



Adviescollege toetsing regeldruk

> **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
www.atr-regeldruk.nl

Onze referentie MvH/RvZ/MK/bs/ATR2866/2023-U039

Uw referentie

Datum 10 mei 2023
Betreft Besluit toezicht gelijke kansen bij werving en selectie

Geachte mevrouw Van Gennip,

Op 7 april 2023 is aan het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) voor advies aangeboden het Besluit toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. Er is ook een internetconsultatie gestart, waarvan de reactietermijn op 22 mei 2023 eindigt.

Context en aanleiding

Het *Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* is thans aanhangig bij de Eerste Kamer. Dit voorstel bevat nieuwe verplichtingen voor werkgevers en intermediairs om gelijke kansen bij werving en selectie te bevorderen en discriminatie op de arbeidsmarkt verder tegen te gaan. Over het wetsvoorstel en de daarop ingediende nota van wijziging heeft ATR in een eerder stadium geadviseerd.¹ Ook heeft het een aanvullende zienswijze gegeven.² De nieuwe verplichtingen van de wet zijn een (voor grote werkgevers schriftelijke) werkwijze bij werving en selectie, een vergewisplicht, een schriftelijke procedure voor intermediairs bij discriminerende verzoeken van opdrachtgevers en een meldplicht van de intermediairs bij de Nederlandse Arbeidsinspectie. De wet zelf bevat al eisen aan de uitvoering van deze verplichtingen. De wet bevat daarnaast een grondslag om bij of krachtens algemene maatregel van bestuur nadere regels te stellen aan werkwijze, vergewisplicht, schriftelijke procedure en meldplicht. Met het voorgelegde besluit maakt het kabinet van deze bevoegdheid gebruik. Het besluit stelt de nadere regels met betrekking tot de verplichtingen. Die komen bovenop die van de wet zelf.

Inhoud

Het besluit legt vast dat werkwijze en procedures van werkgevers en intermediairs de verschillende stappen in het werving- en selectieproces beschrijven. Daarbij moet in ieder geval aandacht worden besteed aan:

- de maatregelen die ervoor zorgdragen dat functie-eisen objectiveerbaar en relevant zijn voor de functie;
- via welk kanaal of kanalen vacatures worden kenbaar gemaakt;
- de informatieverschaffing aan de sollicitant over de sollicitatieprocedure;

¹ Brief aan de staatssecretaris SZW d.d. 25 oktober 2019, kenmerk MvH/RvZ/MK/bs/ATR0832/ 2019-U137 en de brief aan de minister van SZW d.d. 30 maart 2022, MvH/RvZ/MK/bs/ ATR2243/2022-U026, zie www.atr-regeldruk.nl.

² Brief aan de staatssecretaris van SZW d.d. 12 juni 2020, kenmerk MvH/RvZ/MK/bs/ ATR0832/ 2020-U092, zie www.atr-regeldruk.nl.

- de maatregelen die ervoor zorgdragen dat het proces van werving en selectie is ingericht op het verkrijgen van vergelijkbare informatie van kandidaten;
- de maatregelen die ervoor zorgdragen dat de beoordelingscriteria en de wijze van toetsing en weging relevant en objectief zijn en worden toegepast;
- de wijze en de inhoud van terugkoppeling aan de kandidaat.

De procedure van intermediairs ten aanzien van de meldplicht discriminerende verzoeken moet volgens het besluit een aantal elementen gaan toelichten, zoals onder meer het niet honoreren van die verzoeken, het binnen 10 werkdagen na ontvangst bespreken ervan met de opdrachtgever en het zo nodig voeren van een tweede gesprek als het verzoek aan de intermediair onvoldoende is bijgesteld.

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 college onderkent dat de arbeidsmarkt nog niet vrij van discriminatie is, ondanks de maatregelen die in het verleden al zijn genomen. Het is daarom begrijpelijk dat naar aanvullende maatregelen wordt gekeken. Het wetsvoorstel bevat de verplichting voor werkgevers en intermediairs om te beschikken over een werkwijze ter voorkoming van discriminatie bij werving en selectie. Verder moeten werkgevers met meer dan 25 werknemers deze werkwijze schriftelijk vastleggen. Werkgevers met minder werknemers zijn van deze verplichting vrijgesteld. Daarnaast moeten intermediairs over een schriftelijke procedure beschikken over hoe zij omgaan met verzoeken met een discriminerend karakter. Voor hen gaat ook een meldplicht bij de Nederlandse Arbeidsinspectie gelden.

Het college heeft eerder al advies uitgebracht over de onderbouwing van deze verplichtingen. Kern van de adviezen was dat de effectiviteit van de verplichtingen niet goed was onderbouwd, zodat niet goed kan worden vastgesteld of de regeldruk die uit de verplichtingen voortvloeit, proportioneel is. De toelichting bij het aangepaste wetsvoorstel bevat geen empirisch onderzoek en bewijs van de effectiviteit van de verplichtingen. Nut, noodzaak, proportionaliteit en werkbaarheid zijn daarmee naar het oordeel van het college nog steeds onvoldoende aangetoond. Korthedshalve verwijst het college voor zijn opvatting naar zijn eerdere adviezen.³

1 Onderbouwing nut en noodzaak

Het nu voorliggende besluit geeft een nadere invulling van de verplichte werkwijze, de vergewisplicht, de schriftelijke procedure voor intermediairs bij discriminerende verzoeken en de meldplicht in deze. Het kabinet maakt hiermee gebruik van de bevoegdheid die in de wet was opgenomen, om nadere eisen te stellen aan die verplichtingen. De toelichting bij het besluit maakt niet duidelijk of en in hoeverre die nadere invulling noodzakelijk is om

³ Brief aan de staatssecretaris SZW dd 25 oktober 2019, kenmerk MvH/RvZ/MK/bs/ATR0832/ 2019-U137, brief aan de staatssecretaris van SZW dd 12 juni 2020, kenmerk MvH/RvZ/MK/bs/ ATR0832/2020-U092 en brief aan de minister van SZW dd 30 maart 2022, MvH/RvZ/MK/bs/ ATR2243/2022-U026, zie www.atr-regeldruk.nl.

het doel van de wet dichterbij te brengen. Het college merkt in dit verband op dat de wet zelf al concrete eisen stelt aan de uitvoering van de verplichtingen. De toelichting bij het besluit maakt niet duidelijk waarom die eisen onvoldoende richtinggevend zijn voor werkgevers en intermediairs om de verplichtingen op afdoende wijze te kunnen naleven. Het onderbouwen van de noodzaak is met name van belang, omdat de aanvulling het risico met zich meebrengt dat werkgevers en intermediairs te weinig ruimte hebben om met de specifieke omstandigheden van het bedrijf, sector en aard van de werkzaamheden rekening te kunnen houden. De verslagen van de MKB-panelgesprekken lijken daar ook op te duiden. In de toelichting is daarom voor elke afzonderlijke aanvullende eis een gerichte onderbouwing van nut en noodzaak noodzakelijk.

1.1 Het college adviseert om nut en noodzaak van elk van de aanvullende eisen van het besluit te motiveren.

Het college merkt verder op dat de effectiviteit en daarmee de meerwaarde van de aanvullende eisen in beeld kan worden gebracht door middel van een praktijkproef of praktijkonderzoek. Het verwijst in dit verband ook naar zijn eerdere adviezen.

1.2 Het college adviseert om via een praktijkonderzoek of praktijkproef tot een valide en empirisch beproefde onderbouwing van nut en noodzaak van de aanvullende eisen te komen en van het stellen van die eisen af te zien, mocht uit de proef of het onderzoek blijken dat de meerwaarde ervan niet aannemelijk is.

2 Minder belastende alternatieven

Indien in de praktijk blijkt dat de aanvullende eisen geen meerwaarde hebben, dan is een minder belastend alternatief daarvan af te zien. Zo kan mogelijk optredende extra regeldruk worden voorkomen. Mocht daaraan behoefte bestaan dan kunnen bedrijven en organisaties met goede praktijkvoorbeelden (verder) worden geholpen.

2.1 Het college adviseert te kiezen voor het minder belastend alternatief van het afzien van de nadere regels van het besluit.

3 Werkbaarheid en merkbaarheid

Volgens de toelichting zijn voorafgaand aan de totstandkoming van het besluit twee sessies met mkb-ondernemers georganiseerd: één voor werkgevers en één voor intermediairs. In deze sessies gaven de deelnemers aan dat de uitwerking van de voor te schrijven werkwijze in grote lijnen begrijpelijk en uitvoerbaar is. De sessies hebben verder geleid tot een aantal wijzigingen. Een deel van de eisen is minder stringent geformuleerd, om meer ruimte te laten aan werkgevers om het proces in te richten. Verder is in de toelichting opgenomen dat de werkwijze verschillende procedures van werving en selectie kan bevatten. Met deze aanpassing wordt meer ruimte geboden voor vastlegging van verschillende typen van werving- en selectieprocessen.

Het college waardeert het dat met werkgevers en intermediairs is gesproken over de nadere eisen aan werkwijze en procedures. De aanpassingen die naar aanleiding van de sessies zijn doorgevoerd, komen naar verwachting de werkbaarheid van de aanvullende eisen ten goede. Tegelijkertijd merkt het college op dat in het verslag van de bijeenkomsten aarzelingen van de aanwezigen ten aanzien van het doelbereik (effectiviteit) van besluit (en

wet) doorklinken. Daarom verdient het aanbeveling om werkbaarheid en effectiviteit van het besluit eerst nog via een praktijkproef vast te stellen.⁴

3.1 Het college adviseert om de werkbaarheid van de werkwijze voor werkgevers en intermediairs en de meldplichtprocedure voor (in het bijzonder voor kleine) intermediairs met behulp van een pilot of praktijkproef inzichtelijk te maken.

4 Berekening regeldrukgevolgen

De regeldrukparagraaf verwijst voor het kwalitatief en kwantitatief inzicht in de gevolgen voor de regeldruk naar de toelichting op de wet. Daarin zijn de gevolgen ten aanzien van de voorgeschreven werkwijze, vergewisplicht, procedure voor intermediairs en meldplicht beschreven. De structurele regeldruk bedraagt bijna € 1 miljoen en de eenmalige regeldruk ruim € 32 miljoen. De regeldrukparagraaf geeft geen aanleiding tot opmerkingen.

Dictum

Het college onderkent dat mensen nog steeds worden gediscrimineerd op de arbeidsmarkt. Het deelt de opvatting dat dit reden is om nadere maatregelen in overweging te nemen. Het merkt echter op dat het voorliggende besluit niet duidelijk maakt waarom eisen moeten worden gesteld in aanvulling op de concrete eisen die al in de wet zijn opgenomen. Het college adviseert daarom om eerst nut en noodzaak van de aanvullende eisen in de praktijk te onderzoeken. Indien de meerwaarde van de aanvullende eisen niet kan worden onderbouwd, vormt het afzien van de eisen een minder belastend alternatief.

Gezien het voorgaande is het dictum:

Het besluit niet vaststellen.

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 eisen 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.

M.A. van Hees
Voorzitter

R.W. van Zijp
Secretaris

⁴ Zie ook de eerder genoemde adviezen en aanvullende zienswijze van ATR.