



Advies Raad van State inzake het ontwerp van een nota van wijziging bij Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs in verband met de invoering van de verplichting om over een werkwijze te beschikken die gericht is op het creëren van gelijke kansen in het proces van werving en selectie en het toezicht daarop (Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie)

Nader Rapport

19 december 2022

Aan de Koning

Nader rapport inzake het ontwerp van een nota van wijziging bij Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs in verband met de invoering van de verplichting om over een werkwijze te beschikken die gericht is op het creëren van gelijke kansen in het proces van werving en selectie en het toezicht daarop (Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie)

Blijkens de mededeling van de Directeur van Uw kabinet van 7 juli 2022, nr. 2020001361, machtigde Uwe Majesteit de Afdeling advisering van de Raad van State haar advies inzake het bovenvermelde ontwerp van een nota van wijziging rechtstreeks aan mij te doen toekomen. Dit advies, gedateerd 21 september 2022, nr. W12.22.0116/III, bied ik U hierbij aan.

De tekst van het advies treft u hieronder cursief aan, voorzien van mijn reactie.

Bij Kabinetsmissive van 7 juli 2022, no.2020001361, heeft Uwe Majesteit, op voordracht van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, bij de Afdeling advisering van de Raad van State ter overweging aanhangig gemaakt het nota van wijziging bij het voorstel van wet tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs in verband met de invoering van de verplichting om over een werkwijze te beschikken die gericht is op het creëren van gelijke kansen in het proces van werving en selectie en het toezicht daarop (Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie), met toelichting.

De nota van wijziging verplicht intermediairs tot het melden van verzoeken die tot arbeidsdiscriminatie leiden. Ook moeten intermediairs een procedure hebben hoe met dergelijke verzoeken van opdrachtgevers om te gaan en deze toepassen. De Arbeidsinspectie ziet toe op de naleving hiervan. De meldingen worden door de Arbeidsinspectie gebruikt in het kader van de handhaving van de verplichte werkwijze, zoals voorzien in het wetsvoorstel.

De Afdeling advisering van de Raad van State onderschrijft het belang van het tegengaan van discriminatie bij de werving en selectie op de arbeidsmarkt en het vergroten van de bewustwording daarvan. Ook bij verzoeken van opdrachtgevers aan intermediairs speelt deze problematiek. Dat neemt niet weg dat de invoering van een meldplicht voor intermediairs voldoende moet toevoegen aan reeds bestaande of voorgestelde wetgeving. Dit is in de toelichting onvoldoende gemotiveerd. In dit verband merkt de Afdeling op dat de voorgestelde meldplicht voor intermediairs die betrekking heeft op individuele gevallen zich niet goed verhoudt tot de aanpak van het wetsvoorstel, dat zich richt op het voeren van een algemeen beleid door werkgevers en intermediairs. Ook de effectiviteit van de meldplicht is twijfelachtig. Indien vooral een normbevestigende werking wordt beoogd, dient dit te worden gemotiveerd. Ten slotte geeft de toelichting geen indicatie van de omvang van de uitvoeringslasten van de Arbeidsinspectie.

In verband met deze opmerkingen dient de nota van wijziging nader te worden overwogen.

1. Achtergrond en inhoud van de nota van wijziging

Het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie voorziet in een verplichting voor werkgevers en intermediairs om over een werkwijze te beschikken die gericht is op het voorkomen



van arbeidsdiscriminatie bij werving en selectie.¹ Met deze aansporing moet de maatschappelijke norm dat werving- en selectieprocedures eerlijk en zonder discriminatie verlopen, op doelmatige en doeltreffende wijze worden ondersteund en versterkt. Volgens de toelichting stimuleert het gebruik van een op schrift gestelde werkwijze meer transparantie, bewust gedrag en weloverwogen keuzes.²

Zoals de toelichting op het wetsvoorstel vermeldt, is het beginsel van gelijke behandeling onder meer verankerd in artikel 1 van de Grondwet en in de gelijke behandelingswetgeving.³ Burgers die discriminatie ervaren, kunnen onder meer terecht bij het College voor de Rechten van de Mens, de Nationale ombudsman en de civiele rechter om daarover een oordeel te krijgen. Hoewel werkgevers en intermediairs daarmee al gehouden zijn niet te discrimineren bij werving en selectie, wil het wetsvoorstel in aanvulling hierop gelijke kansen voor iedereen bevorderen door hen te verplichten om over beleid te beschikken dat arbeidsdiscriminatie voorkomt en dit beleid ook uit te voeren.

De nota van wijziging voegt aan het wetsvoorstel een plicht voor intermediairs toe om verzoeken die tot arbeidsmarktdiscriminatie leiden, te melden bij de Arbeidsinspectie.⁴ De intermediairs moeten tevens over een procedure beschikken hoe om te gaan met zulke discriminerende verzoeken, en deze procedure daadwerkelijk toepassen. Bij of krachtens amvb worden regels gesteld over de inhoud van die procedure, de voorwaarden waaronder en de termijn waarbinnen tot melding wordt overgegaan. Deze procedure is een maatregel die nadere invulling geeft aan de verplichte werkwijze zoals bedoeld in het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie.⁵

Uit de toelichting blijkt dat de intermediair verzoeken en opdrachten van opdrachtgevers die naar het oordeel van de intermediair discriminerend (kunnen) zijn niet in behandeling dient te nemen, maar daarover eerst in gesprek moet gaan. Wanneer hierna het vermoeden van discriminatie blijft bestaan, dient dit gemeld te worden bij de Arbeidsinspectie. De intermediair kan echter, gezien de aard van het verzoek, ook besluiten direct tot melding over te gaan.⁶ De Arbeidsinspectie ziet er op toe dat intermediairs over een procedure in verband met de meldplicht beschikken en die procedure daadwerkelijk uitvoeren.

Aanleiding voor deze nota van wijziging zijn aangenomen moties van de Tweede Kamer en het coalitieakkoord.⁷ De invoering van een meldplicht voor intermediairs heeft tot doel het verder tegengaan en voorkomen van discriminerende verzoeken van opdrachtgevers (zowel inleners als aanbieders). Volgens de toelichting heeft een meldplicht meerwaarde ten opzichte van het wetsvoorstel vanwege de specifieke rol die intermediairs kunnen spelen bij arbeidsbemiddeling, het herkennen van discriminatie en het daarover in gesprek gaan. Dit zou bijdragen aan bewustwording en het voorkomen van (onbewuste) vooroordelen. Ook zou de meldplicht preventieve werking hebben naar opdrachtgevers en bijdragen aan effectieve handhaving.⁸

Na het ontvangen van een melding door de intermediair kan de Arbeidsinspectie als toezichthouder onderzoek doen naar het bestaan en de toepassing van de verplichte werkwijze bij de opdrachtgever, zoals wordt voorzien in het wetsvoorstel.⁹ Dit kan leiden tot een eis tot naleving en bij het niet opvolgen daarvan tot een boete. Omdat de meldprocedure erop gericht is dat de intermediair eerst zelf het gesprek aangaat over een discriminatoir verzoek, wordt slechts een beperkt aantal meldingen bij de Arbeidsinspectie verwacht, aldus de toelichting. De Arbeidsinspectie heeft de intentie om naar aanleiding van elke ontvangen melding onderzoek te doen.¹⁰

2. Verhouding tot gelijkebehandelingswetgeving en het wetsvoorstel

a. Toegevoegde waarde

De Afdeling onderschrijft het belang van het tegengaan van discriminatie bij de werving en selectie op de arbeidsmarkt en het vergroten van de bewustwording daarvan. Ook bij verzoeken van opdrachtgevers aan intermediairs speelt deze problematiek.

Dat neemt niet weg dat de invoering van een meldplicht voor intermediairs voldoende moet toevoe-

¹ Kamerstukken II 2020/21, 35 673, nr. 2.

² Kamerstukken II 2020/21, 35 673, nr. 3, p. 6.

³ Kamerstukken II 2020/21, 35 673, nr. 3, p. 3.

⁴ Deze meldplicht wordt geregeld in de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi).

⁵ Zie voorgesteld artikel 5a en artikel 12ca Waadi.

⁶ Memorie van toelichting, paragraaf 'Uitwerking'.

⁷ Kamerstukken II 2019/20, 25 883, nr. 355; Kamerstukken II 2019/20, 30 950, nr. 204; Coalitieakkoord, hoofdstuk 4.

⁸ Memorie van toelichting, paragraaf 'Aanleiding en doel'.

⁹ Memorie van toelichting, paragraaf 'Handhavingstoets Nederlandse Arbeidsinspectie'.

¹⁰ Memorie van toelichting, paragraaf 'Uitwerking'.



gen aan reeds bestaande of voorgestelde wetgeving. In de toelichting wordt dat onvoldoende gemotiveerd.

In de huidige wetgeving zijn intermediairs reeds gehouden aan de gelijkebehandelingswetgeving, waaruit volgt dat zij discriminerende verzoeken niet in behandeling mogen nemen.¹¹ Ook heeft het College voor de Rechten van de Mens in zijn oordelenlijn reeds een zorgplicht ontwikkeld voor uitzendbureaus, waaruit volgt dat zij in gesprek moeten gaan met opdrachtgevers bij het vermoeden van verboden onderscheid.¹² Daarnaast hebben de intermediairs in de uitzendbranche zelf initiatieven genomen om discriminatie bij werving en selectie tegen te gaan.¹³

De toegevoegde waarde van de voorgestelde meldplicht ten opzichte van het bestaande wetsvoorstel is ook onduidelijk. Indien de verplichte werkwijze, zoals daarin voorgesteld, wordt toegepast door werkgevers en intermediairs en zij zich derhalve onthouden van discriminatie bij werving en selectie, dan is het de vraag of een aanvullende meldplicht voor intermediairs noodzakelijk is. Enerzijds brengt de werkwijze van de opdrachtgever immers al mee dat hij geen discriminerende verzoeken mag doen, terwijl anderzijds de werkwijze van de intermediair erin voorziet dat deze aan een desondanks gegeven discriminerende opdracht van een opdrachtgever niet zal mogen voldoen.

De Afdeling merkt op dat de meldplicht wellicht beoogt de wettelijke norm te ondersteunen door de positie van de intermediair tegenover de opdrachtgever te versterken, omdat de intermediair kan wijzen op de verplichting om discriminerende verzoeken te melden bij de Arbeidsinspectie. Ook een dergelijke, meer symbolische functie zou in de toelichting nader dienen te worden gemotiveerd.

Naast de meldplicht bevat de nota van wijziging ook een bepaling die de intermediair voorschrijft om te beschikken over een procedure hoe met discriminerende verzoeken wordt omgegaan.¹⁴ De Afdeling ziet wel dat de toegevoegde waarde van deze bepaling (en de uitwerking daarvan per amvb) mogelijk zou kunnen bestaan in het scheppen van duidelijkheid voor de medewerkers van uitzendbureaus over de wijze (procedure) waarop zij met discriminerende verzoeken dienen om te gaan.

Tegen deze achtergrond adviseert de Afdeling om in de toelichting de toegevoegde waarde van de voorgestelde meldplicht ten opzichte van de huidige wetgeving en het wetsvoorstel dragend te motiveren, en als dat niet mogelijk is de nota van wijziging te heroverwegen.

De regering is het met de Afdeling advisering van de Raad van State (hierna: de Afdeling) eens dat nieuwe wetgeving voldoende moet toevoegen en voldoende gemotiveerd moet worden. De regering is van mening dat de meldplicht voor intermediairs van toegevoegde waarde is en aanvullend is op de voorgestelde wetgeving in het wetsvoorstel 'Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie'. Discriminatie is verboden. Dit blijkt ook uit de gelijkebehandelingswetgeving. Tegelijkertijd is de praktijk dat discriminatie, ondanks het normenkader dat uit de gelijkebehandelingswetgeving voortvloeit, wel degelijk voorkomt, zowel bewust als onbewust.

Met de gekozen vormgeving is gezocht naar een instrument dat zowel voorziet in voorlichting en bewustwording als in een verplichting tot het melden van discriminerende verzoeken. Dit is naar mening van de regering een geschiktere invulling dan een meldproces op een vrijwillige of vrijblijvende basis waarbij ruimte resteert om niet aan de norm te voldoen en eveneens geschikter dan een directe meldplicht waarbij geen ruimte is voor het gesprek tussen de intermediair en de indiener van het verzoek.

Aanvullende maatregelen zijn dan ook nodig. Het wetsvoorstel waar deze nota van wijziging onderdeel van is, geeft werkgevers/inleners (de term werkgever wordt hierna gebruikt voor de inlener en niet de intermediair en intermediairs de verplichting te beschikken over een werkwijze voor werving en selectie en deze toe te passen. Hieruit moet blijken dat zij gelijke kansen bieden bij de werving en selectie van personeel.

De regering hoopt nadrukkelijk dat zowel werkgevers als intermediairs de werkwijze volledig uitvoeren en toepassen, maar schat de kans daarop dusdanig in dat dit niet in alle gevallen in de praktijk zo zal uitpakken. Discriminatie is al sinds lange tijd verboden middels de gelijkebehandelingswetgeving, maar uit onderzoek blijkt dat zowel bewust als onbewust sprake is van ongelijke kansen op de arbeidsmarkt. De meldplicht voor intermediairs en de verplichting om te beschikken over een procedure vormt een aanvulling op de vereisten die reeds volgen uit het wetsvoorstel. Deze aanvul-

¹¹ Op grond van artikel 5, eerste lid, onder b, van de Awgb.

¹² Zie consultatiereactie College voor de Rechten van de Mens, 14 april 2022.

¹³ Voor een overzicht, zie onder meer Kamerstukken II 2020/21, 29 544, nr. 1033, paragraaf 2.2.

¹⁴ Zie voorgesteld artikel 12ca lid 2 Waadi.



lende wetgeving geeft meer nadrukkelijk invulling aan de zorgplicht zoals ook door het College voor de Rechten van de Mens in zijn oordelenlijn ontwikkeld, uit deze zorgplicht volgt dat intermediairs in gesprek moeten gaan met opdrachtgevers bij het vermoeden van verboden onderscheid. Met de nota van wijziging wordt dit wettelijk vastgelegd. Dit is verduidelijkt in het algemeen deel van de toelichting onder paragraaf 1.

De Raad van State geeft aan dat intermediairs in de uitzendbranche zelf initiatieven genomen hebben om discriminatie bij werving en selectie tegen te gaan. Dat ziet de regering als een goede en belangrijke ontwikkeling die ook wordt aangemoedigd. Brancheorganisaties kunnen hier een belangrijke rol bij spelen. Met deze nota van wijziging worden aanvullende verplichtingen opgelegd, geldend voor alle intermediairs die vallen onder de Waadi. Daarmee is het landelijk geldend, ook bijvoorbeeld voor intermediairs die niet zijn aangesloten bij brancheorganisaties waaraan reeds lidmaatschapseisen verbonden zijn. Dit creëert een gelijk speelveld.

De regering kan bevestigen dat de meldplicht beoogt de wettelijke norm te ondersteunen door de positie van de intermediair tegenover de opdrachtgever te versterken. Zoals de Afdeling ook aangeeft kan de intermediair de opdrachtgever wijzen op de verplichting om discriminerende verzoeken te melden bij de Nederlandse Arbeidsinspectie (hierna: de Arbeidsinspectie). De procedure waarover de intermediair dient te beschikken biedt medewerkers van intermediairs duidelijkheid over de wijze waarop zij met discriminerende verzoeken dienen om te gaan. Ook kunnen intermediairs hierover communiceren richting hun opdrachtgevers, waardoor zij aan de voorkant (voorafgaand aan de arbeidsbemiddeling) een duidelijke norm neer kunnen zetten, hetgeen bij kan dragen aan bewustwording onder opdrachtgevers en discriminerende verzoeken kan verminderen. Daarnaast geeft het de intermediair een middel om de opdrachtgever te laten zien dat dergelijke verzoeken niet vervuld kunnen worden (steuntje in de rug). De intermediair kan in gesprek of bij het aanbieden van de dienstverlening aangeven dat de verplichting bestaat om discriminerende verzoeken te melden. Dit kan naar verwachting ook bij opdrachtgevers voor bewustwording zorgen en daarmee een normstellende en preventieve werking hebben. Ook bij intermediairs zelf is het doel om te zorgen voor meer bewustwording en grip op het herkennen en voorkomen van discriminatie. De procedure maakt daarmee de verplichting voor de intermediair bij het tegengaan expliciet dan op dit moment in wetgeving is vastgelegd. De meldplicht kan aan de ene kant normbevestigend en preventief werken en daarmee discriminatie voorkomen en aan de andere kant de Arbeidsinspectie van signalen voorzien op basis waarvan het toezicht bij werkgevers en intermediairs kan plaatsvinden. Daarmee zorgt het ook voor een instrument voor handhaving voor de Arbeidsinspectie. De in deze paragraaf beschreven toegevoegde waarde van de meldplicht ten opzichte van de voorgestelde wetgeving in het wetsvoorstel waar deze meldplicht aan wordt toegevoegd is naar aanleiding hiervan verder onderbouwd in de nota van wijziging.

Daarnaast zal bij de monitoring actief aandacht worden besteed aan de invulling van de procedure door intermediairs alsmede de gedragseffecten die de meldplicht teweeg brengt. Tot slot wordt eveneens gewezen op de evaluatiebepaling in het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. Binnen vijf jaar na inwerkingtreding van artikel I, onderdeel B, van dit wetsvoorstel, wordt een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van de wet in de praktijk aan de Staten-Generaal gestuurd. Hierbij zal eveneens aandacht worden besteed aan de doeltreffendheid en effectiviteit van de preventieve en normstellende functie van de procedure en de meldplicht.

b. Beleid versus individuele casuïstiek

Het wetsvoorstel verplicht werkgevers en intermediairs tot het beschikken over een werkwijze die gericht is op het voorkomen van discriminatie bij werving en selectie van personeel. De Arbeidsinspectie heeft tot taak om erop toe te zien dat werkgevers voldoen aan de eis om deze werkwijze te ontwikkelen en toe te passen.¹⁵ Dit toezicht heeft uitdrukkelijk geen betrekking op de beoordeling van individuele gevallen.¹⁶ De regering heeft dit ook aangevoerd als reden om deze norm niet op te nemen in de gelijkebehandelingswetgeving, aangezien die wetgeving een kader biedt voor het tegengaan van arbeidsdiscriminatie naar aanleiding van individuele klachten.¹⁷

De voorgestelde nota van wijziging voorziet in een meldplicht voor intermediairs in het geval van (vermoedelijk) discriminerende verzoeken. Deze verzoeken dienen gemeld te worden bij de Arbeidsinspectie, die vervolgens in actie kan komen. De Arbeidsinspectie gaat ervan uit dat zij geen inhoudelijk oordeel hoeft te vellen over de vraag of sprake is van discriminatie.¹⁸ Volgens de toelichting wordt aan

¹⁵ Kamerstukken II 2020/21, 35 673, nr. 3, p. 8.

¹⁶ Kamerstukken II 2020/21, 35 673, nr. 7, p. 35.

¹⁷ Kamerstukken II 2020/21, 35 673, nr. 7, p. 8, 35.

¹⁸ Uitvoeringstoets van de Nederlandse Arbeidsinspectie t.a.v. de concept-nota van wijziging, 30 juni 2022, p. 1.



deze voorwaarde voldaan, omdat de Arbeidsinspectie overeenkomstig haar bevoegdheden bepaalt of naar aanleiding van een melding wordt overgegaan tot toezicht bij de opdrachtgever ten aanzien van de verplichte werkwijze.¹⁹

De Afdeling ziet hierin een tegenstrijdigheid. Indien de Arbeidsinspectie geen oordeel velt over de vraag of er sprake is van discriminatie en alleen controleert ten aanzien van de verplichte werkwijze, is dit niet goed te verenigen met een meldplicht voor individuele gevallen van discriminatie. Naar aanleiding van gedane meldingen, zal de Arbeidsinspectie moeilijk kunnen ontkomen aan een inhoudelijke beoordeling van het (vermoedelijk) discriminerende verzoek. Bij toezicht op de toepassing van de werkwijze zal immers beoordeeld moeten worden of de anti-discriminatie-norm met het verzoek al dan niet is nageleefd. Dit verdraagt zich volgens de Afdeling niet met de redengeving om dit onderwerp onder te brengen buiten de gelijkebehandelingswetgeving, noch met de voorwaarden die de Arbeidsinspectie in haar uitvoeringstoets heeft geformuleerd.²⁰

De Afdeling adviseert om in de toelichting te motiveren hoe de voorgestelde meldplicht voor intermediairs inzake individuele discriminerende verzoeken past bij de opzet van het wetsvoorstel en de daarin voorziene rol van de Arbeidsinspectie, die uitsluitend zijn gericht op het voeren en controleren van beleid (een werkwijze) door werkgevers en intermediairs.

De regering ziet geen tegenstrijdigheid tussen de meldplicht die op individuele gevallen ziet en de aanpak van het wetsvoorstel dat zich richt op algemeen beleid. Naleving van een generieke norm/naleving van beleid vindt vaker op basis van individuele meldingen of signalen plaats. Een melding kan aanleiding bieden voor de Arbeidsinspectie om tot inspectie op de werkwijze bij een werkgever over te gaan. Daarmee kan het dienen als een signaal op basis waarvan de Arbeidsinspectie bepaalt om tot toezicht bij een werkgever op de werkwijze bij werving en selectie over te gaan. Daarnaast is het zo dat in die gevallen waarbij sprake is van een evident discriminerend verzoek en daarmee een directe overtreding van de werkwijze (bijvoorbeeld op het moment dat gevraagd wordt om uitsluitend 'wit personeel'), de Arbeidsinspectie dit verzoek, mits aantoonbaar, tezamen met nader onderzoek, zoals het stellen van vragen aan de werkgever of het personeel, kan gebruiken in haar toezicht op de werkwijze om vast te stellen dat niet conform werkwijze is gehandeld. Daarmee kan worden geconcludeerd dat er geen naleving is van de werkwijze, waarop de Arbeidsinspectie handhavend kan optreden.

In andere gevallen, daar waar geen sprake is van evidente discriminatie of dit niet aantoonbaar is, zal de melding als signaal voor de Arbeidsinspectie dienen om tot inspectie over te gaan. In die gevallen gaat het om het toezicht op de werkwijze en hoeft de melding zelf verder niet inhoudelijk onderzocht te worden. Deze opzet sluit aan bij de werkwijze van Arbeidsinspectie, waar bijvoorbeeld op basis van een individuele melding tijdens een inspectie het beleid van een werkgever kan worden gecontroleerd. De Arbeidsinspectie kan op de thema's waar zij over wettelijke bevoegdheden beschikt reeds meldingen ontvangen, bijvoorbeeld op het terrein van arbeidsomstandigheden en arbeidstijden. Op basis van een melding bepaalt de Arbeidsinspectie hoe hier opvolging aan wordt gegeven. Bijvoorbeeld bij een melding op het terrein van psychosociale arbeidsbelasting, kan de Arbeidsinspectie besluiten over te gaan tot inspectie ten aanzien van het beleid van de werkgever op dit terrein.

Het proces bij de Arbeidsinspectie rond het ontvangen en opvolgen van een melding ziet er als volgt uit. Bij ontvangst van een melding maakt de Arbeidsinspectie daar een inschatting van en wordt bepaald of de melding aanleiding biedt om tot inspectie bij de betreffende werkgever over te gaan. De Arbeidsinspectie houdt daarbij toezicht op de werkwijze, zoals in het wetsvoorstel opgenomen en volgens de nadere eisen die hieraan per amvb nog worden vastgesteld. Afhankelijk van de inhoud van de melding, kan de melding bij de inspectie als ondersteunend element dienen om te constateren dat de werkwijze niet op orde is of niet is gevolgd. Het is bij geconstateerd onderscheid aan de werkgever om aan te tonen dat hiervoor een rechtvaardigingsgrond bestaat. Op basis van de bevindingen, zijn er bij niet-naleving drie verschillende uitkomsten mogelijk: de werkwijze is in zijn geheel niet aanwezig, de werkwijze is wel aanwezig maar niet op orde, de werkwijze is aanwezig maar uit de melding kan worden geconcludeerd dat deze niet wordt nageleefd. In deze gevallen zal de Arbeidsinspectie eerst een eis tot naleving opleggen om de werkgever aan te zetten om binnen een aangegeven termijn de werkwijze of toepassing daarvan in orde te maken. Pas als de werkgever daar vervolgens niet aan voldoet kan een bestuurlijke boete worden opgelegd. Deze nadere onderbouwing is in paragraaf 2b van het algemeen deel van de toelichting van de nota van wijziging nadrukkelijker toegevoegd.

¹⁹ Memorie van toelichting, paragraaf 'Reactie consultaties'.

²⁰ Uitvoeringstoets van de Nederlandse Arbeidsinspectie t.a.v. de concept-nota van wijziging, 30 juni 2022, p. 1.



3. Rol van de intermediair

a. Effectiviteit

Zowel in een eerdere beoordeling van de regering zelf als in consultatiereacties komt twijfel naar voren over de effectiviteit van een meldplicht zoals voorgesteld in de nota van wijziging.

In november 2019 heeft de regering opgemerkt dat tegen het instellen van een meldplicht praktische bezwaren bestaan.²¹ Zij wierp toen de vraag op of intermediairs voldoende kennis en expertise hebben om de meldplicht uit te voeren. Zo zou het voor intermediairs moeilijk zijn om vast te stellen of een verzoek onder de meldplicht valt. Daarnaast zou het niet naleven van een meldplicht niet of nauwelijks zijn aan te tonen. De regering vond wel dat het nuttig zou zijn als intermediairs het gesprek aangaan, omdat het dan in veel gevallen lukt om het gedrag bij te stellen en het verzoek te corrigeren.

Ook de toelichting bij de nota van wijziging stelt dat een directe meldplicht, zonder dat de intermediair eerst in gesprek moet, niet effectief zou zijn. Verwacht wordt dat intermediairs terughoudend zullen zijn met het doen van directe meldingen over hun opdrachtgevers vanwege de contractuele relatie en de moeilijkheid om te beoordelen of sprake is van een discriminerend verzoek. Door eerst in gesprek te gaan, kan over het verzoek meer duidelijkheid ontstaan en kunnen intermediairs opdrachtgevers bewust maken van het discriminerende karakter van hun verzoek, aldus de toelichting.²²

De Afdeling onderschrijft deze eerdere twijfels van de regering over de effectiviteit van een meldplicht, die ook in consultatiereacties naar voren komen.²³ Het herkennen van in het bijzonder indirecte discriminatie in verzoeken van opdrachtgevers vereist kennis en expertise bij intermediairs, waarvan onduidelijk is of zij deze bezitten. Voorts is te verwachten dat na invoering van een meldplicht opdrachtgevers dergelijke verzoeken minder duidelijk of niet in schriftelijke vorm zullen doen. Dat levert problemen op bij het doen van meldingen en de bewijsvoering daarvan.

Daarnaast wordt in de toelichting onvoldoende ingegaan op de belemmeringen die een contractuele en commerciële relatie kan meebrengen voor het melden bij de Arbeidsinspectie. Dit klemt te meer nu de intermediair als relatief afhankelijke partij (opdrachtnemer) wordt verplicht om discriminatoire verzoeken van de relatief onafhankelijke partij (opdrachtgever) te melden.²⁴ De vraag rijst hoe effectief een meldplicht is die intermediairs noopt om hun opdrachtgevers 'aan te geven'. Daardoor zal het ook moeilijk zijn voor de Arbeidsinspectie om te beoordelen of de meldplicht wordt nageleefd.

b. Verplichte private handhaving

De nota van wijziging brengt mee dat de intermediairs, als private partijen, mede verantwoordelijk worden gemaakt voor de handhaving van een publieke norm. Nu zijn private partijen weliswaar vaker tot melding verplicht wanneer zij zelf (mogelijk) een publieke norm overschrijden, zoals bij onveilige werkomstandigheden.²⁵ Hier betreft het echter een plicht om melding te doen bij de overheid over het gedrag van een andere private partij. Dit is een minder vaak voorkomende werkwijze, die daarom nadere uitleg behoeft in de toelichting. Mede gelet op de lastenverzwaring die het voorstel meebrengt voor intermediairs, acht de Afdeling het van belang dat de toelichting nader ingaat op de wenselijkheid van de voorgestelde verplichtingen voor intermediairs.

c. Conclusie

De Afdeling adviseert om in de toelichting de effectiviteit en wenselijkheid van de meldplicht en de voorgestelde rol van de intermediair dragend te motiveren, en als dat niet mogelijk is de voorgestelde rol van intermediairs te heroverwegen.

In reactie op de advisering van de Afdeling ten aanzien van de effectiviteit van de meldplicht en de voorgestelde rol van de intermediair kan het volgende worden aangegeven. De regering heeft in de

²¹ Kamerstukken II 2019/20, 25 883, nr. 366.

²² Memorie van toelichting, paragraaf 'Doeltreffendheid'. De verplichting om in gesprek te gaan wordt overigens niet met de nota van wijziging zelf geregeld, maar zal bij algemene maatregel van bestuur worden opgenomen in de verplichte procedure.

²³ Zie onder meer de reactie van het Adviescollege Toetsing Regeldruk, de Nederlandse Orde van Advocaten, de Algemene Bond Uitzendondernemingen en de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen.

²⁴ Doorgaans geldt een meldplicht voor de relatief onafhankelijke partij, bijvoorbeeld voor de werkgever na een ernstig arbeidsongeval, voor de instelling na ernstige incidenten in de patiëntenzorg (waaronder calamiteiten of gevallen van seksueel misbruik) of voor de zorgverlener bij een (vermoeden van) kindermishandeling of huiselijk geweld.

²⁵ Zo moet de werkgever op grond van artikel 9 van de Arbeidsomstandighedenwet ernstige arbeidsongevallen direct melden bij de Arbeidsinspectie. Ook moeten bijvoorbeeld werkzaamheden waarbij personen arbeid verrichten vanuit een werkbak of werkplatform die bestemd zijn voor goederenvervoer worden gemeld aan de Arbeidsinspectie (artikel 7.23d van het Arbeidsomstandighedenbesluit).



nota van wijziging ook het dilemma willen schetsen van de contractuele en commerciële relatie van een intermediair met een opdrachtgever. De regering onderkent dat dit een ingewikkeld punt is en dat sluitende controle op naleving van de meldplicht lastig is. De regering heeft daarom bewust gekozen de meldplicht te koppelen aan de verplichting te beschikken over een procedure. Onderdeel van deze procedure is het in gesprek gaan met een opdrachtgever op het moment dat het vermoeden bestaat van een discriminerend verzoek. Daarmee kan een groot deel van de verzoeken naar verwachting op effectieve wijze worden gecorrigeerd. De regering is van mening dat daar een groot deel van de toegevoegde waarde ligt. Juist op het moment dat er sprake is van een mogelijk onbewust discriminerend verzoek, is de verwachting dat een directe meldplicht niet behulpzaam zal zijn. Het aankaarten en in gesprek gaan met een opdrachtgever, kan dan van toegevoegde waarde zijn. Dit past in het beeld van de regering bij de rol en verantwoordelijkheid die intermediairs hebben in het bij elkaar brengen van vraag en aanbod van arbeid. Arbeidsbemiddeling betreft de kernactiviteit van de intermediair. Dit maakt het van belang dat intermediairs oog hebben voor de risico's van discriminatie, worden opgeleid en getraind in het herkennen hiervan en het gesprek aan kunnen gaan. Juist vanwege die kernactiviteit ziet de regering het als een toevoeging om via deze nota van wijziging nadrukkelijk de procedure voor het omgaan en melden van discriminerende verzoeken voor de intermediair vast te leggen. De meldplicht en procedure kunnen daarbij ook gezien worden als extra steun in de rug voor intermediairs om niet in te gaan op discriminatie. Juist door de wettelijke plicht kunnen intermediairs dit richting hun opdrachtgevers benoemen en daarmee aangeven dat zij discriminerende verzoeken niet kunnen accepteren en dienen te melden. Dit zal naar verwachting een afschrikwekkend effect hebben voor de werkgever. Paragraaf 3 van het algemeen deel van de toelichting van de nota van wijziging is op basis hiervan aangevuld.

Wanneer het in gesprek gaan onvoldoende effect heeft of wanneer de intermediair de inschatting maakt dat het om een dermate ernstig verzoek gaat dat in gesprek gaan geen zin heeft, dan ziet de regering een plicht tot het melden als een belangrijke stap die ook helpt bij het toezicht op het onderliggende wetsvoorstel door de Arbeidsinspectie. De regering wil daarbij verder benadrukken dat de intermediair niet verantwoordelijk wordt gemaakt voor handhaving. Het is de Arbeidsinspectie die handhaaft en toezicht houdt bij opdrachtgevers en intermediairs. De intermediair speelt, mede vanwege haar relatie in de arbeidsbemiddeling, een tussenrol waarbij zij vanuit haar rol en taken het gesprek met opdrachtgevers aangaat en bij onvoldoende effect dient te melden. Dit betreft verzoeken waar de intermediair op dit moment volgens de gelijkebehandelingswetgeving eveneens niet op in zou mogen gaan. Door het verplichten van de procedure en de meldplicht voor intermediairs, wordt dit extra bevestigd en bekrachtigd.

De Afdeling geeft ook aan dat het voor de Arbeidsinspectie lastig zal zijn om te beoordelen of de meldplicht wordt nageleefd. Een volledig sluitende controle op de naleving ziet ook de regering als lastig en dit vormt een aandachtspunt wat ook na inwerkingtreding gevolgd zal worden. De Arbeidsinspectie zal als onderdeel van haar toezicht op de wet ook toezicht houden bij intermediairs op de aanwezigheid en naleving van de procedure en meldplicht. Op dit moment worden reeds verkennende inspecties²⁶ uitgevoerd in aanloop naar inwerkingtreding van het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. Deze verkennende inspecties vinden ook plaats bij intermediairs. De Arbeidsinspectie wordt daarbij getraind op het herkennen van signalen en ook de vaardigheden van de inspecteurs worden hierbij getraind. Onderdeel van inspecties is het in gesprek gaan binnen de organisatie. Inspecteurs kunnen dan bijvoorbeeld vragen hoe met (vermoedens van) discriminerende verzoeken is omgegaan en nagaan of werknemers geïnformeerd zijn. Op die manier zijn inspecteurs getraind om signalen op te vangen en in gesprek te gaan. Inspecteurs zullen hier ook na inwerkingtreding ervaring en expertise voor opbouwen.

Onverminderd het voorgaande merkt de Afdeling nog het volgende op.

4. Normstelling

De nota van wijziging verplicht intermediairs om verzoeken die tot arbeidsdiscriminatie leiden, te melden bij de Arbeidsinspectie. Ook moeten zij over een procedure beschikken hoe met dergelijke verzoeken wordt omgegaan. Bij of krachtens amvb zullen nadere regels worden gesteld over beide verplichtingen. Uit de toelichting blijkt dat intermediairs bij het doen van een melding onder meer de discriminatiegrond moeten vermelden.²⁷

De Afdeling merkt op dat de tekst van en de toelichting bij de nota van wijziging onvoldoende duidelijkheid geven over de voorgestelde normering. De tekst luidt dat verzoeken die tot discriminatie

²⁶ Verkennende inspecties betreffen inspecties die op vrijwillige basis bij werkgevers worden gedaan, waar geen consequenties voor werkgevers aan verbonden zijn.

²⁷ Memorie van toelichting, paragraaf 'Inhoud procedure'.



leiden moeten worden gemeld bij de Arbeidsinspectie.²⁸ Uit de toelichting blijkt echter dat ook vermoedens van discriminatie moeten worden gemeld, terwijl dit niet uit de tekst volgt.²⁹ De tekst van het voorstel zou moeten aansluiten bij de toelichting.

De Afdeling acht het verder van belang dat de samenhang tussen het eerste en tweede lid van de voorgestelde artikelen 5a en 12ca wordt verduidelijkt. Uit de toelichting volgt dat de intermediair normaliter eerst een gesprek moet voeren met de opdrachtgever, alvorens diens discriminatoir verzoek te melden. Dit gesprek zal een onderdeel zijn van de toe te passen procedure en gaat dus vooraf aan een melding.³⁰ Deze samenhang blijkt onvoldoende duidelijk uit de voorgestelde bepalingen. De Afdeling adviseert om in de toelichting te verduidelijken hoe de procedure zich verhoudt tot de meldplicht en hoe de procedure op hoofdlijnen eruit moet komen te zien.

De Afdeling adviseert om nader op het voorgaande in te gaan en de tekst en toelichting van het voorstel met elkaar in overeenstemming te brengen.

Het is de bedoeling van de regering dat bij een vermoeden van arbeidsmarktdiscriminatie een intermediair, of een daartoe aangewezen persoon binnen het uitzendbureau, in gesprek gaat met de opdrachtgever van het verzoek over dit verzoek. Een verzoek kan bijvoorbeeld discriminatoir ogen, maar dat betekent nog niet dat het verzoek ook discriminatoir is. Er kan bijvoorbeeld een rechtvaardigingsgrond bestaan voor het verzoek, zoals bij expliciet gedefinieerd voorkeursbeleid. Daarnaast zijn verzoeken soms niet helder, of impliciet en vragen nader (intern) overleg. Daarom is het van belang dat de intermediair ook bij een vermoeden van discriminatie in gesprek gaat met de opdrachtgever. Het voorgestelde artikel over de procedure is aangepast in de tekst van het voorstel, zodat ook uit de tekst van dit artikel blijkt dat de procedure ook geldt bij een vermoeden van discriminatie. Dit laat overigens onverlet dat de regering het wenselijk vindt dat ook in het geval van, op voorhand reeds evidente arbeidsmarktdiscriminatie, in gesprek wordt gegaan. Een opdrachtgever hoeft zich immers niet bewust te zijn van discriminatie en ook als de opdrachtgever dat wel is, kan de opdrachtgever op andere gedachten worden gebracht.

Het is de bedoeling van de regering dat de intermediair tot melding overgaat als het vermoeden van discriminatie onvoldoende is weggenomen door de opdrachtgever. Daarom is ook het artikellid dat bepaalt wanneer tot melding wordt overgegaan aangepast. Daarin staat nu dat de intermediair tot melding overgaat bij verzoeken die tot arbeidsdiscriminatie leiden, of vermoedelijk leiden.

Om de verhouding tussen de procedure en het overgaan tot melden duidelijker weer te geven, zijn het eerste en tweede lid van de voorgestelde artikelen 5a en 12ca in de nota van wijziging omgedraaid en deels aangevuld. In de nota van wijziging is de verhouding tussen de procedure en de meldplicht verder verduidelijkt. De procedure kan eindigen in een melding, op het moment dat het vermoeden van discriminatie onvoldoende is weggenomen. Bij amvb worden de eisen die aan de procedure worden gesteld verder uitgewerkt.

5. Capaciteit en expertise Arbeidsinspectie

Volgens de toelichting zal de Arbeidsinspectie naar aanleiding van meldingen door intermediairs handhavend optreden tegen opdrachtgevers die discriminerende verzoeken hebben gedaan. De intentie is om alle meldingen op te volgen. Er worden niet veel meldingen verwacht omdat discriminerende verzoeken in de meeste gevallen via een gesprek gewijzigd zouden worden.³¹

Naast hetgeen hierboven is opgemerkt over de handhaafbaarheid van de voorgestelde meldplicht merkt de Afdeling op dat de toelichting onvoldoende motiveert dat de Arbeidsinspectie voldoende capaciteit en expertise heeft om naar aanleiding van de ontvangen meldingen handhavend op te treden tegen opdrachtgevers die, in strijd met hun verplichte werkwijze, discriminerende verzoeken doen.

De Afdeling merkt in dit verband op dat in de toelichting geen indicatie wordt gegeven van de omvang van de uitvoeringslasten voor de Arbeidsinspectie die met het voorstel zijn gemoeid. Het komt haar voor dat, gezien het grote aantal taken en de overbelasting van de Arbeidsinspectie, het voorstel zal moeten leiden tot uitbreiding van de toezichtcapaciteit, waarbij de vraag naar de beschikbaarheid van voldoende personeel van belang is. Indien deze uitbreiding niet mogelijk is, dan zal de handhavingssin-

²⁸ Voorgesteld artikel 5a, eerste lid, en artikel 12ca, eerste lid, Waadi.

²⁹ Memorie van toelichting, paragraaf 'Aanleiding en doel', 'Uitwerking'.

³⁰ Memorie van toelichting, paragraaf 'Uitwerking'.

³¹ Memorie van toelichting, paragraaf 'Uitwerking'.



zet van de Arbeidsinspectie op dit terrein moeten worden afgewogen tegenover de inzet bij andere taken van de inspectie.³²

De Afdeling adviseert om in de toelichting op het voorgaande in te gaan.

De regering wijst erop dat op dit moment de Arbeidsinspectie reeds verkennende inspecties uitvoert voor het thema gelijke kansen bij werving en selectie. De capaciteit van het team Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA), waar dit onderdeel van zal worden, is daartoe uitgebreid. Ook de expertise van het team PSA is daarmee verder ingericht op het thema gelijke kansen bij werving en selectie.

Ten aanzien van de uitvoeringslasten voor de Arbeidsinspectie die met de nota van wijziging zijn gemoeid, kan worden aangegeven dat de meldingen met name richting geven aan waar (een deel van) het toezicht plaatsvindt, maar niet zozeer zorgen voor een toename van het toezicht. Er is reeds begroot dat toezicht op de werkwijze bij werkgevers zal plaatsvinden en hier zijn capaciteit en middelen voor gereserveerd. De meldingen bepalen meer gericht waar (een deel van) het toezicht behorend bij het wetsvoorstel plaatsvindt.

De in behandeling name van de meldingen zal voor enige extra uitvoeringslasten voor de Arbeidsinspectie zorgen. Op dit moment is de inschatting dat het aantal meldingen beperkt zal blijven en dat dit daarmee past binnen de reeds voorziene middelen behorende bij het wetsvoorstel waar deze nota van wijziging onderdeel van is.

6. Overige wijzigingen

Van de gelegenheid is gebruik gemaakt om in verband met de inwerkingtreding van de Wet open overheid en de daarmee gepaard gaande intrekking van de Wet openbaarheid van bestuur, de verwijzingen in het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie naar de Wet openbaarheid bestuur te vervangen door de Wet open overheid.

De Afdeling advisering van de Raad van State heeft een aantal bezwaren bij de nota van wijziging en adviseert deze niet bij de Tweede Kamer der Staten-Generaal in te dienen, tenzij deze is aangepast.

*De vice-president van de Raad van State,
Th. C. de Graaf*

Ik verzoek U in te stemmen met toezending van de gewijzigde nota van wijziging en gewijzigde toelichting aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip.*

³² Zie ook Kamerstukken II 2021/22, 35 592, nr. 5, p. 8; advies nr. W06.22.0143/III/B over ontwerp-Miljoenennota 2023, 13 september 2022.



Advies Raad van State

No. W12.22.0116/III

's-Gravenhage, 21 september 2022

Aan de Koning

Bij Kabinetsmissive van 7 juli 2022, no.2020001361, heeft Uwe Majesteit, op voordracht van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, bij de Afdeling advisering van de Raad van State ter overweging aanhangig gemaakt het nota van wijziging bij het voorstel van wet tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs in verband met de invoering van de verplichting om over een werkwijze te beschikken die gericht is op het creëren van gelijke kansen in het proces van werving en selectie en het toezicht daarop (Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie), met toelichting.

De nota van wijziging verplicht intermediairs tot het melden van verzoeken die tot arbeidsdiscriminatie leiden. Ook moeten intermediairs een procedure hebben hoe met dergelijke verzoeken van opdrachtgevers om te gaan en deze toepassen. De Arbeidsinspectie ziet toe op de naleving hiervan. De meldingen worden door de Arbeidsinspectie gebruikt in het kader van de handhaving van de verplichte werkwijze, zoals voorzien in het wetsvoorstel.

De Afdeling advisering van de Raad van State onderschrijft het belang van het tegengaan van discriminatie bij de werving en selectie op de arbeidsmarkt en het vergroten van de bewustwording daarvan. Ook bij verzoeken van opdrachtgevers aan intermediairs speelt deze problematiek. Dat neemt niet weg dat de invoering van een meldplicht voor intermediairs voldoende moet toevoegen aan reeds bestaande of voorgestelde wetgeving. Dit is in de toelichting onvoldoende gemotiveerd.

In dit verband merkt de Afdeling op dat de voorgestelde meldplicht voor intermediairs die betrekking heeft op individuele gevallen zich niet goed verhoudt tot de aanpak van het wetsvoorstel, dat zich richt op het voeren van een algemeen beleid door werkgevers en intermediairs. Ook de effectiviteit van de meldplicht is twijfelachtig. Indien vooral een normbevestigende werking wordt beoogd, dient dit te worden gemotiveerd. Ten slotte geeft de toelichting geen indicatie van de omvang van de uitvoeringslasten van de Arbeidsinspectie.

In verband met deze opmerkingen dient de nota van wijziging nader te worden overwogen.

1. Achtergrond en inhoud van de nota van wijziging

Het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie voorziet in een verplichting voor werkgevers en intermediairs om over een werkwijze te beschikken die gericht is op het voorkomen van arbeidsdiscriminatie bij werving en selectie.¹ Met deze aansporing moet de maatschappelijke norm dat werving- en selectieprocedures eerlijk en zonder discriminatie verlopen, op doelmatige en doeltreffende wijze worden ondersteund en versterkt. Volgens de toelichting stimuleert het gebruik van een op schrift gestelde werkwijze meer transparantie, bewust gedrag en weloverwogen keuzes.²

Zoals de toelichting op het wetsvoorstel vermeldt, is het beginsel van gelijke behandeling onder meer verankerd in artikel 1 van de Grondwet en in de gelijke behandelingswetgeving.³ Burgers die discriminatie ervaren, kunnen onder meer terecht bij het College voor de Rechten van de Mens, de Nationale ombudsman en de civiele rechter om daarover een oordeel te krijgen. Hoewel werkgevers en intermediairs daarmee al gehouden zijn niet te discrimineren bij werving en selectie, wil het wetsvoorstel in aanvulling hierop gelijke kansen voor iedereen bevorderen door hen te verplichten om over beleid te beschikken dat arbeidsdiscriminatie voorkomt en dit beleid ook uit te voeren.

De nota van wijziging voegt aan het wetsvoorstel een plicht voor intermediairs toe om verzoeken die tot arbeidsmarktdiscriminatie leiden, te melden bij de Arbeidsinspectie.⁴ De intermediairs moeten tevens over een procedure beschikken hoe om te gaan met zulke discriminerende verzoeken, en deze procedure daadwerkelijk toepassen. Bij of krachtens amvb worden regels gesteld over de inhoud van die procedure, de voorwaarden waaronder en de termijn waarbinnen tot melding wordt overgegaan. Deze procedure is een maatregel die nadere invulling geeft aan de verplichte werkwijze zoals bedoeld

¹ Kamerstukken II 2020/21, 35 673, nr. 2.

² Kamerstukken II 2020/21, 35 673, nr. 3, p. 6.

³ Kamerstukken II 2020/21, 35 673, nr. 3, p. 3.

⁴ Deze meldplicht wordt geregeld in de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi).



in het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie.⁵

Uit de toelichting blijkt dat de intermediair verzoeken en opdrachten van opdrachtgevers die naar het oordeel van de intermediair discriminerend (kunnen) zijn niet in behandeling dient te nemen, maar daarover eerst in gesprek moet gaan. Wanneer hierna het vermoeden van discriminatie blijft bestaan, dient dit gemeld te worden bij de Arbeidsinspectie. De intermediair kan echter, gezien de aard van het verzoek, ook besluiten direct tot melding over te gaan.⁶ De Arbeidsinspectie ziet er op toe dat intermediairs over een procedure in verband met de meldplicht beschikken en die procedure daadwerkelijk uitvoeren.

Aanleiding voor deze nota van wijziging zijn aangenomen moties van de Tweede Kamer en het coalitieakkoord.⁷ De invoering van een meldplicht voor intermediairs heeft tot doel het verder tegengaan en voorkomen van discriminerende verzoeken van opdrachtgevers (zowel inleners als aanbieders). Volgens de toelichting heeft een meldplicht meerwaarde ten opzichte van het wetsvoorstel vanwege de specifieke rol die intermediairs kunnen spelen bij arbeidsbemiddeling, het herkennen van discriminatie en het daarover in gesprek gaan. Dit zou bijdragen aan bewustwording en het voorkomen van (onbewuste) vooroordelen. Ook zou de meldplicht preventieve werking hebben naar opdrachtgevers en bijdragen aan effectieve handhaving.⁸

Na het ontvangen van een melding door de intermediair kan de Arbeidsinspectie als toezichthouder onderzoek doen naar het bestaan en de toepassing van de verplichte werkwijze bij de opdrachtgever, zoals wordt voorzien in het wetsvoorstel.⁹ Dit kan leiden tot een eis tot naleving en bij het niet opvolgen daarvan tot een boete. Omdat de meldprocedure erop gericht is dat de intermediair eerst zelf het gesprek aangaat over een discriminatoir verzoek, wordt slechts een beperkt aantal meldingen bij de Arbeidsinspectie verwacht, aldus de toelichting. De Arbeidsinspectie heeft de intentie om naar aanleiding van elke ontvangen melding onderzoek te doen.¹⁰

2. Verhouding tot gelijkebehandelingswetgeving en het wetsvoorstel

a. Toegevoegde waarde

De Afdeling onderschrijft het belang van het tegengaan van discriminatie bij de werving en selectie op de arbeidsmarkt en het vergroten van de bewustwording daarvan. Ook bij verzoeken van opdrachtgevers aan intermediairs speelt deze problematiek.

Dat neemt niet weg dat de invoering van een meldplicht voor intermediairs voldoende moet toevoegen aan reeds bestaande of voorgestelde wetgeving. In de toelichting wordt dat onvoldoende gemotiveerd.

In de huidige wetgeving zijn intermediairs reeds gehouden aan de gelijkebehandelingswetgeving, waaruit volgt dat zij discriminerende verzoeken niet in behandeling mogen nemen.¹¹ Ook heeft het College voor de Rechten van de Mens in zijn oordelenlijn reeds een zorgplicht ontwikkeld voor uitzendbureaus, waaruit volgt dat zij in gesprek moeten gaan met opdrachtgevers bij het vermoeden van verboden onderscheid.¹² Daarnaast hebben de intermediairs in de uitzendbranche zelf initiatieven genomen om discriminatie bij werving en selectie tegen te gaan.¹³

De toegevoegde waarde van de voorgestelde meldplicht ten opzichte van het bestaande wetsvoorstel is ook onduidelijk. Indien de verplichte werkwijze, zoals daarin voorgesteld, wordt toegepast door werkgevers en intermediairs en zij zich derhalve onthouden van discriminatie bij werving en selectie, dan is het de vraag of een aanvullende meldplicht voor intermediairs noodzakelijk is. Enerzijds brengt de werkwijze van de opdrachtgever immers al mee dat hij geen discriminerende verzoeken mag doen, terwijl anderzijds de werkwijze van de intermediair erin voorziet dat deze aan een desondanks gegeven discriminerende opdracht van een opdrachtgever niet zal mogen voldoen.

De Afdeling merkt op dat de meldplicht wellicht beoogt de wettelijke norm te ondersteunen door de positie van de intermediair tegenover de opdrachtgever te versterken, omdat de intermediair kan

⁵ Zie voorgesteld artikel 5a en artikel 12ca Waadi.

⁶ Memorie van toelichting, paragraaf 'Uitwerking'.

⁷ Kamerstukken II 2019/20, 25 883, nr. 355; Kamerstukken II 2019/20, 30 950, nr. 204; Coalitieakkoord, hoofdstuk 4.

⁸ Memorie van toelichting, paragraaf 'Aanleiding en doel'.

⁹ Memorie van toelichting, paragraaf 'Handhavingstoets Nederlandse Arbeidsinspectie'.

¹⁰ Memorie van toelichting, paragraaf 'Uitwerking'.

¹¹ Op grond van artikel 5, eerste lid, onder b, van de Awgb.

¹² Zie consultatiereactie College voor de Rechten van de Mens, 14 april 2022.

¹³ Voor een overzicht, zie onder meer Kamerstukken II 2020/21, 29 544, nr. 1033, paragraaf 2.2.



wijzen op de verplichting om discriminerende verzoeken te melden bij de Arbeidsinspectie. Ook een dergelijke, meer symbolische functie zou in de toelichting nader dienen te worden gemotiveerd.

Naast de meldplicht bevat de nota van wijziging ook een bepaling die de intermediair voorschrijft om te beschikken over een procedure hoe met discriminerende verzoeken wordt omgegaan.¹⁴ De Afdeling ziet wel dat de toegevoegde waarde van deze bepaling (en de uitwerking daarvan per amvb) mogelijk zou kunnen bestaan in het scheppen van duidelijkheid voor de medewerkers van uitzendbureaus over de wijze (procedure) waarop zij met discriminerende verzoeken dienen om te gaan.

Tegen deze achtergrond adviseert de Afdeling om in de toelichting de toegevoegde waarde van de voorgestelde meldplicht ten opzichte van de huidige wetgeving en het wetsvoorstel dragend te motiveren, en als dat niet mogelijk is de nota van wijziging te heroverwegen.

b. Beleid versus individuele casuïstiek

Het wetsvoorstel verplicht werkgevers en intermediairs tot het beschikken over een werkwijze die gericht is op het voorkomen van discriminatie bij werving en selectie van personeel. De Arbeidsinspectie heeft tot taak om erop toe te zien dat werkgevers voldoen aan de eis om deze werkwijze te ontwikkelen en toe te passen.¹⁵ Dit toezicht heeft uitdrukkelijk geen betrekking op de beoordeling van individuele gevallen.¹⁶ De regering heeft dit ook aangevoerd als reden om deze norm niet op te nemen in de gelijkebehandelingswetgeving, aangezien die wetgeving een kader biedt voor het tegengaan van arbeidsdiscriminatie naar aanleiding van *individuele* klachten.¹⁷

De voorgestelde nota van wijziging voorziet in een meldplicht voor intermediairs in het geval van (vermoedelijk) discriminerende verzoeken. Deze verzoeken dienen gemeld te worden bij de Arbeidsinspectie, die vervolgens in actie kan komen. De Arbeidsinspectie gaat ervan uit dat zij geen inhoudelijk oordeel hoeft te vellen over de vraag of sprake is van discriminatie.¹⁸ Volgens de toelichting wordt aan deze voorwaarde voldaan, omdat de Arbeidsinspectie overeenkomstig haar bevoegdheden bepaalt of naar aanleiding van een melding wordt overgegaan tot toezicht bij de opdrachtgever ten aanzien van de verplichte werkwijze.¹⁹

De Afdeling ziet hierin een tegenstrijdigheid. Indien de Arbeidsinspectie geen oordeel velt over de vraag of er sprake is van discriminatie en alleen controleert ten aanzien van de verplichte werkwijze, is dit niet goed te verenigen met een meldplicht voor individuele gevallen van discriminatie. Naar aanleiding van gedane meldingen, zal de Arbeidsinspectie moeilijk kunnen ontkomen aan een inhoudelijke beoordeling van het (vermoedelijk) discriminerende verzoek. Bij toezicht op de toepassing van de werkwijze zal immers beoordeeld moeten worden of de anti-discriminatie-norm met het verzoek al dan niet is nageleefd. Dit verdraagt zich volgens de Afdeling niet met de redengeving om dit onderwerp onder te brengen buiten de gelijkebehandelingswetgeving, noch met de voorwaarden die de Arbeidsinspectie in haar uitvoeringstoets heeft geformuleerd.²⁰

De Afdeling adviseert om in de toelichting te motiveren hoe de voorgestelde meldplicht voor intermediairs inzake individuele discriminerende verzoeken past bij de opzet van het wetsvoorstel en de daarin voorziene rol van de Arbeidsinspectie, die uitsluitend zijn gericht op het voeren en controleren van beleid (een werkwijze) door werkgevers en intermediairs.

3. Rol van de intermediair

a. Effectiviteit

Zowel in een eerdere beoordeling van de regering zelf als in consultatiereacties komt twijfel naar voren over de effectiviteit van een meldplicht zoals voorgesteld in de nota van wijziging.

In november 2019 heeft de regering opgemerkt dat tegen het instellen van een meldplicht praktische bezwaren bestaan.²¹ Zij wierp toen de vraag op of intermediairs voldoende kennis en expertise hebben om de meldplicht uit te voeren. Zo zou het voor intermediairs moeilijk zijn om vast te stellen of een verzoek onder de meldplicht valt. Daarnaast zou het niet naleven van een meldplicht niet of

¹⁴ Zie voorgesteld artikel 12ca lid 2 Waadi.

¹⁵ Kamerstukken II 2020/21, 35 673, nr. 3, p. 8.

¹⁶ Kamerstukken II 2020/21, 35 673, nr. 7, p. 35.

¹⁷ Kamerstukken II 2020/21, 35 673, nr. 7, p. 8, 35.

¹⁸ Uitvoeringstoets van de Nederlandse Arbeidsinspectie t.a.v. de concept-nota van wijziging, 30 juni 2022, p. 1.

¹⁹ Memorie van toelichting, paragraaf 'Reactie consultaties'.

²⁰ Uitvoeringstoets van de Nederlandse Arbeidsinspectie t.a.v. de concept-nota van wijziging, 30 juni 2022, p. 1.

²¹ Kamerstukken II 2019/20, 25 883, nr. 366.



nauwelijks zijn aan te tonen. De regering vond wel dat het nuttig zou zijn als intermediairs het gesprek aangaan, omdat het dan in veel gevallen lukt om het gedrag bij te stellen en het verzoek te corrigeren.

Ook de toelichting bij de nota van wijziging stelt dat een directe meldplicht, zonder dat de intermediair eerst in gesprek moet, niet effectief zou zijn. Verwacht wordt dat intermediairs terughoudend zullen zijn met het doen van directe meldingen over hun opdrachtgevers vanwege de contractuele relatie en de moeilijkheid om te beoordelen of sprake is van een discriminerend verzoek. Door eerst in gesprek te gaan, kan over het verzoek meer duidelijkheid ontstaan en kunnen intermediairs opdrachtgevers bewust maken van het discriminerende karakter van hun verzoek, aldus de toelichting.²²

De Afdeling onderschrijft deze eerdere twijfels van de regering over de effectiviteit van een meldplicht, die ook in consultatiereacties naar voren komen.²³ Het herkennen van in het bijzonder indirecte discriminatie in verzoeken van opdrachtgevers vereist kennis en expertise bij intermediairs, waarvan onduidelijk is of zij deze bezitten. Voorts is te verwachten dat na invoering van een meldplicht opdrachtgevers dergelijke verzoeken minder duidelijk of niet in schriftelijke vorm zullen doen. Dat levert problemen op bij het doen van meldingen en de bewijsvoering daarvan.

Daarnaast wordt in de toelichting onvoldoende ingegaan op de belemmeringen die een contractuele en commerciële relatie kan meebrengen voor het melden bij de Arbeidsinspectie. Dit klemmt te meer nu de intermediair als relatief afhankelijke partij (opdrachtnemer) wordt verplicht om discriminatoire verzoeken van de relatief onafhankelijke partij (opdrachtgever) te melden.²⁴ De vraag rijst hoe effectief een meldplicht is die intermediairs noopt om hun opdrachtgevers 'aan te geven'. Daardoor zal het ook moeilijk zijn voor de Arbeidsinspectie om te beoordelen of de meldplicht wordt nageleefd.

b. Verplichte private handhaving

De nota van wijziging brengt mee dat de intermediairs, als private partijen, mede verantwoordelijk worden gemaakt voor de handhaving van een publieke norm. Nu zijn private partijen weliswaar vaker tot melding verplicht wanneer zij zelf (mogelijk) een publieke norm overschrijden, zoals bij onveilige werkomstandigheden.²⁵ Hier betreft het echter een plicht om melding te doen bij de overheid over het gedrag van een andere private partij. Dit is een minder vaak voorkomende werkwijze, die daarom nadere uitleg behoeft in de toelichting. Mede gelet op de lastenverzwaring die het voorstel meebrengt voor intermediairs, acht de Afdeling het van belang dat de toelichting nader ingaat op de wenselijkheid van de voorgestelde verplichtingen voor intermediairs.

c. Conclusie

De Afdeling adviseert om in de toelichting de effectiviteit en wenselijkheid van de meldplicht en de voorgestelde rol van de intermediair dragend te motiveren, en als dat niet mogelijk is de voorgestelde rol van intermediairs te heroverwegen.

Onverminderd het voorgaande merkt de Afdeling nog het volgende op.

4. Normstelling

De nota van wijziging verplicht intermediairs om verzoeken die tot arbeidsdiscriminatie leiden, te melden bij de Arbeidsinspectie. Ook moeten zij over een procedure beschikken hoe met dergelijke verzoeken wordt omgegaan. Bij of krachtens amvb zullen nadere regels worden gesteld over beide verplichtingen. Uit de toelichting blijkt dat intermediairs bij het doen van een melding onder meer de discriminatiegrond moeten vermelden.²⁶

De Afdeling merkt op dat de tekst van en de toelichting bij de nota van wijziging onvoldoende duidelijkheid geven over de voorgestelde normering. De tekst luidt dat *verzoeken die tot discriminatie*

²² Memorie van toelichting, paragraaf 'Doeltreffendheid'. De verplichting om in gesprek te gaan wordt overigens niet met de nota van wijziging zelf geregeld, maar zal bij algemene maatregel van bestuur worden opgenomen in de verplichte procedure.

²³ Zie onder meer de reactie van het Adviescollege Toetsing Regeldruk, de Nederlandse Orde van Advocaten, de Algemene Bond Uitzendondernemingen en de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen.

²⁴ Doorgaans geldt een meldplicht voor de relatief onafhankelijke partij, bijvoorbeeld voor de werkgever na een ernstig arbeidsongeval, voor de instelling na ernstige incidenten in de patiëntenzorg (waaronder calamiteiten of gevallen van seksueel misbruik) of voor de zorgverlener bij een (vermoeden van) kindermishandeling of huiselijk geweld.

²⁵ Zo moet de werkgever op grond van artikel 9 van de Arbeidsomstandighedenwet ernstige arbeidsongevallen direct melden bij de Arbeidsinspectie. Ook moeten bijvoorbeeld werkzaamheden waarbij personen arbeid verrichten vanuit een werkbak of werkplatform die bestemd zijn voor goederenvervoer worden gemeld aan de Arbeidsinspectie (artikel 7.23d van het Arbeidsomstandighedenbesluit).

²⁶ Memorie van toelichting, paragraaf 'Inhoud procedure'.



leiden moeten worden gemeld bij de Arbeidsinspectie.²⁷ Uit de toelichting blijkt echter dat ook *vermoedens* van discriminatie moeten worden gemeld, terwijl dit niet uit de tekst volgt.²⁸ De tekst van het voorstel zou moeten aansluiten bij de toelichting.

De Afdeling acht het verder van belang dat de samenhang tussen het eerste en tweede lid van de voorgestelde artikelen 5a en 12ca wordt verduidelijkt. Uit de toelichting volgt dat de intermediair normaliter eerst een gesprek moet voeren met de opdrachtgever, alvorens diens discriminatoir verzoek te melden. Dit gesprek zal een onderdeel zijn van de toe te passen procedure en gaat dus vooraf aan een melding.²⁹ Deze samenhang blijkt onvoldoende duidelijk uit de voorgestelde bepalingen. De Afdeling adviseert om in de toelichting te verduidelijken hoe de procedure zich verhoudt tot de meldplicht en hoe de procedure op hoofdlijnen eruit moet komen te zien.

De Afdeling adviseert om nader op het voorgaande in te gaan en de tekst en toelichting van het voorstel met elkaar in overeenstemming te brengen.

5. Capaciteit en expertise Arbeidsinspectie

Volgens de toelichting zal de Arbeidsinspectie naar aanleiding van meldingen door intermediairs handhavend optreden tegen opdrachtgevers die discriminerende verzoeken hebben gedaan. De intentie is om alle meldingen op te volgen. Er worden niet veel meldingen verwacht omdat discriminerende verzoeken in de meeste gevallen via een gesprek gewijzigd zouden worden.³⁰

Naast hetgeen hierboven is opgemerkt over de handhaafbaarheid van de voorgestelde meldplicht merkt de Afdeling op dat de toelichting onvoldoende motiveert dat de Arbeidsinspectie voldoende capaciteit en expertise heeft om naar aanleiding van de ontvangen meldingen handhavend op te treden tegen opdrachtgevers die, in strijd met hun verplichte werkwijze, discriminerende verzoeken doen.

De Afdeling merkt in dit verband op dat in de toelichting geen indicatie wordt gegeven van de omvang van de uitvoeringslasten voor de Arbeidsinspectie die met het voorstel zijn gemoeid. Het komt haar voor dat, gezien het grote aantal taken en de overbelasting van de Arbeidsinspectie, het voorstel zal moeten leiden tot uitbreiding van de toezichtcapaciteit, waarbij de vraag naar de beschikbaarheid van voldoende personeel van belang is. Indien deze uitbreiding niet mogelijk is, dan zal de handhavingsinzet van de Arbeidsinspectie op dit terrein moeten worden afgewogen tegenover de inzet bij andere taken van de inspectie.³¹

De Afdeling adviseert om in de toelichting op het voorgaande in te gaan.

De Afdeling advisering van de Raad van State heeft een aantal bezwaren bij de nota van wijziging en adviseert deze niet bij de Tweede Kamer der Staten-Generaal in te dienen, tenzij deze is aangepast.

*De vice-president van de Raad van State,
Th.C. de Graaf.*

²⁷ Voorgesteld artikel 5a, eerste lid, en artikel 12ca, eerste lid, Waadi.

²⁸ Memorie van toelichting, paragraaf 'Aanleiding en doel', 'Uitwerking'.

²⁹ Memorie van toelichting, paragraaf 'Uitwerking'.

³⁰ Memorie van toelichting, paragraaf 'Uitwerking'.

³¹ Zie ook Kamerstukken II 2021/22, 35 592, nr. 5, p. 8; advies nr. W06.22.0143/III/B over ontwerp-Miljoenennota 2023, 13 september 2022.



Tekst zoals toegezonden aan de Raad van State: Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs in verband met de invoering van de verplichting om over een werkwijze te beschikken die gericht is op het creëren van gelijke kansen in het proces van werving en selectie en het toezicht daarop (Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie)

Nota van wijziging

Het voorstel van wet wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel II, onderdeel C wordt als volgt gewijzigd:

1. Na het voorgestelde artikel 5 wordt een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 5a Meldplicht

1. Degene die arbeidsbemiddeling verricht, meldt verzoeken die tot arbeidsmarktdiscriminatie leiden bij de door Onze Minister aangewezen ambtenaren, bedoeld in artikel 13, eerste lid.
2. Degene die arbeidsbemiddeling verricht, beschikt over een procedure hoe met discriminerende verzoeken wordt omgegaan en past deze toe.
3. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden regels gesteld over de in dit artikel bedoelde verplichtingen, in elk geval over de inhoud van de procedure, de voorwaarden waaronder en de termijn waarbinnen tot melding wordt overgegaan, alsmede over de gegevens die in verband met de melding worden verstrekt aan de door Onze Minister aangewezen ambtenaren, bedoeld in artikel 13, eerste lid.
4. De procedure is een maatregel als bedoeld in artikel 4a, tweede lid, aanhef, waarop de artikelen 4a, tweede, derde, en vijfde, en 5, eerste, derde en vierde lid, van overeenkomstige toepassing zijn.

2. In het voorgestelde artikel 6 wordt 'Onder arbeidsbemiddeling als bedoeld in de artikelen 4a en 5' vervangen door 'Onder arbeidsbemiddeling als bedoeld in de artikelen 4a, 5 en 5a'.

B

Artikel II, onderdeel D, komt te luiden:

D

In artikel 7b wordt 'artikel 4, onderscheidenlijk artikel 12, eerste of tweede lid,' vervangen door 'artikel 4, eerste of tweede lid, 4a, vijfde lid, tweede zin, 5, vierde lid, 5a, derde lid, 12, eerste of tweede lid, 12b, vijfde lid, tweede zin, 12c, vierde lid, onderscheidenlijk 12ca, derde lid,'.

C

Artikel II, onderdeel E, wordt als volgt gewijzigd:

1. In het voorgestelde artikel 12b, vijfde lid, wordt 'Degene die arbeidsbemiddeling verricht' vervangen door 'Degene die arbeidskrachten ter beschikking stelt'.

2. Na het voorgestelde artikel 12c wordt een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 12ca Meldplicht

1. Degene die arbeidskrachten ter beschikking stelt, meldt verzoeken die tot arbeidsmarktdiscriminatie leiden bij de door Onze Minister aangewezen ambtenaren, bedoeld in artikel 13, eerste lid.
2. Degene die arbeidskrachten ter beschikking stelt, beschikt over een procedure hoe met discriminerende verzoeken wordt omgegaan en past deze toe.
3. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden regels gesteld over de in dit artikel bedoelde verplichtingen, in elk geval over de inhoud van de procedure, de voorwaarden waaronder en de termijn waarbinnen tot melding wordt overgegaan, alsmede over de gegevens die in verband met de melding worden verstrekt aan de door Onze Minister aangewezen ambtenaren, bedoeld in artikel 13, eerste lid.
4. De procedure is een maatregel als bedoeld in artikel 12b, tweede lid, aanhef, waarop de artikelen 12b, tweede, derde, en vijfde, en 12c, eerste, derde en vierde lid, van overeenkomstige toepassing zijn.
3. In het voorgestelde artikel 12d wordt 'Onder het ter beschikking stellen van arbeidskrachten,



bedoeld in de artikelen 12b en 12c,' vervangen door 'Onder het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, bedoeld in de artikelen 12b, 12c en 12ca,'.

D

In artikel II, onderdeel G, wordt 'artikel 4a, 5, 7a, eerste lid, 12b of 12c' vervangen door '4a, 5, 5a, 7a, eerste lid, 12b, 12c of 12ca'.

E

Na artikel II, onderdeel G, wordt een onderdeel ingevoegd, luidende:

Ga

In artikel 15, eerste lid, wordt 'met uitzondering van artikel 7a' vervangen door 'met uitzondering van de artikelen 4a, 5, 5a, 7a, 12b, 12c en 12ca'.

F

In artikel II, onderdeel I, wordt in het voorgestelde artikel 15c, eerste lid, 'het niet naleven van de artikelen 4a, 5, 12b en 12c' vervangen door 'het niet naleven van de artikelen 4a, 5, 5a, 12b, 12c en 12ca'.

G

In artikel II, onderdeel J, wordt in het voorgestelde artikel 15d, vierde lid, 'de artikelen 4a, 5, 12b en 12c' vervangen door 'de artikelen 4a, 5, 5a, 12b, 12c en 12ca'.

H

In artikel II, onderdeel K, wordt in het voorgestelde eerste lid 'bedoeld in de artikelen 4a, eerste, tweede, derde, vierde lid en vijfde lid, eerste zin, 5, eerste, tweede en derde lid, 12b, eerste, tweede, derde, vierde lid en vijfde lid, eerste zin, en 12c, eerste, tweede en derde lid' vervangen door 'bedoeld in de artikelen 4a, eerste, tweede, derde, vierde lid en vijfde lid, eerste zin, 5, eerste, tweede en derde lid, 5a, eerste en tweede lid, 7a, eerste en tweede lid, 12b, eerste, tweede, derde, vierde lid en vijfde lid, eerste zin, 12c, eerste, tweede en derde lid en 12ca, eerste en tweede lid'.

Toelichting

Algemeen deel

Aanleiding en doel

Degenen die arbeidsbemiddeling verrichten en degenen die arbeidskrachten ter beschikking stellen in de zin van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) spelen een belangrijke rol op de arbeidsmarkt. Zij brengen vraag en aanbod van werk bij elkaar, stellen arbeid ter beschikking aan een ander en vervullen een rol op het vlak van werving en selectie. In de praktijk komt het voor dat werkgevers die personeel zoeken discriminerende verzoeken doen bij de aanname en inhuur van personeel bijvoorbeeld aan intermediairs. Dit kan zowel bewust als onbewust gebeuren. Discriminatie kan en mag niet worden geaccepteerd. Ter bestrijding daarvan dient de maatregel in deze nota van wijziging, in aanvulling op de maatregelen van het onderhavige wetsvoorstel. Aanleiding voor de toevoeging zijn een tweetal aangenomen moties. Dit betreft de motie Van Weyenberg en Peters¹ gericht op het instellen van een meldplicht voor discriminerende verzoeken aan uitzendbureaus en de motie Jetten c.s.² met een oproep tot een meldplicht voor racistische of discriminerende verzoeken aan tussenpersonen op de arbeidsmarkt en op de woningmarkt. Tevens is een meldplicht voor o.a. uitzendbureaus opgenomen in het huidige coalitieakkoord.³

Voor de betekenis van arbeidsmarktdiscriminatie sluit het wetsvoorstel aan bij de betekenis van discriminatie (het maken van verboden onderscheid) zoals in de gelijkebehandelingswetgeving is geïncorporeerd. De definitie van arbeidsmarktdiscriminatie (artikel II, onderdeel A, eerste onderdeel)

¹ Kamerstukken II, 2019/2020, 25 883, nr. 355.

² Kamerstukken II, 2019/2020, 30 950, nr. 204.

³ Coalitieakkoord, Hoofdstuk 4: 'Wij treden op tegen organisaties die zich schuldig maken aan discriminatie of racisme met boetes en een meldplicht voor discriminerende verzoeken aan makelaars, verhuurder, uitzendbureaus en vastgoedbemiddelaars.'



ziet op onderscheid op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte of leeftijd.

Diverse recente onderzoeken laten zien dat discriminatie op de arbeidsmarkt nog steeds een veelvoorkomend probleem is. Volgens onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (hierna: SCP) blijkt dat het percentage ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt relatief hoog is. Een op de vier mensen die solliciteerde, vermoedt bij een afwijzing te zijn gediscrimineerd.⁴ Bij personen die werk zochten via uitzendbureaus gaf ruim een op de drie volgens dit onderzoek aan moeite te hebben gehad om werk te vinden en dit als (mogelijke) discriminatie te ervaren. Personen twijfelen relatief vaak of er sprake is van discriminatie bij het zoeken naar werk (13%). Volgens het SCP komt dit waarschijnlijk doordat beslissingen in een werving- en selectieprocedure niet altijd transparant zijn voor werkzoekenden. De gronden waarop met name discriminatie wordt ervaren bij het zoeken naar werk is leeftijd, gevolgd door migratieachtergrond.

Ook mensen met een beperking ervaren op dit terrein relatief veel discriminatie.⁵ Het SCP geeft in het rapport ervaren discriminatie in Nederland ook aan dat meldingen die worden gedaan bij verschillen instanties (zoals antidiscriminatievoorzieningen of het College voor de Rechten van de Mens) het topje van de ijsberg betreffen van de (ervaren) discriminatie in Nederland. Uit de monitor discriminatiezaken blijkt dat van de 696 verzoeken om een oordeel die het College in 2021 afhandelde deze verzoeken het vaakst over het terrein arbeid gingen. Zo betrof het 15% verzoeken omtrent werving en selectie, 11% omtrent arbeidsomstandigheden en 8% omtrent arbeidsvoorwaarden.⁶ Uit deze monitor blijkt ook dat de meeste oordelen van het College, 49% van het totaal, waren gerelateerd aan het terrein van arbeid. Daarbinnen zijn de meeste oordelen gebaseerd op werving en selectie.

De invoering van een meldplicht via deze nota van wijziging in het wetsvoorstel heeft tot doel het verder tegengaan en het voorkomen van discriminerende verzoeken van opdrachtgevers (degene die om arbeidsbemiddeling verzoekt of degene aan wie op verzoek arbeid ter beschikking wordt gesteld/de inlener). De aan iedere intermediair opgelegde verplichting te beschikken over een procedure hoe met discriminerende verzoeken wordt omgegaan, en deze toe te passen en de meldplicht bij de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) onder de voorwaarden die daaraan worden gesteld bij of krachtens algemene maatregel van bestuur (AMvB), dragen bij aan dit doel. Enerzijds door het stellen van regels en het bieden van handvatten aan intermediairs in de procedure van werving en selectie, zodat zij kunnen signaleren wanneer een verzoek discriminerend van aard is, om vervolgens actief met de opdrachtgever in gesprek te gaan over dergelijke discriminerende verzoeken. Anderzijds door de introductie van een verplichte melding door de intermediair als het vermoeden van discriminatie (blijft) bestaan. Hiermee wordt de professionele norm dat discriminatie niet kan worden geaccepteerd bevestigd. Bewustwording door het voeren van gesprekken alsmede door het geven van voorlichting wordt als elementair onderdeel gezien van deze nota van wijziging.

De meerwaarde van de meldplicht ten opzichte van de maatregelen van het reeds ingediende wetsvoorstel is met name gelegen in de specifieke rol die intermediairs kunnen spelen bij arbeidsbemiddeling en het herkennen van en in gesprek gaan over discriminatie. Dit draagt bij aan bewustwording en het voorkomen van (onbewuste) vooroordelen. Daarbij gaat er een preventieve werking van de meldplicht uit (het risico van een melding en toezicht door de NLA) richting opdrachtgevers. Een meldplicht is daarnaast van toegevoegde waarde om de naleving van de norm van antidiscriminatie door de NLA effectief te kunnen handhaven.

Uitwerking

Met deze nota van wijziging wordt een plicht tot het melden van discriminerende verzoeken geïntroduceerd. Deze plicht geldt indien na het volgen van een procedure, die op onderdelen door de wetgever bij AMvB wordt vastgelegd, het discriminatoire element van het verzoek niet of onvoldoende is weggenomen. De intermediair volgt voornoemde procedure bij verzoeken en opdrachten van opdrachtgevers die naar het oordeel van de intermediair discriminerend van aard (kunnen) zijn. Een discriminerend verzoek dient niet in behandeling te worden genomen. Onderdeel van de procedure is het in gesprek gaan van de intermediair met de opdrachtgever bij het ontvangen van discriminerende verzoeken. De opdrachten/verzoeken waarbij het vermoeden van discriminatie blijft bestaan, ook na het volgen van de procedure, dienen verplicht gemeld te worden bij de NLA. De intermediair kan ook besluiten, gezien de aard van het verzoek, direct tot melding over te gaan, zonder eerst in gesprek te gaan. Melding geschiedt uit naam van de intermediair, en niet uit naam van de werknemer/ intercedent die het gesprek heeft gevoerd of de melding doet.

De NLA wordt aangewezen als toezichthouder, overeenkomstig de bevoegdheden die reeds volgen uit het wetsvoorstel. Als de NLA vanwege de melding een onderzoek instelt, betreft dit toezicht op de

⁴ SCP; Ervaren discriminatie in Nederland II, 2020.

⁵ SCP; Ervaren discriminatie in Nederland II, 2020.

⁶ College voor de Rechten van de Mens, Monitor Discriminatiezaken 2021



vraag of de werkgever over de wettelijke verplichte werkwijze voor de werving en selectie van personeel beschikt die gelijke kansen biedt aan iedereen die zou willen solliciteren en of de werkgever deze werkwijze toepast.⁷ Beschikt de werkgever niet over een adequate werkwijze en/of past hij deze niet toe, dan kan de NLA een eis tot naleving opleggen.

Indien deze eis tot naleving niet wordt opgevolgd, kan de NLA een boete opleggen. In die situatie kan het risico van het maken van verboden onderscheid reëel worden geacht. Ook al velt de NLA geen oordeel in individuele gevallen omtrent de vraag of er sprake is van discriminatie, de specifieke casus kan daarbij wel als ondersteunend element dienen voor het kennelijk niet toepassen van de werkwijze, bijvoorbeeld als het discriminatoire verzoek dat de werkgever heeft gedaan schriftelijk of elektronisch is gedocumenteerd. Handhaving vindt niet plaats op basis van het discriminatoire verzoek dat is gedaan, maar omdat de werkgever niet beschikt over een werkwijze voor de werving en selectie van personeel, dan wel deze niet toepast.

Door de NLA opgelegde boetes worden, overeenkomstig de bepalingen uit het wetsvoorstel *toezicht gelijke kansen bij werving en selectie*, openbaar gemaakt. Deze openbaarmaking is erop gericht de naleving van wetten te bevorderen en transparantie te verschaffen over de wijze waarop toezicht plaatsvindt. Het vooruitzicht van deze openbaarmaking kan een extra stimulans zijn voor de werkgever om zich aan de wettelijke bepalingen ter voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie te houden en maakt de werkgever eveneens minder aantrekkelijk als potentiële werkgever. Omdat boetes pas opgelegd worden en openbaar worden gemaakt nadat eerst een eis tot naleving wordt opgelegd die gericht is op verbetering van de op schrift gestelde werkwijze, wordt voorkomen dat openbaarmaking goedwillende werkgevers die onbedoeld onderscheid maken onevenredig worden getroffen. Voor nadere toelichting over de onderbouwing en voorwaarden rond deze openbaarmaking wordt verwezen naar de memorie van toelichting van het onderliggende wetsvoorstel, paragraaf III Handhaving en sancties.⁸

Het is van belang dat de melding door de intermediair dusdanig is onderbouwd dat de NLA deze in behandeling kan nemen. Het is niet op voorhand te voorspellen hoeveel meldingen er gedaan zullen worden. Er wordt verwacht dat een preventieve en normstellende werking van de meldplicht uitgaat. Naar verwachting zal het aantal meldingen bij de NLA daardoor beperkt blijven. De meldprocedure is er immers op gericht dat de intermediair met de werkgever in gesprek gaat over diens (vermeend) discriminatoire verzoek met de bedoeling dat de werkgever inziet dat het verzoek niet past bij de norm van discriminatievrije werving en selectie en het verzoek corrigeert. Deze verwachting is mede gebaseerd op de ervaring dat verboden onderscheid in veel gevallen onbedoeld wordt gemaakt. Als het gesprek met de werkgever leidt tot aanpassing van het verzoek, dan hoeft geen melding meer plaats te vinden. De NLA heeft de intentie de ontvangen meldingen op te volgen. Mocht gezien het aantal meldingen opvolging van alle ontvangen meldingen door de NLA echter niet mogelijk blijken, dan zullen de meldingen worden gebruikt als inzichten voor het risicogericht toezicht. Meldingen die worden gedaan aan de NLA kunnen er dan toe leiden dat het toezicht in bepaalde branches of sectoren wordt verscherpt. Het aantal meldingen zal worden gemonitord. Op basis hiervan en op basis van de invoeringstoets die één jaar na invoering van het wetsvoorstel *toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* zal worden uitgevoerd, wordt in overleg met de NLA bevestigd of de capaciteit voor opvolging van de meldingen toereikend is.

Bij de intermediair houdt de NLA toezicht op het hebben van een procedure in verband met de meldplicht en de invulling en uitvoering van deze procedure. Evenals bij de werkwijze voor werving en selectie bij de werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet, geldt dat het ontbreken van een procedure, het hebben van een gebrekkige procedure, of niet conform deze procedure is gehandeld – na het niet opvolgen van een eis tot naleving – bij de intermediair tot beboeting leidt. Deze boete wordt openbaar gemaakt. Ook voor de intermediair geldt dat openbaarmaking van de boete een extra stimulans is om zich aan de wettelijke bepalingen te houden ter voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie en dat openbaarmaking de intermediair minder aantrekkelijk maakt als potentiële bemiddelaar. Net zoals bij het ontbreken van een werkwijze of het hebben van een gebrekkige werkwijze, geldt dat beboeting vanwege het ontbreken of het hebben van een gebrekkige procedure, door het College van de Rechten van de Mens kan worden meegewogen bij de beoordeling van het feitencomplex van een individuele casus.

Doeltreffendheid

Zoals eerder met de Tweede Kamer gedeeld⁹ is de verwachting dat een directe meldplicht (zonder mogelijkheid tot in gesprek gaan) niet effectief zal zijn. Mede uit gesprekken met de uitzendbranche blijkt dat een directe meldplicht niet als werkbaar wordt gezien en dat het draagvlak hiervoor zeer laag is.

⁷ Zie ook artikel 2a in artikel I, onderdeel B van het wetsvoorstel.

⁸ Kamerstukken II, 2020–2021, 35673-3

⁹ Kamerstukken II, 2020–2021, 29 544 nr. 1033.



Intermediairs zullen naar verwachting terughoudend zijn met het doen van directe meldingen over hun opdrachtgevers, zowel vanwege de contractuele relatie als vanwege het feit dat het lastig te beoordelen kan zijn of sprake is van een discriminerend verzoek, waardoor onzeker is of melding moet worden gedaan. Juist dan wordt er toegevoegde waarde gezien in de mogelijkheid tot in gesprek gaan. Intermediairs hebben een opdrachtgever/opdrachtnemer relatie met hun klanten. Zij willen op basis van vertrouwen richting opdrachtgevers handelen. Zij geven nadrukkelijk aan een belangrijke rol te kunnen spelen bij de bewustwording richting opdrachtgevers, maar zien zichzelf niet als handhavende instantie.

Uit gesprekken met de uitzendbranche blijkt dat het niet in alle gevallen (direct) duidelijk is of een verzoek of opdracht van discriminerende aard is. Dan is er sprake van een grijs gebied met indirecte/impliciete vormen van discriminatie, waarin het van belang is dat de intermediair doorvraagt om in te schatten of er sprake is van een opdracht van discriminerende aard. Intermediairs kunnen, door eerst zelf het gesprek aan te gaan, opdrachtgevers bewust maken van het discriminerende karakter van hun verzoek en de opdrachtgever een nieuw inzicht geven. Ook het escaleren, dat wil zeggen het op een hoger niveau bespreken van het verzoek met de opdrachtgever, wordt door de uitzendbranche als behulpzaam gezien en kan onderdeel uitmaken van de procedure. Zo kan een deel van de verzoeken al worden gecorrigeerd en het doen van melding worden voorkomen. Door opdrachtgevers bewust te maken van (onbewuste) bias en discriminerende verzoeken door hun organisatie, kan worden voorkomen dat zij in het vervolg soortgelijke verzoeken doen. Daarbij is het van belang dat intermediairs getraind en opgeleid worden om discriminerende verzoeken te herkennen en om daarover in gesprek te gaan. Het is daarbij belangrijk dat intermediairs zich goed laten informeren en dat zij advies kunnen inwinnen bij twijfel over bepaalde verzoeken. Bijvoorbeeld bij het College voor de Rechten van de Mens, via de Anti Discriminatie Voorzieningen en bij brancheorganisaties kunnen intermediairs advies over een situatie inwinnen. Het is verder van belang om in te zetten op bewustwording via voorlichting en communicatie en eveneens om tools aan te reiken aan werkgevers ter ondersteuning bij het bieden van gelijke kansen bij werving en selectie. Dit laatste is ook onderdeel van het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. Ook het vooraf informeren van opdrachtgevers over de werkwijze bij discriminerende verzoeken en de verplichting voor intermediairs om (na escalatie) tot melding over te gaan, kan een deel van de verzoeken voorkomen; de meldplicht heeft dus ook een preventieve werking. Vanuit het ministerie van SZW zal er voorlichting en communicatie plaatsvinden over de invulling van de meldplicht en de wijze waarop discriminerende verzoeken kunnen worden herkend en hoe het gesprek daarover gevoerd kan worden. Dit beleid is aanvullend op modelprocedures en andere activiteiten die door grote organisaties als ABU en NBBU voor aangesloten leden worden verzorgd om discriminatie bij werving en selectie door intermediairs tegen te gaan. Bovendien zijn lang niet alle uitzendbureaus bij deze koepels aangesloten, terwijl de wetgeving wel een landelijk dekkend bereik wil hebben. Voor de monitoring en evaluatie wordt aangesloten bij de uitwerking zoals in het onderliggende wetsvoorstel. Zie hiervoor ook de memorie van toelichting, onderdeel VI Evaluatie. De werking en naleving van de meldplicht zal hier als extra onderdeel in worden meegenomen. Daarnaast zal tussentijds, bijvoorbeeld in verbinding met de uitzendbrancheorganisaties ABU en NBBU, worden opgehaald wat ervaringen zijn met de meldplicht om op die manier bijvoorbeeld communicatie en hulpmiddelen tussentijds te kunnen bijsturen.

Inhoud procedure

Bij AMvB zal in hoofdlijnen de hiervoor geschetste procedure worden vastgelegd waarin staat hoe met discriminerende verzoeken moet worden omgegaan, de voorwaarden waaronder en de termijn waarbinnen melding gemaakt dient te worden, de (categorie van) gegevens die daarbij worden verstrekt aan de door Onze Minister aangewezen ambtenaren alsmede de bewaartermijn van deze gegevens. Het betreft gegevens over de identiteit van de melder en van degene die het discriminerende verzoek heeft gedaan alsmede de discriminatiegrond. Bij of krachtens AMvB kunnen nog nadere regels worden gesteld omtrent voornoemde onderwerpen. De eisen die per AMvB aan de procedure worden gesteld en de werkbaarheid daarvan zullen bij het opstellen worden getoetst bij intermediairs, in het bijzonder ook bij kleine intermediairbedrijven.

Ook zullen bij de totstandkoming hiervan andere relevante partijen worden betrokken, zoals werkgevers- en werknemersorganisaties en het College voor de Rechten van de Mens.

Gegevensuitwisseling

De gegevensuitwisseling vanwege de meldplicht betreft:

1. de melding bij de Nederlandse Arbeidsinspectie (toezichthouder)
2. gegevensuitwisseling met de Nederlandse Arbeidsinspectie als gevolg van het doen van een melding;
3. gegevensuitwisseling met de Nederlandse Arbeidsinspectie vanwege controle op de meldplicht en als gevolg van het niet nakomen van een verplichting die geldt met betrekking tot het hebben en naleven van een procedure met betrekking tot de meldplicht;



De gegevens die zullen worden verstrekt aan de NLA betreffen de (voor onderzoek) noodzakelijke gegevens: dit zijn de gegevens over de identiteit van zowel de intermediair die de melding doet, als van het bedrijf in wiens naam het discriminerende verzoek is gedaan, alsmede de discriminatiegrond. De gegevensuitwisseling vanwege een melding, laat zich vergelijken met de huidige situatie waarbij als gevolg van een (vrijwillige) melding bij de NLA van misstanden op de arbeidsmarkt, deze controleert en handhaaft. Krachtens de voorgestelde artikelen 5a, eerste lid, en 12ca, eerste lid jo. artikel 13, eerste lid van de Waadi, wordt de NLA aangewezen als toezichthouder ten aanzien van de meldplicht. Gegevensuitwisseling vanwege controle en bij niet naleven van een verplichting sluit aan op het onderhavige wetsvoorstel voor zover het gaat om de verplichting tot het hebben en naleven van een werkwijze ter voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie. Voor deze gegevensuitwisseling wordt verwezen naar de toelichting bij het wetsvoorstel. Aangetekend zij dat uitsluitend wanneer de arbeidsbemiddeling dan wel het ter beschikking stellen van arbeidskrachten wordt uitgevoerd door en met een natuurlijk persoon, er sprake is van gegevensverwerking in de zin van de Algemene verordening gegevensbescherming.

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. Er zijn eenmalige kosten van kennisneming van de wettelijke verplichting om verzoeken van opdrachtgevers waarin sprake is van verboden onderscheid te melden. Aangenomen wordt dat een intermediair in gemiddeld circa 10 minuten kennis kan nemen van deze wettelijke verplichting. Uitgaande van 16.500 intermediairs leidt dit bij een uurtarief van € 54 tot extra kosten van € 148.500. De eenmalige administratieve lasten betreffen daarnaast het implementeren van een procedure in verband met de meldplicht om gelijke kansen bij werving en selectie te realiseren en discriminatie te voorkomen.¹⁰ Bij de berekening hiervan wordt uitgegaan van een tijdsbesteding van 30 minuten. Bij eenzelfde uurtarief zijn de kosten hiervan € 445.500. Tezamen bedragen deze eenmalige kosten € 594.000.

De inhoudelijke nalevingskosten bestaan uit de procedure die gevolgd moet worden na ontvangst van een discriminerend verzoek en die kan leiden tot het doen van een melding bij de NLA. Het is niet op voorhand te schatten hoeveel meldingen ontvangen zullen worden. Daarbij speelt mee dat verwacht mag worden dat na aanvaarding van het genoemde wetsvoorstel en de voorlichting daarbij ook werkgevers en intermediairs zich veel meer bewust zijn van het risico op (onbedoeld) verboden onderscheid en van het belang om dit te helpen voorkomen. Dit zal een matigend effect hebben op het aantal discriminerende verzoeken. Uitgaande van 1.000 verzoeken van mogelijk discriminerende aard zijn de kosten als volgt. Na ontvangst van het verzoek zal de behandelend medewerker aan de opdrachtgever uitleg dienen te geven over het verboden onderscheid dat gemaakt lijkt te worden met de bedoeling dat de opdrachtgever dit verzoek bijstuurt. Voor dit gesprek wordt gerekend op gemiddeld 10 minuten en een uurtarief van € 54. De kosten tellen op tot in totaal € 9.000 voor de intermediairs en € 9.000 voor de opdrachtgevers die de verzoeken doen.

Ervan uitgaande dat het grootste deel van discriminerende verzoeken onbedoeld wordt gemaakt, is de inschatting dat ongeveer 75% van de verzoeken daarmee zal worden opgelost. Voor de resterende verzoeken zal de leidinggevende van de intercedent een gesprek kunnen voeren met (de leidinggevende van) de opdrachtgever. Dan gaat het om 250 gesprekken van gemiddeld 10 minuten bij een uurtarief van € 77 wat neerkomt op € 3.208 voor de intermediair en € 3.208 voor de opdrachtgever die het verzoek doet. Eveneens dient in dit stadium rekening te worden gehouden met het intern bespreken van het verzoek bij de intermediair. Met name in de beginfase zal het in een aantal gevallen ook wenselijk zijn dat de intermediair advies inwint bij het College van de Rechten van de Mens of de Antidiscriminatievoorziening. Als wij voor deze 250 gesprekken uitgaan van gemiddeld 15 minuten bespreking en advies met een uurtarief van € 54 komt dat neer op € 3.375. Stel dat uiteindelijk een kwart van deze werkgevers volhardt in zijn verzoek, dan zullen er ongeveer 60 meldingen gedaan moeten worden bij de NLA. De kosten per melding bedragen € 13,50, derhalve € 810 (uitgaande van een tijdsbesteding van 15 minuten en een uurtarief van € 54). In totaal gaat het om € 594.000 aan eenmalige kosten en € 28.601 voor het in gesprek gaan over en melden van discriminerende verzoeken. De overige aspecten aan de procedure (informerende intercedenten, periodieke actualisatie) sluiten aan bij de reeds in het wetsvoorstel opgenomen administratieve lasten.

Reactie consultaties

Met betrekking tot het ontwerp van deze nota van wijziging zijn diverse partijen geconsulteerd. Daarnaast is een internetconsultatie uitgevoerd. De reacties hierop worden hieronder weergegeven.

¹⁰ De berekening van de kosten van het opstellen van een werkwijze zijn toegelicht in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie (Kamerstukken II, 2020/21, 35 673, nr. 3)



Handhavingstoets Nederlandse Arbeidsinspectie

De NLA heeft de nota van wijziging getoetst op uit uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid. De uitvoerings- en handhavingstoets heeft een positief resultaat opgeleverd. De NLA acht de meldplicht handhaafbaar, onder enkele voorwaarden. Daarbij gaat het om de volgende punten. De NLA dient bij haar toezicht geen inhoudelijk oordeel hoeven te vellen over de vraag of sprake is van discriminatie. Ook geeft de NLA aan dat zij alleen meldingen kan opvolgen waarbij de procedure is gevolgd en het discriminatoire aspect van het verzoek niet of onvoldoende is weggenomen. Ook is daarbij van belang dat de melding zodanig onderbouwd is dat deze door de Arbeidsinspectie in behandeling kan worden genomen.

In reactie hierop kan worden aangegeven dat de aandachtspunten in de toelichting zijn opgenomen. Per AMvB zullen de eisen aan de procedure en de voorwaarden waaronder tot melding dient te worden overgegaan nader worden uitgewerkt. Ten aanzien van de inhoudelijke beoordeling door de NLA kan het volgende worden opgemerkt. De NLA bepaalt overeenkomstig haar bevoegdheden of naar aanleiding van de melding wordt overgegaan tot toezicht bij de opdrachtgever ten aanzien van de werkwijze bij werving en selectie. Dit houdt niet in dat een inhoudelijk oordeel of uitspraak dient te worden gegeven over de specifieke casus waar melding over wordt gedaan, zie voor het ondersteunende element van de melding de paragraaf 'Uitwerking' in deze toelichting. Ook dient wat betreft de NLA bij de melding geen sprake te zijn van bijzondere persoonsgegevens als bedoeld in artikel 9 van de AVG. Dit kan worden bevestigd; bij de melding op grond van het wetsvoorstel is inderdaad geen sprake van bijzondere persoonsgegevens.

College voor de Rechten van de Mens

Het College verwacht dat de waarde van het systeem zoals neergelegd in het wetsvoorstel waarschijnlijk vooral gelegen zal zijn in de preventieve werking die ervan uitgaat. Ze voorziet wel enkele knelpunten in de uitvoeringspraktijk die de effectiviteit van dit instrument kunnen beperken. Allereerst concludeert het College dat de reikwijdte van de meldplicht beperkt is, omdat deze slechts ziet op discriminerende verzoeken van opdrachtgevers en derhalve geen betrekking heeft op vermoedens van discriminatoir handelen door de opdrachtgever die op andere wijze kunnen rijzen bij de intermediair. In reactie hierop kan worden aangegeven dat de meldplicht expliciet ziet op de verplichting om de procedure te volgen en tot melding over te gaan bij discriminerende verzoeken. Dit is voor intermediairs ook het meest zichtbaar en herkenbaar. Voor vermoedens van discriminatoir handelen zou het goed zijn als de intermediair hier eveneens het gesprek met de opdrachtgever over aangaat. Ook zonder een verplichting kunnen dergelijke vermoedens worden gemeld bij de NLA of kan hierover advies worden ingewonnen bij het College voor de Rechten van de Mens. Deze elementen kunnen tevens worden meegenomen in trainingen en informatie voor intermediairs, zodat zij ook op meer impliciete gedragingen en vermoedens van discriminatoir handelen het gesprek met opdrachtgevers aan kunnen gaan.

Ten tweede voorziet het College bewijsproblemen wanneer discriminatoire verzoeken voornamelijk mondeling zullen worden gedaan. Het zal in sommige gevallen lastig worden voor de intermediair om een vermoeden van discriminatoire eisen te onderbouwen met feiten die voor de NLA te controleren zijn. Ook geeft het College aan dat vooral directe, maar in het bijzonder indirecte vormen van discriminatie moeilijk te herkennen zullen zijn voor intermediairs. Het is van belang dat de regering in de conceptregeling en de toelichting daarop de invulling van deze verplichting nader uitwerkt en duidelijk maakt hoe een intermediair dient om te gaan met situaties van indirecte discriminatie. Ook bij de voorlichting en communicatie rondom de meldplicht moet hier aandacht voor zijn. Daarnaast gaat het College ervan uit dat de vaste oordelenlijn wordt meegenomen bij en maatgevend zal zijn voor de vaststelling van de AMvB waarin elementen van de procedure voor behandeling van vermoedelijk discriminatoire verzoeken nader zullen worden omschreven.

Deze door het College benoemde punten worden meegenomen in de uitwerking van de AMvB. De oordelenlijn van het College zal worden meegenomen en de vaststelling van de AMvB en de kennis en expertise van het College kan tevens worden benut voor de ontwikkeling van hulpmiddelen voor intermediairs ten aanzien van de beoordeling van discriminerende verzoeken. Het College spoort tot slot het invoeren van *mystery calling* aan, om te meten of de meldplicht wordt nageleefd in de praktijk. De mogelijkheden voor *mystery calling* zullen verder worden verkend. Het biedt in ieder geval aanknopingspunten om onderzoekend in te zetten in het kader van de meldplicht.

Sociale partners

Werkgevers- en werknemersorganisaties onderschrijven in algemene zin het belang om discriminatie tegen te gaan. De werknemersorganisatie (FNV) vindt het goed dat er een meldplicht voor discriminerende verzoeken komt voor intermediairs. Zij vragen daarbij wel aandacht voor de controle/handhaving op de naleving door intermediairs van deze meldplicht, mede omdat het niet direct in het belang is van de intermediair om discriminerende verzoeken te melden. Zij vragen zich af hoe het toezicht door de NLA op de meldplicht eruit zal zien. Tot slot vraagt de FNV aandacht voor de



bescherming van de melder. Als een werknemer bij een uitzendbureau een melding doet, kan het zijn dat het uitzendbureau een opdracht misloopt. FNV vindt het van belang dat wordt opgenomen dat een melder hiervan geen negatieve consequenties mag ondervinden.

Ten aanzien hiervan kan het volgende worden opgemerkt. Het doen van een melding zou geen negatieve gevolgen mogen hebben voor de intercedent. De invoering van een procedure voor het voorkomen van discriminerende verzoeken is gericht op het bevorderen van het gesprek tussen opdrachtgever en opdrachtnemer, maar daarmee ook op het gesprek binnen de uitzendorganisatie. De inrichting van een procedure bevestigt de norm binnen een organisatie dat discriminatie moet worden tegengegaan. De mogelijkheid tot escalatie zorgt ervoor dat een intercedent ook met zijn/haar manager in gesprek zal gaan over het verzoek en over hoe daar mee om te gaan. In het verlengde daarvan zal de manager besluiten wanneer tot melding wordt overgegaan. Een melding wordt uit naam van de intermediair gedaan, en niet uit naam van de intercedent. Aldus wordt de verantwoordelijkheid niet bij de intercedent gelegd, maar is deze onderdeel van de organisatie. In de toelichting van de nota van wijziging is dit aandachtspunt opgenomen. Dit aandachtspunt wordt ook meegenomen in de verdere uitwerking van de procedure per AMvB.

De werkgeversorganisaties vinden de voorgestelde maatregelen en hun doeltreffendheid onvoldoende onderbouwd. Ze benadrukken vooral het belang van het open gesprek. Om echt preventieve werking te bewerkstelligen, wordt het als belangrijk gezien expliciet aandacht te hebben voor het perspectief en de behoeften van werkgevers/inleners. Daarnaast waarschuwen ze voor de mogelijke ondermijning van het doel door de meldplicht. De wettelijke meldplicht zou ertoe kunnen leiden dat men naar andere minder gereguleerde alternatieven gaat zoeken. De werkgeversorganisaties, ook ABU en NBBU, geven tenslotte aan dat het voor een intermediair niet makkelijk is om vast te stellen in welke mate een verzoek discriminatoir is.

Terecht wordt door de werkgeversorganisaties opgemerkt dat bewustwording van belang is om dit instrument effectief te laten zijn. Het is van belang dat intermediairs voldoende zijn toegerust om verzoeken te herkennen en in gesprek te gaan. Ook kan voorlichting gericht op werkgevers bijdragen. Daarvoor zullen (tezamen met algemene communicatie over het wetsvoorstel) informatie- en hulpmiddelen worden ontwikkeld gericht op het herkennen van en in gesprek gaan over discriminerende verzoeken.

Verder raden de werkgeversorganisaties een brede MKB-toets aan op het gehele wetsvoorstel en de nota van wijziging.

Ten aanzien hiervan het volgende. Bij de totstandkoming van het wetsvoorstel is reeds een MKB-toets uitgevoerd. Voor de uitwerking van de meldplicht is gesproken met de uitzendbranche en met individuele (kleine en grote) uitzendorganisaties. Daaruit kwam onder andere naar voren dat het van belang is dat intermediairs in gesprek kunnen gaan over verzoeken en dat inzetten op preventie en bewustwording als belangrijk wordt gezien. Dit is meegenomen in de uitwerking van de meldplicht. De verdere vormgeving van de procedure en de werkwijze per AMvB zal daarnaast worden gedaan met betrokkenheid van werkgevers- en werknemersorganisaties.

De sociale partners, ook ABU en NBBU, valt het op dat publieke intermediairs niet vallen onder de nota van wijziging.

Hierover kan het volgende worden toegelicht. De Wet toezicht gelijke kansen, aan welke de meldplicht wordt toegevoegd, heeft betrekking op de Arboret en de Waadi. De Waadi heeft specifiek betrekking op intermediairs, de meldplicht wordt dan ook in deze wet opgenomen. De Waadi is echter niet van toepassing op publieke intermediairs. De wens om de meldplicht ook breder voor publieke intermediairs in te voeren is begrijpelijk en wordt ondersteund. Onderzocht wordt daarom op welke wijze kan worden gewerkt met een meldplicht of andersoortige verplichting voor publieke intermediairs. Daarnaast geldt dat er op dit moment diverse (rijksbrede) trajecten lopen in het kader van het tegengaan en voorkomen van discriminatie binnen/door de overheid. Zo wordt een staatscommissie ingesteld die onder andere zal kijken naar een brede doorlichting op discriminatie door (semi)overheidsinstanties en uitvoeringsinstanties.

Overigens is de Arboret van toepassing op alle werkgevers, publiek en privaats. Dit betekent dat ook publieke intermediairs over een werkwijze dienen te beschikken. De NLA beschikt over toezichthoudende bevoegdheden ten aanzien van de verplichtingen die voortvloeien uit de Arboret en de Waadi.

Uitzendbrancheorganisaties

De uitzendbrancheorganisaties (ABU, NBBU en Bovib) benadrukken de acties die zij de afgelopen jaren hebben ondernomen om arbeidsmarktdiscriminatie terug te dringen. Deze acties richten zich voornamelijk op het stimuleren van bewustwording. De ABU en NBBU zien de meldplicht niet als een geschikte oplossing voor discriminerende verzoeken van opdrachtgevers. Vooroordelen zijn vaak onbewust, en een oplossing ligt in het ontwikkelen van bewustwording. De ABU waarschuwt voor



discussies met opdrachtgevers over de vraag of er wel of niet gediscrimineerd wordt. Ook benadrukken de ABU en de NNBU dat de intermediair geen toezichthouder is en dat er een opdrachtnemer/opdrachtgever-relatie tussen hen en de opdrachtgever bestaat. Er is sprake van een vertrouwensrelatie en een persoonlijke band. Dit zal naar verwachting een lage meldingsbereidheid opleveren. De ABU stelt voor om de aanpak van discriminatie mede te richten op de bron van het discriminerende verzoek en rechtstreeks in te zetten op bewustwording van opdrachtgevers. Dit wordt ook benadrukt door de werkgeversorganisaties.

De uitzendbrancheorganisaties wijzen op een belangrijk aandachtspunt bij de effectiviteit van de meldplicht en de meldingsbereidheid. Zoals ook in de toelichting beschreven gaat van de meldplicht nadrukkelijk ook een preventieve werking uit. In het kader van zowel de meldplicht als het wetsvoorstel zal ook expliciet worden ingezet op bewustwording en communicatie richting werkgevers en intermediairs. De kans bestaat dat niet iedere intermediair hiertoe zal overgaan. Er is bewust gekozen voor de mogelijkheid om in gesprek te gaan. De verwachting is dat de bereidheid hiertoe hoger is en dat daarmee een substantieel deel van de verzoeken kan worden tegengegaan. Het is verder van belang om ook na invoering van de meldplicht te blijven volgen in hoeverre sprake is van naleving en om waar mogelijk aanvullende acties in te zetten om te bevorderen dat intermediairs de procedure toepassen.

Het zicht of er daadwerkelijk tot actie wordt overgegaan en gemeld wordt vormt een aandachtspunt. Dit zal ook onderdeel worden van de monitoring en evaluatie.

Bovib geeft aan dat het is niet duidelijk welke normen de wetgever voor ogen heeft. Zij raden aan om deze te verduidelijken middels voorbeelden in de AMvB. Dit geldt voor de situaties die leiden tot een meldplicht en het aangaan van een gesprek. Zo zal een duidelijk verwachtingspatroon worden gecreëerd en foutieve implementatie van het wetsvoorstel worden voorkomen. Dit aandachtspunt zal in de AMvB worden meegenomen.

De ABU en NNBU verwachten verder dat de regeldruk en administratieve lasten te laag zijn ingeschat. De ingeschatte tijd van een gesprek van 10 minuten zou te weinig zijn. Daarnaast zal het tijd kosten om de procedure uit te voeren en een verzoek te beoordelen op discriminatie op juridische gronden. Ook is in de nota van wijziging niet meegenomen dat blijvend aanvullende training nodig is voor intercedenten om het gesprek aan te gaan over het discriminerende verzoek.

In reactie daarop het volgende. Het zal per situatie verschillen hoeveel tijd nodig is om in gesprek te gaan met de opdrachtgever over een (mogelijk) discriminerend verzoek. Zoals het College voor de Rechten van de Mens ook aangeeft geldt ook nu al een verbod op discriminatie en bestaat er reeds een verantwoordelijkheid voor intermediairs om hier niet in mee te gaan en dit aan te geven aan de opdrachtgever. Voor dat onderdeel is dan ook geen sprake van een vergroting van de lasten ten opzichte van bestaande regelgeving. Daarom zijn in de regeldrukparagraaf de kosten die aanvullend voor intermediairs zijn ten opzichte van bestaande regelgeving voor de toepassing van de meldplicht en het uitvoeren van de procedure opgenomen. Naar aanleiding van de opmerkingen vanuit de uitzendbranche en andere reacties is als aanvulling in de regeldrukparagraaf opgenomen dat voor een deel van de verzoeken intern overleg zal plaatsvinden en dat advies bij bijvoorbeeld het College voor de Rechten van de Mens bij sommige verzoeken nodig zal zijn, wat tot extra kosten kan leiden.

Autoriteit Persoonsgegevens

De Autoriteit Persoonsgegevens heeft geen opmerkingen over de nota van wijziging.

Adviescollege toetsing regeldruk

Het ATR constateert dat nut en noodzaak van maatregelen tegen arbeidsmarktdiscriminatie niet aan discussie onderhevig zijn. Het ATR is echter van mening dat de maatregelen die met dit voorstel worden geïntroduceerd nog onvoldoende zijn onderbouwd. Het ATR komt tot een negatief eindoordeel. Allereerst constateert het ATR dat de onderbouwing van de effectiviteit van de maatregel voorgesteld in de nota van wijziging een aantal tekortkomingen telt. Het ontbreekt aan empirisch onderzoek en bewijs op basis waarvan kan worden vastgesteld of en hoe een meldplicht en de aanvullende verplichtingen zullen leiden tot meer kennis en een beter bewustzijn en vervolgens tot niet-discriminatoir handelen door bedrijven. De regeldruk neemt naar aanleiding van deze aanvullende maatregelen toe, en daarom moet worden onderbouwd welke concrete meerwaarde de aanvullende maatregelen hebben.

Ten aanzien van de opmerkingen over de beperkte praktijkervaring en het aantonen van de meerwaarde van de maatregelen is het van belang de maatregel in samenhang met het reeds ingediende wetsvoorstel en met andere aanvullende maatregelen gericht op het voorkomen en tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie moet worden gezien. De maatregelen gericht op arbeidsmarktdiscriminatie bestaan uit een combinatie van toezicht, bewustwording, communicatie en onderzoek. De onderbouwing voor de maatregel is in de toelichting bij de nota van wijziging aangevuld.



Ook adviseert het ATR om de werkbaarheid van de procedure voor (in het bijzonder kleine) intermediairs met behulp van een pilot of praktijkproef inzichtelijk te maken, en van de verplichte procedure af te zien mocht blijken dat die niet werkbaar is.

Naar aanleiding van deze opmerking van het ATR is in de toelichting aangevuld dat de werkbaarheid van de procedure voor (kleine) intermediairs meegenomen zal worden als aandachtspunt bij de uitwerking van de AMvB.

Tot slot adviseert het ATR de berekening van de regeldruk aan te vullen met de regeldruk voor de opdrachtgevers.

Op basis hiervan is de beschrijving en berekening van de administratieve lasten aangevuld met de regeldruk voor de opdrachtgevers.

Internetconsultatie

De adviescommissie arbeidsrecht van de Nederlandse Orde van Advocaten is positief over de nota van wijziging in die zin dat intermediairs een belangrijke signaalfunctie kunnen vervullen bij het tegengaan en voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie. Ten opzichte van de verplichting om over een procedure te beschikken benadrukt de adviescommissie arbeidsrecht dat discriminatie zich niet alleen voordoet wanneer de opdrachtgever een verzoek doet, maar ook op andere momenten gedurende de opdracht. Bij de uiteindelijke effectiviteit van de meldplicht stelt de adviescommissie arbeidsrecht vraagtekens. Ten eerste zal de wens om de contractuele en commerciële relatie tussen intermediair en opdrachtgever voort te zetten ertoe leiden dat gesprekken tussen de werkgever en intermediair zullen gaan over de wijze waarin op een niet-discriminerende wijze in de wensen van de opdrachtgever kan worden voorzien. Dit zou ten koste gaan van de belangen van de werkzoekende. Ten tweede stelt de adviescommissie arbeidsrecht dat een meldplicht overbodig lijkt aangezien de intermediair zich al heeft te houden aan een verbod op discriminatie bij werving en selectie, en dus zonder de meldplicht al niet mag ingaan op een discriminatoir verzoek van een opdrachtgever. Ten derde worden de administratieve lasten onderschat, voornamelijk omdat bij de berekening van de regeldruk geen rekening is gehouden met de tijd die de intermediair nodig heeft om een beoordeling te maken of er al dan niet sprake is van arbeidsmarktdiscriminatie.

Over deze punten kan het volgende worden opgemerkt. Ondanks het bestaande verbod op discriminatie, vindt discriminatie nog steeds plaats. De verplichtingen die voortkomen uit de meldplicht vormen daarmee een toevoeging aan bestaande wetgeving en geven de intermediair nadrukkelijker een verplichting om in gesprek te gaan en tot melding over te gaan. Juist vanwege de relatie tussen intermediair en opdrachtgever is zoals aangegeven gekozen voor de mogelijkheid voor de intermediair in gesprek te gaan over een verzoek. Dit zou er niet toe mogen leiden dat intermediairs alsnog ingaan op een discriminerend verzoek of daar ruimte voor creëren. Daarvoor is voldoende training en nadruk op bewustwording voor intermediairs van belang, zodat zij geëquipeerd zijn om verzoeken te herkennen en tegen te gaan. De paragraaf over administratieve lasten is aangepast op basis van de ontvangen input uit de consultaties.

De overige reacties uit de internetconsultatie zijn met name afkomstig van particulieren of individuele uitzendbureaus. In algemene zin waren deze reacties negatief van toon en geven zij aan dat naar hun mening de meldplicht geen geschikt instrument is. Zo wordt genoemd dat intermediairs geen toezichthoudende rol zouden moeten vervullen. Daarnaast levert volgens sommigen het wetsvoorstel een te hoge regeldruk voor de intermediair op. Er wordt aangegeven dat de meeste intermediairs al beschikken over een beleid om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan. Er worden vraagtekens gezet bij de doeltreffendheid van de meldplicht, en of er niet eerder gefocust moet worden op het stimuleren van bewustwording bij de opdrachtgever. Ook worden er vraagtekens gezet bij de toereikendheid van de handhaving, en of de arbeidsinspectie voldoende capaciteit zou hebben om deze wet te handhaven. Ook wordt aangegeven dat het niet altijd duidelijk is of er sprake is van discriminatie. Er zijn veel grijze gebieden, en in sommige gevallen is positieve discriminatie geoorloofd. Verder waren in enkele gevallen reacties persoonlijk van aard of werd specifieke aandacht gevraagd voor bepaalde vormen van discriminatie, zoals discriminatie met betrekking tot mensen met een handicap of chronische ziekte.

In reactie hierop: vooropgesteld wordt dat intermediairs belangrijke uitvoerder zijn van het werving- en selectiebeleid op de arbeidsmarkt. Op dit terrein ontbreekt tot nu een landelijk werkende preventieve wettelijke maatregel die op gelijke kansen is gericht, terwijl die gelijke kansen er nog niet zijn. Voor zover de reacties zijn gericht op de uitwerking van de meldplicht zullen deze punten als aandachtspunt worden meegenomen in de uitwerking van het beleid en zijn de reacties op de andere consultaties reeds toegelicht.



Onderdeelsgewijs deel

Onderdeel A, eerste onderdeel

Dit onderdeel introduceert een meldplicht voor degene die arbeidsbemiddeling verricht, welke meldplicht inhoudt dat discriminerende verzoeken aan de Nederlandse Arbeidsinspectie dienen te worden gemeld. Daarnaast dient degene die arbeidsbemiddeling verricht over een procedure te beschikken waarin is vastgelegd hoe met deze verzoeken wordt omgegaan, en dient deze toe te passen. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden regels gesteld met betrekking tot de in het artikel genoemde verplichtingen. De algemene toelichting bij deze nota van wijziging gaat hier nader op in.

De hiervoor genoemde procedure wordt gekwalificeerd als een maatregel zoals de werkwijze in het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie, met als gevolg dat enkele bepalingen met betrekking daartoe eveneens op de procedure van toepassing zijn. Deze bepalingen zien op het inlichten van personeel, het onder omstandigheden aanpassen van de procedure, het op schrift stellen daarvan en de vergewisplicht. Voor wat betreft de vergewisplicht wordt verwezen naar de toelichting bij het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie, artikel II, onderdeel C, in combinatie met artikel I, onderdeel B, artikel 2b.

Onderdeel A, tweede onderdeel

Dit onderdeel voegt de artikelen met betrekking tot de meldplicht toe aan het in artikel II, onderdeel C, van het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie voorgestelde artikel 6. Dit artikel bepaalt dat, in bepaalde artikelen, onder arbeidsbemiddeling mede wordt verstaan het in verband met arbeidsbemiddeling vaststellen van de geschiktheid van een werkzoekende door beoordeling van zijn kennis, inzicht of vaardigheden. Verwezen wordt naar de toelichting bij het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie, artikel II, onderdeel C.

Onderdeel B

Dit onderdeel voegt via artikel II, onderdeel D, van het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie, de artikelen met betrekking tot de meldplicht toe aan artikel 7b, van de Waadi, waarin is bepaald dat intermediairs verplicht zijn tot naleving van de voorschriften en verboden vastgesteld bij of krachtens de op grond van diverse artikelen vastgestelde algemene maatregelen van bestuur, voor zover en op de wijze als bij of krachtens deze maatregel is bepaald.

Onderdeel C, eerste subonderdeel

Per abuis staat in artikel II, onderdeel E, in het voorgestelde vijfde lid van artikel 12b, van het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie, 'Degene die arbeidsbemiddeling verricht' in plaats van 'Degene die arbeidskrachten ter beschikking stelt' vermeld. Dit wordt hersteld.

Onderdeel C, tweede subonderdeel

Dit subonderdeel introduceert de meldplicht voor degenen die arbeidskrachten ter beschikking stelt en komt voor het overige overeen met onderdeel A, eerste subonderdeel, van deze nota van wijziging. Verwezen wordt naar de toelichting daarbij.

Onderdeel D

Hierbij worden de meldplichtartikelen via artikel II, onderdeel G, van het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie, toegevoegd aan artikel 14b, van de Waadi, dat erin voorziet dat gegevens met betrekking tot het opleggen van een bestuurlijke boete kunnen worden verstrekt aan een erkende certificerende instelling in de zin van artikel 1, eerste lid, onderdeel g, van de Waadi.

Onderdeel E

De NLA houdt toezicht op de naleving van de verplichtingen die uit de hoofdstukken 2 en 3 van de Waadi voortvloeien en kan een verslag verstrekken over de feiten en omstandigheden die uit dit onderzoek blijken. Indien niet aan de verplichtingen uit hoofdstuk 2 en 3 is voldaan wordt dit vermeld in het verslag.

Dit verslag kan worden verstrekt aan de betrokken arbeidskracht of werkzoekende, voor zover het diens aanspraken betreft, aan de betrokken werkgever, aan degene die de arbeidsbemiddeling heeft verricht, aan de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging en aan de daarvoor naar het



oordeel van de NLA in aanmerking komende organisaties van werkgevers en werknemers.

Een uitzondering op het verstrekken van een verslag geldt wanneer een verplichting uit de hoofdstukken 2 of 3 tot een bestuursrechtelijke sanctie kan leiden, zoals in het geval van artikel 7a, te weten het verbod op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten zonder adequate registratie daartoe.

In het voorstel Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie is geen rekening met deze systematiek gehouden. Dit is niet wenselijk en daarom wordt met de wijziging in dit onderdeel het voorstel weer in overeenstemming gebracht met de systematiek van de Waadi. De toekomstige artikelen 4a, 5, 5a, 7a, 12b, 12c en 12ca zijn bestuursrechtelijk beboetbaar en derhalve worden zij uitgezonderd van artikel 15, eerste lid, van de Waadi.

Onderdeel F

De artikelen met betrekking tot de meldplicht worden hierbij toegevoegd aan het voorgestelde artikel 15c (artikel II, onderdeel I), van de wetsvoorstel toezicht gelijke kansen toezicht gelijke kansen bij werving en selectie, dat betrekking heeft op de openbaarmaking van door toezicht op de naleving verkregen gegevens ter voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie. Verwezen wordt naar de toelichting bij artikel II, onderdeel I, van voornoemd voorstel.

Onderdeel G

De artikelen met betrekking tot de meldplicht worden hierbij toegevoegd aan het voorgestelde artikel 15d (artikel II, onderdeel J), van het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen toezicht gelijke kansen bij werving en selectie, dat betrekking heeft op een eis tot naleving. Verwezen wordt naar de toelichting bij artikel II, onderdeel J, van voornoemd voorstel.

Onderdeel H

Hierbij worden de artikelen met betrekking tot de meldplicht via artikel II, onderdeel K, van het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie, toegevoegd aan artikel 16, van de Waadi, en wordt de niet naleving van deze artikelen aangemerkt als overtreding.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,