

**Ingediend per internetconsultatie.nl**  
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Den Haag, 4 november 2019  
dossiernummer: 107691  
uw kenmerk: n.v.t.  
telefoonnummer: +31 (0)70 335 35 77  
e-mail: r.huges@advocatenorde.nl

**Betreft: conceptwetsvoorstel toezicht discriminatievrije werving en selectie**

Geachte heer/mevrouw,

Op 7 oktober 2019 is de internetconsultatie conceptwetsvoorstel Toezicht discriminatievrije werving en selectie gepubliceerd. De NOvA heeft zijn adviescommissie arbeidsrecht gevraagd te adviseren.

Bijgaand stuur ik u het advies van de adviescommissie. De algemene raad sluit zich aan bij de overwegingen van de adviescommissie en verzoekt u deze bij de verdere uitwerking te betrekken.

Met de meeste hoogachting,  
namens de algemene raad,



mw. mr. R.G. van den Berg  
algemeen secretaris

Bezoekadres  
Neuhuyskade 94  
2596 XM Den Haag  
Tel. 070 - 335 35 35

bijlage: advies van de adviescommissie arbeidsrecht

Postadres  
Postbus 30851  
2500 GW Den Haag

## ADVIES

Van:	adviescommissie arbeidsrecht
Datum:	4 november 2019
Betreft:	<b>conceptwetsvoorstel toezicht discriminatievrije werving en selectie</b>

### Samenvatting

#### Voorstel

Het concept wetsvoorstel omvat de volgende onderdelen:

1. Het verplicht werkgever te beschikken over een schriftelijke werkwijze die gericht is op voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie;
2. In deze schriftelijke werkwijze staan doeltreffende maatregelen om arbeidsdiscriminatie te voorkomen;
3. Het verplicht werkgevers om werknemers, die betrokken zijn bij de werving en selectie te informeren over de inhoud van de werkwijze ter voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie;
4. Het verplicht de werkgever om de OR of de personeelsvertegenwoordiging vooraf instemming te vragen over de inhoud van de schriftelijke werkwijze;
5. Het verplicht de werkgever de maatregelen en de schriftelijke werkwijze zo dikwijls aan te passen als de daarmee opgedane ervaring, de stand van de wetenschap of professionele dienstverlening daartoe aanleiding geeft;
6. Het verplicht de werkgever er ook voor te zorgen dat eenieder, waaronder sollicitanten, kennis kan nemen van de geldende werkwijze;
7. Het verplicht de werkgever voornoemde maatregelen ook toe te passen bij het werven van stagiaires, die een stage volgen die onderdeel uitmaakt van een onderwijsprogramma;
8. Het verplicht werkgevers, die een derde inschakelen voor de werving en selectie, waaronder een wervings- en selectiebureau, zich ervan te vergewissen dat deze derde/dit wervings- en selectiebureau ook over een schriftelijke werkwijze beschikt, die gericht is op het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie;
9. Het verplicht een werkgever die gebruik maakt van een geautomatiseerd systeem bij de werving en selectie, zich ervan te vergewissen dat de uitkomsten voor zover hij redelijkerwijs kan beoordelen, geen arbeidsmarktdiscriminatie met zich brengen;
10. Het verplicht de werkgever om gedurende drie jaar documenten in zijn administratie te bewaren waaruit blijkt dat hij heeft voldaan aan zijn vergewisplicht;
11. Bij algemene maatregelen van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld over de hiervoor genoemde verplichtingen waaronder de verplichting dat een werkgever, die een opdracht verleent aan zelfstandigen, dezelfde regels ter voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie in acht dient te nemen;
12. Het niet naleven van de verplichtingen wordt aangemerkt als een overtreding, waarop indien mogelijk eerst een eis tot naleving wordt gesteld en die vervolgens kan worden bestraft met een bestuurlijke boete van maximaal EUR 4.500,-.
13. De Inspectie SWZ, die met het toezicht op de naleving van de wet is belast, kan bestuurlijke boetes openbaar maken teneinde de naleving van de verplichtingen uit deze wet te bevorderen;
14. Bij algemene maatregelen van bestuur worden nadere regels gesteld met betrekking tot de openbaar te maken gegevens;
15. Openbaarmaking geschiedt niet eerder dan 10 werkdagen ná de dag waarop het besluit aan belanghebbenden bekend is gemaakt. De openbaarmaking wordt opgeschort indien wordt verzocht om een voorlopige voorziening totdat de Voorzieningenrechter een uitspraak heeft gedaan.

## Advies

De adviescommissie begrijpt dat het effect van de huidige anti-discriminatiewetgeving onvoldoende is. Het voorliggende concept wetsvoorstel is een uitvloeisel van in het regeerakkoord aangekondigde stimuleringsmaatregelen om de arbeidsmarktpositie van verschillende groepen Nederlanders te versterken langs drie pijlers, te weten:

- Toezicht en handhaving;
- Onderzoek en instrumenten;
- Kennis en bewustwording.

Het belang van eerlijke kansen in sollicitatieprocedures en een objectieve beoordeling op basis van factoren, die voor de aangeboden functie relevant zijn, zijn daarbij volgens de adviescommissie van evident belang.

De adviescommissie onderschrijft ook het streven dat werving en selectie discriminatievrij dienen te zijn, waarmee wordt bedoeld dat er noch direct noch indirect onderscheid mag worden gemaakt en iedereen die meent over voldoende kwaliteiten voor een aangeboden functie te beschikken, zich vrij en uitgenodigd moet voelen om te solliciteren en erop moet kunnen vertrouwen dat diens geschiktheid voor de functie objectief en op basis van ter zake doende feiten wordt beoordeeld.

Toezicht van de Inspectie SWZ op het werving en selectiebeleid heeft als doel om werkgevers aan te sporen om daadwerkelijk over beleid te beschikken dat gericht is op discriminatievrije werving en selectie van personeel en dit ook uit te voeren.

Met de op schrift gestelde werkwijze bij werving en selectie wordt bewust gedrag en weloverwogen keuzes gestimuleerd. Dit in plaats van automatisch, onbewust gedrag waarbij vooroordelen een rol kunnen spelen.

De opzet van de werkwijze is vormvrij. Werkgevers hebben de vrijheid een voor hen optimaal en werkbaar beleid te ontwikkelen, te concretiseren en te realiseren. Werkgevers kunnen daarbij gebruik maken van de brede basis aan relevante inzichten voor het verminderen van de invloed van vooroordelen bij werving en selectie. Daarbij zijn drie aandachtsgebieden van belang:

- Objectiveren en structureren van het werving en selectieproces;
- Individualiseren waarbij het uitsluitend dient 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 het 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 besluitvorming door besluitvorming in een panel en/of gebruik maken van een onafhankelijke derde.

Het gaat overigens niet alleen om extern opgestelde vacatures maar ook om vacatures die in eerste instantie alleen intern zijn opgesteld.

De grote ondernemingen worden geacht binnen 9 maanden ná publicatie van de wet aan hun verplichtingen op grond van deze wet te hebben voldaan. Kleinere ondernemingen tot 50 werknemers krijgen 1 jaar en 9 maanden de tijd om aan hun verplichtingen op grond van deze wet te voldoen.

Werkgevers kunnen hun verplichtingen niet ontlopen door derden in de schakelen voor de werving en selectie, daar deze derden ook aan de verplichtingen uit deze wet dienen te voldoen en werkgevers zich daarvan dienen te vergewissen op straffe van verbeurte van een boete.

De bepalingen van dit wetsvoorstel zijn ook van toepassing op 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 wonende werkzoekenden of dienstverrichters die arbeidskrachten in Nederland ter beschikking stellen. Het gaat hier om bepalingen van bijzonder dwingend recht in de zin van artikel 9 van de Verordening 593/2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit de overeenkomst (de Rome I-verordening).

De adviescommissie heeft kennisgenomen van de geschatte totale kosten gemoeid met de administratieve lasten en regeldruk. Voor kleine werkgevers zijn deze begroot op 1,6 uur á EUR 54,- omdat deze gebruik kunnen maken van een Arbo-catalogus door sociale partners in de branche of sector opgesteld en voor grote bedrijven van circa 8 uur á EUR 54,-. Deze kosten acht de adviescommissie (te) laag ingeschat.

De adviescommissie heeft geen op- of aanmerkingen bij de redactie van de verschillende wetsartikelen.

De adviescommissie onderschrijft de doelstelling dat door de voorgenomen maatregelen die groepen in de maatschappij, die nu bij werving en selectie (bewust of onbewust) gediscrimineerd worden op grond van onder andere wegens geslacht, geloof, ras, leeftijd of chronische ziekte, meer kansen krijgen.

De adviescommissie vreest echter ook dat, wanneer eenmaal een aantal geschikte kandidaten is geselecteerd, bij de uiteindelijke selectie toch zaken als geloof, leeftijd, ras, geslacht of chronische ziekte (opnieuw: bewust of onbewust) kan meewegen in de uiteindelijke afweging bij de keus voor een bepaalde kandidaat. De adviescommissie zet daarom haar vraagtekens bij de uiteindelijke effectiviteit van dit wetsvoorstel. Dit zal de evaluatie over vijf jaar moeten uitwijzen.

## **Conclusie**

De adviescommissie is positief over het wetsvoorstel in die zin dat het bewustwording creëert om discriminatie tegen te gaan. Bij de uiteindelijke effectiviteit van het wetsvoorstel stelt de adviescommissie haar vraagtekens. Zij is benieuwd naar de evaluatie van de wet vijf jaar na inwerkingtreding.