

Vergaderjaar 2020–2021

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 1033

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 3 december 2020

Iedereen in Nederland verdient gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Helaas is dit nog geen vanzelfsprekendheid. Teveel Nederlanders ondervinden hinder vanwege hun afkomst, sekse of geaardheid bij het vinden van een baan. Arbeidsmarktdiscriminatie is een hardnekkig, maar onacceptabel probleem.

In deze brief informeer ik uw Kamer over de voortgang van het wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* en over de voorgestelde uitwerking van een verplichte meldcode bij discriminerende verzoeken aan uitzendbureaus en andere bemiddelaars op de arbeidsmarkt. Daarnaast ga ik in deze brief in op diverse instrumenten en maatregelen op het vlak van onderzoek en bewustwording die volgen uit het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021¹.

1. Voortgang wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen werving en selectie

Om de mogelijkheden tot toezicht en handhaving op het gebied van arbeidsmarktdiscriminatie te versterken, is in het Regeerakkoord afgesproken dat aandacht wordt gegeven aan het bestrijden van discriminatie in sollicitatieprocedures met een stevige handhavende rol voor de Inspectie SZW. Het wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* geeft invulling aan deze afspraak uit het Regeerakkoord. Dit wetsvoorstel voorziet in de verplichting voor werkgevers om te beschikken over een werkwijze voor objectieve werving en selectie. De Inspectie SZW krijgt daarbij de bevoegdheid om hierop toe te zien.

¹ Kamerstuk 29 544, nr. 1018.

Bij de totstandkoming van het wetsvoorstel is, zoals gebruikelijk, overleg gevoerd met sociale partners en is een aantal toetsen² uitgevoerd. In verband met draagvlak voor en nadere afstemming over het wetsvoorstel is overleg gevoerd met werkgevers- en brancheorganisaties en met sociale partners in de Stichting van de Arbeid. Door de coronacrisis zijn deze gesprekken hierover vanaf halverwege maart tijdelijk stilgevallen. Zodra het mogelijk was, zijn de gesprekken hervat. Het wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* is voor de zomer aan de Raad van State aangeboden. Het advies van de Raad van State op het wetsvoorstel wordt momenteel verwerkt. Het streven is het wetsvoorstel zo spoedig mogelijk, naar verwachting voor het kerstreces, in te dienen bij de Tweede Kamer.

2. Verplichte meldcode bij discriminerende verzoeken

2.1 Aanleiding

Parallel aan de ontwikkeling van het wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* is gewerkt aan de uitwerking van een verplichte melding bij discriminerende verzoeken van opdrachtgevers aan intermediairs op de arbeidsmarkt, waaronder uitzendbureaus, recruitmentbureaus en werving en selectiebureaus³. Aanleiding hiervoor zijn de motie van de leden Van Weyenberg en Peters⁴ gericht op het instellen van een meldplicht voor discriminerende verzoeken aan uitzendbureaus en de motie van het lid Jetten c.s.⁵ met een oproep tot een meldplicht voor racistische of discriminerende verzoeken aan tussenpersonen op de arbeidsmarkt en op de woningmarkt.⁶ De uitwerking van een dergelijke werkwijze voor verzoeken op de arbeidsmarkt is complex. Zoals eerder aan uw Kamer gecommuniceerd, is alvorens het eventueel overgaan tot een meldplicht, nader onderzoek gedaan naar een meldcode.⁷ Een meldcode zorgt voor een effectieve aanpak van discriminerende verzoeken en kan eveneens tot de door de Tweede Kamer gevraagde melding leiden. Invoering van een meldcode vraagt om een nauwkeurige uitwerking en afstemming met de betrokken partijen en werkgevers- en werknemersorganisaties, waaronder de uitzendbranche. Daarom is, zoals ook aan uw Kamer is gemeld in de Voortgangsrapportage⁸, de afweging gemaakt om de uitwerking en implementatie van de verplichte melding een eigen tijdspad te laten volgen en geen onderdeel te laten zijn van het wetsvoorstel. Streven is het wetsvoorstel verplichte meldcode in mei 2021 in te dienen bij de Tweede Kamer. Door uit te gaan van een kortere invoeringstermijn van de meldcode kan na behandeling in de Tweede en Eerste Kamer de verplichte meldcode mogelijk rond dezelfde tijd als het wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* inwerking-treden (zie ook paragraaf 2.4).

² Advisering door de AP, ATR en de RvS.

³ Waar in het vervolg van deze brief over uitzendbureaus of intermediairs wordt gesproken, wordt bedoeld op alle intermediairs die vallen onder de Waadi, zoals recruitmentbureaus, detacheringbureaus en werving- en selectiebureaus. Dit met het oog op leesbaarheid van de brief.

⁴ Kamerstuk 25 883, nr. 355.

⁵ Kamerstuk 30 950, nr. 204.

⁶ Door de Minister van BZK bent u recent geïnformeerd over pilots op het gebied van aanpak van discriminatie op de woningmarkt waarbij ook een meldplicht wordt onderzocht. (Kamerstuk 27 926, nr. 331).

⁷ Kamerstuk 25 883, nr. 366.

⁸ Kamerstuk 29 544, nr. 1018.

Voor de zomer is ook de motie van het lid Marijnissen c.s.⁹ aangenomen, waarin wordt verzocht om een verbod op discriminatie te betrekken bij de kwaliteitseisen van uitzendbureaus. Dit wordt meegenomen in de uitwerking van de voorstellen voor extra eisen aan uitzendbureaus, waarover u nader wordt geïnformeerd in de Kabinetsreactie Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten.

2.2 Effectiviteit en doel meldcode: inzet van een escalatiemodel

Uitzendbureaus spelen een belangrijke rol op de arbeidsmarkt. Zij brengen vraag en aanbod van werk bij elkaar en vervullen een rol op het vlak van werving en selectie. In de praktijk komt het voor dat werkgevers die personeel zoeken discriminerende verzoeken doen. Dit kan zowel bewust als onbewust gebeuren. Discriminatie kan en mag niet worden geaccepteerd. Vanuit onder andere de uitzendbranche wordt daarom ingezet op training en bewustwording op het gebied van arbeidsmarktdiscriminatie, onder andere gericht op het omgaan met discriminerende verzoeken door opdrachtgevers. Zo geven de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) en de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) trainingen als «selecteren zonder vooroordelen» en wordt bij lidmaatschap vereist dat een uitzendbureau beschikt over antidiscriminatiebeleid. Periodiek wordt hierop door onafhankelijke inspecteurs gecontroleerd. Daarnaast wordt mystery call onderzoek uitgevoerd met feedback richting de leden (NBBU en ABU) en werkt de ABU aan de campagne «Werk jij mee? Zeg nee.». Deze campagne bevat ook een eigen meldpunt voor discriminerende verzoeken (werkjijmeezeg-nee.nl).

De invoering van de verplichte meldcode heeft tot doel het verder tegengaan en het voorkomen van discriminerende verzoeken van opdrachtgevers. Het escalatiemodel draagt hieraan bij, enerzijds door het geven van handvatten aan intermediairs (welke stappen te doorlopen bij een vermoeden van een discriminerend verzoek) en anderzijds door een verplichte melding door de intermediair als het vermoeden van discriminatie uiteindelijk blijft bestaan. Verschillende aspecten maken een meldcode een effectief instrument voor het tegengaan van discriminerende verzoeken.

Ten eerste: intermediairskunnen, door eerst zelf het gesprek aan te gaan, opdrachtgevers bewust maken van het discriminerende karakter van hun verzoek en de opdrachtgever een nieuw inzicht geven. Zo kan een deel van de verzoeken al worden opgelost. Door opdrachtgevers bewust te maken van (onbewuste) bias en discriminerende verzoeken, kan mogelijk worden voorkomen dat in het vervolg soortgelijke verzoeken door opdrachtgevers worden gedaan. Ook het aan de voorkant informeren van opdrachtgevers over de meldcode en de verplichting voor intermediairs om (na escalatie) tot melding over te gaan, kan een deel van de verzoeken voorkomen.

Ten tweede: hoewel de situatie niet een-op-een vergelijkbaar is wil ik gebruik maken van de kennis en ervaring die is opgedaan met de meldcode huiselijk geweld. Dit is ook een meldcode in de vorm van een escalatiemodel. Door professionals in de vorm van een meldcode verschillende stappen te laten doorlopen, behouden zij de autonomie bij het handelen. Melden van acuut en structureel geweld wordt vanuit de meldcode huiselijk geweld gezien als de professionele norm. Door training in bewustwording, evenals communicatie over het doel van de

⁹ Kamerstuk 30 950, nr. 189.

meldcode, is de naleving en meldingsbereidheid voor deze meldcode vergroot.

Ten derde: door een wettelijke plicht voor deze meldcode moeten ook intermediairs die niet zijn aangesloten bij de uitzendbranche deze werkwijze inclusief verplichte melding implementeren. Wanneer een opdrachtgever vasthoudt aan een discriminerend verzoek, moet tot melding worden overgegaan. De inzichten uit deze meldingen helpen de Inspectie SZW bij het risicogericht toezicht.

2.3 Werking escalatiemodel

Er spelen diverse aandachtspunten die van belang zijn om een melding effectief te laten zijn. Een eerste uitgangspunt is het investeren in het (verder) vergroten van de expertise en bewustwording omtrent het onderwerp arbeidsmarktdiscriminatie bij uitzendbureaus.¹⁰ Het inzetten op bewustwording, voorlichting en training van uitzendbureau en het opstellen van richtlijnen, zoals ook gebeurt door deze brancheorganisaties, is daarbij van toegevoegde waarde. Het is van belang ervoor te zorgen dat medewerkers geëquipeerd zijn om discriminatie te herkennen en om hierover op effectieve wijze het gesprek aan te gaan.

Wanneer uitzendbureaus een discriminerend verzoek ontvangen of het vermoeden daarvan hebben, wordt dit verzoek niet in behandeling genomen en vindt een eerste gesprek plaats tussen uitzendbureau en opdrachtgever. Wanneer dit gesprek onvoldoende effect heeft, volgt een tweede gesprek, mogelijk op managementniveau (escalatie), vanuit het uitzendbureau. Afhankelijk van de aard van het verzoek en de afweging van het uitzendbureau kan het verzoek ook direct worden afgewezen en tot melding worden overgegaan.

Blijft na escalatie het vermoeden van discriminatie nog steeds in stand, dan volgt een verplichte melding door de intermediair. Daarbij wordt ingezet op een melding aan (een centraal systeem van) de Antidiscriminatievoorzieningen (ADV's). De ADV's hebben reeds een bestaande rol bij meldingen van discriminatie. Zij kunnen – als specialist in het verlenen van bijstand bij discriminatie en met een lokale binding – desgewenst ondersteuning en advisering bieden aan uitzendbureaus over de discriminatoire verzoeken. Op die manier kunnen de ADV's aan dit proces extra handvatten voor uitzendbureaus bieden om in gesprek te gaan over verzoeken en daarmee voor het voorkomen van discriminatie. Ook het registreren van de meldingen past bij de taken van ADV's. De nadere invulling hiervan wordt nog uitgewerkt in overleg met de Minister van BZK, discriminatie.nl (de landelijke vereniging van de Antidiscriminatievoorzieningen) en de VNG.

Na registratie van de meldingen is het nodig om, mogelijk na selectie, de meldingen gebundeld door te geven aan de Inspectie SZW ten behoeve van het risicogericht toezicht. De meldingen kunnen ertoe leiden dat het toezicht in bepaalde branches, of sectoren wordt verscherpt. Ook kan worden overgegaan tot controle van het werving- en selectiebeleid van een bedrijf of organisatie. Er worden afspraken gemaakt over het moment van melden en de frequentie van rapportages aan de Inspectie SZW, met het oog op korte doorlooptijden.

¹⁰ Uit mystery-onderzoek uitgevoerd door de Inspectie SZW, blijkt dat intermediairs die niet zijn aangesloten bij een brancheorganisatie in 40% van de gevallen meegaan in een discriminatoir verzoek. In tegenstelling tot mystery-call onderzoeken uitgevoerd door de ABU en de NBBU, waaruit bleek dat 87% respectievelijk 74% van discriminerende verzoeken bij de aangesloten intermediairs op basis van etniciteit *niet* werd gehonoreerd.

Intermediairs worden verplicht om de meldcode in de vorm van het escalatiemodel te implementeren. Daarbij zijn zij zelf verantwoordelijk voor de wijze waarop ze binnen hun organisatie het escalatiemodel inrichten, bijvoorbeeld wat betreft bemensing en invulling van het gesprek. Ook zal er voorlichting/communicatie vanuit het Ministerie van SZW plaatsvinden over de wijze waarop verplichte meldingen plaats kunnen vinden en over hoe meldingen verwerkt worden. Meldingen worden gedaan vanuit de intermediair als organisatie en niet vanuit individuele medewerkers, met het oog op de bescherming en anonimiteit van de medewerker. Van uitzendbureaus en andere intermediairs wordt verwacht dat zij discriminerende verzoeken van de opdrachtgever niet in behandeling nemen als deze niet worden bijgesteld. De Inspectie SZW kan in zijn controles toezicht houden op de aanwezigheid van en het onder-richt in de meldcode bij intermediairs.

2.4 Tijdpad

De meldcode zal onderdeel worden van de verplichte werkwijze bij intermediairs. De wettelijke inbedding wordt op dit moment interdepartementaal en in afstemming met de betrokken partijen uitgewerkt. Vervolgens wordt het wetsvoorstel voorgelegd ter advisering¹¹. Na advisering wordt het wetsvoorstel ingediend bij de Tweede Kamer, naar verwachting vanaf mei 2021. Daarbij wordt gestreefd naar afstemming tussen de inwerkingtreding van het wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* en de inwerkingtreding van de meldcode. Door uit te gaan van een kortere invoeringstermijn van de meldcode kan na behandeling in de Tweede en Eerste Kamer de verplichte meldcode mogelijk rond dezelfde tijd als het wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* inwerkingtreden.

3. Flankerende maatregelen tegengaan arbeidsmarktdiscriminatie

Het wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* is het sluitstuk van het bredere, integrale beleid rondom arbeidsmarktdiscriminatie. Omdat discriminatie vaak niet moedwillig gebeurt, maar voortkomt uit onbewuste vooroordelen, is het van groot belang om naast toezicht & handhaving in te zetten op bewustwording en om tools aan te reiken aan bedrijven die ondersteuning kunnen gebruiken bij het creëren van gelijke kansen bij hun werving en selectiebeleid. Dit wil ik op verschillende wijzen realiseren in samenwerking met het College voor de Rechten van de Mens (College), de gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (ADV's), de Stichting van de Arbeid (Stichting), de Sociaal-Economische Raad (SER) en diverse onderzoeksorganisaties.

Het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie richt zich ook op het tegengaan van zwangerschapsdiscriminatie. Uit het recent verschenen onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens blijkt dat 43 procent van de vrouwen die de afgelopen vier jaar zwanger zijn geweest vermoedelijk situaties heeft meegemaakt die wijzen op zwangerschapsdiscriminatie. Dit onderzoek laat zien dat het van belang is stevig te blijven inzetten op het tegengaan van zwangerschapsdiscriminatie. Om vrouwen te informeren over hun rechten op het gebied van zwangerschap en ouderschap in relatie tot werk is een samenwerking met de GroeiGids van de GGD ingericht. In de GroeiGidsen van de GGD zijn boekenleggers met informatie opgenomen over zwangerschap en werk. Begin 2021 wordt aan de vernieuwde GroeiGids app een themapagina over zwangerschap/ouderschap en werk toegevoegd, waarbij ouders wekelijks geïnformeerd

¹¹ Zoals de Autoriteit Persoonsgegevens en de Raad van State.

kunnen worden over diverse thema's gerelateerd aan arbeid en zorg. Begin 2021 wordt, samen met het College Rechten van de Mens en het Ministerie van OCW, een bijeenkomst georganiseerd met deskundigen en stakeholders die in contact staan met zwangere vrouwen en jonge moeders, gericht op gezamenlijke en effectieve communicatie over zwangerschapsdiscriminatie. Hierbij worden onder andere de GGD, KNOV (Organisatie van Verloskundigen), Inspectie van SZW, en werkgevers- en werknemersorganisaties betrokken.

Zoals gemeld in reeds genoemde voortgangsrapportage zal ik in 2021 vervolg geven aan de brede bewustwordingscampagne waarmee de kracht van een diverse werkvloer en het belang van het bieden van gelijke kansen wordt benadrukt. Deze campagne richt zich ook op werkgevers en op vrouwen in relatie tot zwangerschapsdiscriminatie. Hierbij wil ik waar mogelijk ook bestaande initiatieven ondersteunen van VNO-NCW en MKB-Nederland. Zo zijn zij bezig met een structurele inzet gericht op het bevorderen van diversiteit op de werkvloer, door middel van een informatiewebsite om werkgevers te bereiken en te informeren. Ik blijf met hen in gesprek om te bezien waar wij onze inzet op elkaar kunnen laten aansluiten.

Daarnaast blijf ik de kennis en het netwerk benutten van Diversiteit in Bedrijf (DiB), dat wordt gefaciliteerd door de SER. Een belangrijke mijlpaal van DiB dit jaar was het organiseren van de Diversity Day, waar 350 organisaties aan meededen. Op Diversity Day organiseren bedrijven een eigen activiteit om aandacht te vragen voor diversiteit op het werk en delen zij dit op sociale media. Met meer dan 4 miljoen bekeken berichten was diversiteit het meest populaire onderwerp op sociale media van die dag. Zo wordt samen een stap gezet naar een inclusieve arbeidsmarkt waarin we ieders unieke talenten waarderen en benutten.

Om bedrijven concrete handvatten te kunnen bieden, blijf ik inzetten op onderzoek naar effectieve maatregelen in het tegengaan van discriminatie bij werving en selectie in nauwe samenwerking met het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA). Dit programma onderzoekt in acht pilots «wat werkt» om de arbeidsmarktpositie van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren. De inzichten uit de pilot Nudging in Werving en Selectie zijn ook goed toepasbaar voor het tegengaan van discriminatie op basis van andere gronden. Op 9 november is uw Kamer geïnformeerd over de voortgang van VIA door de Minister van SZW.¹²

In opdracht van de Inspectie SZW wordt momenteel een mystery-onderzoek onder online platforms uitgevoerd. Doel van het onderzoek is om na te gaan of het mogelijk is om op online platforms discriminerende vacatures te plaatsen en in hoeverre deze platforms hier actie tegen nemen. Dit onderzoek wordt naar verwachting in het eerste kwartaal van 2021 afgerond. De resultaten van het onderzoek worden vervolgens met de Tweede Kamer gedeeld.

Zoals toegezegd aan uw Kamer is TNO in 2019 gestart met het opzetten van een substantiële pilot om de effectiviteit van anoniem solliciteren wetenschappelijk te kunnen onderzoeken. Het onderzoeksplan is positief beoordeeld door een adviescommissie bestaande uit o.a. het SCP.¹³ Zoals reeds gemeld in de voortgangsrapportage¹⁴ heeft de pilot anoniem

¹² Kamerstuk 29 544, nr. 1029.

¹³ Zoals toegezegd tijdens het AO Arbeidsmarktdiscriminatie van 12-12-2018 (Kamerstuk 29 544, nr. 874).

¹⁴ Kamerstuk 29 544, nr. 1018.

solliciteren dit jaar geen doorgang gevonden vanwege de coronacrisis. Het streven is nog steeds om zo snel als mogelijk met het bedrijf dat de pilot wil faciliteren een doorstart te maken. De verwachting is nog steeds om begin 2021 hiermee te starten.

De Delphi studie Stand der Wetenschap Arbeidsmarktdiscriminatie¹⁵, die ik samen met de voortgangsrapportage naar uw Kamer heb gestuurd, zal een vervolg krijgen om de effectief bevonden instrumenten praktisch toepasbaar te maken voor bedrijven. Bij deze Delphi studie werd een groep toonaangevende experts en wetenschappers gestructureerd bevraagd over de effectiviteit van instrumenten die ingezet kunnen worden om het risico op discriminatie in werving en selectieprocedures terug te dringen. Hieruit blijkt o.a. dat de wetenschappers het objectiveren van selectieprocedure en criteria, overwegend positief beoordelen als interventies gericht op het verminderen van arbeidsmarktdiscriminatie. Hieronder vallen praktische instrumenten als het hebben van een beoordelingsformat en het objectiveren en structureren van de (sollicitatie)gesprekken. Dit wordt tevens onderschreven door het recent verschenen rapport «Kansrijk integratiebeleid op de arbeidsmarkt» van CPB en SCP¹⁶, waarin wordt gesteld dat het standaardiseren van het sollicitatiegesprek (zodat iedereen hetzelfde gesprek krijgt) en het vooraf duidelijk vaststellen van criteria op grond waarvan iemand wordt beoordeeld en geselecteerd, succesvolle interventies zijn.

Uit de Delphi studie blijkt tevens dat het veranderen en naleven van de sociale norm met betrekking tot arbeidsmarktdiscriminatie als effectief wordt gezien. De opbrengsten van zowel de Delphi studie als de vervolgstudie zullen worden benut voor de ontwikkeling van een digitale handreiking voor bedrijven met speciale aandacht voor het mkb. Sociale partners worden hierbij betrokken. De handreiking dient zowel als bewustwordingsinstrument als een tool die handelingsperspectief zal bieden om meer kansgelijkheid te creëren bij de werving en selectieprocedures. Daarnaast zal ik in 2021 samen met de FNV en andere betrokkenen werken aan een koerskaart arbeidsmarktdiscriminatie; een *serious game* die bedrijven kunnen inzetten om het gesprek over arbeidsmarktdiscriminatie te faciliteren.

Ik blijf mij inzetten om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan en om gelijke kansen te bieden op de arbeidsmarkt voor iedereen in Nederland. Ik hou u daarbij op de hoogte van het vervolg van de in deze brief uitgewerkte maatregelen.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
B. van 't Wout

¹⁵ Bijlage bij Kamerstuk 29 544, nr. 1018.

¹⁶ Onderzoek van CPB & SCP (2020), Kansrijk integratiebeleid op de arbeidsmarkt: Beleidsopties voor het verbeteren van de arbeidsmarktuitskomsten van personen met een migratieachtergrond, gepubliceerd in oktober 2020.