir kunnen worden beschouwd en welke niet?

Daarnaast hebben de leden een vraag over de handhaafbaarheid. Dit wetsvoorstel roept een meldplicht in het leven voor intermediairs. Hoe verwacht de regering dit te gaan handhaven? Het levert de intermediaire partij immers niks op door een discriminerend verzoek van een werkgever te melden; ze kunnen hier ook een klant mee verliezen.

In het debat in de Tweede Kamer⁶ noemde de Minister het rapport «Gelijk recht doen» van de Eerste Kamer over hoe wetten daadwerkelijk discriminatie tegen moeten gaan.⁷ Helaas is er nog steeds geen kabinetsreactie op dit rapport. Kan de regering al een voorschot nemen op het onderdeel arbeidsmarkt over hoe zij de aanbevelingen in dit rapport gaat meenemen in de uitvoering van deze wet? De leden van de D66-fractie denken dan bijvoorbeeld aan de aanbeveling dat aan het gebruik van algoritmes en kunstmatige intelligentie strenge eisen moeten worden gesteld, juist omdat vaak de gebruikte data niet inclusief zijn. Er zijn ook andere aanbevelingen in dit rapport die ook voor werkgevers en de Nederlandse Arbeidsinspectie relevant kunnen zijn.

Vragen van de leden van de SGP-fractie:

- Wat biedt deze wet aan meerwaarde ten opzichte van wat nu is geregeld door artikel 1 van de Grondwet en de Algemene wet gelijke behandeling?

De voorliggende wet vraagt heel veel van werkgevers, organisaties en instellingen. De administratieve last wordt weer verhoogd en de risico's voor een papieren werkelijkheid zijn reëel.

⁴ Autoriteit Persoonsgegevens, Advies over het concept voor het wetsvoorstel Toezicht voorkoming discriminatie bij werving en selectie, 14 januari 2020, kenmerk: z2019-27148.

⁵ Kamerstukken II 2020/21, 35 673, nr. 4, p. 3.

⁶ 8 maart 2023.

⁷ Kamerstukken I 2021/22, CXLVI, X.

- Op welke manier kan voorkomen worden dat het uitvoeren van deze wet een papieren aangelegenheid wordt? Te denken valt aan een afvinkcultuur in plaats van een gezonde bedrijfscultuur.
- Hoe denkt de wetgever de voorliggende wet te gaan handhaven?
- Wat is de effectiviteit van dit wetsvoorstel en welke feitelijke onderbouwing heeft de regering voor de stelling dat dit wetsvoorstel bijdraagt aan het verminderen van arbeidsmarktdiscriminatie?

Voor een belangrijk deel blijkt deze wet een middel te zijn om bewustwording van de beschreven problematiek te bevorderen.

- Welke andere opties zijn onderzocht om bewustwording te creëren, zonder meteen in wetgeving te vervallen?

Door het wervingsproces dusdanig te juridiseren komen allerlei mechanismen die in normale gevallen worden toegepast in gevaar. Zo kan gedacht worden aan doorstroom van medewerkers binnen bedrijven en organisaties of instellingen, met name bij goed functioneren.

- Hoe voorkomen we dat door dit te formaliseren natuurlijke doorstroming wordt gestagneerd?
- Is de regering het met de leden van de fractie van de SGP eens dat deze maatregelen onvoldoende rechtvaardiging bieden voor de verregaande formalisering en juridisering van het beleid ten aanzien van de sollicitatieprocedures?

De leden van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid zien de reactie van de regering – bij voorkeur binnen vier weken – met belangstelling tegemoet.

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

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