

Vergaderjaar 2023–2024

**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)**

**G**

### **NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG**

Ontvangen 9 januari 2024

Hierbij bied ik u, naar aanleiding van het verslag van de leden van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Eerste Kamer, de nota naar aanleiding van het verslag inzake het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie (35 673) aan.

Wij vragen als samenleving van iedereen in Nederland om zoveel mogelijk duurzaam te participeren op de arbeidsmarkt. De realiteit is echter dat voor bijvoorbeeld Nederlanders met een migratieachtergrond, ouderen, vrouwen of mensen met een handicap of chronische ziekte geldt dat zij nog altijd discriminatie op de arbeidsmarkt ervaren. De regering zet zich er voor in om dit tegen te gaan. Dit wetsvoorstel richt zich op de aanpak en preventie van discriminatie op de arbeidsmarkt.

Kern van voorliggend wetsvoorstel is dat werkgevers een werkwijze dienen op te stellen die gelijke kansen biedt bij werving en selectie. Op deze manier wordt discriminatie bij werving en selectie aan de voorkant tegengegaan. De Nederlandse Arbeidsinspectie krijgt hierbij een handhavende rol.

Met deze nota naar aanleiding van het verslag hoop ik de vragen van de fracties van de BBB en de VVD van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Eerste Kamer naar tevredenheid te hebben beantwoord. Ik zie uit naar de verdere behandeling van dit wetsvoorstel in de Eerste Kamer.

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

## NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

### 1. Inleiding

De regering heeft met belangstelling kennisgenomen van het 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 en de BBB hebben naar aanleiding van de nadere memorie van antwoord van 30 oktober 2023 nadere vragen gesteld. De regering dankt de leden van deze fracties voor hun inbreng. De regering hoopt de in het verslag gestelde vragen in deze nota naar aanleiding van het verslag naar tevredenheid te hebben beantwoord.

### 2. Vragen van de leden van de BBB-fractie

*De leden van de fractie van de BBB geven aan dat het wetsvoorstel spreekt van «discriminatie» in zijn algemeenheid. Zij nemen aan dat met dit voorstel de zogenaamde positieve discriminatie ook ten einde is.*

De regering wil in reactie hierop aangeven dat het wetsvoorstel is bedoeld om discriminatie op de arbeidsmarkt in brede zin tegen te gaan. De regering hecht hier grote waarde aan. Het wettelijk uitgangspunt bij werving en selectie is gelijke behandeling. Kenmerken als nationaliteit, geslacht, migratieachtergrond, leeftijd of seksuele oriëntatie mogen daarbij geen rol spelen. Bekend is dat sommige groepen op de arbeidsmarkt zich in een structurele achterstandspositie bevinden. Er zijn situaties denkbaar waarin een werkgever een aantoonbare achterstandspositie wil opheffen door het voeren van voorkeursbeleid voor vrouwen, mensen uit een etnische of culturele minderheidsgroep of mensen met een handicap of chronische ziekte. Dit voorkeursbeleid houdt in dat bij gelijke geschiktheid van meerdere sollicitanten de voorkeur wordt gegeven aan een sollicitant uit de betreffende doelgroep. Dit wetsvoorstel beperkt de mogelijkheden om bij gelijke geschiktheid voorkeursbeleid te hanteren niet. Dit voorkeursbeleid kan er toe leiden dat de achterstandspositie van de groep waar het voorkeursbeleid voor is bedoeld wordt tegengegaan. Tegelijk is het voeren van voorkeursbeleid aan juridische voorwaarden onderhevig. Het College voor de Rechten van de Mens (hierna: CRM) beschrijft deze voorwaarden die worden gesteld aan voorkeursbeleid in haar handreiking over dit thema.<sup>1</sup> Bij voorkeursbeleid geldt bijvoorbeeld dat er altijd sprake dient te zijn van tijdelijkheid; als de achterstand is verholpen, moet het beleid stoppen. Ook mag het alleen worden ingezet als andere maatregelen onvoldoende effect hebben gesorteerd. Verder moeten de maatregelen onderdeel zijn van een breder pakket aan maatregelen om de voorkeursgroep te ondersteunen. Indien werkgevers voorkeursbeleid willen inzetten en hierbij voldoen aan de daarvoor geldende juridische vereisten, dan blijft dat met deze wetgeving mogelijk. Wel dienen zij dit in de werkwijze (die zij op grond van dit voorliggend wetsvoorstel moeten opstellen) op te nemen en te beschrijven.

*De leden van de BBB-fractie vragen naar de onderliggende kwantificering van de geconstateerde discriminatie.*

Cijfers van arbeidsmarktdiscriminatie zijn te vinden in verschillende onderzoeken en rapportages. Zo kan bijvoorbeeld gekeken worden naar praktijktesten, naar ervaren discriminatie en naar meldingen op het terrein van arbeidsmarktdiscriminatie. Hieronder gaat de regering achtereenvolgens in op deze vormen van onderzoek.

<sup>1</sup> College voor de Rechten van de Mens, Voorkeursbeleid voor mensen uit een etnische of culturele minderheidsgroep, 2023

Praktijkonderzoek naar de mate van arbeidsmarktdiscriminatie vindt meestal plaats op basis van veldexperimenten waarbij met fictieve, gelijkwaardige Cv's wordt gesolliciteerd op echte vacatures, maar waarbij kenmerken als migratieachtergrond, leeftijd of geslacht verschillen. In de afgelopen jaren zijn regelmatig dergelijke veldexperimenten gedaan met grotendeels steeds dezelfde resultaten. Zo hebben bijvoorbeeld kandidaten met een migratieachtergrond stelselmatig minder kans om uitgenodigd te worden. Zo laat een recente meta-studie<sup>2</sup> op basis van 90 veldexperimenten in 5 West-Europese landen (waaronder Nederland) en de VS zien dat kandidaten zonder migratieachtergrond ongeveer 50% meer positieve reacties krijgen dan kandidaten met een migratieachtergrond. Ook laat deze studie zien dat de mate van discriminatie niet afneemt, in Nederland lijkt de mate van discriminatie toe te nemen, zo komt uit deze meta-studie naar voren. Een andere vorm van praktijkonderzoek is mystery calling of mystery guest onderzoek. Zo heeft de Arbeidsinspectie in 2019 mystery onderzoek laten uitvoeren onder uitzendbureaus die niet zijn aangesloten bij de brancheorganisaties ABU en NBBU. Uit dit onderzoek bleek dat 40% van de discriminerende verzoeken van potentiële opdrachtgevers gehonoreerd werd.<sup>3</sup> Ook verkennend mystery onderzoek onder online vacatureplatforms liet zien dat het in veel gevallen mogelijk is om vacatures met discriminerende uitingen ten aanzien van migratieachtergrond, geslacht of leeftijd op dergelijke online platforms te plaatsen (in 85% van de gevallen werden deze geplaatst).<sup>4</sup> Zoals ook in de voortgangsrapportage over het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie opgenomen, is de regering voornemens om periodiek mystery onderzoek uit te voeren, gericht op verschillende discriminatiegronden als migratieachtergrond, geslacht en leeftijd. Dit om zicht te verkrijgen op de ontwikkelingen van arbeidsmarktdiscriminatie en als monitoringsinstrument.<sup>5</sup>

Onderzoeken naar ervaren discriminatie geven eveneens inzicht in de problematiek. Volgens onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) is het percentage ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt relatief hoog.<sup>6</sup> 13% van de sollicitanten geeft aan discriminatie te hebben ervaren bij het zoeken naar werk. Wanneer ook sollicitanten worden meegerekend die twijfelden of sprake is geweest van discriminatie, dan is dat het dubbele. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om discriminatie op grond van leeftijd, migratieachtergrond of beperking. Het SCP neemt ook ervaringen van mensen die twijfelen of sprake was van discriminatie mee, omdat er onder respondenten onzekerheid kan bestaan over de interpretatie van een situatie.<sup>7</sup> Onderzoek van het CRM naar zwangerschapsdiscriminatie laat zien dat van de vrouwen die actief zijn op de arbeidsmarkt en in de afgelopen vier jaar een kind hebben gekregen, 43% van hen situaties heeft meegemaakt die duiden op zwangerschapsdiscriminatie.<sup>8</sup>

Ook meldingen kunnen inzicht geven in de problematiek rond arbeidsmarktdiscriminatie. Dat levert echter geen volledig beeld op. Zo geeft het SCP aan dat meldingen die worden gedaan bij verschillende instanties het topje van de ijsberg betreffen van de (ervaren) discriminatie in Nederland.<sup>9</sup> Niet iedere sollicitant die het vermoeden heeft van discrimi-

<sup>2</sup> Quillian, L., Lee, J. 2023, Trends in racial and ethnic discrimination in hiring in six Western countries

<sup>3</sup> Nederlandse Arbeidsinspectie, Rapport Mystery calling-onderzoek arbeidsmarktdiscriminatie, 2019

<sup>4</sup> Kamerstukken II, 2021/22, 35 673, nr. 6

<sup>5</sup> Kamerstukken II, 2022/23, 29 544 / 30 950, nr. 1217

<sup>6</sup> SCP, Ervaren discriminatie in Nederland, 2020

<sup>7</sup> SCP, Ervaren discriminatie in Nederland, 2020

<sup>8</sup> College voor de Rechten van de Mens, Zwanger en werk: dat baart zorgen, 2020

<sup>9</sup> SCP, Ervaren discriminatie in Nederland, 2020

natie, zal hierover melding doen. Ook zal discriminatie niet in alle gevallen herkend worden. Uit de Monitor Discriminatiezaken 2022 van het CRM komt naar voren dat de 3 meest gemelde discriminatiegronden ras (439 meldingen), handicap of chronische ziekte (409 meldingen) en geslacht (372 meldingen) zijn. In 2022 had 59% van de vragen en meldingen die bij het CRM binnenkwamen betrekking op «arbeid». Hieronder vallen bijvoorbeeld werving en selectie en arbeidsvoorwaarden. Van de verzoeken om een oordeel stond arbeid (35%) eveneens op de eerste plek.<sup>10</sup>

Arbeidsmarktdiscriminatie is, net als veel andere vormen van discriminatie, een moeilijk grijpbaar/meetbaar probleem dat niet volledig in cijfers valt uit te drukken. Zo is het maken van verboden onderscheid bij werving en selectie vaak moeilijk aan te tonen en/of te herkennen.<sup>11</sup> Toch bieden onder andere bovengenoemde onderzoeken en rapporten inzicht in de mate van discriminatie op de arbeidsmarkt. Dit laat zien dat arbeidsmarktdiscriminatie nog steeds een veel voorkomend probleem is. De regering is van mening dat dit stevig dient te worden tegengegaan.

*De leden van de BBB-fractie vragen vervolgens welk kwantificeerbaar positief effect wordt beoogd. Daarbij vragen zij ook wanneer deze «opbrengst» bereikt zal zijn en hoe de regering dit denkt te weten c.q. meten.*

Het positieve effect dat wordt beoogd is het bestrijden en voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie. Dit draagt bij aan de arbeidsmarktpositie van individuen, zorgt ervoor dat ieders talent beter tot zijn recht komt en levert daarmee een positieve bijdrage aan de arbeidsmarkt als geheel, wat in tijden van krapte extra van belang is. Onderdeel van het wetsvoorstel is een evaluatie van de wet. Vijf jaar na inwerkingtreding zal het wetsvoorstel worden geëvalueerd. Om dit mogelijk te maken, zal de regering een nulmeting laten uitvoeren en zal tussentijdse monitoring plaatsvinden. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om het meten in hoeverre werkgevers van de wetgeving op de hoogte zijn. Ook wordt gemeten wat werkgevers hebben gedaan om de vereisten uit de wet te implementeren en hoe zij hun werkwijze bij werving en selectie hebben aangepast. Om de impact van de wetgeving te kunnen monitoren wordt bezien hoe mystery guest onderzoek kan worden ingezet.

*Vervolgens stellen de leden van de fractie van de BBB vragen over welke maatschappelijke kosten voor met name het bedrijfsleven zijn voorzien. Zij vragen wat de concrete uitvoeringskosten van deze wet zijn zodra deze wordt ingevoerd.*

De concrete uitvoeringskosten voor dit wetsvoorstel bestaan met name uit administratieve kosten voor werkgevers en intermediairs met betrekking tot het opstellen en invoeren van de werkwijze voor werving en selectie. Eenmalige kennismaking vergt een klein tijdsbeslag van werkgevers. De eenmalige kosten hiervoor zijn in totaal geraamd op € 3,7 miljoen voor alle werkgevers. De kosten voor werkgevers met meer dan 25 werknemers voor het opstellen van een werkwijze op schrift zijn in totaal geraamd op € 7,7 miljoen. Werkgevers met ten hoogste 25 werknemers in dienst hoeven de werkwijze niet op schrift te stellen. Voor hen zijn de kosten per werkgever daardoor lager. Voor deze werkgevers zijn deze kosten geraamd op € 20,5 miljoen (dit betreft een groter aantal werkgevers dan de werkgevers die de werkwijze op schrift dienen te stellen. Per werkgever zijn de kosten lager). De kosten voor aanpassing (uitgegaan is van

<sup>10</sup> College voor de Rechten van de Mens, Monitor Discriminatiezaken 2022

<sup>11</sup> Kamerstukken 2021/22, 29 544, nr. 1119

gemiddeld één keer per 3 jaar) van de werkwijze bedragen naar raming structureel € 0,8 miljoen per jaar. De kosten voor de meldplicht voor intermediairs zijn geraamd op € 0,6 miljoen aan eenmalige kosten en € 28.600 aan jaarlijkse nalevingskosten. In de regeldrukparagraaf in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel zijn de schatting van de tijdsbelasting per werkgever en de daaruit voortvloeiende kosten nader uitgewerkt.<sup>12</sup>

*De leden van de BBB-fractie vragen waarom de regering niet heeft gekozen voor een aanpak waarbij sociale partners, al dan niet sectoraal, afspraken maken in plaats van wederom een administratief belastende wet te introduceren.*

De regering is van mening dat deze wetgeving nodig is om de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie verder te brengen. Van dit wetsvoorstel gaat een preventieve werking uit bij het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie, geldend voor alle werkgevers. Gezien dat de Arbeidsinspectie als sluitstuk hier toezichthoudende bevoegdheden bij krijgt, zijn deze maatregelen ook niet vrijblijvend. Dat gaat daarmee een stap verder dan het maken van afspraken met sociale partners of op sectorniveau.

De sociale partners plegen al veel inzet om diversiteit en inclusie te bevorderen, maar bij sommige individuele werkgevers blijven er in de praktijk nog veel kansen liggen. Werkgevers kunnen zich aansluiten bij initiatieven zoals het Charter Diversiteit, uitgevoerd door SER Diversiteit in Bedrijf en zich committeren aan het inzetten op gelijke kansen en het bevorderen van diversiteit en inclusie. Ook kunnen werkgevers hier terecht voor vragen en ondersteuning met betrekking tot het wetsvoorstel. Omdat via het Charter Diversiteit slechts een klein deel van de werkgevers wordt bereikt, wordt op dit moment eveneens gewerkt aan het convenant gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt. Het convenant zal zich met name richten op het mkb en moet hen helpen bij het creëren van gelijke kansen. Binnen het convenant wordt onder andere ingezet op het creëren van instrumenten die mkb'ers moeten ondersteunen bij het realiseren van een inclusievere arbeidsmarkt en het opzetten van regionale netwerken van mkb'ers.

De regering ziet dit wetsvoorstel en de bijbehorende ondersteuning van werkgevers als aanvullend op elkaar. Het is een samenhangend pakket aan maatregelen dat juist gecombineerd het meeste effect moet sorteren. De effectiviteit van deze gecombineerde aanpak wordt benadrukt in het Eerste Kamer onderzoek van de Parlementaire onderzoekscommissie Gelijk Recht doen.<sup>13</sup> Daarmee ziet de regering ondersteunende activiteiten voor werkgevers, in samenwerking met sociale partners, als belangrijke aanvulling op dit wetsvoorstel.

*De leden van de fractie van de BBB vragen waarom de regering heeft gekozen voor «open normen» waardoor er rechtsonzekerheid kan ontstaan, bijvoorbeeld «de aanwezigheid «van een» werkwijze voor werving en selectie» «met «doeltreffende» maatregelen».*

De regering heeft bewust gekozen voor een vormgeving van het wetsvoorstel die zoveel mogelijk balans houdt tussen duidelijke normen enerzijds en autonomie in het proces van werving en selectie van de werkgever anderzijds. De specifieke normering bestaat er ten principale uit dat er een werkwijze moet zijn, met bijpassende maatregelen, gericht op voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie. Heel concreet geeft de wetgever aan dat uit de werkwijze drie zaken blijken: dat de procedure van werving en selectie is gebaseerd op voor de functie relevante functie-

<sup>12</sup> Kamerstukken II, 2020/21, 35 673, nr. 3, p. 24 en 25

<sup>13</sup> Kamerstukken I 2021/22, CXLVI, X en bijlagen.

eisen, dat de procedure inzichtelijk en controleerbaar is, en verder systematisch is ingericht. Per amvb wordt deze normering verder uitgewerkt en toegelicht, waarmee meer duidelijkheid wordt gegeven aan werkgevers. Hierbij staat de norm dat eenieder recht heeft op gelijke kansen bij werving en selectie voorop. Discriminatie bij werving en selectie is niet acceptabel, maar komt helaas nog te vaak voor. De wetgeving is erop gericht deze discriminatie te voorkomen. Het wetsvoorstel verlangt daartoe dat werkgevers als preventief instrument een werkwijze opstellen die gericht is op een procedure met gelijke kansen. Werkgevers dienen deze werkwijze ook toe te passen in de dagelijkse praktijk. Hierbij zal ook onbewuste discriminatie worden tegengegaan, omdat werkgevers procedures bij werving en selectie bewuster en zorgvuldiger inrichten. Waarmee onbewuste vooroordelen minder kans krijgen een rol te spelen en werkgevers en intermediairs bewuster worden in het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie. Ten behoeve van de nadere invulling van de werkwijze heeft de regering bewust gekozen voor open normen, nu het rechtsgebied in ontwikkeling is. De regering heeft zich ook rekenschap gegeven van het feit dat werkgevers ruimte nodig hebben om een werkwijze op te stellen die aansluit op bij wat bij de organisatie gebruikelijk is en ook bij wat voor de organisatie mogelijk is. Een grote, (inter)nationaal opererende organisatie met een professionele HR-afdeling benut nu eenmaal andere en meer gevarieerde wervingskanalen dan een lokaal opererend klein bedrijf dat zijn personeel uit de regio betreft. Daarbij is door de regering bewust gekozen dat werkgevers met minder dan 25 werknemers de werkwijze niet op schrift dienen te stellen. Ook om draagvlak voor de wet te creëren vindt de regering het noodzakelijk om deze ruimte aan werkgevers te bieden. Sociale partners delen deze opvatting.

*De leden van de fractie van de BBB geven vervolgens aan dat bedrijven soms afhankelijk van de omvang, geconfronteerd worden met allerlei administratieve verplichtingen die verband houden met werkgeverschap. Deze verplichtingen vinden we in diverse wetten waaronder de Arbowet en de Wet op Ondernemingsraden. De leden van de BBB-fractie vragen of de regering inzicht heeft in deze verplichtingen, de regeldruk en regeldruk-kosten voor het bedrijfsleven, de kosten van controle en uitvoering alsmede de mate waarin de verplichtingen worden nageleefd.*

De regering acht het van belang dat bij wet- en regelgeving een goede afweging wordt gemaakt tussen de doelstellingen van beleid en de regeldruk en -kosten die dat beleid voor werkgevers (en burgers) met zich mee brengt. Voor voorliggend wetsvoorstel is deze afweging gemaakt en beschreven in de memorie van toelichting. Een recent totaaloverzicht van de regeldruk en regeldrukkosten op het brede terrein van werkgeverschap is niet beschikbaar.<sup>14</sup> Reden hiervoor is dat regeldruk en kosten per werkgever verschillen. Zo verschillen de verplichtingen voor werkgevers onder ander per omvang van het bedrijf, sector/branche, type werkzaamheden, etc.

De regering heeft nadrukkelijk oog voor de regeldruk die gepaard kan gaan met administratieve verplichtingen. Bij de totstandkoming van nieuwe regelgeving wordt het Adviescollege Toetsing Regeldruk om advies gevraagd over de regeldrukeffecten van voorgenomen wet- en

---

<sup>14</sup> De laatste beleidsdoorlichting waarin gekeken werd welke effecten wijzigingen in de Arbowet (2005–2011) hadden op de verlaging van administratieve lasten voor het bedrijfsleven is uit 2011. Ook in 2020 is er een evaluatie geweest over de wijzigingen in de Arbowet uit 2017. Hierbij werd er gekeken naar de positie en rol van de bedrijfsarts, een analyse van de inhoud van basiscontracten en de impact van de regelgeving op de preventiemedewerker: Kamerstukken II, 2020/21, 25.883, nr. 392

regelgeving. Aandachtspunten die hieruit volgen worden zoveel mogelijk meegenomen om de regeldruk goed af te wegen tegen het belang van de voorgenomen wetgeving. Ook wordt bij nieuwe regelgeving met gevolgen voor het MKB standaard een MKB-toets uitgevoerd, waarin ondernemers worden geraadpleegd over de gevolgen van nieuwe wet- en regelgeving. Dit helpt om beter inzicht te krijgen in de gevolgen van nieuwe wet- en regelgeving voor ondernemers en om de werkbaarheid en uitvoerbaarheid te beoordelen. Verder wordt door de regering ingezet op het geven van meer inzicht in de regeldruk. Hiervoor heeft het Ministerie van Economische Zaken en Klimaat (EZK) een coördinerende rol en de Regeldrukmonitor als instrument ontwikkeld. De Regeldrukmonitor geeft informatie over de regeldrukkosten voor bedrijven die door nieuwe wet- en regelgeving worden veroorzaakt en wat de overheid doet om regeldruk voor bedrijven te beperken. De bijbehorende MKB-indicatorenbedrijvenaankpak is een analyse-instrument om geldende verplichtingen, regeldruk en knelpunten op het niveau van de ondernemer in kaart te brengen. Voor zes sectoren is er onderzoek gedaan naar de regeldruk. De resultaten zijn te vinden via de Regeldrukmonitor.<sup>15</sup>

Ten aanzien van de Arbowet geldt dat bij werkgeverschap verplichtingen horen om werknemers in en op hun werk te beschermen. Wetgeving rondom werkgeverschap is er op gericht dat werkgevers daarin hun verantwoordelijkheid nemen. Zo is het van belang dat werknemers veilig en gezond hun werk kunnen verrichten. De zorgplicht van de werkgever voor de gezondheid en veiligheid van werknemers, wordt wat betreft de arbeidsomstandigheden geregeld in de Arbowet. Bij de herijking en verduidelijking van de arboregelgeving, als een van de beleidsvoor-nemens van de «Arbovisie 2040. De trend gekeerd», heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) aandacht voor regeldruk.<sup>16</sup>

Ten aanzien van de naleving van de Arbowet, laat de periodieke Werkge-versenquête Arbeid (WEA) zien hoe dit beleid gestalte krijgt in het beleid van Nederlandse bedrijven en instellingen.<sup>17</sup> Zo blijkt uit de WEA 2021 bijvoorbeeld dat het merendeel van de werkgevers aangeeft de verplichting van een bedrijfsarts/arbodienstverlener te hebben geregeld en geeft 60% aan maatregelen te hebben ingevoerd op het gebied van arbo en/of verzuim. Ook in Arbo in Bedrijf 2019–2020, uitgevoerd door de Nederlandse Arbeidsinspectie, is onderzoek gedaan naar de naleving van arboverplichtingen, in relatie tot blootstelling aan risico's en genomen maatregelen. Hieruit komt bijvoorbeeld naar voren dat 40% van de bedrijven voldeed aan vier belangrijke kernbepalingen (RI&E aanwezig, basiscontract met arbozorgverlener, bedrijfshulpverlening en preventie-medewerker). Dit betrof een toename ten opzichte van 2018, waarin dit op 35% lag.<sup>18</sup>

Ten aanzien van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) geldt dat het in het belang van werknemers en werkgevers is dat het personeel in voldoende mate vertegenwoordigd is binnen een organisatie. Enerzijds vertegenwoordigt de ondernemingsraad het belang van de werknemers, anderzijds is de ondernemingsraad er «in het belang van het goed functioneren van de onderneming in al haar doelstellingen».<sup>19</sup> Zo heeft de wetgever een afweging gemaakt tussen de (administratieve) lasten die de WOR met zich mee brengt en de belangen die de WOR wil beschermen. Ten aanzien van de naleving van de WOR blijkt uit recent onderzoek dat

<sup>15</sup> Ministerie van Economische Zaken en Klimaat, zie website: <https://www.regeldrukmonitor.nl/mkb-indicatorbedrijven/resultaten-mkb-indicatorbedrijven>

<sup>16</sup> Kamerstukken II, 2023/24, 25 883, nr. 477.

<sup>17</sup> Voor meer informatie en andere cijfers over (Arbo)beleidsverplichtingen zie: TNO, WEA, 2021

<sup>18</sup> Nederlandse Arbeidsinspectie, Arbo in bedrijf 2019–2021

<sup>19</sup> Art. 2, lid 1, WOR

69% van de ondernemers die een ondernemingsraad dienen in te stellen aan deze wettelijke plicht voldoet. In mijn recente brief aan de Tweede Kamer van 21 december 2023 geef ik een uitgebreide beschrijving van de uitkomsten van het recente nalevingsonderzoek van de WOR.<sup>20</sup>

*De leden van de fractie van de BBB zien de Nederlandse Arbeidsinspectie als een cruciale spil in dit wetsvoorstel. De leden van de fractie van de BBB vragen of de regering inzicht kan geven in de «capaciteitsplanning» voor deze wet, en of deze extra taak zal leiden tot hogere uitvoeringskosten, of dat sprake zal zijn van eventuele «verdringing» van andere taken, en of dat de Arbeidsinspectie een «audit programma» voert. Zo ja dan vragen deze leden of de Eerste Kamer inzicht kan krijgen in de daadwerkelijke werkwijze van de Arbeidsinspectie op de aan haar opdragen controletaken.*

Bij de totstandkoming van de wet is rekening gehouden met de uitvoeringskosten en capaciteit van de Arbeidsinspectie. Met het voorliggende wetsvoorstel krijgt de Arbeidsinspectie de bevoegdheid om toezicht te houden op het proces van werving en selectie. In het regeerakkoord 2017–2021 is € 50 miljoen vrijgemaakt voor versterking van de handhavingketen van de Nederlandse Arbeidsinspectie conform het Inspectie Control Framework (ICF).<sup>21</sup> Voor dit onderdeel van het toezicht door de Arbeidsinspectie is € 1 miljoen van het budget versterken handhavingketen gereserveerd. Daaraan wordt structureel € 0,5 miljoen toegevoegd vanuit het departementale handhavingbudget. De inzet van het team arbeidsmarktdiscriminatie van de Nederlandse Arbeidsinspectie is, vanuit de daartoe toegekende extra middelen (€ 1,5 miljoen), verdubbeld en ook is de expertise en ondersteuning versterkt. Met deze extra middelen is de Arbeidsinspectie goed in staat haar taken uit te voeren. Daarnaast is eenmalig € 1 miljoen extra beschikbaar voor nalevingscommunicatie om het bewustzijn van arbeidsmarktdiscriminatie te vergroten en om het toezicht daarop te ondersteunen.<sup>22</sup>

*De leden van de fractie van de BBB stellen vervolgens dat het wetsvoorstel een jarenlange trackrecord heeft met diverse van belang zijnde, en vaak negatieve of bezorgde, adviezen van onder andere de Raad van State, het Adviescollege Toetsing Regeldruk, het College voor de Rechten van de Mens en de Autoriteit Persoonsgegevens. De leden van de fractie van de BBB vragen of de regering alle opmerkingen en adviezen regel-voor-regel kan afzetten tegen de wijze waarop rekening is gehouden met deze adviezen zodat de Kamer een weloverwogen besluit kan nemen. De regering heeft bij de totstandkoming van het wetsvoorstel en bij de nota van wijziging in verband met de toevoeging van een meldplicht voor discriminerende verzoeken, bij diverse instanties adviesaanvragen ingediend. Deze adviezen zijn vervolgens benut en gebruikt om het wetsvoorstel verder vorm te geven. In de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel en bij de nota van wijziging gaat de regering in op de ontvangen consultaties en geeft daarop een reactie.<sup>23</sup> Dit betreft zowel de adviezen van de genoemde instellingen als de opvattingen van sociale partners, de uitzendbranche en het MKB-panel. Tenslotte is ook de inbreng van de organisaties en particulieren die in het kader van de internetconsultatie zijn ontvangen, vermeld in de memorie van toelichting met daarbij een reactie van de regering. Eveneens verwijst de regering naar de nadere rapporten naar aanleiding van het advies van de Raad van State bij het wetsvoorstel en de nota van wijziging. In deze nadere rapporten wordt per opmerking van de Raad van State een reactie*

<sup>20</sup> Kamerbrief medezeggenschap en aanbidding onderzoeken, 21 december 2023

<sup>21</sup> Regeerakkoord 2017–2021, Vertrouwen in de toekomst.

<sup>22</sup> Kamerstukken II, 2020/21, 35 673, nr. 3, p. 24.

<sup>23</sup> Kamerstukken II, 2020/21, 35 673, nr. 3, p. 19–23; en Kamerstukken II, 2022/23, 35 673, nr. 9, p. 11–17.



gegeven.<sup>24</sup> Tenslotte wordt in de hierna volgende vragen van de fractie van de leden van de BBB ingegaan op enkele punten uit het advies van de Raad van State (vragen 12 en 16).

*De leden van de fractie van de BBB vragen meer specifiek waarom de regering denkt dat dit wetsvoorstel effectiever zal zijn dan aan te sluiten bij de huidige systematiek van de Algemene Wet Gelijke Behandeling met een duidelijke normstelling.*

Het regeerakkoord 2017–2021 van het kabinet Rutte III, legde de basis voor het voorliggende wetsvoorstel. Het regeerakkoord voorzag in een aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie met een stevige handhavende rol voor de Arbeidsinspectie. Dit duidt op een systematiek waarbij de Arbeidsinspectie het initiatief kan nemen om tot handhaving over te gaan en daarbij zo nodig een sanctie oplegt. De gelijkebehandelingswetgeving kent een geheel andere systematiek waarbij het aan de benadeelde is om bij het CRM een klacht in te dienen vanwege ervaren discriminatie. Het CRM geeft vervolgens een oordeel, dat gezaghebbend is, maar niet bindend. Met een dergelijke systematiek is de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie afhankelijk van de vraag of een betrokkene zich benadeeld voelt en bereid en in staat is om de zaak aan het CRM voor te leggen, en daarna eventueel aan de civiele rechter. Deze systematiek sluit onvoldoende aan bij het uitgangspunt van de regering dat arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie moet worden voorkomen en dat op de naleving daarvan toezicht wordt gehouden en gehandhaafd wordt door de Arbeidsinspectie. Daarbij geldt dat met deze opzet alle werkgevers over een werkwijze voor werving en selectie dienen te beschikken, waarmee de bewustwording over gelijke behandeling en objectief werven en selecteren wordt vergroot. Het bereik van de wet is daardoor veel groter dan bestaande systematiek van de gelijkebehandelingswetgeving, waar werkgevers pas geconfronteerd worden met de vraag of sprake is geweest van ongelijke behandeling nadat een (potentiële) werknemer een klacht heeft ingediend.

Een andere overweging om de verplichting niet op te nemen in de gelijkebehandelingswetgeving is dat van de verplichting om over een werkwijze te beschikken in combinatie met de mogelijkheid dat de Nederlandse Arbeidsinspectie een sanctie oplegt indien deze ontbreekt of niet voldoet, een preventieve werking uitgaat. Deze preventieve werking is niet of in ieder geval veel minder sterk aanwezig bij inbedding in de gelijkebehandelingswetgeving. Zoals reeds vermeld zijn oordelen van het CRM gezaghebbend, maar niet bindend. Zij bevatten ook geen sanctie. De mogelijkheid van een sanctie bij het niet voldoen aan de wettelijke bepalingen zoals in het wetsvoorstel geformuleerd is een stok achter de deur om (onwillige) werkgevers ertoe aan te zetten daadwerkelijk een adequate werkwijze op te stellen en toe te passen.

De verplichting tot een werkwijze voor werving en selectie is opgenomen in de Arbeidsomstandighedenwet. In de Arbeidsomstandighedenwet is immers al geregeld dat werkgevers een beleid moeten voeren dat gericht is op het voorkomen en wanneer dat niet mogelijk is beperken van psychosociale arbeidsbelasting voor zittende werknemers.<sup>25</sup> Werkgevers moeten de risico's op stress in kaart brengen en maatregelen nemen om dergelijke psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen. Deze structuur is

---

<sup>24</sup> Kamerstukken II, 2020/21, 35 673, nr. 4, p. 6–7 en 10–12; en Kamerstukken II, 2022/23, nr. 10, p. 4–13.

<sup>25</sup> Psychosociale arbeidsbelasting: de factoren direct en indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen.

ook voorzien voor het onderhavige wetsvoorstel, waarmee het terrein van werving en selectie ook onder de Arbeidsomstandigheden wet komt te vallen.

*In de memorie van toelichting schrijft de regering: «De kennis over werkzame interventies blijft zich ontwikkelen<sup>26</sup>.» De Raad van State constateert dat meer wetenschappelijk onderzoek nodig is naar werkwijzen die effectief zijn in het tegengaan van discriminatie bij werving en selectie, mede in relatie tot de redenen die ten grondslag liggen aan (bewuste of onbewuste) discriminatie door werkgevers. Niettemin wordt van werkgevers gevraagd om werkwijzen te hanteren «in overeenstemming zijn met de stand van de wetenschap<sup>27</sup>» volgens de systematiek van de Arbeidsomstandighedenwet. Werkgevers kunnen een sanctie krijgen voor het niet voldoen aan een onbekende en zich ontwikkelende norm. De leden van de BBB-fractie vragen hoe dit zich verhoudt tot de rechtszekerheid norm alsmede de principes van rechtvaardigheid en uitvoerbaarheid van een dergelijke open en vage norm.*

De regering geeft in de algemene maatregel van bestuur (amvb) behorend bij het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie, een nadere invulling van en uitleg bij de in het wetsvoorstel gehanteerde normen.<sup>28</sup> Eveneens zal het Ministerie van SZW voor voorlichting zorgdragen alsmede voor hulpmiddelen bij het opstellen van een werkwijze. De regering betreft daarbij ook de sociale partners en het CRM. Daarnaast geldt dat de werkinstructies die de Arbeidsinspectie hanteert bij inspecties eveneens openbaar worden gemaakt en voor iedereen te raadplegen zijn. Werkgevers weten daardoor wat zij kunnen verwachten van de inspectie en welke aspecten daarbij van belang zijn. Op deze manier wordt de norm gespecificeerd en geconcretiseerd, en van hulpmiddelen voorzien.

De regering is van mening dat de hiervoor genoemde punten tezamen zorgdragen voor voldoende duidelijkheid over hetgeen van werkgevers wordt verwacht en dat daarmee aan het rechtszekerheidsbeginsel wordt voldaan. Hiermee is ook de rechtvaardigheid gegeven. De regering heeft bij de huidige invulling van de normen rekening gehouden met de uitvoerbaarheid, en de regering zal dat in de toekomst blijven doen.

*Vervolgens gaan de leden van de fractie van de BBB in op de rol van de Nederlandse Arbeidsinspectie bij de handhaving van de norm. De Nederlandse Arbeidsinspectie dient na te gaan «zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring, gewijzigde werkmethoden of werkomstandigheden of de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening daartoe aanleiding geven<sup>29</sup>» of de werkwijze voldoende is aangepast. Dit gebeurt op basis van de Delphi-methode welke wordt gehanteerd voor vraagstukken waarbij onvoldoende kwantitatieve onderzoekdata aanwezig zijn om effectieve conclusies te formuleren voor beleidsinstrumenten. De meningen van een aantal experts zijn bepalend. De concrete normstelling ten aanzien van divers werven en selecteren wordt daarmee in feite opgedragen aan de Arbeidsinspectie. De Raad van State maar ook VNO-NCW en MKB-Nederland zijn van oordeel dat moet worden voorkomen dat een situatie ontstaat waarbij de Arbeidsinspectie zowel inhoudelijk de norm stelt als deze handhaaft. De leden van de fractie van de BBB vragen hoe de regering dit nadeel denkt op te heffen.*

In de wet zijn reeds de eisen op hoofdlijnen vastgelegd waar een werkwijze aan dient te voldoen. Deze uitwerking op hoofdlijnen is ontleend aan de vaste lijn die het CRM in ter beoordeling aan hem

<sup>26</sup> Kamerstukken II 2020/2021, 35 673, nr.3, p.5.

<sup>27</sup> Ibid, p.25.

<sup>28</sup> Kamerstukken I, 2023–24, 35 673, nr. 27

<sup>29</sup> Ibid, p.16.

voorgelegde zaken op het terrein van werving en selectie heeft ontwikkeld. Naar aanleiding van het advies van de Raad van State, heeft de regering in de wet de mogelijkheid opgenomen om bij of krachtens algemene maatregel van bestuur nader te bepalen waaruit de verplichting om over een werkwijze te beschikken bestaat. Deze amvb wordt door de regering vastgesteld. Op die manier wordt aan werkgevers en intermediairs meer duidelijkheid geboden over de normen uit de wet. Door de normering op wetsniveau en de nadere uitwerking van deze normen in of krachtens de amvb<sup>30</sup>, is er geen sprake van dat de toezichthouder bepaalt wat de normen zijn en deze tevens handhaaft. De regering is het ermee eens dat een dergelijke situatie, waarbij de Arbeidsinspectie zowel inhoudelijk de norm stelt als deze handhaaft, niet wenselijk zou zijn. De Arbeidsinspectie stelt op basis van de normen uit de wet en de amvb de werkinstructie vast, waarin wordt aangegeven hoe inspecties plaatsvinden en hoe getoetst kan worden of aan de wettelijke verplichtingen wordt voldaan.

*Vervolgens gaan de leden van de BBB fractie in op de NVP-sollicitatiecode. De Nederlandse Vereniging van Personeelsmanagement (verder: NVP) hanteert al jaren de NVP-sollicitatiecode, een breed gedragen en gezaghebbende code die de norm stelt voor een eigentijds, eerlijk en transparant wervings- en selectieproces. Deze code komt tot stand in samenspraak met de Stichting van de Arbeid en is ook getoetst door het College voor de Rechten van de Mens. Ook VNO-NCW en MKB-Nederland onderschrijven en omarmen deze Code als norm voor een transparant en eerlijk sollicitatieproces. Het houdt bovendien rekening met de praktijk van werving en selectie. De code is recent vernieuwd en aangepast aan nieuwe werving- en selectiemethoden. De leden van de fractie van de BBB vragen op basis van welke objectieve feiten de regering denkt dat het bestaande stelsel niet voldoet en dat het voorgestelde wetsontwerp effectiever zal zijn. De leden van de BBB-fractie vragen verder of het hanteren van de sollicitatiecode een garantie voor ondernemers is dat zij de facto voldoen aan de wet (dat wil zeggen: op zo een manier werven en selecteren dat hiermee gelijke kansen worden geboden).*

Met betrekking tot beide vragen over de NVP-sollicitatiecode hecht de regering eraan deze sollicitatiecode te zien als een goed voorbeeld van hoe deskundigen vanuit de praktijk bij kunnen dragen aan een eerlijke en doenbare procedure voor werving en selectie. De NVP-sollicitatiecode betreft een vrijwillige code, waarbij werkgevers zelf kunnen kiezen om deze toe te passen en waarmee sprake is van vrijblijvendheid. Dit in tegenstelling tot de voorliggende wetgeving, die gaat gelden voor alle werkgevers. De sollicitatiecode geeft een goed overzicht van de factoren waarmee men bij het werven en selecteren van nieuwe medewerkers rekening moet houden. Op een aantal punten dient de werkwijze nader in te gaan om volledig aan de wettelijke vereisten te voldoen. Bij de paragraaf over de selectie van een nieuwe kandidaat dient beter te worden geborgd hoe deze selectie objectief en met aandacht voor een gelijkwaardige informatie van alle kandidaten zal plaatsvinden. Daarnaast is de wet breder dan alleen het beschikken over een werkwijze. Dan gaat het over de informatie over de werkwijze aan eenieder die betrokken is bij de werving en selectie, de vergewisplicht bij de inschakeling van intermediairs of het gebruik van geautomatiseerde systemen en de instemming van de ondernemingsraad indien deze aanwezig moet zijn. Belangrijk is ook de notie dat de werkgever de werkwijze in de praktijk dient toe te passen. De Arbeidsinspectie kan de toepassing van de werkwijze toetsen door hierover in gesprek te gaan met de werkgever, bij de werving betrokken personeel en bijvoorbeeld ook leden van de ondernemingsraad of individuele werknemers.

<sup>30</sup> Kamerstukken I, 2023–24, 35 673, nr. 27

*De Eerste Kamer heeft o.a. tot taak om voorgestelde wetgeving te toetsen op logica met bestaande juridische structuren. Het verbod op discriminatie is naast het verzamelartikel in de Grondwet al geregeld in artikel 5 van de Algemene wet gelijke behandeling. Specifiek is daarin geregeld, dat het verboden is onderscheid te maken bij aanbidding van een betrekking en de behandeling van een openstaande betrekking, arbeidsbemiddeling, het aangaan van een arbeidsverhouding, etc. De Arbowet heeft betrekking op reeds gevestigde arbeidsrelaties. Het wetsvoorstel brengt de fase van werving en selectie binnen het domein van deze wet. De leden van de fractie van de BBB vragen of de regering kan toelichten waarom het advies van de Raad van State op dit gebied is gepasseerd.*

De regering begrijpt dat de afdeling Advisering van de Raad van State de gelijkebehandelingswetgeving ziet als een logisch wettelijk kader voor de verplichting om over een werkwijze voor werving en selectie te beschikken en deze verplichting te handhaven, aangezien deze verplichting tot doel heeft om gelijke kansen te creëren en discriminatie te voorkomen. De regering ziet echter ook nadelen in verband met de effectiviteit en handhaving van een dergelijke verplichting als deze in de systematiek van de gelijkebehandelingswetgeving wordt opgenomen. Een essentieel punt voor de regering is dat bij de procedure via het CRM een sollicitant die vermoedt gediscrimineerd te zijn bereid moet zijn om een procedure bij het CRM te doorlopen. De uitspraak van het CRM heeft alleen op de voorliggende zaak betrekking en is niet bindend. Dit sluit onvoldoende aan bij de voorgenomen handhavende rol van de Arbeidsinspectie en ontbeert de preventieve werking die het voorliggende wetsvoorstel wel heeft. Zie hiervoor ook het antwoord op de vraag waarom de regering denkt dat dit wetsvoorstel effectiever zal zijn dan aan te sluiten bij de huidige systematiek van de Algemene Wet Gelijke Behandeling (p. 7).

Waar de afdeling Advisering van de Raad van State heeft opgemerkt dat de Arbowet thans betrekking heeft op reeds gevestigde arbeidsrelaties, kan het volgende gezegd worden. Intern opengestelde vacatures vallen onder de reikwijdte van het voorstel en ook zittende werknemers, waarvoor de zorgplicht van de werkgever reeds geldt, kunnen zich aanbieden voor vacatures die direct extern opgesteld zijn. Het voorstel reikt echter verder dan dat en gaat over de werkwijze van de werkgever in de procedure van werving en selectie in den brede. De zorg voor een non-discriminatoire procedure van werving en selectie is voor de werkgever een beleidsmatige aangelegenheid, zoals ook de zorg voor een veilige werkomgeving voor hem een beleidsmatige aangelegenheid is. De werkwijze wordt door hem voorzien van passende maatregelen, die hij bespreekt met de medewerkers die betrokken zijn bij werving en selectie, (alsmede met de ondernemingsraad, indien aanwezig) en welke werkwijze hij actueel houdt ten behoeve van het non-discriminatoire handelen bij werving en selectie. Daarmee betreft het voor de regering een binnen de Arbowetgeving goed passende maatregel, waarop de bestaande toezichthoudende bevoegdheden van de Arbeidsinspectie sluitend passen.

### **3. Vragen van de leden van de VVD-fractie**

*De leden van de fractie van de VVD stellen enkele vragen. Allereerst gaan zij in op de omvang van de problematiek. Voor wat betreft de omvang van de problematiek van discriminatie bij werving en selectie beroept de regering zich grotendeels op een rapport uit 2014. De leden van de fractie van de VVD vragen of de regering de Eerste Kamer kan voorzien van cijfers die niet ouder zijn dan twee jaar, zodat de Eerste Kamer een actueel overzicht heeft van de omvang van deze problematiek. Deze leden vragen*

*of de regering daarbij kan aangeven welke ontwikkeling zij ziet in de periode sinds 2014.*

De regering verwijst hiervoor ook naar het antwoord op de tweede vraag van de leden van de fractie van BBB (p. 1–2). Daarbij is aangegeven dat er meerdere soorten onderzoek en gegevens zijn waaruit inzichten naar voren komen ten aanzien van arbeidsmarktdiscriminatie in Nederland. Zo kan gekeken worden naar onderzoeken die zich richten op ervaren discriminatie, zoals het SCP onderzoek uit 2020 en onderzoek van het CRM naar zwangerschapsdiscriminatie uit 2020. Ook worden er jaarlijks monitors gepubliceerd ten aanzien van gedane meldingen omtrent discriminatie, bijvoorbeeld bij het CRM of bij de Antidiscriminatievoorzieningen. Hieruit komt structureel naar voren dat discriminatie bij arbeid een van de meest voorkomende vormen van discriminatie is waarover meldingen worden ontvangen.<sup>31</sup>

Grootschalige veldexperimenten, zoals het onderzoek uit 2014 waar in de memorie van toelichting naar wordt verwezen, worden niet met grote regelmaat uitgevoerd. Wel zijn er recentere onderzoeken uitgevoerd die laten zien dat er nog steeds sprake is van discriminatie en ongelijke kansen op de arbeidsmarkt. Zo laat, zoals ook in het antwoord op de vraag van de leden van de BBB-fractie benoemd, een recente meta-studie<sup>32</sup> op basis van 90 veldexperimenten in 5 West-Europese landen (waaronder Nederland) en de VS zien dat kandidaten zonder migratieachtergrond ongeveer 50% meer positieve reacties krijgen dan kandidaten met een migratieachtergrond. Ook laat deze studie zien dat de mate van discriminatie niet afneemt. In Nederland lijkt de mate van discriminatie toe te nemen. Zoals ook in de voortgangsrapportage over het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie opgenomen, is de regering voornemens om periodiek mystery onderzoek uit te voeren. Dit om zicht te verkrijgen op de ontwikkelingen van arbeidsmarktdiscriminatie en als monitoringsinstrument.<sup>33</sup> Verder zal monitoring in het kader van de evaluatie van de wet plaatsvinden, zoals ook vermeld in antwoord op de vraag van de leden van de fractie van de BBB op p. 3.

*De Raad van State geeft aan dat nu nog onvoldoende (wetenschappelijk onderzochte) duidelijkheid bestaat over werkwijzen die effectief zijn in het tegengaan van discriminatie bij werving en selectie.<sup>34</sup> De leden van de VVD-fractie vragen of de regering concreet onderbouwd kwantitatief kan aangeven welke effecten zij verwacht van de voorgestelde maatregelen.* Het kabinet ziet voldoende duidelijkheid over effectieve werkwijzen voor het tegengaan van discriminatie bij werving en selectie. De eisen aan de werkwijze die aan werkgevers worden gesteld zijn gebaseerd op de lijn die het College voor de Rechten van de Mens hanteert in haar oordelen op het terrein van werving en selectie. De gekozen opzet van het wetsvoorstel, waarbij wetgeving gecombineerd wordt met ondersteuning voor werkgevers, sluit tevens aan bij de aanbevelingen uit het eerder in deze nota naar aanleiding van het verslag genoemde Parlementair Onderzoek van de Eerste Kamer naar de effectiviteit van antidiscriminatie-wetgeving.<sup>35</sup> Het gebruik van een vastgestelde werkwijze stimuleert meer transparantie, bewust gedrag en weloverwogen keuzes in plaats van automatisch, onbewust gedrag waar onbewuste vooroordelen een rol bij

<sup>31</sup> Zie College voor de Rechten van de Mens, Monitor Discriminatiezaken 2022 en Kamerstukken II, 2022/23, 30 950, nr. 347.

<sup>32</sup> Quillian, L, Lee, J. 2023, Trends in racial and ethnic discrimination in hiring in six Western countries

<sup>33</sup> Kamerstukken II, 2022/23, 29 544 / 30 950, nr. 1217

<sup>34</sup> Kamerstukken II 2020/2021, 35 673, nr. 4, p.3.

<sup>35</sup> Kamerstukken I 2021/22, CXLVI, X en bijlagen.

kunnen spelen. Dit zorgt voor verdere professionalisering van het selectieproces voor werkgevers. Zoals in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel is aangegeven wordt dit in diverse studies aangetoond (paragraaf 1.c). Daarbij is ook geconcludeerd dat wetgeving een belangrijke ondersteunende rol kan spelen voor het bevorderen van een goed werving- en selectieproces. Doordat veel verboden onderscheid vaak onbewust plaatsvindt, kan het opstellen van een werkwijze er concreet aan bijdragen dat werkgevers zich meer bewust zijn van het risico op verboden onderscheid en daardoor meer alert zijn op het voorkomen hiervan. Het Delphi onderzoek «Stand der wetenschap arbeidsmarktdiscriminatie» geeft aan dat het creëren van bewustwording, wanneer deze gecombineerd wordt met een handelingsperspectief, gezien wordt als een werkbare interventie om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan.<sup>36</sup> Dit sluit aan bij de opzet van het wetsvoorstel.

Er bestaat brede wetenschappelijke consensus<sup>37</sup> over de waarde van objectief werven en selecteren (en andere instrumenten) bij het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie. Een objectieve selectieprocedure, middels bijvoorbeeld gestructureerde gespreksvoering en beoordeling, vermindert het risico op impliciete vooroordelen. Ook blijkt het in het algemeen een betere voorspeller van toekomstig functioneren van kandidaten dan minder objectieve selectieprocessen. Een recente meta studie uit 2022 naar de effectiviteit van HR-instrumenten laat zien dat een gestructureerd sollicitatiegesprek de grootste voorspellende waarde (validiteit) heeft van de verschillende instrumenten voor werving en selectie.<sup>38</sup> In combinatie met andere instrumenten (bijvoorbeeld een intelligentietest) wordt de voorspellende waarde nog groter.

Ook zijn de afgelopen jaren veldexperimenten en lab-studies gedaan onder Nederlandse bedrijven en HR-professionals die deze wetenschappelijke consensus onderschrijven.<sup>39</sup> Een gestructureerd en objectief proces van werven en selecteren vermindert de invloed van (onbewuste) vooroordelen op het aannemen van mensen. Dit draagt bij aan gelijkwaardige kansen voor iedereen. Nader onderzoek naar effectieve interventies om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan blijft nodig. Denk hierbij bijvoorbeeld aan onderzoek naar de impact van inzet van algoritmes bij werving en selectie.

*In de memorie van toelichting schrijft de regering dat de overgrote meerderheid (90%) van de werkgevers niet bekend is met hulpmiddelen als het handboek P&O voor bewustwording en correct handelen bij werving en selectie, de app Diversiteit loont, of de gedragscode van de uitzendbranche.<sup>40</sup> De leden van de fractie van de VVD vragen of de regering concreet kan aangeven welke concrete inspanningen zijn gedaan om werkgevers hiermee bekend te maken, en welke tastbare kwantitatieve c.q. feitelijke effecten deze inspanningen hebben gehad. In de memorie van toelichting geeft de regering hierover aan: «Daar lijkt dus nog aanzienlijke winst te boeken<sup>41</sup>.» De leden van de VVD-fractie vragen of de regering kan aangeven welke (aanvullende) concrete initiatieven in de*

<sup>36</sup> TNO, Delphi-studie stand der wetenschap arbeidsmarktdiscriminatie, 2020

<sup>37</sup> Zie bijvoorbeeld: TNO, Delphi-studie stand der wetenschap arbeidsmarktdiscriminatie, 2020; College voor de Rechten van de Mens, Interventies om discriminatie bij werving en selectie tegengaan te gaan, 2018.

<sup>38</sup> Sacket, Revisiting Meta-Analytic Estimates of Validity in Personnel Selection: Addressing Systematic Overcorrection for Restriction of Range, 2022.

<sup>39</sup> Zie: TNO, 2020, Richting gelijke kansen: onderzoeksrapport bij de pilot nudging in werving en selectie; Odijk, Hiemstra en Born, 2023, Kansengelijkheid in selectie en assessment, Een labstudie naar de effectiviteit van structurering om kansengelijkheid voor etnisch-cultureel diverse sollicitanten te bevorderen; SEO, 2023, Versterking van de startpositie op de arbeidsmarktinterventies en werkzame mechanismen op mbo-studenten met een migratieachtergrond

<sup>40</sup> Kamerstukken II 2020/2021, 35 673, nr.3, p.15.

<sup>41</sup> Ibid, p.16.

tussentijd genomen zijn, en welke concrete initiatieven voorts nog gepland staan (inclusief termijnen) om deze winst te boeken. Zij vragen de regering tevens om aan te geven welke concrete verwachtingen hij heeft bij de effecten hiervan.

De regering wil in reactie op deze vragen het volgende aangeven. De Arbeidsinspectie heeft verkennende inspecties uitgevoerd ter voorbereiding op de inwerkingtreding van het wetsvoorstel.<sup>42</sup> Bedrijven die de Arbeidsinspectie tijdens een verkennende inspectie bezoekt krijgen ook voorlichting over het wetsvoorstel en er wordt gekeken welke belemmeringen bedrijven ervaren in het voldoen aan de wetgeving. Werkgevers worden onder meer geattendeerd op bestaande, erkende hulpmiddelen, zoals de Checklist Arbeidsmarktdiscriminatie.<sup>43</sup> Deze verkennende inspecties hebben een dubbel doel. Enerzijds dienen ze als voorbereiding voor de inspectie op de handhaving van dit wetsvoorstel. Anderzijds is het doel van verkennende inspectie juist ook om werkgevers te informeren. Werkgevers zijn over het algemeen welwillend om het gesprek aan te gaan over verbeteringen, zo blijkt uit deze verkennende inspecties. In 2024 start de Nederlandse Arbeidsinspectie met verkennende inspecties op het gebied van discriminatie bij werving en selectie bij bemiddelingsbureaus.<sup>44</sup>

Verder heeft de regering de afgelopen periode diverse initiatieven ondernomen om werkgevers te informeren en ondersteunen over het bieden van gelijke kansen bij werving en selectie. Onder andere door middel van financiering van SER Diversiteit in Bedrijf (DIB), waar werkgevers terecht kunnen voor ondersteuning bij het tegengaan van discriminatie en het bevorderen van diversiteit en inclusie. DIB heeft geconstateerd dat voor het mkb de lokale/regionale binding heel belangrijk is. Daarom heeft DIB de afgelopen tijd ook ingezet op regionale voorzieningen. Bijvoorbeeld in Amsterdam en Rotterdam. Middels Amsterdam – Divers & Inclusief en 010 Inclusief krijgt het mkb in Amsterdam en Rotterdam kennis, praktische tips en een groeiend netwerk aangereikt, waardoor de beweging voor meer diversiteit en inclusie op de werkvloer wordt versterkt. Daarnaast heeft DIB een stevige helpdesk-functie. Alleen al in de periode 2019–2021 zijn er meer dan 6000 helpdeskvragen binnengekomen, waarbij ongeveer de helft betrekking had op onderdelen van het eigen beleid. Deze helpdeskfunctie is (sinds eind 2022) opengesteld voor ook niet-ondertekenaars van het Charter Diversiteit waardoor de helpdesk nog breder voor werkgevers aan de slag is. Ook vanuit de Werkagenda VIA (Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt) wordt gewerkt aan de ondersteuning van werkgevers bij de invoering van objectief werven en selecteren. Bijvoorbeeld via *communities of practice*, netwerken van branche-, en regionale werkgeversorganisaties en de ontwikkeling van ondersteunende tools als handreikingen en een menukaart voor werkgevers. Hierbij wordt nauw samengewerkt met organisaties als AWWN, VNO-NCW en MKB-Nederland en Diversiteit in Bedrijf. Verder is een digitale handreiking (e-learning) gemaakt door Movisie en DIB voor werkgevers met specifieke aandacht voor werkgevers in het mkb. Het doel is het bevorderen van gelijkwaardige kansen bij werving en selectie van werknemers, inclusief stagiairs. De e-learning is kenbaar gemaakt en verspreid via diverse websites, waaronder 010 inclusief en 020 inclusief. Momenteel wordt gewerkt aan verdere verbetering en verspreiding van dit instrument. Ook in de toekomst blijft de regering via diverse kanalen en organisaties zoals DIB en in kader van deze wet hulpmiddelen ontwikkelen en verspreiden en ondersteuning geven bij divers en inclusief wervingsbeleid.

<sup>42</sup> Nederlandse Arbeidsinspectie, Programmarapportage Arbeidsmarktdiscriminatie, 2019–2022

<sup>43</sup> Nederlandse Arbeidsinspectie, Checklist arbeidsmarktdiscriminatie

<sup>44</sup> Nederlandse Arbeidsinspectie, Jaarplan 2024, p. 19.

De regering is van mening dat arbeidsmarktdiscriminatie een stevige aanpak vraagt, waarvoor aanvullende maatregelen nodig zijn. Het voorliggende wetsvoorstel is erop gericht dat alle werkgevers zich aan de voorkant van het werving- en selectieproces inzetten voor gelijke kansen.

De regering vertrouwt erop met deze beantwoording de leden van de fracties van de BBB en de VVD van antwoord op haar vragen te hebben kunnen voorzien.

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