

Vergaderjaar 2023–2024

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)

E

NADERE MEMORIE VAN ANTWOORD

Ontvangen 30 oktober 2023

1. Inleiding

De regering heeft met belangstelling kennisgenomen van het nadere voorlopig verslag van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. De leden van de fractie van de VVD en de SGP hebben kennis genomen van de memorie van antwoord. Zij hebben nog een aantal opmerkingen en vragen bij dit wetsvoorstel. Deze vragen hebben zij gezamenlijk gesteld. De regering dankt de leden van deze fracties voor hun inbreng. De regering hoopt met deze nadere memorie van antwoord de in het verslag gestelde vragen naar tevredenheid te hebben beantwoord.

2. Vragen van de leden van de fractie van de VVD en de SGP

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.

De regering wil met deze wetgeving een belangrijke stap zetten in het tegengaan van discriminatie op de arbeidsmarkt, aanvullend op de bestaande gelijkebehandelingswetgeving. Ondanks de normen die volgen uit de bestaande gelijkebehandelingswetgeving, is er nog steeds sprake van ongelijke kansen op de arbeidsmarkt. Nog te vaak worden mensen uitgesloten op grond van bijvoorbeeld afkomst, geslacht of leeftijd. De regering streeft naar een inclusieve arbeidsmarkt, waarin mensen niet worden beoordeeld op hun achtergrondkenmerken, maar op wat zij kunnen. Dit komt niet alleen ten goede aan de resultaten van organisaties, maar ook aan het welzijn en de zelfstandigheid van elk individu en daarmee aan de samenleving als geheel. Het wetsvoorstel ziet de regering daarom als een belangrijk aanvullend middel in het bereiken van gelijke

kansen. Het grondwettelijke recht op gelijke behandeling in gelijke gevallen en de overige gelijkebehandelingswetgeving bieden een duidelijk normenkader waaruit het verbod op discriminatie volgt. Zo bevat de gelijkebehandelingswetgeving uitleg van bepaalde begrippen. Een voorbeeld hiervan is dat onder onderscheid op grond van geslacht mede wordt verstaan onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap, geslachtskenmerken, genderidentiteit en genderexpressie. Daarmee biedt de gelijkebehandelingswetgeving een duidelijk normenkader. Voor wat betreft de definitie van arbeidsmarktdiscriminatie wordt ook aangesloten bij dit normenkader.¹ Om de bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie een stap verder te kunnen brengen is met het voorliggende wetsvoorstel de norm toegevoegd dat werkgevers en intermediairs proactief actie moeten ondernemen om discriminatie tegen te gaan, door te moeten beschikken over een werkwijze bij werving en selectie. Deze aanvullende norm is ter borging in de praktijk van de naleving van artikel 1 van de Grondwet. Sollicitatieprocessen dienen als gevolg van deze wetgeving professioneel te worden ingericht, en werving- en selectieprocedures dienen gelijke kansen te realiseren.

De opzet van de wetgeving sluit aan bij de aanbevelingen uit het Parlementair Onderzoek van de Eerste Kamer naar de effectiviteit van antidiscriminatiewetgeving². Daarin wordt geconcludeerd dat de belangrijkste succesvolle maatregel bij het tegengaan van discriminatie het *wettelijk opleggen van verantwoordingsplichten* aan uitvoeringsorganisaties en werkgevers is. Daarbij kan worden gedacht aan maatregelen om discriminatie aan te pakken, gelijke behandeling te bevorderen en te werken aan cultuurverandering. Het objectiveren van werving en selectie en het professionaliseren van medewerkers worden hierbij expliciet genoemd. In het rapport wordt verder benoemd dat de wetgever er niet vanuit kan gaan dat zelfregulering discriminatie voldoende zal tegengaan. Zoals ook in het deelrapport arbeidsmarkt benoemd, kan wetgeving met name effectief werken wanneer dit samen met ondersteuning voor werkgevers wordt ingezet. Ook sluit het wetsvoorstel aan bij de aanbeveling van het SCP onderzoek arbeidsmarkt in kaart: «... beleid gericht op een inclusieve arbeidsmarkt [moet] niet alleen aandacht [...] geven aan bewuste, maar ook aan de onbewuste vormen van discriminatie, zodat deze zichtbaar en tegengegaan kunnen worden.»³ De regering ziet deze gecombineerde aanpak, door middel van het wetsvoorstel, voorlichting en ondersteuning, als middel om de gewenste gedragsverandering te realiseren.

Bovendien geldt dat werkgevers en intermediairs gebruik maken van de diensten van derden die actief zijn op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld opleiders, recruiters en adviseurs. Deze partijen zullen bij het aanbieden van hun diensten rekening dienen te houden met de eisen uit het wetsvoorstel die aan werkgevers en intermediairs worden gesteld. De met het wetsvoorstel beoogde gedragsverandering reikt daarmee verder dan uitsluitend werkgevers en intermediairs.

¹ Arbeidsmarktdiscriminatie wordt als volgt gedefinieerd in het wetsvoorstel (artikelen I en II, beide onderdeel A): verboden onderscheid op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte of leeftijd als bepaald bij en krachtens 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 of de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen.

² Kamerstukken I 2021/22, CXLVI, X en bijlagen.

³ SCP, Arbeidsmarkt in kaart, 2023.

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.

In antwoord op deze vraag van de leden van de fracties van de VVD en de SGP wil de regering benadrukken dat zij veel waarde hecht aan gelijke behandeling van ieder die zich in Nederland bevindt en aan het bestrijden van verboden onderscheid. Zoals in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel is aangegeven, ondervinden nog steeds veel mensen discriminatie op de arbeidsmarkt. Gelijke kansen op de arbeidsmarkt zijn nog lang niet voor iedereen in Nederland vanzelfsprekend. Het is een fundamenteel uitgangspunt van de Nederlandse rechtsstaat en een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de samenleving om individuen gelijke kansen te geven. Het is ook in het belang van diezelfde samenleving dat dit fundamentele uitgangspunt ondersteund wordt en dat de gezamenlijke verantwoordelijkheid hiervoor tastbaar is.

Tegen deze achtergrond moeten we het wetsvoorstel zien. Het wetsvoorstel draagt bij aan de bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt en aan het ondersteunen van werkgevers, intermediairs en werkzoekenden bij het realiseren van gelijke kansen bij werving en selectie. De regering gaat ervan uit dat ook (internationaal opererende) bedrijven er veel aan gelegen zal zijn om geen verboden onderscheid te maken, bedoeld of onbedoeld. Sterker nog: veel bedrijven en organisaties zijn zich reeds bewust van de noodzaak om in diversiteit te investeren. Diversiteit loont, want een diverse en inclusieve werkvloer, waarin ieders talent wordt benut, komt ten goede aan de resultaten.⁴ Het wetsvoorstel helpt daarbij door in te zetten op preventie, doordat werkgevers en intermediairs dienen te beschikken over een werkwijze bij werving en selectie. Het tegengaan van discriminatie en het bieden van gelijke kansen, draagt bij aan de maatschappelijke omgangsvormen in Nederland. Dit kan naar de mening van de regering juist ook een positieve invloed hebben op het vestigingsklimaat in Nederland; tal van bedrijven zullen zich juist vanwege onze maatschappelijke normen en omgangsvormen willen vestigen in ons land.

De leden van de fracties van de VVD en de SGP stellen dat de memorie van antwoord geen duidelijk antwoord geeft 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. Genoemde leden vragen welke andere mogelijkheden zijn onderzocht en welke afweging ten grondslag ligt aan de maatregelen die in dit wetsvoorstel verwerkt zijn.

Vooropgesteld zij dat preventie juist bij een thema als (arbeidsmarkt-) discriminatie van groot belang is. Immers, we moeten discriminatie voorkómen; wanneer er sprake is van discriminatie moeten we dat aanpakken en corrigeren, maar in feite is het dan al te laat. Dit is ook de insteek van het wetsvoorstel: werkgevers en intermediairs moeten «aan de voorkant» hun beleid met betrekking tot werving en selectie van personeel op orde hebben en dat vervolgens in de praktijk toepassen. Op die manier wordt voorkomen dat discriminatie (of dit nu bewust of

⁴ Hunt, V., e.a., Diversity Wins. How inclusion matters, McKinsey & Company, 2020; Diversiteit in de top: Tijd voor versnelling, SER Advies 19/12, 2019.

onbewust ontstaat) kan optreden. In 2014 is het eerste Actieplan aanpak arbeidsmarktdiscriminatie gepresenteerd, met uiteenlopende, concrete initiatieven om arbeidsmarktdiscriminatie aan te pakken. In 2018 en 2022 zijn nieuwe, geactualiseerde actieprogramma's opgestart.⁵ Communicatie, bewustwording en de ontwikkeling van instrumenten om gelijke kansen bij werving ten selectie te bevorderen waren belangrijke elementen in deze actieprogramma's. De regering is van mening dat dat deze programma's, samen met de maatschappelijke aandacht voor het thema discriminatie, helpen bevorderen dat steeds meer mensen zich bewust zijn van de noodzaak om discriminatie te voorkómen, om iedereen gelijk te behandelen en gelijkwaardige kansen op werk, op het juiste niveau, te geven. Ook bij bedrijven leeft dit, maar nog onvoldoende breed, gezien de uitkomsten van onderzoek naar ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt.⁶ Daarom acht de regering het van belang dat de Nederlandse arbeidsinspectie handhavende bevoegdheden krijgt op het terrein van arbeidsmarktdiscriminatie. Dit om werkgevers verder te stimuleren om aan eenieder gelijke kansen op een baan te geven, door zorg te dragen voor objectieve werving en selectie.

De regering ziet een kloof tussen het in Nederland breed gedragen ideaal van een arbeidsmarkt zonder discriminatie, zoals door werkgevers uitgesproken en ook bij wet al sinds enkele decennia vastgelegd in artikel 1 van de Grondwet en in de Algemene wet gelijke behandeling, en de nog steeds veel voorkomende discriminatie en ongelijke kansen op de arbeidsmarkt. Onderzoek laat zien dat hoewel de aandacht voor het tegengaan van discriminatie is toegenomen⁷ (74% van de werkgevers ziet het tegengaan van discriminatie als een belangrijk vraagstuk), een groot deel van de werkgevers (70%) nog steeds altijd of in grote mate selecteert op basis van «de klik» en eerste indruk⁸.

Daarom is de regering van mening dat naast de initiatieven die zijn opgenomen in het Actieprogramma aanpak arbeidsmarktdiscriminatie 2022–2025, een positieve verplichting zoals geformuleerd in het voorliggende wetsvoorstel een goede en noodzakelijke aanvulling is op de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. Deze preventieve verplichting krijgt extra betekenis door als sluitstuk van het beleid, de Nederlandse Arbeidsinspectie toezichthoudende bevoegdheden te geven, waarmee de preventieve maatregelen niet vrijblijvend zijn. Het is dus niet zozeer óf het wetsvoorstel, óf andere activiteiten, maar én het één, én het ander.

De leden van de VVD en de SGP vragen in hoeverre de regering de werkwijze verplichtingen, de vergewisverplichtingen en de meldplichten in dit wetsvoorstel proportioneel en uitvoerbaar acht.

De regering is van mening dat de verplichtingen proportioneel en uitvoerbaar zijn. De grootste inspanning voor werkgevers en intermediairs ligt in de periode van tenminste 9 maanden tussen publicatie van de wet en het moment van inwerkingtreding. De werkwijze dient dan te worden opgesteld. Gaandeweg zal deze naar verwachting steeds meer onderdeel worden van de dagelijkse praktijk van de werkgever. Ook is er bewust voor gekozen dat de werkwijze alleen op schrift hoeft te worden gesteld door werkgevers met in de regel meer dan 25 werknemers. Dit om de lasten voor kleinere werkgevers beperkt te houden. Dit draagt in de ogen

⁵ Kamerstukken II, 2013/14, 29 544, nr. 523, 2017/18, 29 544, nr. 834 en 2021/22, 29 544, nr. 1119.

⁶ SCP, Ervaren discriminatie in Nederland II, 2020.

⁷ TNO 2021, Werkgevers Enquete Arbeid 2021.

⁸ KIS en TNO, 2022, De haalbaarheid van aanpakken om gelijke kansen in werving en selectie te bevorderd.

van de regering bij aan de proportionaliteit en uitvoerbaarheid van deze wetgeving.

De wet bepaalt op hoofdlijnen waar de werkwijze voor werkgevers en intermediairs aan dient te voldoen en beschrijft de procedure voor intermediairs bij het vermoeden van een discriminerend verzoek. Per algemene maatregel van bestuur wordt nader invulling gegeven aan de eisen waaraan een werkwijze, de vergewisplicht en de procedure bij de meldplicht dienen te voldoen. Dit bevat daarmee het kader dat werkgevers en intermediairs dienen te volgen bij het naleven van de wet. Hoe de wervings- en selectieprocedure vervolgens wordt ingericht, blijft aan werkgevers en intermediairs zelf. Zij hebben vrijheid en ruimte om binnen de voor hen geldende context invulling te geven aan de werving en selectie van personeel, zolang wordt geborgd dat de inrichting van het proces niet tot (onbewuste) arbeidsmarktdiscriminatie kan leiden. Verder zullen hulpmiddelen ter ondersteuning aan werkgevers en intermediairs worden aangeboden. Bijvoorbeeld voorlichting over waaraan een werkwijze, vergewisplicht en meldplicht dienen te voldoen.

Tot slot versnelt en consolideert de wetgeving een beweging richting objectievere selectie die in de praktijk door een deel van de werkgevers al wordt gemaakt. Een groeiende groep werkgevers is op eigen initiatief of in georganiseerd verband aan de slag met het objectiever inrichten van hun wervings- en selectieproces (denk bijvoorbeeld aan de zogenoemde *Communities of Practice* van werkgeversvereniging AWWN). Uit onderzoek van TNO is gebleken dat het invoeren en uitvoeren van een objectief proces van werven en selecteren haalbaar is en voordelen oplevert voor werkgevers.⁹ De verwachting is dat het vastleggen hiervan in een werkwijze niet fundamenteel verschilt van het vastleggen van HRM-beleid, zoals voor werkgevers reeds gebruikelijk.

De leden van de fracties van de VVD en de SGP merken op dat een (kandidaat)werknemer die het gevoel heeft bij de werving en selectie gediscrimineerd te zijn, dit zal voorleggen aan de rechter. Zij vragen in hoeverre dit wetsvoorstel het verschil maakt voor deze (kandidaat)werknemer.

Idealiter bestaat het verschil hierin, dat als gevolg van dit wetsvoorstel discriminatie niet meer plaatsvindt. Daarmee wordt de positie van de (kandidaat)werknemer verbeterd. Dit doordat wordt voorkomen dat individuele kandidaten zelf de stap naar de rechter hoeven te zetten, hetgeen voor individuen een drempel kan zijn. Vermoedt een (kandidaat)werknemer desondanks dat sprake is geweest van discriminatie, dan kan zij/hij – ook nu al – een procedure starten bij de civiele rechter. De (kandidaat)werknemer kan eveneens, in plaats hiervan of hieraan voorafgaand, een klacht indienen bij het College voor de Rechten van de Mens. Een uitspraak omtrent discriminatie van dit College is weliswaar niet bindend, maar is wel gezaghebbend. Het niet voldoen aan de verplichting om een werkwijze te hebben dan wel deze niet in praktijk brengen kan als een van de feiten in het feitencomplex worden meegenomen en bijdragen aan een onderbouwing van een vermoeden van discriminatie.

De leden van de fracties van de VVD en de SGP merken op dat 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 instemmings-

⁹ TNO (2021), Richting gelijke kansen – onderzoeksrapport bij de pilot nudging in werving en selectie.

recht 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. Zij vragen wat de appreciatie van de regering op dit punt is.

De ondernemingsraad heeft reeds een wettelijke taak op basis van de WOR artikel 27 als het gaat om aanstellingsbeleid, waartoe ook de werkwijze voor werving en selectie behoort. De regering vindt deze betrokkenheid van de ondernemingsraad bij de vaststelling van de werkwijze waardevol. Dit kan bijdragen aan de kwaliteit van de werkwijze en het draagvlak voor de werkwijze binnen de onderneming. De ondernemingsraad kan tevens de bekendheid van de werkwijze binnen de onderneming of organisatie en een consequente toepassing ervan helpen bevorderen. Gezien deze positieve effecten acht de regering de betrokkenheid van de ondernemingsraad, die overigens binnen een al bestaande wettelijke taak past, proportioneel.

Vervolgens stellen de leden van de fracties van de VVD en de SGP vragen over de rol van intermediairs ten aanzien van de meldplicht. Intermediairs krijgen een handhavende rol in het wetsvoorstel. Deze leden vragen in hoeverre intermediairs in staat zijn om aan de handhavende meldplicht te voldoen en wat hun rechtspositie is als zij niet voldoen aan de verplichtingen van dit wetsvoorstel.

De handhavende rol ten aanzien van de verplichtingen die volgen uit het wetsvoorstel ligt bij de Nederlandse Arbeidsinspectie en niet bij de intermediairs. Wel kan de rol van de intermediairs worden gezien als ondersteuning voor de Arbeidsinspectie om haar handhavende rol goed te kunnen vervullen. De intermediair dient vanuit haar dienstverlenende «tussenrol» het gesprek met opdrachtgevers aan te gaan om hen te wijzen op discriminerende elementen in hun verzoek. Bij onvoldoende effect dient de intermediair dit te melden bij de Nederlandse Arbeidsinspectie. Dit betreft verzoeken waar de intermediair op dit moment volgens de gelijkebehandelingswetgeving eveneens niet op in zou mogen gaan. De meldplicht is bewust zó ingericht, dat intermediairs niet direct tot melding bij de Arbeidsinspectie hoeven over te gaan bij het vermoeden van een discriminerend verzoek, maar de ruimte houden om eerst in gesprek te gaan met opdrachtgevers. Wanneer dit gesprek onvoldoende effect heeft en het vermoeden van discriminatie blijft bestaan, dient tot melding bij de Arbeidsinspectie over te worden gegaan. Om intermediairs te ondersteunen om in gesprek te gaan over discriminerende verzoeken en deze te herkennen, zal in de communicatie en voorlichting over deze wet ook nadrukkelijk aandacht worden besteed aan de meldplicht en hoe hier invulling aan kan worden gegeven.

Voor wat betreft de rechtspositie van intermediairs als zij niet voldoen aan de verplichtingen van het wetsvoorstel geldt het volgende. De sancties die kunnen worden opgelegd in het geval van overtreding van de door het wetsvoorstel gestelde regels staan in het wetsvoorstel vermeld. Het betreft eerst een eis tot naleving en indien daar niet aan wordt voldaan, boete. Deze boete wordt openbaar gemaakt. Zowel de eis tot naleving als de boeteoplegging betreffen besluiten in de zin van de Algemene wet bestuursrecht, waar bezwaar en beroep tegen open staat. Een besluit tot boeteoplegging wordt niet eerder openbaar gemaakt dan tien werkdagen na het besluit, zodat de intermediair in deze periode zo nodig een voorlopige voorziening kan indienen ter voorkoming van onmiddellijke openbaarmaking van het besluit tot boeteoplegging (artikel II, onderdeel I, artikel 15c, zesde lid, van het wetsvoorstel).

De leden van de fracties van de VVD en de SGP wijzen op een situatie waarin werkgevers en intermediairs te weinig ruimte hebben om rekening te houden met de specifieke omstandigheden van het bedrijf, de sector of de aard van de werkzaamheden. Zij vragen zich af wie de juridische risico's draagt van het bewust of gedwongen moeten afwijken van de «norm».

De regering streeft ernaar dat de norm op de Nederlandse arbeidsmarkt is om iedereen gelijkwaardig te behandelen, waarbij leeftijd, geslacht, religie, of andere persoonskenmerken er niet toe doen. Werkgevers en intermediairs hebben hierin een belangrijke rol te vervullen.

Zowel het wetsvoorstel als de Arbeidsinspectie die het wetsvoorstel zal handhaven, geven ruimte om rekening te houden met de specifieke omstandigheden van het bedrijf, de sector, de grootte van de onderneming en de aard van de werkzaamheden. De regering laat in de eisen die worden gesteld aan de werkwijze, zowel in het wetsvoorstel als in het ontwerpbesluit, bewust ruimte aan de wijze waarop aan deze eisen invulling wordt gegeven. Hierdoor kunnen werkgevers en intermediairs rekening houden met specifieke omstandigheden. Voor kleinere ondernemingen (ten hoogste 25 werknemers) geldt overigens dat de werkwijze niet op schrift gesteld hoeft te worden, maar mondeling kan worden toegelicht. Dat biedt de ondernemer de mogelijkheid om zijn eigen specifieke situatie goed uit te leggen.

De leden van de fracties van de VVD en de SGP verwijzen naar de conceptartikelen 154, lid 4 Arbeidsomstandighedenbesluit en 1Aa.1, lid 4 Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Baadi), die een uitzonderingsgrond op het tweede lid noemen, namelijk het «gerechtvaardigd belang». Afwijkingen dienen uitgelegd te kunnen worden aan de Nederlandse Arbeidsinspectie. De leden van de fracties van de VVD en de SGP vragen of de regering het begrip «gerechtvaardigd belang» goed kan onderbouwen en omschrijven.

Deze vraag betreft niet het voorliggende wetsvoorstel maar het ontwerpbesluit zoals opengesteld voor de internetconsultatie. Dit ontwerpbesluit vult de vereisten uit het wetsvoorstel nader in. Een gerechtvaardigd belang in het besluit betreft de situatie dat er gegronde redenen zijn om van de in het besluit gestelde criteria met betrekking tot de werkwijze (artikelen 1A.1, tweede lid, Arbeidsomstandighedenwet en artikel 1Aa:1, tweede lid, Baadi) af te wijken. Hier is geen uitputtende lijst van te geven. Wel kan aan de hand van voorbeelden worden geïllustreerd waaraan bij een gerechtvaardigd belang kan worden gedacht. Een voorbeeld is het willen bieden van kansen aan mensen die gedurende langere periode werkloos zijn of met een afstand tot de arbeidsmarkt kampen. Deze potentiële werknemers kunnen een verminderde kans maken bij objectieve selectiecriteria. Eveneens kan worden gedacht aan een intermediair die medewerkers gecontracteerd heeft voor een bepaalde periode en gedurende die periode het salaris van de medewerker doorbetaalt, ongeacht of de medewerker werkzaamheden verricht. Deze medewerkers kunnen voorrang krijgen bij de plaatsing op vacatures ten opzichte van bij de intermediair ingeschrevenen die niet op contractbasis werken. De achterliggende gedachte is dat medewerkers er baat bij hebben op contractbasis te werken, en deze constructie niet opportuun is voor een intermediair als de intermediair deze medewerkers niet met voorrang kan plaatsen.

In alle gevallen geldt dat een gerechtvaardigd belang uitlegbaar moet zijn en dat binnen de doelgroep voor wie dat gerechtvaardigd belang geldt een ieder gelijke kansen krijgt.

De leden van de VVD en de SGP vragen of een meldplicht bijdraagt aan het terugdringen van discriminatie op de arbeidsmarkt en of de regering de werking van de meldplicht kan onderbouwen.

De regering heeft gekozen voor een instrument dat zowel voorziet in voorlichting en bewustwording, als in een verplichting tot het melden van discriminerende verzoeken. De meldplicht zoals die in het wetsvoorstel is opgenomen geeft het thema van non-discriminatie een noodzakelijke en relevante plek in de betrekking tussen de intermediair en de opdrachtgever. De intermediair wijst de opdrachtgever erop dat hij (i.c. de intermediair) een melding bij de Arbeidsinspectie dient te doen als de opdrachtgever zijn verzoek niet ontdoet van discriminerende elementen. Duidelijkheid hierover «aan de voorkant» draagt bij aan bewustwording onder opdrachtgevers en kan in het verlengde daarvan discriminerende verzoeken verminderen. Juist omdat niet alle discriminerende verzoeken bewust plaatsvinden, ziet de regering de meeste toegevoegde waarde in een model met als eerste stap in gesprek gaan en de mogelijkheid geven om te corrigeren, met als sluitstuk een melding bij de Arbeidsinspectie. Deze meldingen gebruikt de Arbeidsinspectie om risicogericht te bepalen waar haar toezicht zal plaatsvinden, hetgeen eveneens een bijdrage levert aan het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie. Daarmee is de regering van mening dat de meldplicht bijdraagt aan het terugdringen van discriminatie op de arbeidsmarkt. De effectiviteit van de meldplicht zal aandacht krijgen in de evaluatie en monitoring rond het wetsvoorstel.

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.

Over de kosten kan het volgende worden gemeld. De kosten worden met name in het begin gemaakt, bij de invoering van de wetgeving, daarna volgen voornamelijk nog kosten wanneer de werkwijze na verloop van tijd wordt aangepast. De kosten voor werkgevers voor kennisneming van de verplichtingen en het opstellen van een werkwijze op schrift zijn geraamd op respectievelijk € 3,7 miljoen en € 7,7 miljoen. Voor werkgevers die de werkwijze niet op schrift hoeven te stellen zijn de kosten voor het opstellen van de werkwijze geraamd op € 20,5 miljoen (dit betreft een groter aantal werkgevers dan de werkgevers die de werkwijze op schrift dienen te stellen). De kosten voor aanpassing (uitgegaan is van gemiddeld een keer per 3 jaar) van de werkwijze bedragen naar raming structureel € 0,8 miljoen per jaar. De kosten voor de meldplicht zijn geraamd op € 0,6 miljoen aan eenmalige kosten voor intermediairs en € 28.600 aan jaarlijkse nalevingskosten. Deze kosten gelden voor alle bedrijven tezamen. In de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel is nader uitgewerkt op welke tarieven en tijdsbesteding deze berekening, per bedrijfsgrootteklasse, is gebaseerd.¹⁰

Voor toezicht door de Arbeidsinspectie op de verplichtingen uit dit wetsvoorstel is € 1 miljoen van het budget versterken handhavingketen gereserveerd. Daaraan wordt structureel € 0,5 miljoen toegevoegd vanuit het departementale handavingsbudget. Daarnaast is eenmalig € 1 miljoen extra beschikbaar gesteld voor nalevingscommunicatie om het bewustzijn van arbeidsmarktdiscriminatie te vergroten en om het toezicht daarop te ondersteunen.

¹⁰ Kamerstukken II, 2020/21, 35 673, nr. 3.

De verwachte effecten van de wetgeving zijn moeilijk te kwantificeren. Het gaat over het bestrijden van discriminatie, het realiseren van een positieve impact op de arbeidsmarkt als geheel en het bijdragen aan de rol die een individu in en voor de maatschappij kan spelen. De regering is van mening dat enkel een voorlichtingscampagne niet tot de gewenste duurzame resultaten zal leiden en tot op heden nog niet heeft geleid. Eerdere maatregelen uit voorgaande actieplannen richtten zich op onder andere voorlichting en communicatie. Van voorlichtingscampagnes gaat een meer tijdelijk effect uit. Ook alle maatschappelijke aandacht voor het recht op gelijke behandeling en het belang van een inclusieve werkvloer heeft nog niet geleid tot het realiseren van eerlijke en objectieve werving en selectie. Met deze wetgeving worden werkgevers verplicht structureel waarborgen in hun werving- en selectieproces op te nemen die borgen dat gelijke kansen wordt geboden aan kandidaten. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid werkt momenteel aan het sluiten van een convenant met brancheorganisaties, sectoren, werknemersorganisaties en met name mkb-werkgevers voor de bevordering van gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt. Dit convenant kan benut worden als een middel om effectieve instrumenten vorm te geven die bijdragen aan het doel om gelijkwaardige kansen te bevorderen. Daaraan worden ook praktische en meetbare doelen voor bedrijven en organisaties gekoppeld en deze worden gemonitord ten einde het bereik en het effect van genomen maatregelen inzichtelijk te maken.

Zoals eerder in deze nadere memorie van antwoord is benadrukt, ziet de regering het wetsvoorstel en de voorlichtingscampagne niet als twee separate trajecten, maar als twee maatregelen die gecombineerd het meeste effect zullen hebben. Voorlichting is ondersteunend aan het wetsvoorstel. Daarnaast is een goede ondersteuning van werkgevers van belang. Dit is ook benadrukt in het Eerste Kamer onderzoek van de Parlementaire onderzoekscommissie Gelijk Recht doen in het deelrapport *arbeidsmarkt*.¹¹ Hierin wordt aangegeven dat wetgeving en verplichtingen voor werkgevers succesvol kunnen zijn in het bestrijden van discriminatie, met name wanneer deze gepaard gaan met ondersteuning voor werkgevers. Dit neemt de regering mee in haar verdere uitwerking van de implementatie van dit wetsvoorstel.

De regering vertrouwt erop met deze nadere memorie van antwoord de leden van de fracties van de VVD en de SGP van antwoord op haar vragen te hebben kunnen voorzien. De regering kijkt uit naar het vervolg van de behandeling van dit wetsvoorstel in de Eerste Kamer.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip

¹¹ Kamerstukken I 2021/22, CXLVI, X en bijlagen.