

Aan de voorzitter en de leden van de Eerste Kamer,
t.a.v. de Commissie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

cc
de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Mevrouw K. van Gennip



FNV
Hertogswetering 159
Postbus 9208
3506 GE Utrecht
T 088-368 03 68



CNV
Tiberdreef 4
Postbus 2475
3500 GL Utrecht
T 030 - 751 11 00



VCP
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90525
2509 LM 's-Gravenhage
T 070 - 349 97 40

Datum
19 februari 2024

Ons kenmerk
24-019 BvW/CvdP/aw

Betreft / Onderwerp
Behandeling Wet toezicht op gelijke kansen bij werving en selectie

Doorkiesnummer
088-3681834

Email contactpersoon
Coos.vanderPol@fnv.nl

Bijlage(n)
-

Geachte leden van de Eerste Kamer,

Binnenkort behandelt u de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. Als vakbonden zetten wij ons in voor een rechtvaardige arbeidsmarkt met gelijke kansen voor iedereen, waarin geen plaats is voor discriminatie en uitsluiting. FNV, CNV en VCP benadrukken dan ook gezamenlijk onze steun voor het invoeren van deze wet.

Arbeidsmarktdiscriminatie groot probleem op de arbeidsmarkt

Arbeidsmarktdiscriminatie kent helaas vele uitingen. Uit onderzoek van het SCP blijkt dat 56% van de werkzoekenden die aangeven te vermoeden dat zij zijn gediscrimineerd, aangeven dat dit om leeftijdsdiscriminatie ging.¹ Daarnaast blijven ook discriminatie op basis van bijvoorbeeld geloof, handicap of ziekte, geslacht, huidskleur en seksuele gerichtheid hardnekkige problematiek.

Uit onderzoek van het programma Radar in 2018² blijkt dat bijna de helft van de uitzendbureaus bereid zijn discriminerende werving en selectieverzoeken te honoreren, ondanks dat men weet dat het verzoek discriminerend is en ze met het inwilligen hiervan de wet overtreden. Het zijn dus niet alleen onbewuste vooroordelen die leiden tot deze wetsovertredingen.

Discriminatie ervaren heeft verregaande gevolgen voor de arbeidsmarkt. Uit onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau blijkt dat 5% van werkzoekenden als gevolg van discriminatie ervaren de zoektocht naar werk opgeeft.³ Gezien de nijpende arbeidstekorten op de huidige arbeidsmarkt is dit des te meer reden om op te treden tegen discriminatie en ook preventief te handelen.

¹ Radar, "Factsheet Leeftijdsdiscriminatie," p. 3.

² Radar, "Discriminatie door uitzendbureaus," 29 januari 2018, [Link](#).

Zie ook: Radar, "Helpt uitzendbureaus discrimineert," [Link](#).

³ Sociaal Cultureel Planbureau, "Ervaren Discriminatie in Nederland II," 2 april 2020. Zie [Link](#).

Inhoud van het wetsvoorstel

Hoewel discriminatie wettelijk verboden is en het recht op gelijke behandeling verankerd is in de Wet gelijke behandeling, blijkt dit in de praktijk onvoldoende om arbeidsmarktdiscriminatie te voorkomen. De praktijk wijst uit dat de huidige wet- en regelgeving nog tekortschiet. De vakbonden vinden het belangrijk dat dit wetsvoorstel wordt ingevoerd, omdat de Nederlandse Arbeidsinspectie hiermee de mogelijkheid krijgt om in te grijpen bij discriminatie in de werving en selectiefase. Dat kan nu nog niet. Des te meer omdat 43% van arbeidsmarktdiscriminatie in de sollicitatiefase plaatsvindt is deze wet hoogst noodzakelijk.⁴ Werkgevers en intermediairs worden met deze wet ook verplicht antidiscriminatiebeleid vorm te geven en te implementeren: ze moeten kunnen aantonen dat zij waarborgen dat alle mensen gelijke kansen krijgen in het sollicitatieproces. Dit geldt zowel voor werknemers als voor stagiaires. Kunnen zij dit niet dan kan de Nederlandse Arbeidsinspectie een eis tot naleving opleggen en wanneer geen verbetering plaatsvindt uiteindelijk sanctioneren. Ook krijgen werkgevers een vergewisplicht dat de algoritmen die ze gebruiken in het sollicitatieproces niet discrimineren. Hierdoor werkt het wetsvoorstel normstellend en heeft het een preventieve werking. Doordat vooraf beleid moet worden gemaakt over objectieve werving en selectie wordt bijgedragen aan bewustwording.

Een aantal jaar geleden deed tv-programma Radar onderzoek bij uitzendbureaus. Bijna de helft van de uitzendbureaus ging mee in discriminerende verzoeken van opdrachtgevers. De meldplicht die nu opgenomen wordt in het Wetsvoorstel 'Gelijke kansen bij werving en selectie' probeert hier terecht iets aan te doen. Discriminerende verzoeken mogen niet gedaan worden en mogen ook niet in behandeling genomen worden. Intermediairs hebben nu al een zorgplicht om niet mee te gaan in discriminerende verzoeken en deze te melden. Dit wetsvoorstel verduidelijkt deze zorgplicht en biedt zowel aan de opdrachtgever als intermediair duidelijkheid en handvatten hoe om te gaan met discriminerende verzoeken. De vakbonden vindt het heel positief dat er in het wetsvoorstel aandacht is voor het trainen van medewerkers op het herkennen van discriminatie en wat ze daartegen kunnen doen.

Ook dit draagt bij aan bewustwording en daarmee aan het voorkomen van discriminatie. Het wetsvoorstel verplicht uitzendbureaus om een procedure te hebben hoe zij omgaan met discriminerende verzoeken. Wanneer een intermediair een discriminerend verzoek van een opdrachtgever ontvangt, moet de intermediair volgens het wetsvoorstel in overleg met de opdrachtgever over het aanpassen van het verzoek. Gebeurt dit niet, dan moet de intermediair een melding doen. De Nederlandse Arbeidsinspectie controleert of de uitzendbureaus een dergelijke procedure hebben. Wanneer zij dit niet hebben legt de Arbeidsinspectie een eis tot naleving op en vervolgens een boete. Deze boetes worden openbaar gemaakt en dat vinden de vakbonden een goede en noodzakelijke stap. Juist het risico op openbaarmaking werkt normstellend.

Administratieve belasting en uitvoerbaarheid

Deze wet brengt met zich mee dat werkgevers en intermediairs beleid moeten ontwikkelen om gelijke kansen te bieden in de werving en selectiefase. Voor werkgevers met minder dan 25 werknemers in dienst is er geen verplichting om het beleid op papier te hebben. Daarmee worden de kleine werkgevers ontzien en blijven de administratieve lasten voor werkgevers proportioneel. Bovendien vinden FNV, CNV en VCP dat het belang van fundamentele rechten zoals bescherming tegen discriminatie nooit ondergeschikt mag worden gemaakt aan het beperken van administratieve lasten.

Daarnaast is het ook essentieel dat er consequenties worden verbonden aan discriminatie. De Nederlandse Arbeidsinspectie heeft door middel van pilots ondervonden dat de wet uitvoerbaar is en ook de daaropvolgende uitvoeringstoets concludeerde positief. Daarnaast vergt de schaal

⁴ Monitor Arbeidsdiscriminatie 2021, zie [Link](#).

waarop discriminatie plaatsvindt, of het nu gaat om leeftijdsdiscriminatie of zwangerschapsdiscriminatie, een solide en grondig beleid. Deze nieuwe wetgeving vormt een passend én uitvoerbaar beleid, dat proportioneel is voor de op te lossen problematiek.

Kortom: met de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie krijgt de Arbeidsinspectie passende middelen om consequenties te verbinden aan discriminatie en de discriminerende partij handvatten te bieden om zicht te verbeteren. Alleen zo kunnen we samen discriminatie tegengaan.

Tot slot

Met de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie komt er een duidelijke routekaart voor zowel sollicitanten, werknemers, werkgevers, uitzendbureaus en intermediairs bij het vermoeden van discriminatie. Door discriminatie aan te kaarten, bewustwording te bevorderen, kennis te delen en werkgevers en intermediairs verbeterkansen te bieden, kunnen we arbeidsmarktdiscriminatie bestrijden en (potentiële) werknemers gelijke kansen bieden. Handhaafbaarheid en uitvoerbaarheid zijn gewaarborgd in de Wet. Deze is zowel uitvoerbaar als proportioneel, zo bevestigen ook de proeven uitgevoerd door de Nederlandse Arbeidsinspectie sinds 2019⁵ en de uitvoeringstoets waarin de Arbeidsinspectie positief oordeelde. De Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie is één van de handvatten die wij werkgevers en werknemers kunnen bieden op weg naar een rechtvaardige en gelijkwaardige arbeidsmarkt. De combinatie van deze factoren helpt ons op weg naar een eerlijke arbeidsmarkt. FNV, CNV en VCP ondersteunen deze wet en roepen u op om zich daarbij aan te sluiten, en voor deze wet te stemmen.

Met vriendelijke groet,



Bas van Weegberg
Lid Dagelijks Bestuur FNV



Jan Pieter Daems
Bestuurslid CNV



Nic van Holstein
Voorzitter VCP

⁵ Kamerstukken II, 2020/2021 35 673, nr. 3, p. 15 en 20. Zie: [Memorie van Toelichting](#).