

> Retouradres Postbus 16228 2500 BE Den Haag

Aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
Mevrouw Ir. C.E.G. van Gennip MBA  
Postbus 90801  
2509 LV DEN HAAG

ATR, Adviescollege  
toetsing regeldruk  
Rijnstraat 50  
2515 XP Den Haag

Postbus 16228  
2500 BE Den Haag

T 070 310 86 66  
E [info@atr-regeldruk.nl](mailto:info@atr-regeldruk.nl)  
[www.atr-regeldruk.nl](http://www.atr-regeldruk.nl)

Onze referentie

Uw referentie

Datum 30 maart 2022  
Betreft Nota van wijziging Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie

Geachte mevrouw Van Gennip,

Op 17 maart 2022 is aan het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) voor advies aangeboden de nota van wijziging op het *Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie*. De reactietermijn verstrijkt op 16 april 2022. Er is ook een internetconsultatie gestart, die eenzelfde reactietermijn kent.

#### *Context en aanleiding*

Op 11 december 2020 is het *Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* bij de Tweede Kamer ingediend.<sup>1</sup> Het wetsvoorstel bevat de verplichting voor bedrijven om een werkwijze te hebben om discriminatie in de wervings- en selectieprocedure te voorkomen en deze werkwijze schriftelijk vast te leggen. ATR heeft over de consultatieversie van het wetsvoorstel geadviseerd.<sup>2</sup> Verder hebben wij een aanvullende zienswijze gegeven over de na de consultatiefase gewijzigde versie van het wetsvoorstel.<sup>3</sup> Advies en aanvullende zienswijze benoemen de tekortkomingen in de onderbouwing van de voorgestelde maatregelen.

De thans voor advies voorgelegde conceptnota van wijziging voegt aan het wetsvoorstel twee verplichtingen voor intermediairs toe: (1) een verplichte procedure voor de behandeling van discriminerende verzoeken van opdrachtgevers en (2) een meldplicht bij de Nederlandse Arbeidsinspectie. Aanleiding zijn de motie Van Weyenberg en Peters<sup>4</sup> gericht op het instellen van een meldplicht voor discriminerende verzoeken aan uitzendbureaus en de motie Jetten c.s.<sup>5</sup> met een oproep tot een meldplicht voor racistische of discriminerende verzoeken aan tussenpersonen op de arbeidsmarkt en op de woningmarkt. De met de nota van wijziging in de wet op te nemen meldplicht is ook in het coalitieakkoord opgenomen.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> TK Vergaderjaar 2020-2021, nr. 35 673, nr.1

<sup>2</sup> Brief aan de staatssecretaris SZW dd 25 oktober 2019, kenmerk MvH/RvZ/MK/bs/ATR0832/2019-U137, zie [www.art-regeldruk.nl](http://www.art-regeldruk.nl)

<sup>3</sup> Brief aan de staatssecretaris SZW d.d. 12 juni 2020, kenmerk MvH/RvZ/MK/bs/ATR0832/2020-U092, zie [www.atr-regeldruk.nl](http://www.atr-regeldruk.nl)

<sup>4</sup> Motie 25883-355

<sup>5</sup> Motie 30950-204

<sup>6</sup> Coalitieakkoord, p. 25: "Wij treden op tegen organisaties die zich schuldig maken aan discriminatie of racisme met boetes en een meldplicht voor discriminerende verzoeken aan makelaars, verhuurder, uitzendbureaus en vastgoedbemiddelaars."

De meldplicht voor intermediairs heeft tot doel 'het verder tegengaan en het voorkomen van discriminerende verzoeken van opdrachtgevers'.<sup>7</sup> Verder krijgen intermediairs met de nota van wijziging (1) de verplichting om te beschikken over een procedure hoe met discriminerende verzoeken wordt omgegaan, (2) de verplichting deze procedure toe te passen, en (3) de verplichting daarbij te voldoen aan de meldplicht bij de Nederlandse Arbeidsinspectie onder de voorwaarden die daaraan worden gesteld bij of krachtens algemene maatregel van bestuur (AMvB). Eén van de voorwaarden in die AMvB zal blijken de toelichting zijn dat de intermediair bij een discriminerend verzoek – na een verkennend onderzoek – in gesprek gaat met de potentiële opdrachtgever. De Nederlandse Arbeidsinspectie gaat toezicht uitoefenen op de naleving van de aanvullende verplichtingen. Bij niet-naleving kan het opleggen van een boete volgen.

### *Toetsingskader*

ATR beoordeelt de gevolgen voor de regeldruk aan de hand van het volgende toetsingskader:

1. Nut en noodzaak: is er een taak voor de overheid en is regelgeving het meest aangewezen instrument?
2. Zijn er minder belastende alternatieven mogelijk?
3. Is gekozen voor een uitvoeringswijze die werkbaar is voor de doelgroepen die de wetgeving moeten naleven?
4. Zijn de gevolgen voor de regeldruk volledig en juist in beeld gebracht?

### *Vooraf*

Het advies en de aanvullende zienswijze op het wetsvoorstel constateren dat er nog geen discriminatievrije arbeidsmarkt is, ondanks de vele maatregelen die al genomen zijn. In die zin zijn nut en noodzaak van maatregelen om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan niet aan discussie onderhevig. Het wetsvoorstel komt met de verplichting voor werkgevers en intermediairs om te beschikken over een werkwijze ter voorkoming van discriminatie bij werving en selectie en de verplichting deze werkwijze schriftelijk vast te leggen.<sup>8</sup> ATR heeft al in een eerder stadium over deze beide verplichtingen geadviseerd en een aanvullende zienswijze gegeven. Onze opmerkingen over de verplichtingen blijven onverminderd van kracht: nut, noodzaak, proportionaliteit en werkbaarheid van de verplichtingen met betrekking tot het hebben van en schriftelijk vastleggen van een werkwijze zijn naar het oordeel van het college nog steeds onvoldoende aangetoond. Het college verwijst naar zijn eerdere advies en naar de aanvullende zienswijze voor de tekortkomingen in de onderbouwing. Het nu voorliggende advies richt zich op de voorgestelde aanvullende maatregelen voor intermediairs, i.c. de meldplicht en de verplichte procedure voor de behandeling van discriminerende verzoeken van opdrachtgevers.

### *1 Onderbouwing nut en noodzaak*

Meldplicht en verplichte procedure voor intermediairs hebben beide tot doel het verder tegengaan en het voorkomen van discriminatie op de arbeidsmarkt, in het bijzonder van discriminerende verzoeken van opdrachtgevers. Het vergroten van het bewustzijn onder werkgevers en intermediairs speelt ook bij deze aanvullende maatregelen een belangrijke

---

<sup>7</sup> Blz. 3 conceptnota van wijziging.

<sup>8</sup> Daarop is in het wetsvoorstel een uitzondering opgenomen voor zover het betreft de schriftelijke vastlegging van de werkwijze voor werkgevers met minder dan 25 werknemers.

rol.<sup>9</sup> De onderbouwing van de effectiviteit hiervan voor het probleem van discriminatie op de arbeidsmarkt kent een aantal tekortkomingen:

- Het ontbreekt aan empirisch onderzoek en bewijs op basis waarvan kan worden vastgesteld of en hoe een meldplicht en de verplichting tot het opstellen van een procedure ter behandeling van discriminatoire verzoeken zullen leiden tot meer kennis en een beter bewustzijn en vervolgens tot niet-discriminatoire handelen door bedrijven. Deze tekortkoming komt overeen met die in de onderbouwing van het wetsvoorstel.
- Ook voor de aanvullende maatregelen geldt dat er geen praktijkproef of pilot is uitgevoerd om daarmee de juistheid van de redenering van de nota van wijziging in de praktijk te staven. Een praktijkproef heeft naar verwachting meerwaarde, zeker nu aan de thans voorgestelde aanpak ook al een aantal bewustwordingscampagnes is voorafgegaan die kennelijk niet het gewenste resultaat hebben opgeleverd.
- De voorgestelde maatregelen in het wetsvoorstel hebben tot doel discriminatie op de arbeidsmarkt (in het bijzonder het wervings- en selectieproces bij bedrijven) te verminderen c.q. te voorkomen. Zij zorgen blijkens de toelichting op het wetsvoorstel voor een aanzienlijke toename van de regeldruk voor bedrijven.<sup>10</sup> De verplichtingen van de nota van wijzigingen leiden tot verdere extra regeldruk.<sup>11</sup> Deze toename maakt het nodig dat moet worden onderbouwd welke concrete meerwaarde de aanvullende maatregelen hebben ten opzichte van de maatregelen die al in het wetsvoorstel zijn opgenomen. Een dergelijke onderbouwing ontbreekt vooralsnog.

Gezien het voorgaande is ook bij de aanvullende maatregelen vooralsnog onvoldoende onderbouwd dat deze een discriminatievrije arbeidsmarkt dichterbij brengen. De toelichting toont aan dat er zeker een noodzaak is om maatregelen te treffen, maar niet duidelijk is of de aanvullende maatregelen het doel dichterbij zullen brengen.

### **1.1 Het college adviseert om nut en noodzaak van de aanvullende maatregelen (verplichte procedure en meldplicht) van een valide empirische onderbouwing te voorzien dan wel van de aanvullende maatregelen af te zien.**

Het doel van de aanvullende maatregelen is het verder tegengaan en het voorkomen van discriminatie op de arbeidsmarkt, in het bijzonder van discriminerende verzoeken van opdrachtgevers. Het voorstel maakt echter niet duidelijk in welke mate de maatregelen deze vorm van discriminatie moeten wegnemen. Duidelijkheid hierover is nodig om te kunnen bepalen of de aanvullende maatregelen uiteindelijk effectief zijn geweest. Het is ook nodig om de in het wetsvoorstel opgenomen evaluatie naar de doeltreffendheid van de wet zinvol te kunnen uitvoeren. Het college merkt hierbij nog op dat de evaluatiebepaling in de wet ook een nulmeting vergt naar de mate waarin deze vorm van discriminatie thans voorkomt.

---

<sup>9</sup> Zie de vierde alinea onder aanleiding en doel op blz. 3 concept Nota van Wijziging: 'Enerzijds door het stellen van regels aan en het bieden van handvatten aan intermediairs in de procedure van werving en selectie, zodat zij kunnen signaleren wanneer een verzoek discriminerend van aard is, om vervolgens actief met de opdrachtgever in gesprek te gaan over dergelijke discriminerende verzoeken. Anderzijds door de introductie van een verplichte melding door de intermediair als het vermoeden van discriminatie bestaat. Hiermee wordt de professionele norm dat discriminatie niet kan worden geaccepteerd bevestigd. Bewustwording door het voeren van gesprekken alsmede door het geven van voorlichting wordt als elementair onderdeel gezien van deze nota van wijziging.

<sup>10</sup> De geschatte eenmalige regeldruk bedraagt ruim € 24 mln. en de jaarlijkse regeldruk € 8,5 mln., zie blz. 25/26 MvT, WO nr. 35 673, nr. 3.

<sup>11</sup> Geschat op eenmalig € 594.000,- en jaarlijks ruim € 13.000,-, zie de concepttoelichting op de nota van wijziging.

**1.2 Indien de meerwaarde van de maatregelen kan worden aangetoond, adviseert het college in de toelichting aan te geven in welke mate zij de discriminatie op de arbeidsmarkt moeten wegnemen.**

*2 Minder belastende alternatieven*

Zoals in het advies over het wetsvoorstel is opgenomen, is er een minder belastend alternatief voor de maatregelen van wetsvoorstel en daarmee dus ook voor die van de nota van wijziging. Dit alternatief is om met verwijzing naar de al in internationale verdragen en de Grondwet vastgelegde non-discriminatie-norm te bepalen dat de Nederlandse Arbeidsinspectie de taak heeft om naleving van deze norm in arbeidsorganisaties te handhaven. Bedrijven worden in dit geval rechtstreeks (en niet indirect via het moeten hebben van een werkwijze of procedure) op hun gedrag of handelen aangesproken. Dat zou bijvoorbeeld risicogericht kunnen en/of naar aanleiding van concrete signalen of klachten.

**2.1 Het college adviseert om in de wet uitsluitend vast te leggen dat de Nederlandse Arbeidsinspectie de taak heeft om de toepassing door bedrijven (inclusief intermediairs) van de non-discriminatie-norm in het wervings-, selectie-, bemiddelings- en inhuurproces te handhaven.**

*3 Werkbaarheid en merkbaarheid*

Met de nota van wijziging zijn intermediairs gehouden om een procedure ter behandeling van discriminerende verzoeken van opdrachtgevers op te stellen. In hoeverre een dergelijke procedure voor intermediairs werkbaar is, is nog niet te bepalen. De reden hiervan is dat de aan die procedure te stellen voorwaarden nog niet bekend zijn. Die worden vastgelegd in een nog op te stellen AMvB, waarvan de tekst op dit moment nog niet voorhanden is. Dat betekent dat er op dit moment geen finaal oordeel over de werkbaarheid van deze verplichting is te geven. Het college acht het van belang die werkbaarheid voorafgaand aan de besluitvorming in de praktijk te beproeven, mede omdat de aanvullende verplichtingen geen uitzondering voor kleine intermediairs kennen.

**3.1 Het college adviseert om de werkbaarheid van de procedure voor (in het bijzonder kleine) intermediairs met behulp van een pilot of praktijkproef inzichtelijk te maken, en van de verplichte procedure af te zien mocht blijken dat die niet werkbaar is.**

*4 Berekening regeldrukgevolgen*

De regeldrukparagraaf biedt kwalitatief en kwantitatief inzicht in de gevolgen voor de regeldruk. De thans voorziene regeldruk als gevolg van de aanvullende maatregelen bedraagt voor de circa 16.500 intermediairs eenmalig € 594.000,- en jaarlijks ruim € 13.000,-. Daarbij is uitgegaan van 1000 discriminerende verzoeken per jaar en uiteindelijk 60 meldingen bij de Nederlandse Arbeidsinspectie. In zoverre is de toelichting toereikend en geeft de paragraaf geen aanleiding tot opmerkingen. De paragraaf benoemt echter niet wat de regeldrukgevolgen van de aanvullende maatregelen zijn voor de niet-intermediaire bedrijven, in het bijzonder de kennismakingskosten en de inhoudelijke nalevingskosten van het gesprek voor de opdrachtgevers. In zoverre is een aanvulling van de regelparagraaf aangewezen.

**4.1 Het college adviseert de beschrijving en berekening aan te vullen met de regeldruk voor de niet-intermediaire bedrijven (de opdrachtgevers).**

## Dictum

De arbeidsmarkt kent nog steeds problemen met discriminatie bij de werving, selectie, bemiddeling en inhuur. Het college constateert echter dat de maatregelen die met dit wetsvoorstel worden ingesteld, nog onvoldoende zijn onderbouwd. De toelichting bij het voorstel maakt niet inzichtelijk waarom het opstellen van een werkwijze, procedure en een meldplicht de discriminatie in de wervings-, selectie-, bemiddelings- en inhuurprocedure zal doen afnemen. Evenmin is duidelijk wat concreet de meerwaarde van de maatregelen van de nota van wijziging is ten opzichte van de maatregelen die al in het wetsvoorstel zijn opgenomen (die ook beoogden discriminatie te voorkomen). Een minder belastend alternatief is om in de wet uitsluitend vast te leggen dat de Nederlandse Arbeidsinspectie de taak heeft om naleving van de in de internationale verdragen en de Grondwet vastgelegde non-discriminatie-norm op een risicogerichte wijze bij arbeidsorganisaties te handhaven. Verder is het raadzaam om de werkbaarheid van de maatregelen voor met name kleine intermediairs te onderzoeken door middel van een pilot of praktijkproef. Tenslotte is aanvulling van de regeldrukparagraaf met de effecten van de nota van wijziging voor de niet-intermediaire bedrijven noodzakelijk.

Gezien het voorgaande is het dictum:

### **De nota van wijziging niet indienen.**


Het college benadrukt dat dit dictum geen uitspraak is over de wenselijkheid van maatregelen om een discriminatievrije arbeidsmarkt te realiseren. Het dictum brengt tot uitdrukking dat de onderbouwing van de aanvullende maatregelen onvoldoende is voor een goede besluitvorming.

Het college vertrouwt erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd en verneemt graag van u op welke wijze u met onze adviespunten rekening houdt. Het college verzoekt u het aangepaste en definitieve voorstel toe te sturen, opdat het kan beoordelen of een aanvullende zienswijze noodzakelijk is.

Hoogachtend,

*w.g.*

  
Voorzitter

  
Secretaris