

## Memorie van toelichting

### Algemene deel

“Arbeidsmarktdiscriminatie is ontoelaatbaar en vereist een stevige aanpak. Het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie krijgt daarom een vervolg, waarbij onder andere aandacht wordt gegeven aan het bestrijden van discriminatie in sollicitatieprocedures, bij zwangerschap en een stevige handhavende rol voor de inspectie SZW”, aldus het regeerakkoord Vertrouwen in de toekomst.<sup>1</sup>

Het voorliggende wetsvoorstel geeft hieraan invulling. Het wetsvoorstel staat niet op zichzelf, maar is een onderdeel van het brede pakket aan maatregelen en activiteiten van de regering om te bevorderen dat ieder die tot de arbeidsmarkt wil toetreden of reeds op de arbeidsmarkt actief is gelijke kansen krijgt om zijn loopbaan op te bouwen en eerlijk wordt beoordeeld op basis van zijn kennis en vaardigheden. Deze maatregelen en activiteiten zijn gericht op drie thema's, namelijk toezicht en handhaving, onderzoek en instrumenten en kennis en bewustwording.

Het voorliggende wetsvoorstel, dat voorziet in een wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) en van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) geeft de Inspectie SZW toezichthoudende bevoegdheden op de aanwezigheid van een discriminatievrij wervings- en selectiebeleid van werkgevers en intermediairs. De regering stelt hiermee een duidelijk norm, namelijk dat werving en selectie discriminatievrij dienen te zijn en geeft de Inspectie SZW de bevoegdheid om toe te zien op de naleving van deze norm en bij niet-naleving een sanctie op te leggen.

Het algemene deel van deze memorie van toelichting is als volgt opgebouwd:

- I Arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie
  - I.a. Inleiding
  - I.b. Beleidscontext
  - I.c. Doelstelling, doeltreffendheid en doelmatigheid
  
- II Inhoud van het wetsvoorstel
  - II.a. Normstelling
  - II.b. Normadressaat
  - II.c. De werkwijze nader beschouwd
  - II.d. Vergewisplicht
  - II.e. Ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging
  - II.f. Opdrachtvertrekking aan zelfstandigen
  - II.g. Sollicitant
  - II.h. Verhouding tot het recht van de Europese Unie
  
- III Handhaving en sancties
  
- IV Reacties derden
  - IV.a. Sociale partners
  - IV.b. Handhavingstoets Inspectie SZW
  - IV.c. Adviescommissie toetsing regeldruk
  - IV.d. Internetconsultatie
  
- V Administratieve lastendruk
  
- VI Evaluatie
  
- VII Inwerkingtreding

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 2017/18, 34 700, nr. 34 bijlage.

## I Arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie

### *I.a. Inleiding*

Wij vragen als samenleving van alle Nederlanders om zoveel mogelijk duurzaam te participeren op de arbeidsmarkt. Dat geldt voor iedereen, ongeacht leeftijd, migratieachtergrond, geslacht, seksuele gerichtheid of handicap. Daar moeten gelijke kansen op een eerlijke arbeidsmarkt tegenover staan. De realiteit is echter, dat gelijke kansen op de arbeidsmarkt nog lang niet voor iedereen in Nederland vanzelfsprekend zijn. Een arbeidsmarkt zonder discriminatie bij werving en selectie is helaas nog geen gemeengoed. Met name voor Nederlanders met een migratieachtergrond en ouderen geldt dat zij discriminatie op de arbeidsmarkt ervaren, ook bij de werving en selectie ten behoeve van vacaturevervulling.<sup>2</sup> Mensen worden uitgesloten van de arbeidsmarkt en kansen worden hen onthouden; het belemmert hun ontwikkeling en zij kunnen hun talenten onvoldoende benutten. Dit is niet alleen onacceptabel in individueel opzicht, maar (arbeidsmarkt)discriminatie zet ook de sociale cohesie in de samenleving onder druk, omdat het structurele ongelijkheden tussen groepen mensen in de hand werkt. Het is een fundamenteel uitgangspunt van de Nederlandse rechtsstaat en een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de samenleving om individuen te beoordelen op grond van eigen keuzen, talenten en verantwoordelijkheden en het is onrechtvaardig en verboden om mensen te beoordelen op grond van bijvoorbeeld migratieachtergrond, leeftijd of geslacht.

De regering is er alles aan gelegen om arbeidsmarktdiscriminatie te voorkomen. Uitsluiting van mensen op de arbeidsmarkt gebeurt soms moedwillig. Vaker geldt echter dat sprake is van onbewuste vooroordelen bij bedrijven en organisaties. Zij zijn op zoek naar de in hun ogen beste kandidaten voor de aangeboden functies zonder kandidaten uit te willen sluiten. Uit diverse onderzoeken blijkt evenwel toch dat onbewuste vooroordelen tegenover bepaalde groepen in de samenleving waartoe een sollicitant behoort een rol spelen<sup>3</sup>. Het huidige en voorgaande kabinetten hebben in dit kader een breed palet aan maatregelen ingezet om gelijke en eerlijke kansen op de arbeidsmarkt voor iedereen te bevorderen en discriminatie, bewust of onbewust, tegen te gaan.

### *I.b. Beleidscontext*

Op 16 mei 2014 heeft het toenmalige kabinet het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie aangeboden aan de Tweede Kamer.<sup>4</sup> In dit Actieplan werd geconstateerd dat discriminatie op de arbeidsmarkt veel te vaak werd ervaren en voorkwam. Het kabinet vond dit onaanvaardbaar en onacceptabel. Het actieplan vormde een basis om dit probleem het hoofd te bieden.

Ook het huidige kabinet huldigt de opvatting dat het bestaan van discriminatie op de arbeidsmarkt onaanvaardbaar en onacceptabel is en is van mening dat discriminatie in het proces van werving en selectie voorkomen moet worden.

In de Arbowet is al geregeld dat werkgevers een beleid moeten voeren dat is gericht op het voorkomen en wanneer dat niet mogelijk is op het beperken van psychosociale arbeidsbelasting. Discriminatie in de werksituatie kan stress teweegbrengen. Daarom moeten werkgevers de risico's hierop in kaart brengen en maatregelen nemen om dergelijke psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen (artikel 1, derde lid, onderdeel e, van de Arbowet). Aangezien werving veelal vooraf gaat aan het ontstaan van een werkgever-werknemer relatie is ervoor gekozen om voor arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie een apart hoofdstuk op te nemen in de Arbowet om de verantwoordelijkheid van de werkgever in dit specifieke geval te regelen.

Op 19 juni 2018 heeft de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid mede namens de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap de Tweede Kamer de Hoofdlijnenbrief Actieplan

<sup>2</sup> SCP, Ervaren discriminatie in Nederland, 2014.

<sup>3</sup> Kamerstukken II, 2017/18, 29 544, nr. 849.

<sup>4</sup> Kamerstukken II, 2013/14, 29 544, 25 883, nr. 523.

Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021 doen toekomen.<sup>5</sup> Dit in het regeerakkoord aangekondigde Actieplan bouwt voort op het in 2014 gepresenteerde Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie en de sindsdien gestarte programma's en stimuleringsmaatregelen om de arbeidsmarktpositie van verschillende groepen Nederlanders te versterken. Het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021 is opgebouwd langs drie pijlers, te weten:

1. Toezicht en handhaving;
2. Onderzoek en instrumenten;
3. Kennis en bewustwording.

In het Implementatieplan van 22 november 2018 en de Voortgangsrapportage van 19 juli 2019 is dit verder geconcretiseerd.<sup>6</sup>

Als concretisering van de pijler Toezicht en handhaving is aangekondigd dat door middel van een wijziging van de Arbowet de Inspectie SZW de bevoegdheid zal krijgen om toe te zien op de aanwezigheid van een wervings- en selectiebeleid van werkgevers met als doel discriminatie te voorkomen. Gezien de substantiële rol hierbij van derden die arbeidsbemiddeling verrichten of arbeidskrachten ter beschikking stellen, hierna aangeduid als intermediairs, zal ook de Waadi gewijzigd worden. Daarbij wordt op grond van het wetsvoorstel onder arbeidsbemiddeling en terbeschikkingstelling mede begrepen: het in verband daarmee vaststellen van de geschiktheid van een werkzoekende door beoordeling van zijn kennis, inzicht en vaardigheden, bijvoorbeeld via assessments of andere tools. De Inspectie SZW zal door deze wijziging toezichthoudende bevoegdheden krijgen op het wervings- en selectiebeleid van intermediairs in hun rol van dienstverlener aan werkgevers. De regering sluit hiermee aan op recente ontwikkelingen op de arbeidsmarkt waarbij meer en intensiever gebruik wordt gemaakt van dergelijke vormen van dienstverlening.

Het kabinet vindt het wettelijk regelen van deze toezichthoudende bevoegdheid van groot belang. Immers, een wervings- en selectieprocedure vormt voor velen de toegangspoort tot de arbeidsmarkt. Het is een essentiële eerste stap om zichzelf te ontwikkelen, om economische zelfstandigheid te verwerven en om een duurzaam bestaan op te bouwen. Dit onderstreept het belang van eerlijke kansen in sollicitatieprocedures en een objectieve beoordeling op basis van factoren die voor de aangeboden functie relevant zijn. Maar dit geldt niet alleen voor starters op de arbeidsmarkt. Het geldt evenzeer voor stagiairs voor wie het volgen van een stage vaak een noodzakelijk onderdeel van de opleiding is. Ook herintreders en werkenden die hun inmiddels opgedane kennis en werkervaring in een andere functie, een ander bedrijf of een andere sector willen inzetten, moeten een eerlijke kans krijgen. Gezien deze belangen en het gegeven dat discriminatie nog te vaak wordt ervaren, acht de regering verdere actie noodzakelijk om discriminatie bij werving en selectie te voorkomen. De regering gaat ervan uit dat werkgevers en intermediairs zich bewust zijn van het belang van eerlijke kansen en dat hun wervings- en selectiebeleid dat ook zichtbaar maken. Overigens geldt ook voor de werkgever dat hij baat heeft bij een discriminatievrije werving en selectie. Een optimale keuze uit het beschikbare aanbod van werknemers bereikt hij alleen als hij zoveel mogelijk geschikte kandidaten bereikt en niemand uitgesloten wordt.

Om de naleving van de verplichting tot het beschikken over en toepassen van een werkwijze voor werving en selectie op effectieve wijze te ondersteunen, zal de Inspectie SZW bevoegd worden om hierop toe te zien en sancties op te leggen indien de werkgever of intermediair in gebreke blijft. Wetgeving is een noodzakelijk instrument om deze bevoegdheid tot stand te brengen. Hiermee wordt invulling gegeven aan pijler 1 (toezicht en handhaving).

In de afgelopen periode is onderzoek gedaan naar de feitelijke en ervaren discriminatie op grond van uiteenlopende discriminatiegronden.<sup>7</sup> Deze hebben veel inzicht opgeleverd over discriminatie op de

<sup>5</sup> Kamerstukken II, 2017/18, 29 544, nr. 834.

<sup>6</sup> Kamerstukken II, 2018/19, 29 544, nr. 849 en 923.

<sup>7</sup> Zie ook Kamerstukken II, 2017/18, 29 544, nr. 834, blz. 5.

arbeidsmarkt en de wijze waarop dit tot uiting komt. Maar er is meer inzicht nodig in de feitelijke mechanismen die aan discriminatie bij werving en selectie bijdragen en in effectieve mechanismen die de invloed van vooroordelen verminderen. In samenwerking met het programma VIA (Verdere integratie op de arbeidsmarkt) worden hierin activiteiten ontwikkeld teneinde inzicht te krijgen in concrete mogelijkheden voor werkgevers en intermediairs om de invloed van vooroordelen bij werving en selectie tegen te gaan. Samen met hen worden hiertoe experimenten opgezet. Ook is een zelfscan ontwikkeld voor bedrijven over wervings- en selectieprocedures en –beleid. Eind 2019 wordt een onderzoek afgerond naar de ontwikkeling van geautomatiseerde systemen en algoritmen bij wervings- en selectieprocedures in relatie tot het risico op uitsluiting en discriminatie. Hierbij is de toenemende rol van recruiters, assessmentbureaus en onlineplatforms bij werving en selectie van personeel van belang. In 2020 zal een onderzoek naar anoniem solliciteren worden uitgevoerd en zal een pilot anoniem solliciteren plaatsvinden (pijler 2).

Met het oog op de constatering dat arbeidsmarktdiscriminatie vaak onbewust plaatsvindt, zijn kennis- en bewustwordingscampagnes gestart (pijler 3). Een voorbeeld hiervan is de campagne De blinde vlek (2018, 2019), waarin thema's rond verschillende vormen van arbeidsmarktdiscriminatie onder de aandacht van werkgevers en HR-professionals werden gebracht. In 2018 is een meerjarig programma gestart dat gericht is op een brede cultuurverandering bij werkgevers en personeelsfunctionarissen ten aanzien van de werving en selectie en de kracht van diversiteit op de werkvloer. Dit programma bestaat uit twee onderdelen. Naast bewustwording over de impact van onbewuste vooroordelen bij werving en selectie en over de baten van diversiteit. Ook wordt beoogd hen te stimuleren om de best beschikbare (wetenschappelijke) kennis en praktijkervaring effectief toe te passen. In het eerder genoemde Implementatieplan en de eerder genoemde Voortgangsrapportage zijn overigens nog meer maatregelen opgenomen.

Het bovenstaande maakt duidelijk dat van overheidswege op veel fronten activiteiten worden ontplooid en ondersteund om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan. Maar de overheid staat hierin niet alleen. Ook organisaties van werkgevers en werknemers en individuele bedrijven en instellingen zijn actief in het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie en het bevorderen van diversiteit. De Stichting van de Arbeid heeft het Charter Diversiteit opgezet. Dit is een groeiend netwerk van inmiddels 189 bedrijven en organisaties die diversiteit als kracht zien. Goede praktijkvoorbeelden die uit dit netwerk naar voren komen worden breed verspreiden en stimuleren andere werkgevers om met diversiteit aan de slag te gaan en bieden hen praktisch toepasbare handvatten. Vanuit de overtuiging dat diversiteit in de breedste zin van het woord een kracht is op de werkvloer heeft het kabinet tot 2020 het Charter Diversiteit van de Stichting van de Arbeid ondersteund. Een ander voorbeeld komt van de werkgeversorganisaties in de uitzendbranche. Zij stellen als lidmaatschapsvoorwaarde dat leden actief antidiscriminatiebeleid voeren, dat transparant is, geïmplementeerd is in de organisatie en regelmatig wordt getoetst en onderhouden. Ook zijn mystery call onderzoeken onder de eigen leden uitgevoerd.

#### *I.c. Doelstelling, doeltreffendheid en doelmatigheid*

Met het toekennen van toezichthoudende bevoegdheden aan de Inspectie SZW op het wervings- en selectiebeleid van werkgevers en intermediairs stelt de regering een duidelijke maatschappelijke norm: werving en selectie dienen discriminatievrij te zijn, oftewel: er mag direct of indirect geen verboden onderscheid gemaakt worden. Iedereen die meent over voldoende kwalificaties voor een aangeboden functie te beschikken, moet zich vrij en uitgenodigd voelen om te solliciteren en moet kunnen vertrouwen dat zijn geschiktheid voor de functie objectief en op basis van ter zake doende feiten wordt beoordeeld.

Het uitoefenen van toezicht op het wervings- en selectiebeleid heeft als doel werkgevers aan te sporen om daadwerkelijk over beleid te beschikken dat is gericht op discriminatievrije werving en selectie van personeel en dit ook uit te voeren. Daarmee wordt voornoemde maatschappelijke norm ondersteund. Van de werkgever wordt verlangd dat hij zijn beleid met betrekking tot de vervulling van vacatures concreetiseert in een op schrift gestelde werkwijze. Deze werkwijze draagt in praktische zin bij aan transparantie over de vacaturevervulling en uniformiteit en objectiviteit bij de daadwerkelijke selectie

van kandidaten. Het gebruik van de op schrift gestelde werkwijze bij werving en selectie stimuleert bewust gedrag en weloverwogen keuzes in plaats van automatisch, onbewust gedrag waarbij vooroordelen een rol kunnen spelen.

De regering acht de verplichting om een werkwijze ter ondersteuning van discriminatievrije werving en selectie op te stellen een doeltreffend en doelmatig middel om de maatschappelijk norm in de praktijk te ondersteunen. Het concretiseren van beleid in een schriftelijke werkwijze draagt bij aan kennis over en bewustwording van deze norm en de mogelijkheden om deze in de praktijk van bedrijven en organisaties te realiseren. Gezien het feit dat discriminatie vaak onbewust of onbedoeld plaatsvindt, is het van toegevoegde waarde dat werkgevers ertoe aangezet worden actief beleid te formuleren op dit thema en te concretiseren. Daarmee wordt het bewustzijn over de risico's van (on)bewust onderscheid vergroot en wordt men ertoe aangezet om toepasselijke mogelijkheden om hierop te anticiperen in kaart te brengen, al dan niet als onderdeel van het algemene personeelsbeleid van de onderneming of instelling. In principe gaat het om een eenmalige investering die de basis legt voor een discriminatievrij wervings- en selectiebeleid, maar die wel moet worden onderhouden indien de praktijk of nieuwe inzichten daartoe aanleiding geven.

## **II Hoofdpunten van het wetsvoorstel**

### *II.a. Normstelling*

De werkgever dient te beschikken over een werkwijze voor aanbidding en vervulling van openstaande betrekkingen die gericht is op het voorkomen van verboden onderscheid bij werving en selectie en deze toe te passen. Hij dient de werkwijze schriftelijk vast te leggen. Deze werkwijze is in feite een weergave van de manier waarop de onderneming of organisatie te werk gaat bij vacaturevervulling en bevat activiteiten om een discriminatievrije werving en selectie te realiseren of te ondersteunen. De werkwijze is het meest effectief als deze zich richt op de specifieke situatie van de betrokken onderneming en goed toepasbaar is in de praktijk van de onderneming. In het verlengde hiervan en mede met het oog op de voortdurende ontwikkeling van inzichten over het voorkomen van discriminatie en van de professionele dienstverlening is de opzet van de werkwijze vormvrij. De regering acht het immers van belang dat de werkgever voldoende ruimte wordt geboden om een voor hem optimaal en werkbaar beleid te ontwikkelen, te concretiseren en te realiseren. De werkgever kan daarbij gebruik maken van een brede basis aan relevante inzichten voor het verminderen van de invloed van vooroordelen bij werving en selectie middels onderbouwd werkzame mechanismen ('de stand van de wetenschap'). Deze zijn in drie aandachtsgebieden in te delen:

- objectiveren en structureren: hierbij kan gedacht worden aan het objectiveren en structureren van het wervings- en selectieproces en daarmee aan het doorbreken zogenoemd wij-zij denken;
- individualiseren: het dient uitsluitend te gaan om de capaciteiten van de individuele kandidaat;
- vermijden van associaties: gewaakt moet worden tegen oordeelsvorming op basis van bijvoorbeeld eerdere ervaringen of publiciteit.

Concreet kunnen werkgevers gebruik maken van interventies zoals: neutraal maken van wervingsmaterialen, try-outs, tests en stages, referenties en aanbevelingen, een eerste selectie op basis van objectieve functie-eisen, gestructureerde interviews en objectivering van de besluitvorming door besluitvorming in een panel en/of gebruiken maken van een onafhankelijke derde. Het moge duidelijk zijn dat de inzichten vanuit de wetenschap en professionele dienstverlening voortdurend in ontwikkeling zijn. Van de werkgevers wordt dan ook verwacht dat zij zich rekenschap geven van deze ontwikkelingen en indien relevant hun werkwijze daarop aanpassen. De inzet van deze interventies kan worden ondersteund door bewustwording over de noodzaak en een stevige sociale norm vanuit het bedrijf of de sector zelf.

Het toezicht door de Inspectie SZW strekt zich uit tot naleving van deze norm, i.c. het aanwezig zijn en toepassen van een schriftelijke werkwijze om verboden onderscheid bij werving en selectie tegen te gaan. De werkwijze dient aantoonbaar te voldoen aan de voorwaarden die zijn opgenomen in artikel 2a van de Arbowet (artikel 1, onderdeel b van het wetsvoorstel) en de artikelen 4a en 12b van

de Waadi (artikel II, onderdelen C en D van het wetsvoorstel, waarbij het gaat om de intermediairs die door werkgevers worden ingeschakeld of die zich met arbeidsbemiddeling bezighouden).

De regering merkt hierbij op dat het niet alleen gaat om extern opgestelde vacatures gaat, maar ook om vacatures die – in eerste instantie - alleen intern zijn opgesteld. Ook ten aanzien van interne vacaturevervulling geldt dat geen verboden onderscheid mag worden gemaakt bij de werving en selectie van kandidaten. Dit zal in de werkwijze tot uitdrukking moeten komen. Zoals reeds in paragraaf I.b vermeld geldt specifiek voor in dienst zijnde werknemers reeds dat in de Arbowet de verplichting voor de werkgever is opgenomen om een beleid te voeren dat is gericht is op de voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting, waaronder direct of indirect onderscheid wordt verstaan<sup>8</sup>. Tenslotte vallen ook stageplaatsen onder de reikwijdte van dit wetsvoorstel teneinde verboden onderscheid bij de werving en selectie van stagiairs te voorkomen. Dit is geregeld in artikel 2a, vijfde lid van de Arbowet (artikel I, onderdeel B van het wetsvoorstel).

#### *II.b. Normadressaat*

Met het onderhavige wetsvoorstel worden de verplichtingen van de werkgever en de intermediair inzake het voorkomen van discriminatie bij werving en selectie opgenomen in respectievelijk de Arbowet en de Waadi. Beide wetten kennen reeds de mogelijkheid om verplichtingen op te leggen aan werkgevers Arbowet dan wel aan intermediairs. Beide wetten bieden tevens al de mogelijkheid van bestuursrechtelijke sanctivering van overtredingen op grond van die wetten.

De werkgever is normadressaat ten aanzien van de bepalingen in de Arbowet. Het begrip werkgever is reeds in artikel 1, eerste lid onder a, van de Arbowet gedefinieerd als degene jegens wie een ander (werknemer) krachtens arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling gehouden is tot het verrichten van arbeid. Van dit werkgeversbegrip is uitgezonderd de formele werkgever die een werknemer aan een derde ter beschikking stelt voor het verrichten van arbeid welke die derde gewoonlijk doet verrichten (bv. uitzendbureaus).

De regering ziet in deze uitzondering een risico als het gaat om uitbesteding van de werving en selectie van personeel of om inlening. Het kan niet zo zijn dat de intermediair die personeel voor een ander werft en selecteert of personeel aan een ander ter beschikking stelt voor deze dienstverlening, die voor hem in feite een kernactiviteit is, buiten de reikwijdte van het onderhavige wetsvoorstel valt. Dit geldt eens te meer nu deze intermediairs, zeker ook in het online domein, een steeds belangrijkere rol krijgen. Dan kan het gaan om het selectief plaatsen van vacatures tot de (pre)selectie van geschikte kandidaten (al dan niet werkzoekend) op basis van online beschikbare profielen. Om dit mogelijke risico het hoofd te bieden wordt in de Waadi bepaald dat intermediairs de wettelijke norm zoals geformuleerd in artikel 2a van het onderhavige wetsvoorstel dienen na te leven en in overtreding zijn indien zij in gebreke blijven. Intermediairs zijn hierdoor dus normadressaat op grond van de Waadi. Voor de inlenende werkgever of de werkgever die de opdracht tot werving en selectie heeft gegeven, geldt de verplichting dat hij zich ervan vergewist dat de intermediair aan wie hij de opdracht heeft verstrekt of van wie hij personeel inleent voldoet aan de wettelijke verplichting om over een werkwijze te beschikken (en andere vereisten). Wellicht ten overvloede dient hierbij te worden opgemerkt dat de intermediair ten aanzien van de werving en selectie van zijn eigen personeel werkgever in de zin van de Arbowet is en ook langs die weg onder de reikwijdte van dit wetsvoorstel valt.

#### *II.c. De werkwijze nader beschouwd*

De op schrift gestelde werkwijze dient ervan te getuigen dat de werkgever of intermediair zich bewust is van het risico van het direct of indirect maken van verboden onderscheid en van de hoedanigheid van deze risico's: waar zit dit risico in, hoe ontstaat het en hoe kan het voorkomen worden.

---

<sup>8</sup>Psychosociale arbeidsbelasting: de factoren direct en indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen (artikel 1, derde lid, onderdeel e, van de Arbowet).

Voorts dient hij werknemers die bij de aanbidding en vervulling van openstaande betrekkingen betrokken zijn, te informeren over de risico's op discriminatie en over de maatregelen die er op zijn gericht die discriminatie te voorkomen of te beperken. Daarbij valt te denken aan medewerkers van de HR- of personeelsafdeling. Aldus wordt voorkomen dat de werkwijze een eenmalige administratieve activiteit blijft en worden binnen de onderneming of organisatie de kennis over en bewustwording van het vereiste van discriminatievrije werving en selectie bevorderd. Kennis en bewustwording zijn een randvoorwaarde om de wettelijke norm, i.c. het beschikken over en toepassen van een werkwijze voor werving en selectie die gericht is op het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie daadwerkelijk in praktijk te brengen. In lijn met de uitgangspunten van de Arbowet zijn aan de werkwijze geen vormvereisten verbonden.

Indien de werkgever de werving en selectie geheel of gedeeltelijk uitbesteedt aan intermediairs of personeel inleent, zal hij zich ervan moeten vergewissen dat de intermediair beschikt over een werkwijze die het maken van verboden onderscheid voorkomt. Deze vergewisplicht wordt neergelegd in artikel 2b van de Arbowet (artikel 1, onderdeel B, van dit wetsvoorstel). De werkgever dient in zijn werkwijze aan te geven hoe hij deze vergewisplicht zal effectueren. Voor het geval de intermediair zelf weer gebruik maakt van een andere intermediair is ook in de Waadi een vergewisplicht opgenomen. Aldus is de gehele keten van actoren bij werving- en selectie onder toezicht van de inspectie SZW gesteld. Zie ook paragraaf II.d.

Het vorenstaande is geen limitatieve opsomming. De werkgever zal bij het beschrijven van de werkwijze ervan moeten getuigen dat hij oog heeft voor relevante ontwikkelingen c.q. de stand van de wetenschap. Bij het toezicht op de naleving van de verplichtingen uit hoofde van dit wetsvoorstel zal de toezichthouder naar alle redelijkheid rekening houden met de aard en omvang van het betrokken bedrijf. Zonder afbreuk te doen aan de norm van het verbod op onderscheid bij werving en selectie is het een gegeven dat van een grote onderneming met een professionele personeelsafdeling een andere inzet mag worden verwacht dan van een klein bedrijf waar incidenteel een vacature is.

De werkgever dient ervoor zorg te dragen dat degenen die betrokken zijn bij de werving en selectie kennis kunnen nemen van de werkwijze. Hierbij valt te denken aan de eigen werknemers van het bedrijf en aan degene die overweegt zich beschikbaar te stellen voor een vacature als werknemer, opdrachtnemer, stagiair of anderszins.

In het kader van de vergewisplicht dient de werkwijze van een intermediair ook beschikbaar te zijn voor kennisneming door de werkgever die de werving en selectie (gedeeltelijk) uitbesteedt aan de intermediair dan wel personeel inleent van de intermediair. Beoordeelt de werkgever deze werkwijze van de intermediair als onvoldoende, dan zal hij zijn opdracht aan een andere intermediair moeten gunnen om risico uit te sluiten van een boete wegens de inschakeling van een intermediair die de wet onvoldoende naleeft.

De werkgever en de intermediair kunnen hiervoor eenvoudig zorgdragen door de werkwijze te publiceren op hun website, maar zij kunnen het bijvoorbeeld ook op aanvraag opsturen naar potentiële sollicitanten of, in het geval van een intermediair, naar werkgevers die gebruik maken van arbeidsbemiddeling of personeel willen inlenen.

#### *II.d. Vergewisplicht*

Werkgevers kunnen de werving en selectie zelf ter hand nemen of geheel of gedeeltelijk uitbesteden aan intermediairs. Ook kan men personeel inlenen van een intermediair. Het is echter niet zo dat de verantwoordelijkheid van de werkgever voor discriminatievrije werving en selectie ophoudt als hij een derde inschakelt bij het zoeken naar geschikt personeel of als hij personeel inleent. Het is begrijpelijk dat bij uitbesteding van (een gedeelte van) de sollicitatieprocedure de werkgever op een afstand staat en minder betrokken is bij de feitelijke werving en selectie. Wel dient de werkgever zich ervan te vergewissen dat de intermediair over een werkwijze beschikt die gericht is op voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie. Hij kan dit bijvoorbeeld doen door de werkwijze van de derde op te vragen om te bezien of de derde voldoende doet om direct of indirect verboden onderscheid te voorkomen. In voorkomende gevallen dient hij aan te tonen dat hij zich daadwerkelijk ervan heeft vergewist dat de

intermediair aan wie hij de werving en selectie heeft uitbesteed of van wie hij personeel inleent. Dit kan hij doen door de werkwijze van de derde of de correspondentie daarover te archiveren. Dezelfde opzet geldt voor de intermediair die gebruik maakt van de dienstverlening van een andere intermediair. Ook bij gebruikmaking van geautomatiseerde systemen dient de werkgever of intermediair zich ervan te vergewissen dat de uitkomsten daarvan voorzover hij dat redelijkerwijs kan beoordelen geen arbeidsmarktdiscriminatie met zich meebrengen.

#### *II.e. Ondernemingsraad*

De Wet op de ondernemingsraden (Wor) voorziet reeds in instemming van de ondernemingsraad voor elk door de werkgever voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van (o.a.) een regeling op het gebied van aanstellingsbeleid (artikel 27, eerste lid, onderdeel e)<sup>9</sup>. De werkwijze voor discriminatievrije werving en selectie is te beschouwen als een regeling op het gebied van aanstellingsbeleid en behoeft dus instemming van de ondernemingsraad. De regering vindt deze instemming ook waardevol nu het om de ondersteuning van een fundamentele maatschappelijke norm gaat, namelijk het bieden van eerlijke en gelijke kansen op de arbeidsmarkt aan iedereen. Betrokkenheid en instemming van de ondernemingsraad is niet alleen nuttig vanwege de inhoudelijke toets van de werkwijze. Deze betrokkenheid kan ook bijdragen aan de kwaliteit ervan en via periodieke bespreking in de overlegvergaderingen aan het actueel en 'levend' houden van de werkwijze of indien wenselijk aan aanpassing ervan.

De Wor bepaalt tevens dat in ondernemingen waarin in de regel ten minste 10 personen maar minder dan 50 personen werkzaam zijn een personeelsvertegenwoordiging kan instellen. Indien deze niet is ingesteld dient de werkgever zijn werknemers tenminste tweemaal per jaar in de gelegenheid te stellen me hem bijeen te komen in een zogenoemde personeelsvergadering. De werkwijze zou daarbij op initiatief van de werkgever of de werknemers onderwerp van gesprek kunnen zijn.

#### *II.f. Opdrachtverstrekking aan zelfstandigen*

Het toezicht op de werving en selectie betreft primair de werving en selectie in de relatie tussen een werkgever en een (potentiële) werknemer. Het kabinet signaleert echter ook dat veel werkenden als zelfstandige actief zijn. Gezien het algemene en maatschappelijke uitgangspunt van gelijke kansen op een eerlijke arbeidsmarkt voor iedereen en de inzet van het huidige en vorige kabinetten om discriminatie op de arbeidsmarkt te voorkomen vindt het kabinet het wenselijk om het toezicht op de werving en selectie niet te beperken tot werving en selectie van werknemers, maar ook de mogelijkheid te creëren om de werving en selectie in het kader van opdrachtverstrekking aan zelfstandigen onder het toezicht van de Inspectie SZW te brengen. Daartoe wordt in het wetsvoorstel een grondslag gecreëerd. Hiermee loont het voor werkgevers niet om werk uit te besteden via opdrachtverlening aan zelfstandigen om op deze wijze het toezicht en eventueel daaruit voortvloeiende maatregelen van de Inspectie SZW te ontlopen. Een onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen zou in deze in zekere zin ook gekunsteld zijn, omdat het in beide gevallen om gaat om een beoordeling van individuen voor hun geschiktheid om bepaalde werkzaamheden uit te voeren. Die geschiktheid moet blijken uit de eigen keuzen, talenten en verantwoordelijkheden van betrokkenen. Onder welke noemer – werknemer of zelfstandige - bepaalde werkzaamheden worden uitgevoerd, is daarbij in wezen niet van belang.

#### *II.g. Sollicitant*

Het toezicht van de Inspectie SZW richt zich op de verplichtingen die in het kader van discriminatievrije werving en selectie aan de werkgever zijn opgelegd. Het toezicht is niet gericht op individuele situaties, maar op het beleid van de werkgever om direct of indirect onderscheid bij werving en selectie te voorkomen. In paragraaf III van deze memorie van toelichting is dit nader uitgewerkt. De sollicitant heeft in deze geen positie in de zin dat hij geen subject van het toezicht is. Daarnaast is er voor de aangebonden functie nog geen arbeidsrelatie met de sollicitant tot stand gebracht. Indien een sollicitant van mening is dat hij te maken heeft met direct of indirect onderscheid kan hij een klacht indienen bij het College voor de Rechten van de Mens, aangifte doen bij de politie of melding doen bij een antidiscriminatievoorziening. Is de sollicitant reeds werknemer van de werkgever

---

<sup>9</sup> Staatsblad 1971, 54



die de functie aanbiedt, dan kan hij bijvoorbeeld de ondernemingsraad verwittigen, of indien beschikbaar de vertrouwenspersoon, raadsman of klachtencommissie inschakelen. Ook kan melding worden gedaan bij de Inspectie SZW. De Inspectie SZW toetst echter geen individuele situaties. Een ontvangen klacht wordt wel meegenomen in de risico-analyse van de Inspectie SZW. Dit kan leiden tot een inspectie bij het bedrijf of de instelling waartegen de klacht gericht is teneinde vast te stellen of voldoet wordt aan de wettelijke vereisten.

#### *II.h Verhouding tot het recht van de Europese Unie*

De bepalingen in dit wetsvoorstel zijn ook van toepassing op de buitenlandse werkgevers die in Nederland personeel werven en selecteren, degenen die arbeidsbemiddeling verrichten in het buitenland ten behoeve van een in Nederland gevestigde werkgever of in Nederland woonachtige werkzoekende, of dienstverrichters die arbeidskrachten in Nederland ter beschikking stellen. Het gaat bij de Arbowet en de Waadi om bepalingen van bijzonder dwingend recht in de zin van artikel 9 van Verordening 593/2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (de Rome I-verordening), zoals dit ook is aangegeven bij de implementatie van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (de detacheringsrichtlijn) (Kamerstukken II, 1998-1999, 26524, nr. 3, blz. 2, en Kamerstukken II, 2015/16, 34408, nr. 3, blz. 3). In overwegingen 7 tot en met 13 van de detacheringsrichtlijn is bovendien uitdrukkelijk bepaald dat de richtlijn een uitwerking is van artikel 7 van het Verdrag van Rome (nu artikel 9 van de Rome I-Verordening) waarbij de bepalingen uit de richtlijn en de implementatie ervan (de zogenaamde "harde kern"-bepalingen) worden geacht van bijzonder dwingend recht te zijn. De detacheringsrichtlijn, zoals gewijzigd bij Richtlijn (EU) 2018/957 van het Europees Parlement en de Raad van 28 juni 2018 schrijft voor dat tot de harde kern van deze arbeidsvoorwaarden bepalingen behoren die zien op gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie (artikel 3, eerste lid, onderdeel g). Hiermee is op dit punt in de detacheringsrichtlijn reeds de afweging gemaakt tussen het vrij verkeer van diensten, zoals dit is verankerd in artikel 56 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en de bescherming van ter beschikking gestelde werknemers.

### **III Handhaving en sancties**

In het regeerakkoord zijn keuzes voor het toezicht op gezond, veilig en eerlijk werk en bestaanszekerheid gemaakt. Er is € 50 miljoen vrijgemaakt voor versterking van de handhavingsketen van de Inspectie SZW conform het Inspectie Control Framework (ICF). Met deze extra middelen kan de Inspectie SZW de handhaving en aanpak van fraude op de arbeidsmarkt intensiveren en zich inzetten voor een goed werkende arbeidsmarkt in het belang van werkgevers en werknemers.<sup>10</sup> Onderdeel van deze opdracht is de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie, zoals gemeld in het eerder genoemde Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021. Met het voorliggende wetsvoorstel Wet toezicht discriminatievrije werving en selectie krijgt de inspectie SZW de bevoegdheid om toezicht te houden op het proces van werving en selectie en sancties te treffen indien deze wet niet wordt nageleefd. Voor dit specifieke onderdeel van het toezicht door de Inspectie SZW wordt van het genoemde budget € 1 miljoen gereserveerd. Daaraan wordt structureel € 0,5 miljoen toegevoegd vanuit het departementale handhavingsbudget. Daarnaast is eenmalig € 1 miljoen extra beschikbaar voor nalevingscommunicatie om het bewustzijn van arbeidsmarktdiscriminatie te vergroten en om het toezicht daarop te ondersteunen.

De bevoegdheid voor de Inspectie SZW om toezicht te houden op het discriminatievrij zijn van de werving en selectie is opgenomen in twee wetten, de Arbowet en de Waadi. De Inspectie SZW zal daarbij gebruik maken van het beschikbare wettelijke instrumentarium. Op grond van artikel 34, eerste lid, van de Arbowet en artikel 18, eerste lid, van de Waadi kan de Inspectie SZW een bestuurlijke boete opleggen als een werkgever niet voldoet aan de vereisten die voortvloeien uit het onderhavige wetsvoorstel en daarin als overtreding worden aangeduid. Daarnaast kent de Arbowet de eis tot naleving. Dit instrument ontbreekt in de Waadi, zodat bij een overtreding van de Waadi direct

<sup>10</sup> Zie ook Kamerstukken II, 2018/19, 29 544, nr. 846.

een boeterapport wordt opgemaakt. De regering acht het niet toe kunnen passen van dit instrument bij het toezicht op het discriminatievrij zijn van de werving en selectie goed te verantwoorden. In de onderscheiden wetten is immers sprake van een andere normadressaat. In de Arbowet is dit de werkgever die zelf de werving en selectie ter hand neemt. In de Waadi is dit de intermediair die de brede dienstverlening ten behoeve van werving en selectie van personeel en de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten aan een ander als kerntaak heeft. Juist omdat het bij intermediairs om een kerntaak gaat en om een zo belangrijk thema als voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie acht het regering het passend om bij niet-naleving van de wettelijke bepalingen door intermediairs direct een boeterapport op te maken.

Bij de onderzoeken in bedrijven en instellingen zal de Inspectie SZW de op schrift gestelde werkwijze opvragen en nagaan of deze met instemming van de ondernemingsraad tot stand is gekomen en een aangepast zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring, gewijzigde werkmethoden of werkomstandigheden of de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening daartoe aanleiding geven. De Inspectie SZW zal beoordelen of deze werkwijze voldoet aan de wettelijke vereisten en bij de werkgever nagaan of de werkwijze in de praktijk wordt benut. Indien gebruik gemaakt wordt van dienstverlening van intermediairs zal worden gecontroleerd op naleving van de vergewisplicht. Wordt aan deze verplichtingen niet of onvoldoende voldaan, dan zal de Inspectie SZW een eis opleggen. De werkgever krijgt dan een bepaalde termijn om de punten waarop hij in gebreke is gebleven te herstellen. Blijkt bij een hercontrole dat hij in onvoldoende mate aan de eis gehoor heeft gegeven, dan zal een bestuurlijke boete worden opgelegd van de vijfde categorie (normbedrag € 4.500). Deze boetecategorie geldt eveneens ten aanzien van een vergelijkbare verplichting als het dienen te beschikken over een risico-inventarisatie en –evaluatie. Zoals reeds aangegeven en gemotiveerd zal aan de intermediair bij niet-naleving van de wettelijke bepalingen op grond van de Waadi direct een boeterapport worden opgemaakt en een boete worden opgelegd.

In het kader van ‘good governance’ bestaat een breed draagvlak voor openbaarmaking van inspectiegegevens en wordt meer openheid in bestuur en toezicht wenselijk en vanzelfsprekend gevonden. De openbaarmaking is er op gericht de naleving van wetten te bevorderen, bij te dragen aan de legitimering van het handelen van de toezichthouder en transparantie te verschaffen over de wijze waarop dit toezicht plaatsvindt. Tevens wordt met het actief openbaar maken van toezichtsbevindingen beoogd om derden te informeren en waar nodig te waarschuwen, omdat zij daarbij een belang hebben.<sup>11</sup> Dit geldt bijvoorbeeld de situatie waarin een werkgever ten behoeve van de werving en selectie gebruikt maakt van de dienstverlening van een intermediair. Bovendien is uit recent onderzoek gebleken dat openbaarmaking van inspectiegegevens bij arbeidsmarktdiscriminatie op basis van migratieachtergrond bij kan dragen in het voorkomen ervan, mits de openbaarmaking op effectieve wijze gebeurt.<sup>12</sup> Gezien het belang dat de regering hecht aan de voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie en ter ondersteuning van de norm dat werving en selectie discriminatievrij dienen te zijn, zal de Inspectie SZW de op grond van dit wetsvoorstel opgelegde boetes openbaar maken. Het gaat daarbij zowel om de boetes die op grond van de Arbowet worden opgelegd aan werkgevers die zelf de werving en selectie ten behoeve van een openstaande dienstbetrekking ter hand nemen als om de boetes die worden opgelegd op grond van de Waadi aan intermediairs in het kader van hun dienstverlening aan werkgevers.

## **IV Reacties**

### **IV.a. Sociale partners**

PM na bespreking en internetconsultatie

### **IV.b. Handhavingstoets Inspectie SZW**

PM na ontvangst H-toets

---

<sup>11</sup> Memorie van toelichting Wet aanpak schijnconstructies, Kamerstukken II, 2014/15, 34 108, nr. 31.

<sup>12</sup> SEO, Effecten openbaarmaking inspectiegegevens inspectie SZW, 2019.

IV.c. Adviescommissie toetsing regeldruk  
PM na ontvangst ATR-toets

IV.d. Internetconsultatie  
PM na internetconsultatie

## **V Administratieve lasten en regeldruk**

De administratieve lasten (het voldoen aan informatieverplichtingen voortvloeiend uit wet- en regelgeving van de overheid) en de inhoudelijke nalevingskosten (de kosten voor het voldoen aan de inhoudelijke verplichtingen zoals vastgelegd in wet- en regelgeving) vormen gezamenlijk de kosten die samenhangen met regeldruk. Het kabinet streeft ernaar de regeldruk voor burgers, bedrijven en professionals terug te dringen. Bij de voorbereiding van dit voorstel is nagegaan of sprake is van regeldrukeffecten.

In de eerste plaats zijn er de eenmalige kosten van kennisneming van de wettelijke verplichting om te beschikken over een op schrift gestelde werkwijze betreffende de werving en selectie van personeel. een werkwijze. Aangenomen is dat een werkgever of andere professional in gemiddeld circa 10 minuten kennis kan nemen van deze wettelijke verplichting. Bij een uurtarief van € 54 leidt dit, uitgaande van 345.000 werkgevers, tot extra kosten van € 3 mln.

De administratieve last betreft daarnaast het op schrift stellen van de werkwijze. Bij de berekening van de kosten hiervan wordt ervan uitgegaan dat grotere bedrijven een personeelsafdeling hebben waar men reeds beschikt over een procedure voor de vervulling van vacatures en / of een stappenplan voor de werving en selectie van personeel. Deze bedrijven hoeven niet op een nulpunt te beginnen, maar zullen het staande beleid moeten toetsen op het risico dat bedoeld of onbedoeld verboden onderscheid wordt gemaakt en zo nodig aanpassen om dit verboden onderscheid te voorkomen en op schrift stellen. Voor kleinere MKB-bedrijven kan dit anders liggen en zal het ontwikkelen van een werkwijze een nieuwe activiteit zijn. Voor met name deze bedrijven zal het gunstig zijn als zij gebruik kunnen maken van een arbocatalogus. Een arbocatalogus is een door sociale partners in een branche of sector opgesteld document dat invulling geeft aan doelvoorschriften uit de arbowetgeving. De Inspectie SZW toetst deze arbocatalogi en beoordeelt onder andere of de voorgestelde maatregelen en voorzieningen invulling geven aan de genoemde voorschriften en of ze in overeenstemming zijn met de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening. Gebruik van een arbocatalogus vermindert de regeldruk voor bedrijven aanzienlijk. Vanuit de veronderstelling dat bedrijven met minder dan 50 werknemers gebruik maken van een arbocatalogus en bedrijven met 50 of meer werknemers zelf de werkwijze opstellen kunnen de kosten als volgt berekend worden. Voor 330.000 bedrijven met minder dan 50 werknemers wordt bij gebruikmaking van een arbocatalogus gerekend met een tijdsduur van 1,5 uur à € 54 is € 26,7 miljoen. Voor de bedrijven met tenminste 50 werknemers zouden de totale kosten dan zijn: 15.000 bedrijven en 8 uur werk à € 54 is € 6,5 miljoen. De totale kosten inclusief de kosten van kennisneming zijn ruim € 33 miljoen.

De kosten van het verkrijgen van instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging acht de regering nihil. Het gaat hierbij om het voldoen aan het reeds bestaand recht van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging (zie paragraaf II.f. van deze memorie van toelichting). De kosten van de vergewisplicht worden als zeer beperkt beschouwd. Deze kosten zijn er alleen voor werkgevers die daadwerkelijk gebruik maken van een intermediair en vergen een gering tijdsbeslag.

Indien een bedrijf of instelling beschikt over een personeelsafdeling die belast is met het begeleiden van de werving en selectie zullen de betrokken medewerkers geïnformeerd of geschoold moeten worden om een juiste toepassing van de wet te kunnen realiseren. Dit zijn in het algemeen de grotere bedrijven. Het ligt in de rede dat het kennisnemen en implementeren van gewijzigde regelgeving onderdeel uitmaakt van de primaire taken van het betrokken personeel en in die zin vallen binnen de reikwijdte van het bestaande budget bekostigd.

Indien daartoe aanleiding bestaat dient de werkwijze te worden aangepast. Stel dat eens in de drie jaar aanleiding bestaat om de werkwijze (gedeeltelijk te herzien. De kosten op jaarbasis kunnen dan worden geraamd voor 15.000 bedrijven met minstens 50 werknemers op 0,33 maal 2 uur à € 54 is €

0,5 miljoen. Voor 330.000 bedrijven met minder dan 50 werknemers die gebruik maken van een arbocatalogus gaat het dan om 0,33 maal 1 uur à € 54 is € 5,9 miljoen. In totaal bedragen de kosten van aanpassing € 6,4 miljoen structureel per jaar.

#### VI Evaluatie

Binnen 5 jaar na inwerkingtreding van deze wet zal een evaluatieverslag worden aangeboden aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal. Belangrijk onderdeel van de evaluatie is de vraag hoe werkgevers vormgeven aan de op schrift te stellen werkwijze voor discriminatievrije werving en selectie werkwijze. Voorts zal worden nagegaan hoe deze in de praktijk wordt benut en of de toepassing ervan gevolgen heeft gehad voor de samenstelling van het personeelsbestand. Eveneens zal aan de orde komen of de werkwijze periodiek wordt besproken en eventueel aangepast. Voorts zal aandacht worden besteed aan de toepassing en resultaten van de vergewisplicht. Ook de resultaten van het toezicht op de wet door de Inspectie SZW zullen onderdeel zijn de evaluatie.

#### VII Inwerkingtreding

Inwerkingtreding van een nieuw wettelijk regime om arbeidsdiscriminatie tegen te gaan is een belangrijk gegeven. De inwerkingtreding van de wet is voorzien op een moment dat ligt negen maanden na de publicatie van de wet. Deze termijn is bedoeld om werkgevers en intermediairs voldoende tijd te geven om een werkwijze voor discriminatievrije werving en selectie op schrift te stellen en voor te leggen aan de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

De inwerkingtreding van de wet zal voor zover deze betrekking heeft op wijziging van de Arbowet gefaseerd plaatsvinden op basis van de bedrijfsgrootte. Daarbij heeft de regering overwogen dat bedrijven met ten minste 50 werknemers over het algemeen over een personeelsafdeling beschikken die de werving en selectie van personeel als vast onderdeel van het takenpakket verzorgt en zodoende geacht kan worden over voldoende kennis en tijd te beschikken om binnen een periode van negen maanden na publicatie van de wet een adequate werkwijze op te stellen. Daarnaast weegt mee dat deze bedrijven beschikken over een ondernemingsraad die op grond van de Wor instemmingsrecht heeft met betrekking tot de door de werkgever op te stellen werkwijze. Aansluiting bij deze grens van 50 werknemers voor de fasering van de inwerkingtreding geeft dan ook een voor de uitvoeringspraktijk herkenbare grens.

Bij bedrijven met minder dan 50 werknemers is de organisatiegraad anders. Naarmate werkgevers minder personeel in dienst hebben, komt het bestaan van een personeelsafdeling minder frequent voor. Het is mogelijk dat de werving en selectie minder gestructureerd plaatsvindt. De regering hecht er daarom aan dat deze bedrijven een adequate periode krijgen voor bewustwording en kennisverwerving over het tegengaan van discriminatie bij werving en selectie en het opstellen van een werkwijze die in hun bedrijf goed toepasbaar is. Verwacht mag worden dat een iets langere implementatiefase zal bijdragen aan een adequate uitvoering en effectieve toepassing van de wet in bedrijven met minder dan 50 werknemers. De regering zal via voorlichting en kennisdeling bijdragen aan dit proces. Uitgegaan wordt van een extra implementatieperiode van een jaar. De totale periode van implementatie voor hen is dan een jaar en negen maanden na publicatie van de wet.

De wijziging van de Waadi zal voor alle bedrijven gelijktijdig plaatsvinden. Voor intermediairs geldt immers dat werving en selectie en uitleen van personeel de kernactiviteit van het bedrijf is. Van deze intermediairs mag een hoge mate van professionaliteit worden verwacht. Voor de wijziging van de Waadi geldt dan alleen de implementatieperiode van negen maanden na publicatie van de wet.

## Artikelsgewijze toelichting

### *Artikel 1, onderdeel A*

In artikel 1 van de Arbowet zijn de definities opgenomen voor deze wet en de daarop berustende bepalingen. Aan dit artikel wordt een nieuwe definitie toegevoegd, namelijk die van arbeidsmarktdiscriminatie.

In de definitie van arbeidsmarktdiscriminatie wordt de terminologie van verboden onderscheid zoals bedoeld in de gelijkebehandelingswetgeving geïncorporeerd. Het gaat dan om verboden onderscheid als omschreven in 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 en de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen.

In de definitie van arbeidsmarktdiscriminatie wordt geëxpliciteerd dat het gaat om verboden onderscheid op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte of leeftijd. Binnen de gelijkbehandelingswetgeving valt zwangerschap onder de beschermingsgrond geslacht. Met de Wet verduidelijking rechtspositie transgender personen en interseksuele personen<sup>13</sup> wordt verder in de Algemene wet gelijke behandeling uitdrukkelijk geregeld dat onder onderscheid op grond van geslacht mede wordt verstaan onderscheid op grond van geslachtskenmerken, genderidentiteit en genderexpressie.

Verboden onderscheid kan zowel direct als indirect onderscheid betreffen. Daarbij wordt verwezen naar de bovenvermelde gelijkebehandelingswetten. Van direct onderscheid is sprake als een persoon op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, op voormelde gronden. Indirect onderscheid doet zich voor indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte of leeftijd in vergelijking met andere personen bijzonder treft. Niet alle vormen van onderscheid zijn verboden. Van verboden onderscheid is geen sprake indien zich een uitzondering voordoet als bedoeld in de gelijke behandelingswetgeving. Daarbij wordt bijvoorbeeld gewezen op artikel 2 van de Algemene wet gelijke behandeling, artikel 3 van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, artikel 7 van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid en artikel 5 van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Als geen sprake is van verboden onderscheid in de zin van die wetten is ook geen sprake van arbeidsmarktdiscriminatie in de zin van dit wetsvoorstel.

### *Artikel 1, onderdeel B*

In de Arbowet wordt een nieuw hoofdstuk 1a ingevoegd met drie artikelen.

#### *Artikel 2a*

Van de werkgever wordt verlangd dat hij zijn werving- en selectiebeleid concretiseert in een op schrift gestelde werkwijze. De werkwijze is in feite een weergave van de manier waarop de werkgever te werk gaat bij vacaturevervulling en bevat – gelet op de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening- doeltreffende maatregelen om een discriminatievrije werving en selectie te realiseren of te ondersteunen. Voor de toezichthouder zijn de inzichten vanuit de wetenschap en professionele dienstverlening een kader aan de hand waarvan zij de werkwijze en maatregelen van de werkgever op hun doeltreffendheid kan beoordelen. De werkwijze moet ervan getuigen dat de werkgever zich bewust is van het risico van het maken van direct en indirect onderscheid en van de hoedanigheid van deze risico's: waar zit dit risico in, hoe ontstaat het en hoe kan het voorkomen worden. De werkwijze is het meest effectief als deze zich richt op de specifieke situatie van de werkgever en goed

---

<sup>13</sup> Zie Stb. 2019, 302. De wet zal inwerking treden bij koninklijk besluit.

toepasbaar is in de praktijk van de werkgever. De werkwijze draagt in praktische zin bij aan transparantie over de vacaturevervulling en uniformiteit en objectiviteit bij de daadwerkelijke selectie van kandidaten. Ook als een werkgever de werving en selectie volledig uit handen geeft, moet hij beschikken over een werkwijze. Onderdeel van de werkwijze is immers ook dat de werkgever aangeeft welke maatregelen hij neemt om te voldoen aan de vergewisplicht (zie ook de artikelsgewijze toelichting bij artikel 2b).

De werknemer die bij de aanbieding en vervulling van openstaande betrekkingen inhoudelijk betrokken is, wordt geïnformeerd over de risico's op arbeidsmarktdiscriminatie en over de maatregelen van de werkgever die er op zijn gericht om dit te voorkomen. Hierbij kan bijvoorbeeld gebruik gemaakt worden van de bestaande digitale voorlichtingsmaterialen van het College voor de Rechten van de Mens. Verder vermeldt de werkgever in de werkwijze welke maatregelen hij in algemene zin neemt om te voldoen aan de vergewisplicht (artikel 2b, eerste en tweede lid). Als de daarmee opgedane ervaring of de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening daartoe aanleiding geeft, past de werkgever de werkwijze en de maatregelen aan. Daarbij geldt voor deze beide situaties (dat wil zeggen: de situatie waarin de daarmee opgedane ervaring daartoe aanleiding geeft en de situatie waarin de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening daartoe aanleiding geeft) een zelfstandige verplichting. Met andere woorden: deze situaties hoeven zich niet beide gelijktijdig voor te doen, om te nopen tot aanpassing van de werkwijze en de maatregelen. Aldus wordt voorkomen dat de werkwijze een eenmalige administratieve activiteit blijft en worden binnen de onderneming of organisatie de kennis over en bewustwording van het vereiste van discriminatievrije werving en selectie bevorderd.

Aan iedereen, van werknemers tot sollicitanten, maakt de werkwijze inzichtelijk hoe de werving en selectie dient plaats te vinden en verboden onderscheid voorkomen kan worden. De werkgever moet ervoor zorgen dat iedereen kennis kan nemen van de werkwijze. De werkgever kan hiervoor bijvoorbeeld zorgdragen door de werkwijze te publiceren op zijn website.

De werkwijze heeft betrekking op de aanbieding van een betrekking en de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking. Expliciet wordt geregeld dat een stage die onderdeel uitmaakt van een onderwijsprogramma ook onder het begrip betrekking valt. Dit sluit aan bij de reikwijdte van de Arbowet, die onverkort voor stagiaires geldt.

Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld over de werkwijze. Daarbij wordt met name gedacht aan de situatie waarin, bijvoorbeeld op grond van de evaluatie, wordt geconcludeerd, dat praktijkervaringen aanleiding geven tot een verdere invulling van de werkwijze.

#### *Artikel 2b*

De werkgever kan de werving en selectie geheel of gedeeltelijk uitbesteden aan een intermediair of personeel inlenen van een intermediair. In dat geval zal hij zich ervan moeten vergewissen dat die intermediair overeenkomstig de gelijke behandelingswetgeving te werk gaat. Hij kan dit doen door de op schrift gestelde werkwijze van de intermediair op te vragen om te bezien of de intermediair voldoende doet om arbeidsmarktdiscriminatie te voorkomen. Ook wordt van de werkgever verwacht dat hij controleert of de intermediair niet voorkomt in de openbaar gemaakte gegevens die door toezicht op naleving verkregen zijn en betrekking hebben op de artikelen die zien op de voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie (zie ook de artikelsgewijze toelichting bij de artikelen I, onderdeel E, en III, en artikel II, onderdelen G en H). Als de werkgever bij de aanbieding of vervulling van openstaande betrekkingen gebruik maakt van geautomatiseerde systemen, vergewist hij zich ervan dat de uitkomsten daarvan voorzover hij dat redelijkerwijs kan beoordelen

geen arbeidsmarktdiscriminatie met zich meebrengen. Dit kan hij doen door de input, bijvoorbeeld alle sollicitanten die zich hebben gemeld voor een betrekking, en de output, de sollicitanten die zijn geselecteerd voor een sollicitatiegesprek, met elkaar te vergelijken. De vergewisplicht is neergelegd in artikel 2b, eerste en tweede lid.

In artikel 2a, tweede lid, onderdeel b, is bepaald dat de werkgever in de werkwijze vermeldt welke maatregelen hij in algemene zin neemt om te voldoen aan de vergewisplicht. Daarnaast is de werkgever op grond van artikel 2b, derde lid, verplicht om in een concreet geval waarin hij een intermediair inschakelt of gebruik maakt van geautomatiseerde systemen een document in de administratie op te nemen waaruit blijkt dat hij heeft voldaan aan de vergewisplicht. Dit kan hij bijvoorbeeld doen door de werkwijze van de intermediair of correspondentie daarover te archiveren. In het geval van geautomatiseerde systemen kan hij vermelden wat de input en output bij het gebruik van de geautomatiseerde systemen is geweest, en op grond waarvan hij heeft geconcludeerd dat daarbij geen arbeidsdiscriminatie heeft plaatsgevonden. Dergelijke documenten moet de werkgever gedurende tenminste drie jaar bewaren na het einde van het kalenderjaar waarin de werkzaamheden van de ander zijn beëindigd of het gebruik van geautomatiseerde systemen is beëindigd.

#### *Artikel 2c*

Het voorstel betreft in de eerste plaats de werving en selectie in de relatie tussen een werkgever en een (potentiële) werknemer. Werkenden kunnen ook zelfstandigen zijn. Daarom wordt in artikel 2c een grondslag opgenomen waarmee de reikwijdte van (onderdelen van) hoofdstuk 1a kan worden uitgebreid. Bij algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat de verplichting tot naleving van een of meer voorschriften van hoofdstuk 1a zich mede richt tot de werkgever die een opdracht verleent aan een zelfstandige, en dat het niet naleven kan worden aangemerkt als overtreding. Ook in het geval van werving en selectie van een zelfstandige is het van belang arbeidsmarktdiscriminatie te voorkomen. Verder loont het op die manier voor werkgevers niet om werk uit te besteden via opdrachtverlening aan zelfstandigen om op deze wijze het toezicht en eventueel daaruit voortvloeiende maatregelen van de Inspectie SZW te ontlopen.

#### *Tot slot*

De Inspectie SZW ziet toe op de naleving van in hoofdstuk 1a opgenomen verplichtingen. De Inspectie SZW legt een bestuurlijke boete op voor zover het niet naleven van een verplichting is aangemerkt als overtreding. In artikel 34 van de Arbowet is verder bepaald op welke wijze de hoogte van de bestuurlijke boete wordt vastgesteld. Om tot het verhogen van de bestuurlijke boete te komen, zal op grond van artikel 34 van de Arbowet in een algemene maatregel van bestuur worden aangewezen wanneer sprake is van soortgelijke verplichtingen en verboden.

#### *Artikel 1, onderdeel C*

Artikel 27 van de Arbowet betreft de eis tot naleving. Een inspecteur kan aan een werkgever een eis tot naleving stellen betreffende de wijze waarop een of meer wettelijke bepalingen moeten worden nageleefd. In de schriftelijke eis tot naleving geeft de inspecteur zowel aan welke maatregelen moeten worden genomen om de overtreding op te heffen, als binnen welke termijn de overtreding moet zijn opgeheven. Na verloop van tijd controleert de inspecteur of de overtreding naar behoren is opgeheven. Is dat niet het geval, dan maakt de inspecteur een boeterapport op. Door de voorgestelde artikelen 2a (werkwijze werving en selectie), 2b (vergewisplicht) en 2c (werving en selectie van een zelfstandige) toe te voegen aan artikel 27, vijfde lid, van de Arbowet kan een inspecteur aan werkgever een eis tot naleving stellen betreffende de wijze waarop die bepalingen of de daarop gebaseerde bepalingen moeten worden nageleefd. De eis tot naleving kan niet worden gesteld aan de ander als bedoeld in artikel 2b, eerste lid, van de Arbowet, oftewel de intermediair.

#### *Artikelen I, onderdeel D, en II, onderdeel E*

De artikelen 29a van de Arbowet en 14a van de Waadi bevatten een regeling voor de gegevensuitwisseling, uit eigen beweging en verplicht, tussen het Ministerie van SZW en de aangewezen toezichthouders op de Arbowet en de Waadi enerzijds en andere bestuursorganen, met inbegrip van de onder deze bestuursorganen ressorterende toezichthouders, en certificerende instellingen die belast zijn met de uitvoering van wettelijke taken anderzijds. Met deze bepalingen wordt primair een verhoging van de effectiviteit en efficiency van de handhaving van de Arbowet en de Waadi nagestreefd.

In het kader van de voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie bieden de artikelen 29a van de Arbowet en 14a van de Waadi al een grondslag om gegevens uit te wisselen met bestuursorganen zoals het College voor de rechten van de mens en antidiscrimatievoorzieningen. Om het toezicht op de voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie nog effectiever en efficiënter te laten verlopen, wordt de regeling in de artikelen 29a van de Arbowet en 14a van de Waadi uitgebreid. Hierdoor wordt ook gegevensuitwisseling mogelijk met andere organisaties die bij algemene maatregel van bestuur zijn aangewezen voor zover dat noodzakelijk is voor de uitvoering van een bij algemene maatregel van bestuur aangewezen taak. Specifiek wordt gedacht aan gegevensuitwisseling met de stichting Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven en de meldpunten van de ABU en de NBBU. Daarbij geldt wel als voorwaarde dat de gegevens die met deze andere organisaties worden uitgewisseld, gepseudonimiseerd zijn. Dit betekent dat sprake is van het verwerken van persoonsgegevens op zodanige wijze dat de persoonsgegevens niet meer aan een specifieke betrokkene kunnen worden gekoppeld zonder dat er aanvullende gegevens worden gebruikt, mits deze aanvullende gegevens apart worden bewaard en technische en organisatorische maatregelen worden genomen om ervoor te zorgen dat de persoonsgegevens niet aan een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon worden gekoppeld (artikel 4, onderdeel 5, van de Algemene verordening gegevensbescherming). Met behulp van de informatie die wordt verstrekt door andere organisaties zal de Inspectie SZW een betere inschatting kunnen maken van de nalevingrisico's en zijn controles daarop kunnen aanpassen.

#### *Artikelen I, onderdeel E, en III*

In de Wet aanpak schijnconstructies (Stb. 2015, 233) is een wijziging van de Arbowet opgenomen die inhoudt dat een artikel 29b wordt ingevoegd (artikel V, onderdeel A, van die wet). Dit artikel creëert een wettelijke basis in de Arbowet om door toezicht op naleving verkregen gegevens openbaar te maken. Het overgrote deel van de artikelen van de Wet aanpak schijnconstructies is in werking getreden met ingang van 1 juli 2015 (Stb. 2015, 234). Dit geldt niet voor artikel 29b. Daarbij is aangegeven dat dit artikel op een later moment in werking zal treden wanneer de nadere uitwerking van de wijze van openbaarmaking van besluiten en inspecties op grond van de Arbowet is geëffectueerd. Thans wordt in het kader van de evaluatie van de Wet aanpak schijnconstructies onder meer gekeken naar de inwerkingtreding van artikel 29b.

In afwachting daarvan wordt in dit wetsvoorstel voorgesteld om een artikel 29c in te voegen dat specifiek betrekking heeft op de openbaarmaking van door toezicht op naleving verkregen gegevens die betrekking hebben op de artikelen in de Arbowet die zien op de voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie.

Artikel 29c is beperkt tot het openbaar maken van het feit dat een bestuurlijke boete is opgelegd wegens overtreding van artikel 2a, 2b en 2c van de Arbowet. Er is voor gekozen het stellen van een eis niet openbaar te maken. De regering acht openbaarmaking van een dergelijke herstelmaatregel in het kader van dit wetsvoorstel niet gepast, omdat verboden onderscheid vaak onbedoeld wordt gemaakt en de ervaring is dat in veel gevallen de werkgever welwillend is en binnen de termijn gehoor geeft aan de hem opgelegde eis. Openbaarmaking draagt dan niet bij aan de naleving van de wet.



De voorgestelde transparantie dient meerdere doelen. De openbaarmaking is erop gericht de naleving van de artikelen 2a, 2b en 2c van de Arbowet te bevorderen, bij te dragen aan de legitimering van het handelen van de toezichthouder en transparantie te verschaffen over de wijze waarop dit toezicht plaatsvindt. Tevens wordt met het actief openbaar maken van bestuurlijke boeten beoogd om derden te informeren en waar nodig te waarschuwen omdat zij van de dienstverlening gebruik willen maken of daarbij als potentiële werknemer een belang hebben.

Omdat het niet alleen gaat om toezichthouders maar ook de ambtenaren van de Inspectie SZW die belast zijn met het opleggen van de boete, worden de daartoe aangewezen ambtenaren tevens genoemd in het eerste lid. Voorts worden ook ambtenaren die niet direct onder de Minister van SZW ressorteren maar wel belast kunnen worden met het toezicht op SZW-wetten benoemd als ambtenaren die worden aangewezen. Overigens zal in dat geval de openbaarmaking als zodanig via de Inspectie SZW lopen. Hierna wordt verder gesproken over openbaarmaking door de Inspectie SZW.

Op grond van het tweede lid maakt de Inspectie SZW geen gegevens als bedoeld in artikel 10, eerste lid, onderdelen c en d, van de Wet openbaarheid van bestuur, openbaar. Met de verwijzing naar onderdeel c is expliciet bepaald dat bedrijfs- en fabricagegegevens die vertrouwelijk aan de overheid zijn meegedeeld niet openbaar worden gemaakt. In onderdeel d is verder bepaald dat bijzondere categorieën van persoonsgegevens als bedoeld in artikel 9 van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG), in beginsel niet openbaar worden gemaakt.

Het besluit waarbij de boete is opgelegd wordt niet integraal openbaar gemaakt. De reden hiervoor is dat met integrale openbaarmaking van besluiten ook gegevens over anderen, zoals werknemers die in het onderzoek betrokken zijn, openbaar zouden worden. In het derde lid is bepaald dat bij algemene maatregel van bestuur nader wordt bepaald welke gegevens openbaar worden gemaakt. De gegevens omvatten in elk geval de naam van de werkgever of intermediair (breder: de normadressaat), de vestigingsplaats en de aard van de overtreding. Het gaat bij deze openbaarmaking over het verwerken van persoonsgegevens die noodzakelijk zijn voor de vervulling van een taak van algemeen belang of van een taak in het kader van de uitoefening van het openbaar gezag dat aan de verwerkingsverantwoordelijke is opgedragen (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de AVG). Bij de uitwerking van welke gegevens openbaar worden gemaakt zal het beginsel van proportionaliteit worden meegewogen. Tevens is bepaald dat bij algemene maatregel van bestuur wordt geregeld voor welke termijn de gegevens openbaar worden gemaakt en waar de gegevens worden gepubliceerd. Ook kunnen gelet op het derde lid nadere regels worden gesteld met betrekking tot de mogelijkheid voor een belanghebbende om bij de openbaarmaking zijn reactie te laten publiceren. Dit is gelet op de zorgvuldigheid van belang. Immers, de openbaar te maken informatie kan belastend zijn voor betrokkene. Vanwege de effectiviteit is ervoor gekozen om boetes openbaar te maken voordat deze onherroepelijk zijn. Indien zou worden gewacht met het openbaar maken van opgelegde boetes totdat deze onherroepelijk zijn geworden, kan het door de termijnen en afhandeling in bezwaar, beroep en hoger beroep jaren duren vóórdat openbaarmaking is toegestaan. Niet alleen zou daardoor de transparantie minder effectief worden, maar het zou bedrijven ook in staat stellen om langere tijd openbaarmaking uit te stellen. Op die manier kan pas na lange tijd kennis genomen worden van de informatie. Om tegemoet te komen aan de publicatie van gegevens over onherroepelijke boetes is in het vijfde lid bepaald dat bij het openbaar maken van de opgelegde boete tevens wordt vermeld of er een rechtsmiddel is ingesteld tegen deze boete dan wel dat daartoe een mogelijkheid bestaat. Met de vermelding dat nog rechtsmiddelen openstaan wordt rekening gehouden met de onschuldpresumptie die op grond van artikel 6 EVRM bij punitieve sancties in acht moet worden genomen.

De openbaarmaking is een besluit. Als een besluit tot het opleggen van een bestuurlijke boete openbaar wordt gemaakt, maakt het besluit tot openbaarmaking onderdeel uit van dat besluit. In de praktijk komt dit op het volgende neer. Na afronding het opmaken van een boeterapport, wordt de afweging gemaakt of wordt overgegaan tot het opleggen van een bestuurlijke boete aan een werkgever. Als daartoe inderdaad wordt besloten, wordt aan een werkgever het voornemen bekend gemaakt tot het opleggen van een bestuurlijke boete. Ook de openbaarmaking gaat deel uitmaken van deze kennisgeving waarop de werkgever zijn zienswijze kan geven. Dat betekent dat een werkgever tegelijkertijd zijn zienswijze kan geven op het voornemen tot oplegging van een

bestuurlijke boete en op het voornemen, indien de bestuurlijke boete wordt opgelegd, om deze opgelegde bestuurlijke boete openbaar te maken.

Indien wordt besloten een werkgever een bestuurlijke boete op te leggen, is in het vierde lid bepaald dat met de openbaarmaking van de oplegging van de maatregel wordt gewacht met 10 werkdagen. Een werkgever wordt in deze periode in de gelegenheid gesteld een voorlopige voorziening in te dienen. Als hij verzoekt om een voorlopige voorziening, wordt de publicatie van de aan hem opgelegde bestuurlijke boete opgeschort totdat de voorzieningenrechter uitspraak heeft gedaan. Dit laatste is bepaald in het zesde lid. De Inspectie SZW is zoals eerder aangegeven in beginsel verplicht de in het eerste lid bedoelde gegevens openbaar te maken. In het zevende lid is bepaald dat de openbaarmaking slechts dan achterwege blijft indien deze in strijd is of kan komen met de effectieve uitoefening van het toezicht.

#### *Artikel I, onderdeel F*

Een bezwaarschrift tegen een beschikking van een ambtenaar van de Inspectie SZW moet worden ingediend bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en niet bij de betrokken ambtenaar. De beslissingen van de Inspectie SZW worden namelijk altijd genomen namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Dit geldt ook voor een beslissing tot openbaarmaking van door toezicht op de naleving verkregen gegevens voorkoming arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie. Daarom wordt artikel 29c toegevoegd aan artikel 31, tweede lid, van de Arbowet.

#### *Artikel II, onderdelen A en B*

In artikel 1 van de Waadi zijn de begripsbepalingen opgenomen voor deze wet en de daarop berustende bepalingen.

In de eerste plaats wordt aan het eerste lid van artikel 1 een nieuwe begripsbepaling toegevoegd, namelijk die van arbeidsmarktdiscriminatie. Op dit punt wordt verwezen naar de artikelsgewijze toelichting bij artikel I, onderdeel A.

In de tweede plaats wordt het tweede lid van artikel 1 geschrapt. Het tweede lid betreft een inperking van het begrip arbeidsbemiddeling. Daarbij ging het er destijds met name om dat het plaatsen van advertenties in communicatiemedia niet onder het begrip arbeidsbemiddeling zou moeten vallen (Kamerstukken II 1996/97, 25264, nr. 3). Met dit wetsvoorstel wordt echter een nieuwe grondslag in artikel 4, tweede lid, van de Waadi opgenomen (artikel II, onderdeel B). Deze grondslag biedt de mogelijkheid tot het stellen van specifieke regels, die recht doen aan een praktijk waarin (ook) onlinedienstverleners een rol spelen bij arbeidsbemiddeling. Mede aan de hand van verkennende inspecties van de Inspectie SZW bij onlineplatforms, vacaturewebsites en bemiddelingswebsites zal worden bepaald welke regels in dit verband bij algemene maatregel van bestuur gesteld moeten worden.

#### *Artikel II, onderdelen C, en D en I*

In de Waadi worden een aantal artikelen ingevoegd die overeenkomen met het nieuwe hoofdstuk 1a van de Arbowet (artikel I, onderdeel B). De artikelen in de Waadi richten zich op enerzijds degenen die arbeidsbemiddeling verrichten (artikel I, onderdeel C) en anderzijds degenen die arbeidskrachten ter beschikking stellen (artikel I, onderdeel D). Deze artikelen hebben betrekking op de wijze van arbeidsbemiddeling en van terbeschikkingstelling en dus op de wijze van dienstverlening. Dit is anders dan in hoofdstuk 1a van de Arbowet, waarin de artikelen betrekking hebben op de werving en selectie van (toekomstige) werknemers door de werkgever. Omdat het in beide gevallen echter gaat om de werving en selectie van personeel, worden dezelfde normen opgenomen in de Arbowet en in de

Waadi. Voor een toelichting op die normen wordt verwezen naar de toelichting bij artikel I, onderdeel B.

Daarnaast is geregeld dat, voor zover het de werkwijze en vergewisplicht betreft, het vaststellen van de geschiktheid van een werkzoekende door beoordeling van zijn kennis, inzicht en vaardigheden ook valt onder arbeidsbemiddeling en ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het uitvoeren van een assessment. Daarbij gelden de verplichtingen met betrekking tot de werkwijze en de vergewisplicht dus evenzeer.

Verder wordt aan artikel 16 van de Waadi toegevoegd dat het niet-naleven van de desbetreffende verplichtingen wordt aangemerkt als een overtreding (artikel I, onderdeel). Dit laatste hangt samen met de structuur van de Waadi, waarin de overtredingen van de wet in een apart artikel – artikel 16 van de Waadi – zijn opgenomen. De Inspectie SZW ziet toe op de naleving van de opgenomen verplichtingen. De Inspectie SZW legt een bestuurlijke boete op voor zover het niet naleven van een verplichting is aangemerkt als overtreding (artikel 18 van de Waadi). In artikel 19 van de Waadi is verder bepaald op welke wijze de hoogte van de bestuurlijke boete wordt vastgesteld. Om tot het verhogen van de bestuurlijke boete te komen, zal op grond van artikel 19 van de Waadi in een algemene maatregel van bestuur worden aangewezen wanneer sprake is van soortgelijke verplichtingen en verboden.

#### *Artikel II, onderdeel F*

Artikel 14b, eerste lid, voorziet erin dat de ambtenaren die werkzaam zijn bij de Inspectie SZW aan een erkende certificerende instelling het gegeven verstrekken dat een bestuurlijke boete is opgelegd voor het niet naleven van een aantal specifieke voorschriften. Deze bepaling wordt uitgebreid met de bestuurlijke boeten voor het niet naleven van de nieuwe artikelen 4a, 5, 12b en 12c. Op grond van artikel 14b, eerste lid, mag alleen het gegeven dat een bestuurlijke boete is opgelegd, worden verstrekt aan een erkende certificerende instelling. Artikel 14, vierde lid, bevat in aanvulling hierop nog een beperking. De te verstrekken gegevens dienen betrekking te hebben op een onderneming of een rechtspersoon die beschikt over een geldig certificaat dat door een erkende certificerende instelling is afgegeven. Daarnaast voorziet artikel 14, vijfde lid, erin dat de gegevens verstrekt worden door tussenkomst van een bij regeling van de Minister van SZW in overeenstemming met de Minister van Financiën aan te wijzen stichting die die verwerker is voor het verwerken van die gegevens.

#### *Artikel II, onderdelen G en H*

In artikel 15b van de Waadi bevat een wettelijke basis om door toezicht op naleving op de Waadi verkregen gegevens openbaar te maken. Thans wordt in het kader van de evaluatie van de Wet aanpak schijnconstructies onder meer gekeken naar artikel 15b van de Waadi. In afwachting daarvan wordt in dit wetsvoorstel voorgesteld om een artikel 15c in te voegen dat specifiek betrekking heeft op de openbaarmaking van door toezicht op naleving verkregen gegevens die betrekking hebben op de artikelen in de Waadi die zien op de voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie. Artikel 15b is, overeenkomstig artikel 29c van de Arbowet, beperkt tot het openbaar maken van het feit dat een bestuurlijke boete is opgelegd wegens overtreding van artikel 4a, 5, 12b en 12c van de Waadi. Voor het overige wordt verwezen naar de artikelsgewijze toelichting bij de artikelen I, onderdeel E, en III. Daarbij wordt nog opgemerkt dat in hoofdstuk 3a van het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs al een regeling voor openbaarmaking van inspectiegegevens is opgenomen, gebaseerd op artikel 15b van de Waadi. Die regeling zal op grond van artikel 15c, derde lid, worden uitgebreid.

#### *Artikel IV*

Verwezen wordt naar paragraaf VI (Evaluatie) van het algemeen deel van de toelichting.

#### *Artikel VI*

Er is gekozen voor een flexibele inwerkingtreding, zodat het mogelijk is om verschillende onderdelen op verschillende momenten in werking te laten treden indien bij de nadere uitwerking blijkt dat dit nodig is. Zo zal, bijvoorbeeld, het moment van inwerkingtreding van de bepalingen met betrekking tot openbaarmaking samenhangen met de uitkomsten van de evaluatie van de Wet aanpak schijnconstructies (zie ook artikelen I, onderdeel E, en II, onderdeel F).

Uitgangspunt is dat de termijn tussen de publicatiedatum van de wet en het tijdstip van inwerkingtreding minimaal negen maanden bedraagt. Deze termijn is bedoeld om werkgevers en intermediairs voldoende tijd te geven om een werkwijze voor discriminatievrije werving en selectie op schrift te stellen en voor te leggen aan de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Daarnaast is het nodig een iets langere implementatiefase aan te houden voor bedrijven waar in de regel minder dan 50 werknemers werkzaam zijn, ten behoeve van een adequate uitvoering en effectieve toepassing van de wet door die bedrijven. Een en ander is uiteengezet in hoofdstuk VII (Inwerkingtreding) van deze toelichting. Uitgegaan wordt van een extra implementatietijd van een jaar ten opzichte van grotere bedrijven. De totale periode van implementatie voor hen is dan een jaar en negen maanden na publicatie van de wet.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

T. van Ark