Eerste Kamer der Staten-Generaal

1

Vergaderjaar 2022–2023

35 673 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)

C

MEMORIE VAN ANTWOORD

Ontvangen 8 mei 2023

1. Inleiding

De regering heeft met belangstelling kennisgenomen van het voorlopig verslag van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. De leden van de fracties van de VVD, D66 en SGP hebben enkele vragen gesteld en opmerkingen gemaakt. De regering dankt de leden van deze fracties voor hun inbreng. Op de gestelde vragen en opmerkingen zal hieronder worden ingegaan, waarbij in de beantwoording de volgorde van het voorlopig verslag wordt aangehouden. De regering hoopt met deze memorie van antwoord de in het verslag gestelde vragen naar tevredenheid te hebben beantwoord.

2. Vragen van de leden van de fractie van de VVD

De leden van de fractie van de **VVD** geven aan dat het wetsvoorstel aanleiding geeft tot het stellen van enkele vragen. Deze leden hebben allereerst vragen gesteld over wat de wettelijke verplichting van het kunnen laten zien van «een werkwijze voor werving en selectie ter voorkoming van discriminatie» toevoegt aan artikel 1 van de Grondwet.

De regering is van mening dat het voorliggende wetsvoorstel een belangrijke toevoeging vormt op bestaande wet- en regelgeving. Zo is in de Grondwet en de gelijkebehandelingswetgeving het verbod op discriminatie vastgelegd. Werknemers die het vermoeden hebben tijdens een sollicitatieproces benadeeld te zijn, kunnen naar het College voor de Rechten van de Mens of naar de rechter. De huidige anti-discriminatiewetgeving geeft daarmee vooral mogelijkheid om *achteraf* te corrigeren. Maar omdat discriminatie in sommige gevallen lastig vast te stellen is en voor een deel ook voortkomt uit onbewuste vooroordelen, draagt dit wetsvoorstel bij aan de *preventie* van discriminatie en de bevordering van gelijke kansen. Het wetsvoorstel schrijft daarmee aanvullend op bestaande gelijkebehandelingswetgeving een

kst-35673-C
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2023

positieve verplichting voor, iets dat werkgevers actief wél moeten doen. Namelijk stappen nemen die ertoe leiden dat zorg wordt gedragen voor gelijke behandeling en voor het voorkomen van discriminatie in werving- en selectieprocessen.

De regering constateert dat ondanks de al lange tijd bestaande wetgeving, de Nederlandse arbeidsmarkt nog geen gelijke kansen biedt aan werknemers met gelijkwaardige kwalificaties. Het wetsvoorstel herbevestigt de maatschappelijk breed gedragen overtuiging dat discriminatie geen plek mag hebben op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het beoogt daarbij de bewustwording te vergroten en handelingsperspectief te bieden over hoe werkgevers kunnen voorkomen dat werving- en selectie (onbedoeld) ongelijke kansen oplevert voor gelijkwaardige kandidaten. En het motiveert ook andere partijen – bijvoorbeeld HRM-opleiders, dienstverleners op het gebied van recruitment, experts en adviseurs – om in hun aanbod van diensten en producten aansluiting te zoeken bij hetgeen de wet vraagt. De regering is van mening dat de verplichtingen uit het wetsvoorstel daarmee, kunnen bijdragen aan het tegengaan van zowel bewuste als onbewuste vormen van discriminatie. Hier gaat een preventieve werking van uit.

De leden van de fractie van de **VVD** vragen of het niet moeilijker te bewijzen is voor de Nederlandse Arbeidsinspectie dat sprake is van discriminatie, als wel aan de administratieve voorwaarden van het in bezit hebben van een werkwijze voor werving en selectie is voldaan.

De Nederlandse Arbeidsinspectie wordt aangewezen als toezichthouder voor de verplichtingen die volgen uit dit wetsvoorstel. De insteek van de regering is daarbij niet dat de Arbeidsinspectie uitspraken doet over discriminatie. Daar waar een individu het vermoeden heeft dat sprake is van ongelijke kansen en discriminatie, kan hierover een oordeel worden gevraagd bij het College voor de Rechten van de Mens of is een gang naar de rechter de passende route. Dit wetsvoorstel richt zich, aanvullend op deze reeds bestaande mogelijkheden, op het aan de voorkant voorkomen van discriminatie. Daarmee heeft het een preventieve insteek. De Nederlandse Arbeidsinspectie zal in haar toezicht op dit wetsvoorstel dan ook geen individuele oordelen geven over discriminatie. De Nederlandse Arbeidsinspectie zal in haar toezicht wel onderzoeken in hoeverre aan de verplichtingen rond het hebben van een werkwijze is voldaan. Daaronder valt ook de vraag in hoeverre de werkwijze in de praktijk wordt toegepast. Bijvoorbeeld door na te gaan in hoeverre medewerkers die betrokken zijn bij de werving en selectie hiervan ook op de hoogte zijn en door met de werknemersvertegenwoordiging hierover in gesprek te gaan.

Vervolgens vragen de leden van de fractie van de **VVD** welke parallellen de regering trekt tussen de toeslagenwetgeving en de voorliggende anti-arbeidsdiscriminatiewetgeving. Daarbij wordt ook de vraag gesteld hoe groot de regering het risico voor werkgevers acht als er net als bij de toeslagenwetgeving uitgegaan wordt van wantrouwen in plaats van vertrouwen.

De regering wil in reactie hierop het volgende opmerken. Het opstellen van een werkwijze creëert bewustwording en is bedoeld om zowel bewuste als onbewuste vormen van discriminatie tegen te gaan. Voor zowel het opstellen van een werkwijze als voor de uitvoering daarvan is het noodzakelijk dat werkgevers en intermediairs zich verdiepen in het onderwerp arbeidsmarktdiscriminatie. Deze opgedane kennis in het kader van de werkwijze draagt zorg voor meer inclusieve werving- en selectieprocessen en draagt daarmee bij aan meer gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Voor het ontwikkelen van de werkwijze worden vanuit het

Ministerie van SZW hulpmiddelen voor werkgevers aangereikt en zal voor voorlichting worden gezorgd. Gezien het voorgaande ziet de regering geen parallel tussen de toeslagenwetgeving en het voorliggende wetsvoorstel. De regering is eveneens niet van mening dat het voorliggende voorstel gebaseerd is op wantrouwen. Het voorstel is bedoeld om werkgevers aan te zetten tot het nemen van concrete maatregelen om gelijke kansen te bevorderen. Daarmee kent het een preventieve insteek ter voorkoming van ongelijke kansen. Daarbij geldt dat ten aanzien van de handhaving van deze wet, beboeting door de Arbeidsinspectie niet direct plaatsvindt. Mocht een werkgever of intermediair zich niet aan de wet houden, dan volgt altijd eerst een eis tot naleving. Een werkgever of intermediair krijgt daarmee de kans om de vastgestelde tekortkomingen te herstellen. Pas als daarna blijkt dat de werkgever of intermediair nog steeds in overtreding is, volgt een boete.

De leden van de **VVD** vragen waarom gekozen is voor de verplichting tot een werkwijze voor werkgevers en niet, uit het oogpunt van eenvoudige uitvoering en handhaving, voor de opstelling door de overheid van een officieel «anti-arbeidsdiscriminatie werkwijze» document, naar analogie van de reeds bestaande arbocatalogus. De leden geven daarbij aan dat in dat geval, na het eenmalig verstrekken van dit officiële document van de overheid aan werkgevers, dan eenvoudig gehandhaafd had kunnen worden op het bezit en naleving van een goedgekeurde werkwijze. Graag vernemen de leden hierop een reactie.

In reactie daarop wil de regering het volgende aangeven. Doel van het wetsvoorstel is werkgevers aanzetten tot het treffen van maatregelen om gelijke kansen bij de werving en selectie te bevorderen. Op die manier bewerkstelligt de regering dat werkgevers genoodzaakt zijn zich te verdiepen in het bieden van gelijke kansen bij de werving en selectie. Het voorstel is daarbij zo ingericht dat het werkgevers de ruimte laat om een werkwijze zo in te richten, dat deze goed aansluit bij hun eigen praktijk. Daarom wordt een actieve rol van werkgevers gevraagd, zodat zij de werkwijze zodanig inrichten en implementeren dat dit past bij hun eigen organisatie. Een «one size fits all» oplossing zoals via een officieel «anti-arbeidsdiscriminatie werkwijze» document, wordt daarbij niet als passend gezien. Juist gezien de variëteit van werkgevers en werving- en selectieprocessen. In de amvb worden daarbij de vereisten aan deze werkwijze verduidelijkt. Dit zodat het voor werkgevers in voldoende mate duidelijk wordt hoe zij op een goede manier invulling kunnen geven aan de werkwijze en hoe zij deze in hun organisatie dienen toe te passen. In aanloop naar inwerkingtreding zullen verder hulpmiddelen worden ontwikkeld, om werkgevers hierbij te ondersteunen en de administratieve lasten voor hen te beperken. Ook de zelfinspectietool van de Arbeidsinspectie kan hierbij van nut zijn.

De leden van de fractie van de **VVD** stellen vragen over de uitvoerings- en handhavingstoets van de Nederlandse Arbeidsinspectie, specifiek ten aanzien van de opbaarmaking van boetes. Deze leden verwijzen naar aantekeningen en vragen van de Nederlandse arbeidsinspectie in relatie tot de gedragseffecten rond het openbaar maken van overtredingen door de werkgever. De leden vragen de regering te bevestigen dat de Nederlandse Arbeidsinspectie het wetsvoorstel op dit moment volledig uitvoerbaar en handhaafbaar acht.

De regering is van mening dat handhaving complementair is aan bewustwording en aan het bereiken van de beoogde uitkomst, te weten dat werkgevers in Nederland een selectieproces hanteren dat geen (onbedoeld) onderscheid maakt op voor de functie irrelevante kenmerken. Goede voorbeelden worden o.a. gedeeld door SER/Diversiteit in Bedrijf.

Uit de evaluatie[1] van SER/Diversiteit in Bedrijf bleek hoezeer werkgevers hechten aan hun bedrijfsimago en dat dit een factor is die een rol kan spelen bij het ondertekenen van het Charter Diversiteit. De regering verwacht dat, gezien het belang dat organisaties aan hun reputatie toekennen, het openbaar maken van opgelegde boetes een belangrijke prikkel zal zijn om de wet na te leven. Overigens is uit onderzoek gebleken dat openbaarmaking van inspectiegegevens bij arbeidsmarktdiscriminatie op basis van migratieachtergrond bij kan dragen aan het voorkomen ervan, wanneer dit op zichtbare en toegankelijke wijze wordt gedaan[2]. Daarbij wil de regering benadrukken dat alvorens tot het opleggen van een bestuurlijke boete wordt overgegaan, eerst een eis tot naleving wordt opgelegd. Werkgevers krijgen daarmee de mogelijkheid eventuele tekortkomingen te herstellen. Daarmee is sprake van een zorgvuldige procedure, waarbij de werkgevers de kans heeft zijn handelen op orde te brengen, alvorens er mogelijk sprake is van openbaarmaking van een boete. De regering bevestigt dat de Nederlandse Arbeidsinspectie het wetsvoorstel op dit moment uitvoerbaar en handhaafbaar acht.

Tot slot stellen de leden van de fractie van de **VVD** een vraag over de openbaarmaking van opgelegde boetes. Zij verwijzen hierbij naar het advies van de Autoriteit Persoonsgegevens om geen persoonsgegevens openbaar te maken, met het oog op het proportionaliteitsvereiste. De leden vragen hoe wordt voorkomen dat in strijd met privacywetgeving wordt gehandeld.

De regering maakt op het punt van proportionaliteit een andere afweging dan de AP, en merkt in verband hiermee op dat in alle gevallen eerst een eis tot naleving wordt gegeven alvorens een bestuurlijke boete wordt opgelegd. Er is daarmee sprake van een zorgvuldige procedure die de werkgever en intermediair kansen biedt om hun handelen op orde te brengen alvorens te worden geconfronteerd met een boete en openbaarmaking. Gezien het voorgaande, alsmede het feit dat het wetsvoorstel in een grondslag voorziet voor openbaarmaking van gegevens, wordt voldaan aan het proportionaliteitsvereiste en wordt er niet in strijd met de privacywetgeving gehandeld. Bij amvb wordt bepaald welke gegevens worden openbaar gemaakt. Hierbij wordt aangesloten bij reeds bestaande regelgeving[3] met betrekking tot het openbaar maken van boetes door de Nederlandse Arbeidsinspectie.

3. Vragen van de leden van de fractie van de D66

De leden van de fractie van **D66** constateren dat ondanks goede bedoelingen van wetgever en werkgevers er op allerlei plekken in onze samenleving nog steeds discriminatie plaatsvindt. Hierdoor kunnen nog veel te veel mensen niet meedoen en geen passend werk vinden. Daarom onderschrijven deze leden het belang van een aanpak van arbeidsdiscriminatie met een stevige handhavende rol voor de Nederlandse Arbeidsinspectie. De leden van de fractie hebben nog enkele vragen over de voorliggende Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. Deze leden vragen welke stappen de regering na aanname van deze wet wil zetten zodat bedrijven en intermediairs beter weten hoe ze een werkwijze kunnen opstellen waarmee ze actief gelijke kansen garanderen. Zij vragen of de regering daarbij dan ook helder aan kan geven welke werkwijzen als discriminatoir kunnen worden beschouwd en welke niet.

---

[1] Regioplan (2018). Het Charter Diversiteit: Monitor 2018

[2] SEO (2019); Effecten openbaarmaking inspectiegegevens inspectie SZW

[3] Besluit minimumloon en minimumvakantiebijslag, Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2022, Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs.

De regering is blij te vernemen dat de leden het belang onderschrijven van een aanpak van arbeidsdiscriminatie met een stevige handhavende rol voor de Nederlandse Arbeidsinspectie.
Om meer duidelijkheid te bieden aan welke eisen een werkwijze moet voldoen, worden de eisen uit het wetsvoorstel nader uitgewerkt in de amvb toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. Op basis van de eisen uit het wetsvoorstel en de amvb zal de Arbeidsinspectie zorgen voor een zelfinspectietool. Werkgevers kunnen deze hanteren bij het voldoen aan de eisen uit de wet.

De regering zal verder zorgdragen voor voorlichting over de wet. De regering heeft de afgelopen jaren ingezet op het opdoen van kennis en het ontwikkelen van hulpmiddelen voor werkgevers. Zo is in 2022 o.a. de e-learning «het nieuwe werven en selecteren» gelanceerd. De komende tijd zal er vanuit het Ministerie van SZW worden ingezet op het ontwikkelen van handvatten en hulpmiddelen. Dit ter ondersteuning voor werkgevers bij het uitvoeren van de wet. Bijvoorbeeld ten aanzien van het opstellen van een werkwijze, voor de meldplicht voor intermediairs en ten aanzien van de vergewisplicht. Expliciete discriminatie is al verboden en kan uiteraard ook niet in de werkwijze. Voorbeelden daarvan, zoals het verbod om te vragen naar zwangerschap en kinderwens, zullen in de communicatie worden meegenomen. In deze materialen wordt helder welke werkwijze bewezen effectief is voor het bevorderen van gelijke kansen en welke principes daaraan ten grondslag liggen. Dit op basis van wetenschappelijk onderzoek en praktijkonderzoek. Ook is, in samenwerking met werkgeversvereniging AWVN, al enkele jaren ervaring opgedaan met het begeleiden van groepen werkgevers ten aanzien van het objectiveren van het selectieproces.

Daarnaast zoekt de regering samenwerking met het maatschappelijk middenveld en bestaande kanalen die een breed bereik onder werkgevers hebben. Zo is de helpdeskfunctie van SER/Diversiteit in Bedrijf opengesteld voor niet-ondertekenaars van het Charter Diversiteit. Ook wordt in samenwerking met VNO-NCW en MKB-Nederland en AWVN gewerkt aan het openstellen van branche en regionale werkgeversorganisaties. Hierbij zal de focus vooral liggen op het bereiken en activeren van mkb-bedrijven. Verder is doorlopend contact met werkgeversorganisaties en uitzendbrancheorganisaties, aangezien zij goed in staat zijn hun leden en achterban te informeren en ondersteunen.

De leden van de fractie van de **D66** hebben gevraagd naar de handhaafbaarheid ten aanzien van de meldplicht voor intermediairs. Deze leden vragen hoe de regering verwacht de meldplicht te gaan handhaven.

Ten aanzien van de handhaving van de meldplicht voor intermediairs kan het volgende worden gemeld. De regering herkent het belangrijke punt dat door de leden van de D66 wordt benoemd. Dit is ook in de nota van wijziging waarmee de meldplicht – en de daarbij behorende procedure – aan het wetsvoorstel is toegevoegd, als aandachtspunt benoemd. In de nota van wijziging is eveneens specifiek de preventieve werking van het instrument benadrukt.

De Arbeidsinspectie zal toezicht houden bij intermediairs op de aanwezigheid en naleving van de procedure waarover intermediairs dienen te beschikken in het kader van de meldplicht. Inspecteurs worden daarbij getraind op het herkennen van signalen en op het in gesprek gaan binnen de organisatie. Dit om na te kunnen gaan in hoeverre er sprake is van naleving van de procedure en de meldplicht. Daarbij kunnen inspecteurs bijvoorbeeld bij medewerkers en de ondernemingsraad nagaan of deze procedure ook bekend is. Ook kan gevraagd worden om ervaring met de

toepassing in de praktijk. De naleving van de meldplicht en implementatie van de procedure rond de meldplicht zullen worden meegenomen in de monitoring en evaluatie van de wet. Zo wordt bij de invoeringstoets die wordt uitgevoerd na invoering van het wetsvoorstel onder andere bezien hoe mystery guest onderzoek kan worden ingezet. Dit sluit aan bij de motie Van Baarle/Den Haan over de inzet van mystery guest onderzoek in de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie.[4]De NLA werkt op basis van risicoanalyses en gebruikt signalen die naar voren komen uit bijvoorbeeld onderzoek en inspecties voor continue aanscherping van het actieve toezicht.

Tot slot gaan de leden van de fractie van de **D66** in op het rapport «Gelijk recht doen» van de Eerste Kamer[5] over de effectiviteit van antidiscriminatiewetgeving. Deze leden vragen de regering een voorschot te nemen op de kabinetsreactie over dit rapport ten aanzien van het onderdeel arbeidsmarkt. Zij vragen de regering in te gaan op hoe zij de aanbevelingen uit dit rapport gaat meenemen in de uitvoering van de wet. Bijvoorbeeld ten aanzien van de aanbeveling dat aan het gebruik van algoritmes en kunstmatige intelligentie strenge eisen moeten worden gesteld.

De regering wil in reactie hierop aangeven dat een kabinetsreactie op het rapport «Gelijk recht doen» van de Eerste Kamer op dit moment wordt opgesteld. Dit gebeurt vanuit het Ministerie van BZK in samenwerking met de daarbij betrokken ministeries, waaronder het Ministerie van SZW. Een reactie op het deelrapport arbeidsmarkt maakt hier onderdeel van uit. Zoals tijdens het debat over het wetsvoorstel in de Tweede Kamer op 8 maart 2023 reeds benoemd, sluit het nu voorliggende wetsvoorstel en de bredere aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie in de ogen van de regering aan bij de conclusies die in het rapport «Gelijk recht doen» zijn opgenomen. Zo wordt in het deelrapport Arbeidsmarkt geconcludeerd dat veel discriminatie op de arbeidsmarkt onbedoeld is en wordt veroorzaakt door ingesleten normen, gewoonten en regels. Dit wetsvoorstel probeert dit tegen te gaan, door werkgevers aan te zetten tot het nemen van effectieve actie. In het rapport wordt aanbevolen te werken aan het veranderen van gedrag. Dat gebeurt via normeren (beïnvloeding van de heersende sociale norm), normaliseren (beïnvloeding van de bestaande gewoonten) en reguleren (aanpassing en of beïnvloeding van de actuele regels). Dit wetsvoorstel stelt een norm, en beoogt door middel van regulering te zorgen voor het beïnvloeden en verbeteren van de bestaande gewoonten in de praktijk van werving en selectie.

In het rapport wordt ten aanzien van wet- en regelgeving benadrukt dat van duidelijke verplichtingen en effectieve handhaving een signaal uitgaat dat het bestrijden van discriminatie prioriteit heeft, waardoor de normerende werking van de regelgeving sterker is. Het belang van duidelijke verplichtingen wordt onder andere meegenomen in de uitwerking van de nadere eisen per amvb. Op die manier wordt werkgevers duidelijkheid verschaft aan welke eisen een werkwijze dient te voldoen. In het rapport wordt aangegeven dat wet- en regelgeving op het terrein van het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie zinvol kan zijn. Daarbij wordt benadrukt dat het van belang is dat de overheid zorgdraagt voor zorgvuldig flankerend beleid. Door te zorgen voor voldoende voorlichting en ondersteuning van bedrijven, kan van hen meer verlangd worden. Daarbij wordt benadrukt dat het van belang is dat de faciliterende rol en de verplichtende controlerende rol van de overheid goed op elkaar zijn afgestemd. De regering ziet dit als belangrijk aandachtspunt om mee te

[4] Kamerstukken II, 2022/23, 36 200, nr. 67
[5] Kamerstukken I 2021/22, CXLVI, X.

nemen bij de communicatie over dit wetsvoorstel en de maatregelen die worden genomen in het kader van ondersteuning van werkgevers en intermediairs bij de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie.

In het onderzoek wordt geconcludeerd dat het niet alleen van belang is naar diversiteit bij instroom (werving en selectie) te kijken, maar ook naar de mate waarin werknemers zichzelf kunnen zijn en zich thuis voelen binnen een organisatie (inclusiviteit). Dit aandachtspunt is meegenomen in het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie 2022–2025) en in de werkagenda VIA. In de werkagenda VIA hebben 21 partijen, waaronder AWVN, VNO-NCW en MKB-Nederland, de FNV en de ABU, meerjarige afspraken gemaakt over concrete maatregelen om te komen tot een structurele verbetering van arbeidsmarktkansen en -posities van mensen met een migratieachtergrond. Zo wordt bij de activiteiten in de werkagenda VIA gericht op de ondersteuning van werkgevers ook aandacht besteed aan behoud, doorstroom of interne vacatures.

De regering deelt de aandachtspunten uit het hoofdrapport betreffende het risico op (onbedoelde) discriminatie bij de inzet van algoritmes en kunstmatige intelligentie.
Daarom is in het voorliggende wetsvoorstel een vergewisplicht opgenomen bij de inzet van geautomatiseerde systemen bij de werving en selectie. De werkgever dient zich ervan te vergewissen dat het geautomatiseerde systeem/algoritme dat wordt ingezet bij werving en selectie geen arbeidsmarktdiscriminatie met zich meebrengt. De uitgangspunten die voor menselijke selectie gelden, blijven gelden als geautomatiseerde systemen worden gebruikt. De criteria die gelden voor de werkwijze (voor de functie relevante eisen, inzichtelijk, controleerbaar en systematisch) gelden ook indien er sprake is van de inzet van geautomatiseerde systemen bij werving en selectie (bijvoorbeeld algoritmes).

Vooralsnog is de inzet van echte zelflerende algoritmes bij de selectie van personeel bij werkgevers in Nederland relatief beperkt.[6] Gezien de snelle ontwikkelingen op dit terrein en de mogelijke risico's die hiermee gepaard kunnen worden, zal in de komende jaren worden bezien of de invulling van de vergewisplicht volstaat, of dat bijvoorbeeld aanpassingen per amvb benodigd zijn.

In het deelrapport arbeidsmarkt wordt ook de positieve werking die van algoritmen kan uitgaan benadrukt, juist door toepassing hiervan voor de opsporing van discriminatie. In reactie daarop kan worden aangegeven dat de Arbeidsinspectie een vacaturescanner heeft ontwikkeld die vacatures kan scannen op mogelijk discriminerende inhoud. Deze vacaturescanner zal de Arbeidsinspectie inzetten als onderdeel van haar toezicht op dit wetsvoorstel. De inzet van deze vacaturescanner sluit aan bij de aanbeveling die het College voor de Rechten van de Mens heeft gedaan en bij de opmerkingen in het deelrapport Arbeidsmarkt.

Concluderend stelt dat regering dat het rapport waardevolle inzichten biedt voor de regering om mee te nemen in zowel de implementatie, monitoring en evaluatie van de wetgeving alsmede in de aanpalende bredere aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. In de kabinetsreactie zal hierop nader worden gereageerd.

[6] College voor de Rechten van de Mens, 2022, Onderzoek onder werkgevers naar werving en selectie algoritmen.

4. Vragen van de leden van de fractie van de SGP

De leden van de fractie van de **SGP** stellen een aantal vragen omtrent de voorliggende wetgeving. Allereerst vragen deze leden naar de meerwaarde van deze wet ten opzichte van wat nu is geregeld door artikel 1 van de Grondwet en de Algemene wet gelijke behandeling.
Uitgangspunt van het wetsvoorstel is het voeren van beleid door de werkgever. Het is een positieve verplichting om te komen tot gelijke kansen bij werving en selectie en kent daarmee een preventieve aanpak. Dit wordt gedaan door aan de voorkant eisen te stellen aan het werving- en selectieproces. Hiermee wordt bewerkstelligd dat werkgevers actief maatregelen nemen voor het bieden van gelijke kansen in dit proces. De regering is van mening dat hierin toegevoegde waarde ligt ten opzichte van de reeds bestaande gelijkebehandelingswetgeving. Voor de verdere beantwoording van deze vraag verwijst de regering naar de beantwoording van de eerste vraag van de leden van de fractie van de VVD van vergelijkbare strekking.
De leden van de **SGP** stellen verder vragen over de administratieve last voor werkgevers. Daarbij vragen zij hoe wordt voorkomen dat het uitvoeren van de wet een papieren aangelegenheid wordt, waardoor een afvinkcultuur ontstaat in plaats van een gezonde bedrijfscultuur.
Het is in de ogen van de regering nadrukkelijk niet de bedoeling dat het uitvoeren van deze wet een papieren aangelegenheid wordt. De verplichtingen reiken dan ook verder dan slechts het vastleggen van de werkwijze op schrift. Het werving- en selectieproces moet conform de werkwijze worden ingericht en worden toegepast. Zo is het van belang dat medewerkers die betrokken zijn bij het werving- en selectieproces goed op de hoogte zijn van wat er in de werkwijze staat, en dat zij hier ook naar handelen. Er blijft aandacht voor ondersteuning van werkgevers, eveneens met het oog op het voldoen aan de eisen uit de wet. Bijvoorbeeld door middel van hulpmiddelen door het Ministerie van SZW zoals een digitale handreiking voor werkgevers en voorlichtingscampagnes.
De leden van de **SGP** vragen hoe de wetgever de voorliggende wet denkt te gaan handhaven.

De Arbeidsinspectie houdt reeds toezicht op discriminatie en ongelijke behandeling op de werkvloer. Bij inspecties op het gebied van arbeidsdiscriminatie onderzoekt de inspectie of de werkgever beleid heeft met betrekking tot arbeidsdiscriminatie. Dit beleid moet de werkgever ontwikkelen op basis van zijn wettelijk verplichte RI&E. Handhaving van arbeidsmarktdiscriminatie is een nieuw thema, zowel voor de Arbeidsinspectie, als voor werkgevers die dienen te beschikken over een werkwijze. Beide kanten zijn bezig met het opbouwen van expertise, welke in de praktijk verder wordt ontwikkeld. Zoals ook in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel opgenomen, zal gewerkt worden met een gefaseerde aanpak van het toezicht door de Arbeidsinspectie. In de eerste fase na inwerkingtreding speelt de Arbeidsinspectie een rol in de bewustwording bij werkgevers over de verplichtingen. Daarbij zullen de inspecties zich met name richten op de aanwezigheid van een werkwijze en eventuele evidente tekortkomingen daarin. De amvb zal daarvoor een raamwerk bieden. Toezicht kan dan bijvoorbeeld plaatsvinden door het opvragen en bestuderen van relevante documenten (de werkwijze en voor intermediairs de procedure voor de meldplicht), een gesprek met de directie en met inhoudelijk deskundigen, gesprekken met vertegenwoordiger(s) van de ondernemingsraad en interviews met medewerkers en leidinggevenden. Aan de hand van opgedane ervaring in de praktijk zal de Arbeidsinspectie haar expertise vergroten. Dit zal leiden tot een verdergaande en meer effectieve handhaving, waarbij de Arbeidsinspectie steeds meer inhoudelijk de werkwijze en het voldoen aan de vergewis-

plicht zal beoordelen. Dit kan dan eventueel leiden tot een aanpassing van de amvb (over bijvoorbeeld 2 of 3 jaar).

De leden van de fractie van de **SGP** vragen naar de effectiviteit van dit wetsvoorstel en welke feitelijke onderbouwing de regering heeft voor de stelling dat dit wetsvoorstel bijdraagt aan het verminderen van arbeidsmarktdiscriminatie.

De grote diversiteit aan personen op de Nederlandse arbeidsmarkt is blijvend. Deze wetgeving is een instrument om te komen tot structurele veranderingen en te werken aan een rechtvaardige, inclusieve arbeidsmarkt. Zoals ook in de memorie van toelichting van het wetsvoorstel benoemd, is de uitwerking van het wetsvoorstel gebaseerd op diverse studies (paragraaf 1.c). Uit wetenschappelijke onderzoeken en praktijkstudies blijkt dat het objectief inrichten van de werving- en selectieprocessen effectief is tegen arbeidsmarktdiscriminatie. Ook blijkt het in het algemeen een betere voorspeller van toekomstig functioneren van kandidaten dan minder objectieve selectieprocessen.[7] Zo is objectief werven en selecteren erop gericht het proces van selectie zodanig te verbeteren dat de invloed van mogelijke vooroordelen minimaal is. Het gebruik van een vaste werkwijze bij organisaties stimuleert meer transparantie, bewust gedrag en weloverwogen keuzes op basis van competenties. Dit in plaats van automatisch, onbewust gedrag en selecteren, bijvoorbeeld op basis van «een klik» of eerste indruk, waarbij vooroordelen sneller een rol kunnen spelen. Dit zorgt voor verdere professionalisering van het selectieproces voor werkgever.

De leden van de fractie van de **SGP** gaan in op de rol van bewustwording die met deze wet ook wordt beoogd. Zij vragen welke andere opties zijn onderzocht om bewustwording te creëren, zonder meteen in wetgeving te vervallen.

De regering wil in reactie op deze vraag van de leden van de fractie van de SGP het volgende aangeven. Inspanningen en acties die discriminatie tegengaan, gaan ver terug. Het verbod op discriminatie is sinds 1983 opgenomen in artikel 1 van de Grondwet. Voor wat betreft de arbeidsmarkt, wordt het onderwerp al sinds lange tijd aangepakt als onderdeel van het bredere beleid tegen discriminatie en als op zichzelf staande aanpak. In 2014 is het eerste Actieplan tegen arbeidsmarktdiscriminatie gepresenteerd. In 2018 is een vervolg gekomen op dit actieplan. Deze actieplannen bestonden uit diverse sporen en activiteiten, zowel gericht op onderzoek, bewustwording en ondersteuning van werkgevers. Zo is in 2019 de brede bewustwordingscampagne Verderkijkers uitgevoerd. In het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie 2022–2025 vormt het wetsvoorstel onderdeel van een breder pakket aan maatregelen om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan.

Onderdeel van deze beleidsplannen, is de samenwerking met verschillende partijen op de arbeidsmarkt. De oprichting van SER/Diversiteit in Bedrijf kan als voorbeeld worden benoemd, waarbij inmiddels meer dan 400 profit en non-profit, klein- en grootbedrijf het Charter Diversiteit hebben ondertekend. In het programma VIA (Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt) en de bijbehorende Werkagenda VIA, die in 2021 overeengekomen is met onder meer sociale partners, zijn doelstellingen opgenomen die aansluiten bij de wens te komen tot meer gelijke kansen op de arbeidsmarkt.

---

[7] Zie bijvoorbeeld: TNO, 2020, «Delphi-studie stand der wetenschap arbeidsmarktdiscriminatie» of College voor de Rechten van de Mens, 2018, «Interventies om discriminatie bij werving en selectie tegengaan te gaan»

Arbeidsmarktdiscriminatie is hardnekkig en onderzoeken tonen aan dat het een prangend probleem blijft. Bewustwording alleen is niet voldoende. In de afgelopen jaren is bewustwording over discriminatie toegenomen. Meer dan 70% van de werkgevers ziet het tegengaan van discriminatie als een belangrijk vraagstuk.[8] Toch heeft de meerderheid van de bedrijven geen gestructureerde werkwijze voor gelijke kansen bij werving en selectie. Sterker nog, de overgrote meerderheid selecteert nog steeds op basis van klik en eerste indruk.[9] Recent onderzoek laat verder zien dat sinds de jaren zeventig discriminatie op afkomst bij werving en selectie afneemt, maar licht toe op basis van herhaalde cv-studies, waarin vergelijkbare cv's met een andere naam en/of foto worden verstuurd.[10] Daarom acht de regering, aanvullend op de andere maatregelen en activiteiten, deze wetgeving van belang. Dit is nodig om de norm dat discriminatie niet kan worden geaccepteerd effectief te kunnen naleven en handhaven. Dit wordt gedaan door werkgevers door middel van deze wet een werkwijze bij werving en selectie op te laten stellen om gelijke kansen te bevorderen en discriminatie aan de voorkant te voorkomen.

De leden van de fractie van de **SGP** stellen tot slot vragen over hoe wordt voorkomen dat door de voorliggende wetgeving natuurlijke doorstroom wordt gestagneerd. Daarbij vragen zij of de regering het met deze leden eens is dat de maatregelen onvoldoende rechtvaardiging bieden voor de verregaande formalisering en juridisering van het belang ten aanzien van de sollicitatieproces.

Met deze wetgeving stelt de regering de norm dat discriminatie dient te worden tegengegaan en dat actie dient te worden ondernomen om te zorgen voor gelijke kansen bij werving en selectie. Het wetsvoorstel en de nadere uitwerking van de eisen per amvb bieden daarmee handelingsperspectief aan werkgevers en intermediairs. Doel is ervoor te zorgen dat de werkwijze zodanig wordt ingericht dat deze gelijke kansen biedt aan kandidaten. Op die manier kan de rol van (onbewuste) vooroordelen worden verminderd. Als sluitstuk krijgt de Nederlandse Arbeidsinspectie de bevoegdheid om toe te zien op onderdelen van het proces van werving en selectie.

De regering is dan ook niet van mening dat met het wetsvoorstel sprake is van verregaande formalisering en juridisering van het beleid ten aanzien van sollicitatieprocedures. De wet vraagt werkgevers aan de voorkant na te denken over hoe zij zorgen dat gelijke kansen in het sollicitatieproces worden bevorderd. Daarbij houden werkgevers ruimte om processen zo in te richten dat deze aansluiten bij de eigen praktijk. Er wordt niet op instrumentniveau vastgelegd hoe werkgevers en intermediairs hun werving en selectie dienen in te richten. Ook doorstroom van medewerkers blijft onveranderd mogelijk. De wet vraagt van werkgevers wel om een werkwijze op te stellen om zowel bij interne als externe vacatures te borgen dat sprake is van gelijke kansen bij werving en selectie.

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

---

[8] TNO (2022), Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) 2021.
[9] KIS (2022), «De haalbaarheid van aanpakken om gelijke kansen in werving en selectie te bevorderen»
[10] Quillian en Lee (2023), «Trends in racial and ethnic discrimination in hiring in six Western countries»