
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)

N **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 18 maart 2024

Aanleiding

Op 12 maart jl. is de behandeling van het wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* hervat in de derde termijn. Over het feit dat arbeidsmarktdiscriminatie moet worden bestreden, bestaat consensus. Dat blijkt ook uit de inbreng van de fracties in de Eerste Kamer tijdens de behandeling van het wetsvoorstel. De vraag die nog voorligt in het debat is of de wet wel werkbaar is voor met name kleinere bedrijven. Met uw Kamer, vind ik het van groot belang dat werkgevers, groot en klein, met de werkwijze voor objectieve werving en selectie uit de voeten kunnen.

Met mijn brief van 1 maart jl. ben ik tegemoet gekomen aan de zorgen van een deel van uw Kamer over de lastendruk voor mkb-bedrijven. Dit heb ik gedaan door toe te zeggen dat start van de handhaving met twee jaar uitgesteld kan worden:

- Werkgevers krijgen vanaf datum inwerkingtreding (1 juli 2025) twee jaar extra tijd (dus tot 1 juli 2027) om ervaring op te doen met hun werkwijze, deze breed bekend te maken in hun bedrijf en deze zo nodig aan te passen;
- Gezien de latere inwerkingtreding van de handhaving ten aanzien van het gehele wetsvoorstel, zal er ook geen handhaving plaatsvinden op de meldplicht (dus tot 1 juli 2027). Intermediairs hebben dan eveneens extra tijd om zich hierop goed voor te bereiden.
- De Arbeidsinspectie heeft ook twee jaar extra tijd om middels verkennende inspecties expertise uit te bouwen;
- Deze extra twee jaar benut SZW samen met sociale partners en SER Diversiteit in Bedrijf voor aanvullende ondersteuning, monitoring en een invoeringstoets. Die invoeringstoets kan leiden tot aanpassing van de wet of de amvb, of tot extra ondersteuning voor werkgevers.

Ik constateer dat een deel van uw Kamer, met name de heer Petersen (VVD) en mevrouw Huizinga-Heringa (CU), zorgen op het punt van de werkbaarheid van het wetsvoorstel voor kleine werkgevers hebben ingebracht. In deze brief ga ik ten eerste in op de noodzaak en de mogelijkheid om nú nadere regels te stellen om arbeidsmarktdiscriminatie effectief tegen te gaan. Ten tweede ga ik in op de werkbaarheid voor kleinere werkgevers.

Tenslotte zal ik ingaan op de mogelijkheid uw Kamer verder tegemoet te komen, mits het wetsvoorstel door uw Kamer wordt aangenomen.

De vrijblijvendheid voorbij...

Al vanaf eind jaren zeventig wordt het tegengaan van discriminatie en vooroordelen de hoogste prioriteit toegekend, en worden daar toezeggingen en oproepen bij gedaan. Ik noemde tijdens het debat in uw Kamer al de motie Beckers-de Bruyn/Bolkestein uit 1991 met een "algemene oproep aan alle actoren in de samenleving om discriminatie tegen te gaan". En de Stichting van de Arbeid waarin werkgevers al 35 jaar geleden hun 'verklaring inzake gelijke behandeling op de arbeidsmarkt' deden, met als doel om alle discriminatie uit te bannen.

De afgelopen 25 jaar werd stevig ingezet op afspraken en convenanten met bedrijven, het verspreiden van *best practices* en het bevorderen en ondersteunen van personeelsbeleid voor instroom. Meest recent zijn sinds 2014 drie opeenvolgende *Actieplannen Arbeidsmarktdiscriminatie* opgesteld en uitgevoerd. Sinds 2015 werkt Diversiteit in Bedrijf (onderdeel van de SER) aan de ondersteuning van werkgevers. Sinds 2021 werken we goed samen met werkgevers in de *Werkagenda Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt*.

Het zijn goede en noodzakelijke acties, maar het blijft onvoldoende. De groep welwillende werkgevers blijft te klein. We moeten helaas constateren dat ondanks deze inzet er geen sprake is van gelijke kansen op de arbeidsmarkt, en dat ouderen, mensen met een migratieachtergrond, zwangere vrouwen en anderen hardnekkig met arbeidsmarktdiscriminatie te maken blijven houden.

Met het wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* wordt van werkgevers gevraagd te werken volgens de bewezen effectieve¹ methode van objectieve werving en selectie. Er bestaat internationaal wetenschappelijke consensus dat a.) objectieve selectie één van de meest betrouwbare selectiemethoden is met het oog op het voorspellen van toekomstig functioneren en b.) dat objectief selecteren werkt tegen kansenongelijkheid.

Dit is hét moment om het verschil te maken en, voorbij de vrijblijvendheid, van werkgevers te vragen zich in te zetten voor gelijke kansen op de arbeidsmarkt.

...en het moet wel werkbaar zijn voor werkgevers

Vanzelfsprekend moeten werkgevers goed uit de voeten kunnen met wat van hen wordt gevraagd: een werkwijze voor objectieve werving en selectie opstellen en toepassen in de praktijk. Over de werkbaarheid van het toepassen van methoden van objectieve werving en selectie, is in het debat uitgebreid gesproken. Ook in mijn brieven van 26 februari² en 1 maart³ j.l. ben ik ingegaan op de bevindingen in de *TNO pilot nudging* (de *nudges* zijn goed toepasbaar), en de *AWVN communities of practice* (daaruit volgt geen indicatie dat de deelnemende organisaties uit het mkb een heel andere ervaring hebben dan het grootbedrijf).

Het wetsvoorstel geeft een heldere norm die op advies van de Raad van State nader is uitgewerkt in de amvb (reeds voorgehangen bij de Staten-Generaal). In de regels staat *wat* werkgevers moeten doen, maar deze regels laten ruimte aan henzelf *hoe* ze deze toepassen in de praktijk. Een grote, internationaal opererende organisatie met een professionele HR-afdeling benut nu eenmaal andere methoden van werving en selectie dan een lokaal opererend klein bedrijf. Ook de Arbeidsinspectie houdt rekening met de aard en omvang van de organisatie bij het beoordelen van de werkwijze en de toepassing daarvan. Werkgevers worden hier nader over geïnformeerd, zodat bedrijven en organisaties weten waar ze aan toe zijn.

Tenslotte hecht ik eraan te benadrukken dat kleinere werkgevers ook eenvoudig met de werkwijze aan de slag kunnen. Het gaat er om vooraf te bedenken welke vaardigheden écht nodig zijn voor een functie; vervolgens iedereen die solliciteert op vergelijkbare wijze naar diezelfde vaardigheden te vragen; en tenslotte een keuze te maken op basis van hoe kandidaten op die vaardigheden scoren. Je maakt het daarmee als werkgever makkelijker om te doen wat je toch al wilde doen, namelijk kandidaten beoordelen op wat ze kunnen.

¹ Kamerstukken I, 2023/24, 35 673, nr. L.

² Kamerstukken I, 2023/24, 35 673, nr. H.

³ Kamerstukken I, 2023/24, 35 673, nr. L.

Nadere tegemoetkoming: wet geldt niet voor werkgevers⁴ met minder dan 50 werknemers

Arbeidsmarktdiscriminatie heeft buitengewoon ernstige gevolgen voor de individuen en groepen die het treft, voor werkgevers die talent mislopen, en voor de sociale cohesie in onze samenleving. Objectieve werving en selectie draagt aantoonbaar bij aan grotere kansengelijkheid op de arbeidsmarkt. Daarom hecht ik zeer aan het nu stellen van nadere regels voor objectieve werving en selectie via dit wetsvoorstel.

Mits uw Kamer het wetsvoorstel aanneemt, ben ik bereid om uw Kamer verder tegemoet te komen op het punt van de lastendruk voor kleinere werkgevers. Ik zeg u toe om, als het wetsvoorstel is aangenomen, zo snel als mogelijk een nieuw wetsvoorstel voor te leggen voor een wetwijziging om de reikwijdte van de wet aan te passen. Ten aanzien van de werkwijze gaat gelden dat werkgevers met minder dan 50 werknemers deze niet hoeven te hebben. Ook een mondelinge werkwijze wordt van werkgevers met minder dan 50 werknemers niet gevraagd. De werkwijze is dan nog verplicht voor 4% van de werkgevers (15 duizend bedrijven en organisaties). De administratieve lasten voor bedrijven met minder dan 50 werknemers vervallen. Het stellen van een nieuwe norm voor werving en selectie blijft wel overeind, omdat nog steeds 69% van de banen wordt bereikt. Werkgevers met ten hoogste 50 werknemers kunnen op vrijwillige basis worden bereikt met communicatie en bewustwording en het aanreiken van op het mkb afgestemde hulpmiddelen, onder andere via een convenant waarmee ook deze werkgevers zich kunnen committeren aan objectieve werving en selectie.

Deze wijziging van de wet komt overeen met het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State (RvS). De RvS kiest mede voor deze grens, omdat deze werkgevers een ondernemingsraad⁵ moeten hebben en daarom een op schrift gesteld personeelsbeleid moeten voeren. De RvS geeft aan dat deze werkgevers met enige regelmaat vacatures hebben, zodat het zinvol is om beleid voor werving en selectie vast te leggen. Werkgevers met meer dan 50 werknemers hebben over het algemeen ook één of enkele medewerkers die zich specifiek met personeel en organisatie bezighouden.

Mevrouw Huizinga-Heringa (CU) heeft tenslotte gevraagd naar de openbaarmaking van inspectiegegevens. Zij gaf aan dat de Autoriteit Persoonsgegevens het disproportioneel noemt om naast een boete ook de naam van de werkgever openbaar te maken vanwege het niet op orde hebben van een werkwijze, het zogenaamde *namings-and-shaming*. Het niet op orde hebben van de werkwijze is echt iets anders dan het daadwerkelijk ongeoorloofd discrimineren van sollicitanten.

Ik zeg u toe dat te zijner tijd bij de openbaarmaking van Inspectiegegevens heel duidelijk wordt aangegeven dat de boete alleen betrekking heeft op de naleving van de verplichtingen ten aanzien van de werkwijze (en dus niet op discriminatie).

Tot slot

Met velen in uw Kamer wil ik werk maken van de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. Ondanks vele inspanningen in voorgaande decennia blijkt arbeidsmarktdiscriminatie onverminderd hoog. Met de toezeggingen uit deze en mijn eerdere brieven hoop ik de zorgen die in uw Kamer leven weg te nemen zodat we echt stappen gaan zetten om iedereen op de arbeidsmarkt in "*gelijke gevallen gelijk te behandelen, om discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook tegen te gaan*".

⁴ Intermediairs moeten altijd een werkwijze hebben. Omdat werving en selectie tot de kernactiviteiten van deze organisaties behoort hoort en past het hebben van een werkwijze bij de reguliere activiteit van intermediairs. Voor intermediairs als werkgever van de eigen werknemers, geldt wel dat een intermediair met minder dan 50 werknemers is vrijgesteld van de verplichting een werkwijze op te stellen. Dit heeft te maken met het feit dat de intermediair ten aanzien van de eigen werknemers, net als andere werkgevers, onder het regime van de Arbeidsomstandighedenwet valt.

⁵ Zoals aangegeven in mijn brief van 1 maart jl. is de versterking van de betrokkenheid van de ondernemingsraad bij maatschappelijke thema's, zoals gelijke kansen op de arbeidsmarkt, vind ik van groot belang en die neem ik daarom mee bij de actualisering van de Wet op de Ondernemingsraden.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

C.E.G. van Gennip