

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)

D

NADER VOORLOPIG VERSLAG VAN DE VASTE COMMISSIE VOOR SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID¹

Vastgesteld 5 juni 2023

Inleiding:

De leden van de fracties van de **VVD** en de **SGP** hebben kennisgenomen van de memorie van antwoord² bij het bovengenoemde wetsvoorstel. Deze leden hebben nog een aantal opmerkingen en vragen bij dit wetsvoorstel.

Vragen van de leden van de fracties van de VVD en SGP gezamenlijk:

Dit wetsvoorstel betekent een forse verzwaring van de werkgeverslasten zowel in administratieve als in financiële zin voor zowel werkgevers als intermediairs. Het wetsvoorstel ziet niet alleen op Nederlandse werkgevers en intermediairs. Ook buitenlandse werkgevers die in Nederland personeel werven en selecteren, buitenlandse intermediairs die arbeidsbemiddeling verrichten in het buitenland ten behoeve van een in Nederland gevestigde werkgevers of een in Nederland woonachtige werkzoekende, of dienstverrichters die arbeidskrachten in Nederland ter beschikking stellen, vallen onder de verplichtingen die voortvloeien uit dit wetsvoorstel. Het wetsvoorstel kan leiden tot imagoschade vanwege de openbaarmaking van eventuele boetes. Het middel van een wetsvoorstel wordt ingezet om bewustwording af te dwingen en werkgevers en intermediairs preventief te dwingen om administratieve maatregelen te

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).

² *Kamerstukken I 2022–2023, 35 673 C.*

nemen. Het wetsvoorstel stelt volgens de memorie van antwoord een norm en beoogt door middel van regulering te zorgen voor het beïnvloeden en verbeteren van de bestaande gewoonten in de praktijk van werving en selectie. De leden van de fracties van de SGP en VVD vragen de regering op basis waarvan zij ervan overtuigd is dat dit wetsvoorstel zal leiden tot de gewenste gedragsverandering en vragen de regering «de norm» eenduidig te beschrijven op een wijze die duidelijker is dan artikel 1 van de Grondwet en de Algemene wet gelijke behandeling. Tevens vragen de leden van de VVD- en SGP-fractie welke effecten te verwachten zijn op het vestigingsklimaat en de Nederlandse concurrentiepositie van het Nederlandse bedrijfsleven in relatie tot de EU-landen en wereldwijd.

De memorie van antwoord geeft geen duidelijk antwoord op de vraag wat de meerwaarde is van dit wetsvoorstel naast artikel 1 van de Grondwet en de Algemene wet gelijke behandeling. Als alleen preventie door het opleggen van een positieve verplichting, het stellen van een (subjectieve) norm de meerwaarde is, dan is de vraag of er het niet veel eenvoudiger, doelmatiger, beter uitvoerbaar en beter handhaafbaar is om andere middelen in te zetten dan een additionele wettelijke verplichting. Welke andere mogelijkheden zijn onderzocht en welke afweging ligt ten grondslag aan de maatregelen die in dit wetsvoorstel verwerkt zijn? In hoeverre acht de regering de werkwijze verplichtingen, de vergewisverplichtingen en de meldplichten in dit wetsvoorstel proportioneel en uitvoerbaar?

Een (kandidaat)werknemer die het gevoel heeft bij de werving en selectie gediscrimineerd te zijn, zal dit voorleggen aan de rechter. In hoeverre maakt dit wetsvoorstel het verschil voor deze (kandidaat)werknemer?

Het toezicht op naleving van de verplichtingen uit dit wetsvoorstel is belegd bij de Nederlandse Arbeidsinspectie. Op basis van artikel 27, lid 1, sub e van de Wet op de Ondernemingsraden heeft de ondernemingsraad instemmingsrecht omdat de verplichtingen voortvloeiend uit dit wetsvoorstel te beschouwen zijn als regelingen op het gebied van aanstellingsbeleid. Ook hiervoor is de vraag gerechtvaardigd of het wetsvoorstel proportioneel is. Wat is de appreciatie van de regering op dit punt?

Intermediairs krijgen een handhavende rol in het wetsvoorstel. In hoeverre zijn intermediairs in staat om aan de handhavende meldplicht te voldoen? Wat is hun rechtspositie als zij niet voldoen aan de verplichtingen van dit wetsvoorstel? Stel, werkgevers en intermediairs hebben te weinig ruimte om rekening te houden met de specifieke omstandigheden van het bedrijf, de sector, de aard van de werkzaamheden, wie draagt de juridische risico's van het bewust of gedwongen moeten afwijken van de «norm»? De conceptartikelen 154, lid 4 Arbeidsomstandighedenbesluit en 1Aa.1, lid 4 Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Baadi) noemen een uitzonderingsgrond op het tweede lid, namelijk het «gerechtvaardigd belang». Afwijkingen dienen uitgelegd te kunnen worden aan de Nederlandse Arbeidsinspectie. Kan de regering het begrip «gerechtvaardigd belang» goed onderbouwen en omschrijven?

Draagt een meldplicht überhaupt bij aan het terugdringen van discriminatie op de arbeidsmarkt? Kan de regering de werking van de meldplicht onderbouwen?

De leden van de VVD- en SGP-fracties verzoeken de regering om een overzichtsvergelijking te maken van de administratieve lasten voor werkgevers en werknemers, de kosten van toezicht en de verwachte

effecten van enerzijds de maatregelen die voortvloeien uit dit wetsvoorstel en een goede voorlichtingscampagne gericht op het tegengaan van discriminatie bij werving en selectie anderzijds.

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