

**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, 7a, eerste en tweede 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 aanneming 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 Peters<sup>1</sup> gericht op het instellen van een meldplicht voor discriminerende verzoeken aan uitzendbureaus en de motie Jetten c.s.<sup>2</sup> 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.<sup>3</sup>

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) 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.<sup>4</sup> 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.

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 2019/2020, 25883, nr. 355.

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 2019/2020, 30950, nr. 204.

<sup>3</sup> 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."

<sup>4</sup> SCP; Ervaren discriminatie in Nederland II, 2020.

Ook mensen met een beperking ervaren op dit terrein relatief veel discriminatie.<sup>5</sup> 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.<sup>6</sup> 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 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.<sup>7</sup> Beschikt de werkgever niet over een adequate werkwijze en/of past hij deze niet toe, dan kan de NLA een eis tot naleving opleggen.

---

<sup>5</sup> SCP; Ervaren discriminatie in Nederland II, 2020.

<sup>6</sup> College voor de Rechten van de Mens, Monitor Discriminatiezaken 2021

<sup>7</sup> Zie ook artikel 2a in artikel I, onderdeel B van het wetsvoorstel.

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.<sup>8</sup>

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 bezien 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 gedeeld<sup>9</sup> is de verwachting dat een directe meldplicht (zonder mogelijkheid tot in gesprek gaan) niet effectief zal zijn. Mede uit gesprekken met de

<sup>8</sup> Kamerstukken II, 2020-2021, 35673-3

<sup>9</sup> Kamerstukken II, 2020-2021, 29544 nr. 1033.

uitzendbranche blijkt dat een directe meldplicht niet als werkbaar wordt gezien en dat het draagvlak hiervoor zeer laag is.

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.<sup>10</sup> 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 1000 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.

---

<sup>10</sup> 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)

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.

#### *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 Arbowet 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 Arbowet van toepassing op alle werkgevers, publiek en privaat. 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 Arbowet 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 NNBU 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-discriminatoire 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,

C.E.G. van Gennip