

Amsterdam, 1 november 2019

*Betreft: Consultatie aangaande 'Wet toezicht discriminatievrije werving en selectie'*

Stichting Loonwijzer zet zich al sinds 2001 in voor de gelijke behandeling van alle werknemers. De gelijke behandeling van vrouwen en mannen heeft daarbij altijd extra aandacht gekregen, net als onderscheid dat wordt gemaakt op basis van leeftijd. Daarom is Loonwijzer voorstander van het wetsvoorstel dat discriminatievrije wervings- en selectieprocessen op de arbeidsmarkt moet bewerkstelligen. Wel zijn enkele kanttekeningen te plaatsen bij het wetsvoorstel, die in het vervolg zullen worden toegelicht.

### **Handhaving**

Loonwijzer is van mening dat de inzet van handhaving door de Inspectie SZW een passende maatregel is. Recent is gebleken dat enkel bewustwording creëren onder werkgever en intermediairs niet heeft geholpen discriminatie bij werving en selectie voldoende te verminderen. Ook al vindt discriminatie niet altijd bewust plaats en ontbreekt het dikwijls aan kwade wil, discriminatie mag niet worden geaccepteerd. Handhaving zou hierop een antwoord kunnen bieden.

De hoop van Loonwijzer is dat de openheid van de inspectierapporten preventief kan werken. Door het eigen beleid onder de loep te nemen voordat handhaving plaatsvindt, kunnen organisaties immers zelf voorkomen dat ze negatief worden beoordeeld.

Er bestaat nog scepsis over het uitvoeren van de handhaving. Kan met het beperkt budget dat hiervoor is toegewezen aan de Inspectie SZW een discriminatievrije arbeidsmarkt worden bereikt? Het oordeel van Loonwijzer is dat dit met de huidige middelen geen optie is. Wel kunnen belangrijke stappen worden gezet richting een arbeidsmarkt waar discriminatie een minder grote rol speelt dan voorheen.

### **Zelfstandigen**

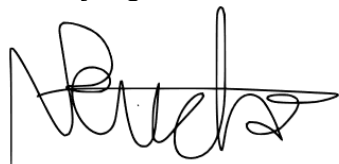
Loonwijzer adviseert in het wetsvoorstel extra aandacht te besteden aan de positie en de werving van zelfstandigen en andere werkenden voor wie geen regulier wervings- en selectietraject wordt gevolgd. Het creëren van een grondslag in het wetsvoorstel wordt niet genoeg geacht, doordat zelfstandigen simpelweg anders worden behandeld dan werknemers, op wettelijke gronden en in de praktijk. Doordat het aandeel van zelfstandigen groot is en blijft groeien, bestaat er noodzaak ook bij deze groep alert te zijn op discriminatie.

### **Kleine werkgevers**

In de memorie van toelichting wordt gesproken over de manier waarop kleine(re) bedrijven uitvoering kunnen geven aan de maatregelen die zij dienen te implementeren. Het voorstel is om de bedrijven die voor het personeelsbeleid geen aparte afdeling of medewerkers hebben, te verwijzen naar de arbocatalogus. Bij Loonwijzer bestaat echter het idee dat deze 'doorverwijzing' negatief kan uitpakken voor de steun van dit wetsvoorstel onder kleine(re) werkgevers. Deze werkgevers zullen zich minder of niet bewust worden van het probleem dat met dit wetsvoorstel wordt geadresseerd en zullen daardoor mogelijk minder het eigen gedrag en handelen aanpassen. Dit zou zelfs kunnen leiden tot een negatief beeld van het wetsvoorstel, omdat het mogelijk leidt tot meer administratie, maar werkgevers zich niet (voldoende) bewust zijn van de mogelijke positieve gevolgen.

Hopende dat bovenstaande opmerkingen worden meegenomen bij de uitwerking van en de verdere besluitvorming rond de *Wet toezicht discriminatievrije werving en selectie*,

Met hartelijke groet,



Niels Peuchen  
Stichting Loonwijzer

Eventuele reacties kunnen worden verstuurd naar: [nielspeuchen@wageindicator.org](mailto:nielspeuchen@wageindicator.org)