



Minister

nota

Nota n.a.v. Verslag Wet toezicht gelijke kansen bij  
werving en selectie

Datum  
30 juni 2021

Onze referentie  
2021-0000108193

Akkoord SG/DG

Bijlage(n)  
Nota n.a.v. Verslag

**1. Status nota**  
Brief ondertekenen

**2. Aanleiding**

Hierbij ontvangt u de nota n.a.v. het verslag van de TK bij het Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. Met u is afgesproken om de nota ondanks de demissionaire status van het kabinet af te ronden en aan de TK aan te bieden.

**3. Beslispunten/advies/beslistermijn**

- Wij verzoeken u de nota n.a.v. het verslag aan de TK aan te bieden;
- I.h.k.v. de openbaarmaking worden deze nota en de bijgevoegde nota 'Voortgang wetsvoorstel' d.d. 10 maart jl. meegestuurd.
- Datum: 9 juli 2021

**Kernpunten**

- De vragen van de TK concentreren zich op de volgende elementen:  
Opname in de Arboret/Waadi en niet -cfm advies Raad van State- in de *gelijkebehandelingswetgeving* met rol College voor de Rechten van de Mens.  
Reactie:
  - de Inspectie SZW is wel toezichthouder Arboret en Waadi, maar geen toezichthouder i.h.k.v. de *gelijkebehandelingswetgeving*;
  - het College behandelt individuele casussen van een benadeelde nadat er een vermoeden van discriminatie is ontstaan. De Inspectie toetst het beleid van een werkgever. Hier gaat een preventieve werking van uit die bij een procedure via het College ontbreekt;
  - de uitspraken van het College zijn gezaghebbend, maar niet juridisch afdwingbaar. De Inspectie kan een eis tot naleving en boete opleggen en is in die zin effectiever bij de handhaving.
- *Geen meldplicht* Intermediairs bij discriminerende verzoeken in het wetsvoorstel  
Reactie: Nu het kabinet demissionair is en het wetsvoorstel controversieel, worden geen formele stappen gezet m.b.t. de meldcode. Er vinden nog wel verkennende gesprekken plaats met betrokken organisaties.

- o *Duidelijkheid voor de werkgevers*: wat wordt van hen verwacht?

Reactie:

- er is al veel kennis beschikbaar over het voorkomen van verboden onderscheid en er zijn hulpmiddelen beschikbaar (ISZW, het College) om werkgevers te faciliteren;
- in een nog op te stellen AMvB worden de wettelijke vereisten nader omschreven en toegelicht. Daarnaast wordt i.i.g. een inspectiemodule ontwikkeld ten behoeve van de handhaving. Deze biedt ook duidelijkheid aan de werkgevers;
- verplichting voor de werkgever een actuele werkwijze te hebben, gebaseerd op de stand van de wetenschap en de professionele dienstverlening (swpd): de toepasbaarheid hiervan wordt bevorderd via nadere uitwerking in een AMvB en een basisinspectiemodule als interpretatie en wegingskader van de vereisten die de wet hieromtrent stelt;
- de AMvB zal ruim voor inwerkingtreding van de wet gereed zijn. De inwerkingtreding is ten minste 9 maanden na publicatie in het Staatsblad.

- o *Werkbaarheid en administratieve lasten voor m.n. de kleine bedrijven*

Reactie:

- specifiek – maar niet uitsluitend – voor kleine bedrijven worden een e-learning module en allerlei behulpzame tools voor het opstellen van een werkwijze ontwikkeld. Ook zal er veel worden gedaan aan voorlichting en communicatie in samenwerking met werkgevers;
- kleine bedrijven zijn vrijgesteld van het vereiste om de werkwijze op schrift te stellen. Zij kunnen deze mondeling toelichten en desgewenst illustreren met vacatureteksten etc. Pas als deze toelichting niet volstaat dienen zij de werkwijze op schrift te stellen. In feite is dit een extra stap in de handhaving;
- door gebruik te maken van beschikbare tools en eventueel door de sectoren te ontwikkelen arbocatalogi worden de bedrijven, met name het MKB, ontlast.

- o *Effectiviteit van de voorgestelde wetgeving*:

Reactie:

- verboden onderscheid wordt meestal onbewust gemaakt. Juist aan het terugdringen van dit onbewuste onderscheid zal de wetgeving veel bijdragen;
- de wet bevestigt de maatschappelijk norm dat discriminatie niet acceptabel is en draagt bij aan bewustwording van deze norm;
- moedwillige discriminatie kunnen we niet uitbannen, maar via bewustwording en normstelling wel terugdringen.

- o *Vergewisplicht werkwijze intermediairs en gebruik online kanalen*

Reactie:

- bedoeling is te voorkomen dat door uitbesteding van werving aan intermediairs of door het gebruik van geautomatiseerde/onlinesystemen alsnog ongelijke behandeling plaatsvindt.
- Vergewissen werkwijze intermediairs kan vrij eenvoudig door die werkwijze op te vragen en te beoordelen a.d.h.v. de eigen werkwijze
- Vergewissen geautomatiseerde/onlinesystemen: men moet uitleg vragen, proefdraaien, collega's raadplegen. Het hoort bij de bedrijfsvoering: wie een product aanschaft moet daar tijd in investeren.

**Datum**

30 juni 2021

**Onze referentie**

2021-0000108193



Minister



# nota

Voortgang wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij  
werving en selectie

Akkoord SG/DG

Datum  
10 maart 2021

Onze referentie  
2021-0000112693

## 1. Status nota

Ter beslissing

### 1. Aanleiding

Het Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie is controversieel verklaard. Daarmee heeft de Kamer uitgesproken dat (een aanmerkelijke minderheid van) de Kamer redelijkerwijs verwacht dat behandeling met een ander kabinet tot een andere uitkomst zal leiden. Vraag is nu of het wenselijk is om verder te gaan met het wetsvoorstel, m.n. de beantwoording van de schriftelijke vragen van de TK (die het nu niet verder in behandeling neemt).

Daarnaast bereiden wij een wetsvoorstel voor gericht op de invoering van een verplichte meldcode voor intermediairs. Ook hierbij is de vraag of het nu wenselijk is dit verder voor te bereiden voor besluitvorming.

### 2. Besispunten/advies/beslistermijn

- Wilt u de beantwoording van schriftelijke vragen nu afronden en aan de TK aanbieden of wilt u dit overlaten aan uw ambtsopvolger?  
Het gaat om een politieke afweging tussen de bij de demissionaire status van het kabinet passende terughoudendheid en de gedachte dat beantwoording nu positief kan bijdragen aan besluitvorming over het wetsvoorstel tijdens de formatie.
- Stemt u ermee in om het wetsvoorstel voor invoering van een verplichte meldcode voor intermediairs niet verder voor te bereiden ten behoeve van besluitvorming door de MR en verder?
- Beslistermijn: 18 maart 2021.

### Kernpunten

Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie (zie bijlage voor inhoud wetsvoorstel en schriftelijk verslag)

- Het wetsvoorstel – en de arbeidsmarktdiscriminatie in den brede – zal ongetwijfeld een discussiepunt zijn bij de formatie. Scherp en simpel gesteld: de linkerkant vindt het wetsvoorstel niet ver genoeg gaan, de rechterkant vindt het te ver gaan. In zekere zin zitten wij met het wetsvoorstel in het midden, maar een nieuw kabinet kan een andere afweging maken tussen enerzijds wat verwacht en vereist kan worden van (MKB-)werkgevers en anderzijds de

effectiviteit van het wetsvoorstel in het licht van de noodzakelijke aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie.

- De Raad van State heeft negatief advies uitgebracht, want ziet de gelijkebehandelingswetgeving als betere basis met een toetsende rol voor het College voor Rechten van Mens. Bovendien wil de Raad de werkingssfeer beperken tot bedrijven met ten minste 50 werknemers. Wij zijn hier met goede argumenten niet in meegegaan. Voor zover de Raad de eisen die aan werkgevers worden gesteld meer uitgewerkt wil zien in wettelijke voorschriften hebben wij de belangrijkste eisen in het wetsvoorstel opgenomen, maar zal een onderliggende algemene maatregel van bestuur nog meer duidelijkheid moeten geven.
- De beantwoording van het schriftelijk verslag is gericht op het onderbouwen van het huidige voorstel waartoe het kabinet in december besloten heeft.
- Vraag is of we een nieuw kabinet niet 'voor de voeten lopen' door de nu gemaakte keuzes te motiveren en te verdedigen, terwijl een nieuw kabinet mogelijk anders denkt over onderdelen van de wet en deze wil wijzigen. We kunnen wel in onze formulering waar mogelijk enige ruimte laten om een andere invulling door het nieuwe kabinet niet onnodig ingewikkeld te maken.
- Beantwoording nu draagt er aan bij dat de TK goed is geïnformeerd over de rationaliteit achter het wetsvoorstel en de voor- en tegens van diverse opties. Daar kan men, ook tijdens de formatie, zijn voordeel mee doen.
- Een aantal fracties, waaronder die van D66, hecht sterk aan het wetsvoorstel.
- Er is geen vaste regel over hoe te handelen in deze situatie met een demissionair kabinet.


Datum  
23 februari 2021  
Onze referentie  
2021-0000112693

#### Verplichte meldcode:

- Wij bereiden ook een wetsvoorstel voor gericht op de invoering van een verplichte meldcode voor intermediairs (o.a. uitzendbureaus) die discriminerende verzoeken van werkgevers ontvangen. Dit voorstel hangt sterk samen met het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. De TK is erover geïnformeerd dat wij hieraan werken.
- Het betreft een wettelijk verplichte meldcode in de vorm van een escalatiemodel, waarin intermediairs eerst met een opdrachtgever in gesprek gaan, alvorens tot melden over te gaan. De Inspectie SZW gebruikt de meldingen als inzichten voor het risicogericht toezicht.
- Een meerderheid van de TK wil een meldplicht invoeren: de intermediair die een discriminerend verzoek ontvangt van een werkgever dient dit direct te melden bij de Inspectie SZW die dan zou kunnen handhaven (moties Jetten en Van Weyenberg/Peters).
- Anders dan de TK denken wij dat een meldplicht niet handhaafbaar is, omdat niet eenvoudig vast te stellen is dat een intermediair geen melding doet terwijl hij wel kennis had van een discriminerend verzoek. Bovendien handhaaft de Inspectie SZW risicogericht en is het – anders dan het beeld dat de TK hierbij heeft - niet zo dat een melding altijd direct tot een onderzoek ter plaatse leidt. Naar onze opvatting kan een verplichte meldcode juist effectiever zijn, omdat het in een vroegtijdig stadium (door het in gesprek gaan) discriminatie kan voorkomen.
- I.t.t. het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie dat al voor de val van het kabinet aan de TK is aangeboden, is de verplichte meldcode nog intern in voorbereiding en nog niet als voorstel door de MR besproken. Dat maakt de afweging om er wel of niet mee door te gaan anders. Gezien deze fase waarin de verplichte meldcode verkeert en de opvatting van de TK hierover, lijkt het vanwege de nu demissionaire status van het kabinet

niet gepast om dit verder uit te werken en aan te bieden voor externe consultatie en besluitvorming door de MR.

- Voorts vindt momenteel een beleidsmatige verkenning plaats van andere regulering van het uitzendwezen (een vergunningstelsel). Dit kan gevolgen hebben voor de verplichte meldcode.
- Wel zullen wij ambtelijk voor zover mogelijk verder gaan met de interne voorbereidingen, in aanloop naar een volgend kabinet.



**Datum**  
23 februari 2021

**Onze referentie**  
2021-0000112693

**Bijlage:**

**1) Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie**

Verboden onderscheid bij werving en selectie komt veel te veel voor. In het Regeerakkoord is daarom opgenomen dat de Inspectie SZW toezichthoudende bevoegdheden krijgt op de werving en selectie van personeel.



Datum  
23 februari 2021

Onze referentie  
2021-0000112693

*Wat vragen we (o.a.) van de werkgever?*

- werkwijze voor de werving en selectie op schrift stellen en toepassen. De werkwijze moet inzicht geven hoe verboden onderscheid wordt voorkomen;
- bij inschakeling intermediairs nagaan of deze over een werkwijze beschikt.

Werkgevers met ten hoogste 25 werknemers (= 92% van de werkgevers) kunnen de werkwijze mondeling toelichten aan de Inspectie (dus niet op schrift). Doen zij dit onvoldoende, dan moeten zij de werkwijze alsnog op schrift stellen. Deze uitzondering geldt niet voor intermediairs, omdat werving en selectie hun verdienmodel is.

*Waarom een werkwijze op schrift?*

- verboden onderscheid wordt vaak onbewust gemaakt. Werkwijze op schrift bevordert bewustwording/kennis over risico's op verboden onderscheid en de middelen om risico's te voorkomen.
- er zijn vaak meer mensen betrokken bij de werving dan alleen de werkgever. Werkwijze op schrift bevordert kennis en toepassing in het hele bedrijf;
- voor de handhaving heeft de Inspectie SZW schriftelijk 'bewijsmateriaal' nodig. Voor werkgevers =< 25 wkn. wordt hiervan ondanks verminderde handhaafbaarheid van afgezien vanwege lastendruk, het geringere aantal vacatures en het feit bij deze bedrijven de werkgever zelf de werving doet, zodat op schrift stellen niet nodig is om anderen te informeren.

*Flankerende maatregelen:*

- voorlichting en bewustwordingscampagnes i.s.m. werkgevers;
- ontwikkeling hulpmiddelen: checklists / tools van o.a. Inspectie SZW en College voor de Rechten van de Mens;
- indien beschikbaar kunnen arbocatalogi worden gebruikt.

*Handhaving:*

- de Inspectie SZW controleert op de aanwezigheid van een werkwijze. De Inspectie controleert géén individuele meldingen over verboden onderscheid (hoewel de TK dit laatste ten onrechte wel lijkt te verwachten).
- werkwijze niet in orde: eis tot naleving om deze in orde te maken;
- eis tot naleving opgevolgd: geen boete, einde toezicht;
- eis tot naleving niet opgevolgd: boete (€ 500 - € 4.500), afhankelijk van bedrijfsgrootte).



## 2) Samenvatting schriftelijke vragen TK bij het wetsvoorstel

De vragen betreffen met name de volgende onderwerpen:

1. Redenen om dit in Arbowet/Waadi te regelen en niet in de gelijkebehandelingswetgeving (Awgb) met een procedure bij College voor de Rechten van de Mens (CRM), zoals de Raad van State bepleit.

*Onze reactie:*

- de Inspectie SZW is geen toezichthouder voor de Awgb;
- van de mogelijkheid van handhaving door de Inspectie SZW gaat een preventieve werking uit, die ontbreekt bij een procedure via het CRM. In het laatste geval moet er eerst een burger zijn die zich benadeeld voelt en het CRM om een oordeel vraagt. Dat oordeel is gezaghebbend, maar niet bindend;
- om deze redenen past inbedding in de Awgb niet bij de in het regeerakkoord overeengekomen stevige handhavende rol voor de Inspectie SZW.

2. Wenselijkheid en effectiviteit van de wet en overwogen alternatieven.

*Onze reactie:*

- uit onderzoek blijkt dat een goede en transparante procedure bijdraagt aan objectieve werving en dat wetgeving daarbij ondersteunend is;
- effectiviteit zit m.n. in het tegengaan van onbedoeld onderscheid en in bewustwording. Wie bewust discrimineert zal daar een weg voor blijven vinden.
- Inbedding in de awgb is overwogen, zie onder 1.

3. 'Werkbaarheid' voor werkgevers: weten zij wat van hen wordt verwacht, wanneer is hun werkwijze voldoende of moet deze worden geactualiseerd, hoe moeten zij toezien op de algoritmes die worden gebruikt.

*Onze reactie:*

- veel tools/hulpmiddelen zijn beschikbaar of worden nu ontwikkeld bv. door Inspectie SZW en CRM of in arbocatalogi;
- in een amvb wordt nadere invulling gegeven aan de vereisten van de werkwijze. Dit biedt ook werkgevers meer houvast Wij werken nu aan deze amvb, die gelijktijdig met het wetsvoorstel in werking zal moeten treden;
- in een bewustwordingscampagne geven wij uitleg over wat wordt vereist;
- er wordt niet direct een boete opgelegd, maar men krijgt altijd eerst een kans tot herstel (eis tot naleving);

4. Het (kleine) MKB: moet dit niet worden uitgezonderd van de wet, waarom geldt een lichtere eis alleen voor bedrijven met  $\leq 25$  werknemers, zijn de adm. lasten niet veel te hoog en is er geen risico van afvinkgedrag.

*Onze reactie:*

- arbeidsmarktdiscriminatie komt bij alle bedrijfsklassen voor;
- juist omdat discriminatie vaak onbewust gebeurt, is het van belang hier procedures voor in te richten. Deze wet draagt daaraan bij.
  - de grens van de vrijstelling van het vereiste om de werkwijze op schrift te stellen is gesteld op 25 werknemers om enerzijds de administratieve lasten voor deze bedrijven (met logischerwijs minder vacatures) beperkt te houden, maar anderzijds niet teveel werkgevers vrij te stellen. Met de gekozen grens geldt de vrijstelling voor 91% van de werkgevers met 75% van de banen. Bij een nog hogere grens vallen wel heel erg veel werkgevers onder de vrijstelling.

Datum

23 februari 2021

Onze referentie

2021-0000112693