

Vergaderjaar 2021–2022

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)

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 8

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 1 maart 2022

Inleiding

Eenieder die wil participeren op de Nederlandse arbeidsmarkt, moet daar gelijke kansen voor krijgen. Het is ondenkbaar dat we niet het volle potentieel van de arbeidsmarkt kunnen benutten en mensen langs de kant laten staan door te selecteren op basis van niet ter zake doende achtergrondkenmerken. Daarbij loont het voor werkgevers om een divers personeelsbestand te realiseren. Het stimuleert innovatie en denkkracht en kan de afzetmarkt verbreden.

Discriminatie is een reëel en groot probleem op de Nederlandse arbeidsmarkt. Zo blijkt uit diverse rapporten dat kandidaten met een migratieachtergrond minder kans hebben om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek dan kandidaten zonder migratieachtergrond. Uit onderzoek van de Universiteit Utrecht en de Universiteit van Amsterdam bleek bijvoorbeeld dat sollicitanten met een migratieachtergrond minder (positieve) reacties ontvingen dan identiek gekwalificeerde sollicitanten met een Nederlandse achtergrond. Relatief gezien is de kans dat een sollicitant met een Nederlandse achtergrond wordt benaderd, ongeveer 40 procent groter dan die voor kandidaten met een (niet-westerse) migratieachtergrond. Dit is onacceptabel en mogen we niet tolereren. Tijdens het onlangs gehouden debat over de regeringsverklaring (Handelingen II 2021/22, nr. 39, items 3 en 6) is het probleem van

institutioneel racisme op de arbeidsmarkt in brede zin aan de orde gesteld, o.a. via de motie van het lid Azarkan.¹

Het bij uw Kamer in behandeling zijnde wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie draagt bij aan het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie en benadrukt het belang van zorgvuldige sollicitatieprocedures waarbij mensen worden beoordeeld op aspecten die voor de functie relevant zijn. Naast het wetsvoorstel werk ik ook aan bewustwording en aan onderzoek naar instrumenten die behulpzaam kunnen zijn voor werkgevers om meer kansengelijkheid te bieden in het wervings- en selectieproces. Zo is in samenwerking met 21 landelijke (koepel)organisaties uit de Taskforce Werk & Integratie² de Werkagenda VIA³ opgesteld. In deze werkagenda wordt in het thema «meer (culturele) diversiteit op het werk» ingezet op o.a. het opstellen van een menukaart aan effectieve interventies, het openstellen van de helpdesk van Diversiteit in Bedrijf voor alle werkgevers die aan het werk willen gaan met gelijke kansen bij werving en selectie en een meer *hands on* ondersteuning van werkgevers in zogenoemde doe-netwerken of *communities of practice*.

In dit kader bied ik u met deze brief, naast een stand van zaken van onderstaand wetsvoorstel, ook het onderzoek naar anoniem solliciteren aan⁴, zoals toegezegd aan uw Kamer⁵.

Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie

De afgelopen jaren heeft de regering, ter uitvoering van het toenmalige regeerakkoord (Kamerstuk 34 700, nr. 34), gewerkt aan het wetsvoorstel *toezicht gelijke kansen bij werving en selectie*. Dit wetsvoorstel geeft de Nederlandse Arbeidsinspectie handhavende bevoegdheden om erop toe te zien dat werkgevers en intermediairs beschikken over een werkwijze voor werving en selectie met voldoende waarborgen om discriminatie tegen te gaan en gelijke kansen te realiseren en deze toepassen. Dit wetsvoorstel is in december 2020 aan uw Kamer aangeboden, vervolgens controversieel verklaard en is nu weer in behandeling genomen. Het wetsvoorstel bevat echter nog geen meldplicht voor discriminerende verzoeken bij uitzendbureaus, zoals gevraagd via moties van de leden Van Weyenberg en Peters⁶ en het lid Jetten⁷. Ik ben voornemens de meldplicht alsnog toe te voegen aan het wetsvoorstel, ook met het oog op het nieuwe coalitieakkoord waarin een meldplicht voor o.a. uitzendbureaus is opgenomen. Ik verwacht de nota van wijziging, die ik ter advisering aan de Afdeling advisering van de Raad van State zal voorleggen, voor of in het zomerreces aan u aan te kunnen bieden.

Ik verzoek uw Kamer derhalve om de behandeling van het wetsvoorstel aan te houden, zodat dit met inbegrip van de meldplicht verder behandeld kan worden.

¹ Kamerstuk 35 788, nr. 169.

² De partijen in de Taskforce Werk & Integratie zijn ABU, AWWN, CNV Jongeren, Divosa, FNV, G4, G40, MBO Raad, NBBU, Ministerie van OCW, Randstad, SAM, SBB, SER, UAF, UWV, Vereniging Hogescholen, VNG, VNO-NCW, Vluchtelingenwerk Nederland, Ministerie van SZW.

³ Kamerstuk 29 544, nr. 1085.

⁴ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl.

⁵ Kamerstuk 29 544, nr. 874.

⁶ Kamerstuk 25 883, nr. 355.

⁷ Kamerstuk 30 950, nr. 204.

Onderzoek anoniem solliciteren

In het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie en het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) is er de afgelopen jaren ingezet op het onderzoeken van instrumenten die effectief kunnen zijn in het bevorderen van gelijke kansen bij werving en selectie. Zo ook is het instrument anoniem solliciteren het afgelopen jaar onderzocht. Dit onderzoek is door onderzoeksbureau TNO uitgevoerd en het onderzoeksplan is positief beoordeeld door een adviescommissie bestaande uit o.a. het SCP⁸, Erasmus universiteit en Movisie. Het onderzoek is gefaciliteerd door uitzendbureau Unique Nederland. Dit uitzendbureau ondersteunt landelijk een breed spectrum aan werkgevers bij hun vacaturevervulling. Ruim 3.200 kandidaten die na tussenkomst van Unique solliciteerden bij deze werkgevers zijn meegenomen in dit onderzoek. Unique heeft een deel van de sollicitatiebrieven geanonimiseerd aan de werkgevers aangeboden.

Er zijn diverse onderzoeken naar de effectiviteit van anoniem solliciteren uitgevoerd, maar de resultaten van deze studies (nationaal en internationaal) zijn wisselend en moeilijk vergelijkbaar. Daarom is in opdracht van het Ministerie van SZW een nader onderzoek naar anoniem solliciteren uitgevoerd. Dit onderzoek beoogt antwoord te geven op de vraag of het weglaten van persoonsgegevens op het cv bij het aanbieden van kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond leidt tot een grotere kans op uitnodiging voor een gesprek en een aanbod door een werkgever. In het onderzoek is het verschil in uitnodigings- en aannamekansen tussen mensen met en zonder migratieachtergrond in twee periodes vergeleken. Een reguliere (controle) periode waarin kandidaten op de reguliere wijze solliciteren. En een anonieme periode, waarin persoonsgegevens zijn verwijderd. Wat echter niet was voorzien was, dat in de context van dit uitzendbureau, er geen (significant) verschil bleek te zijn in de kans op uitnodiging of aanname tussen kandidaten met of zonder migratieachtergrond op de reguliere wijze. Dit kwam naar voren tijdens de data-analyse, nadat het veldonderzoek was afgerond. Dit is een mogelijke verklaring voor het feit dat het anonimiseren van cv's in de gegeven context geen effect had op deze uitnodigings- en aannamekansen. Naast de sterke sociale norm op het gebied van inclusieve werving en selectie binnen uitzendbureau Unique, kan het uitblijven van een effect van anoniem solliciteren ook te maken hebben met de fluctuaties op de arbeidsmarkt als gevolg van de Corona pandemie. Daarnaast kijkt het onderzoek naar een gemiddeld effect, terwijl kansenongelijkheid mogelijk niet overal een even grote rol speelt. Zo kunnen er verschillen tussen sectoren, opleidingsniveaus of herkomstgroepen zijn. Door te middelen vallen deze verschillen weg.

Uit het onderzoek blijkt namelijk ook dat er wisselende kansen zijn om op gesprek te worden uitgenodigd of een aanbod te krijgen in verschillende functieniveaus en sectoren. Zo bleek in de context van deze studie dat onder midden- en hoogopgeleiden, kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond minder kans hadden om op gesprek te worden uitgenodigd en een aanbod te krijgen.

De onderzoekers concluderen hieruit dat anoniem solliciteren geen generiek middel is dat overal werkt, maar zij sluiten niet uit dat het in bepaalde contexten (zoals specifieke sectoren en functies) waar sprake is van grote kansenongelijkheid, kan werken. De gevonden verschillen in kans op uitnodiging voor gesprek en aanbod in bepaalde sectoren en

⁸ Kamerstuk 29 544, nr. 874.

functies met een midden en hogere opleidingseis onderstrepen het belang van het inzetten op gelijke kansen bij het werving- en selectieproces.

De in de inleiding aangehaalde cijfers van kansenongelijkheid wijzen ook op de hardnekkigheid van dit probleem. Er is dus aanleiding om verder te onderzoeken hoe in deze situaties anoniem solliciteren een waardevolle bijdrage kan leveren aan een wervings- en selectieprocedure waarin iedereen wordt beoordeeld op voor de aangeboden functie relevante aspecten. In het regeerakkoord is afgesproken dat de overheid aan de slag gaat met anoniem solliciteren. In overleg met andere ministeries zal het Ministerie van BZK hieraan de komende periode invulling geven voor de Rijksdienst, waarbij ook reeds opgedane ervaringen worden betrokken. Ik kijk hier met interesse naar uit.

De afgelopen jaren is stevig ingezet op het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie middels het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021. Ter ondersteuning van het genoemde wetsvoorstel zijn er diverse onderzoeken uitgevoerd en handreikingen opgesteld. Ik noem bijvoorbeeld de Pilot *Nudging* in Werving en Selectie van het programma VIA en de Delphi studie: stand der wetenschap arbeidsmarktdiscriminatie. In de pilot *Nudging* in Werving en Selectie is in samenwerking met 19 werkgevers onderzocht of kleine aanpassingen in het werving- en selectieproces bijdragen aan tegengaan van onbewuste vooroordelen. De resultaten van het onderzoek waren positief. Het onderzoek laat zien dat deze aanpassingen zowel goed toepasbaar zijn voor werkgevers als bijdragen aan het objectiveren van het werving en selectieproces.

Bij de 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. Om de effectief bevonden instrumenten praktisch toepasbaar te maken werk ik aan een vervolgstudie hierop. Om meer bewustwording te creëren is tevens een brede communicatiecampagne Verderkijkers uitgevoerd. De insteek van de campagne was dat er geen talent onbenut gelaten moet worden op deze krappe arbeidsmarkt. Met de campagne werden werkgevers geattendeerd op de kracht van diversiteit en op het feit dat arbeidsdiscriminatie een groot grijs gebied kent. Dit vergt continue aandacht.

Ik zal dan ook blijvend inzetten op het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie en de integrale aanpak van het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie voortzetten. U kunt een nieuw Actieplan tegemoet zien langs de lijnen:

- bevorderen bewustzijn van het belang dat diversiteit loont en van de risico's van het bewust of onbewust maken van verboden onderscheid;
- onderzoek en ontwikkeling van instrumenten om gelijke kansen te bevorderen;
- toezicht en handhaving, zoals dat vorm krijgt in het wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie*, dat momenteel in behandeling is bij uw Kamer en waaraan ik een meldplicht bij discriminerende verzoeken aan uitzendbureaus zal toevoegen. Ik verwacht dit actieplan voor het zomerreces aan u aan te kunnen bieden.

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