

|                   |                                       |
|-------------------|---------------------------------------|
| Kenmerk           | W12.20.0230/III                       |
| Datum aanhangig   | 7 juli 2020                           |
| Datum vastgesteld | 30 september 2020                     |
| Datum advies      | 30 september 2020                     |
| Datum publicatie  | 11 december 2020                      |
| Vindplaats        | Kamerstukken II 2020/21, 35673, nr. 4 |

## Samenvatting

### ***Samenvatting advies wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie***

De Afdeling advisering van de Raad van State heeft advies uitgebracht over het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. Het wetsvoorstel is op 11 december 2020 bij de Tweede Kamer ingediend. Daarmee is ook het advies van de Afdeling advisering openbaar geworden.

### ***Inhoud van het wetsvoorstel***

Het voorstel verplicht werkgevers en intermediairs om een werkwijze te hebben die gericht is op het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie. Daarvoor worden de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) aangepast. Het doel is om werkgevers bewuster te maken van deze problematiek. Werkgevers met tien of meer werknemers moeten deze werkwijze schriftelijk vastleggen. Bij het extern inhuren van arbeidskrachten moet een werkgever ook nagaan of deze verplichting wordt nageleefd. Bij algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat deze verplichting ook geldt voor opdrachten aan zelfstandigen. De Inspectie SZW ziet erop toe dat werkgevers een dergelijke werkwijze hebben. Als die ontbreekt, kan de Inspectie daarvoor een boete opleggen, die vervolgens ook openbaar wordt gemaakt.

### ***Inpassing in de bestaande Algemene wet gelijke behandeling***

De Afdeling advisering onderschrijft het maatschappelijke belang van een effectieve bestrijding van ongelijke behandeling bij werving en selectie. De verplichting om daarvoor een werkwijze te gebruiken kan een nuttige bijdrage leveren om werkgevers bewuster te maken van deze problematiek. Een dergelijke verplichting kan goed worden ingepast in de bestaande Algemene wet gelijke behandeling. Die wet verbiedt namelijk al discriminatie bij werving en selectie.

Dit heeft bovendien als voordeel dat de sociale partners de werkwijzen van onderop kunnen ontwikkelen, samen met het College voor de Rechten van de Mens. Dit bevordert het bewustzijn bij de werkgevers.

### ***Inpassing in de Arbowet eerder een 'afvinklijstje'***

De voorgestelde verplichting past volgens de Afdeling advisering echter niet goed in de Arbowetgeving, zoals voorgesteld door de regering. Omdat de verplichting inhoudelijk nog onvoldoende is bepaald, is er nog geen harde norm die zich leent voor handhaving door de Inspectie SZW via het opleggen van boetes.

Door de verplichting in de Arbowet vast te leggen neemt bovendien het risico toe dat de aandacht van de werkgevers vooral wordt gericht op het formeel voldoen aan door de inspectie gestelde eisen (het lijstje afvinken). Het eigenlijke doel, namelijk vergroting van het bewustzijn bij werkgevers, raakt zo buiten beeld. Waar het uiteindelijk om gaat is dat werkgevers zich richten op hun gedragsverandering bij sollicitaties en niet op het voorkomen van een boete.

### ***Overige opmerkingen***

Als de regering vasthoudt aan het vastleggen van de verplichting in de Arbowet, dan is het van belang dat duidelijker wordt gemaakt hoe dit voorstel zich verhoudt tot de Algemene wet gelijke behandeling en hoe dit uitwerkt in procedures bij de burgerlijke rechter. Daar is nog geen duidelijkheid over.

Ook is onduidelijk hoe de beoogde nieuwe rol van de Inspectie SZW zich verhoudt tot die van het College voor de Rechten van de Mens als het gaat om de behandeling van klachten over discriminatie door werkgevers.

Verder bepaalt het voorstel dat de Inspectie SZW normen moet gaan formuleren waaraan zij de werkwijzen van werkgevers gaat toetsen. Maar er moet zoveel mogelijk worden voorkomen dat de Inspectie SZW zowel de normen vaststelt als handhaaft. De normering zal in hoofdlijnen in de wet zelf moeten worden vastgelegd. Dit is ook van belang voor de juiste sanctionering en het bieden van voldoende rechtszekerheid.

Daarnaast wijst de Afdeling advisering erop dat het huidige voorstel leidt tot hoge administratieve lasten voor vooral kleine werkgevers. Zij adviseert het daarom niet van toepassing te verklaren op werkgevers met minder dan 50 werknemers.

Ten slotte maakt het voorstel ook mogelijk dat via een algemene maatregel van bestuur de opdrachtverlening aan zelfstandigen onder de reikwijdte van het voorstel valt, terwijl nog niet is uitgewerkt aan welke normen dit zou moeten voldoen. De Afdeling adviseert dit onderdeel vooralsnog uit het voorstel te schrappen.

Gehele tekst ontwerpregeling met toelichting