

Aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Mevrouw Ir. C.E.G. van Gennip MBA
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Postbus 16001
3500 DA Utrecht

Bezoekadres:
Kleinesingel 1-3
3572 CG Utrecht

030 888 38 88
info@mensenrechten.nl
www.mensenrechten.nl

Onderwerp	Uw brief van	Datum
Reactie CRM op Besluit toezicht gelijke kansen bij werving en selectie	-	22 mei 2023
	Uw kenmerk	Ons kenmerk
	-	2023/030/VZ/VB

Geachte minister Van Gennip,

Graag geeft het College voor de Rechten van de Mens (hierna: College) u als reactie op het voorgenomen Besluit Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie (hierna: het Besluit) enige aandachtspunten mee.

Algemeen: Besluit als middel tot doel gelijke kansen

Zoals in eerdere reactie op het Wetsvoorstel aangegeven onderschrijft het College de doelen van de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie (Wtgkws). Positieve verplichtingen voor werkgevers 'aan de voorkant' moeten gezien worden als een waardevolle aanvulling op bestaande gelijke behandelingswetgeving. Het College begrijpt de verschillende onderdelen van het Besluit dat voorligt als een middel om enkele algemene normen uit de Wtgkws meer praktisch hanteerbaar maken. Het uiteindelijke doel zou moeten zijn dat werkgevers en intermediairs zich permanent bewust zijn van risico's van discriminatie in inrichting van procedures en door intermediairs en systemen, en het streven naar gelijke kansen internaliseren. Een valkuil zou daarentegen zijn dat de Wtgkws en het Besluit slechts gaan werken als een afstreeplijst van formaliteiten zonder dat kansen op de arbeidsmarkt daadwerkelijk meer gelijk worden. In algemene zin komt de uitwerking van de procedure in dit Besluit het College gedegen voor. Tegelijkertijd is niet geheel vooraf te voorspellen hoe effectief praktische voorschriften landen in de praktijk. Sta daarom open voor bijsturing van onderdelen van het Besluit als dit in de praktijk gelet op de hiervoor genoemde doelen en valkuilen nodig blijkt te zijn.

Vergewisplicht

De vergewisplicht zoals in het Besluit verwoord, is bedoeld om aan de voorkant van de procedure een zorgplicht in te bouwen ter voorkoming van ongelijke kansen via intermediairs of ingeschakelde geautomatiseerde systemen.

Het College wijst er op dat deze zorgplicht aanvullend is ten aanzien van de gelijke behandelingswetgeving en het daarin vervatte verbod voor werkgevers om te discrimineren bij werving en selectie. Met de in dit Besluit en Toelichting geconcretiseerde vergewisplicht zou de indruk worden gewekt dat met de genomen stappen de verantwoordelijkheid voor discriminatie bij de intermediair of de leverancier van het systeem is komen te liggen. Het inschakelen van een intermediair of systeem blijft echter een vrije keuze die de in beginsel geen verantwoordelijkheid van werkgevers wegneemt. Het College adviseert daarom het aanvullende karakter van dit Besluit ten opzichte van de gelijke behandelingswetgeving expliciet tot uiting te brengen in de Toelichting.

Verduidelijking ‘geautomatiseerde systemen’

Het is noodzakelijk om nader uiteen te zetten wat de ‘inzet van geautomatiseerde systemen bij werving en selectie’ precies omvat. De nota van toelichting bij het Besluit noemt ‘bijvoorbeeld in de vorm van online assessments, algoritmes’. Het eerste voorbeeld zou een nogal eenzijdige opvatting van geautomatiseerde systemen impliceren, terwijl ‘algoritmes’ juist weer een grote hoeveelheid betwiste definities kent.

Werving en selectie bestaat uit veel verschillende fasen en in iedere fase kunnen algoritmes/geautomatiseerde systemen voor HR-doeleinden een rol spelen. Kenmerkend voor de meeste toepassingen is dat deze systemen met name slechts een ondersteunende functie hebben, waarbij uiteindelijk een HR-medewerker, manager etc. een besluit neemt op basis van algoritmisch berekende of andersoortig digitaal aangeboden uitkomsten (bijvoorbeeld informatie geordend vanuit online sollicitatieformulieren of kandidaat-volgsystemen). Volgens het Besluit geldt geen vergewisplicht als ‘gebruik wordt gemaakt van een automatisch systeem dat uitsluitend ziet op het recruitmentproces zonder dat de geschiktheid van de kandidaat wordt beoordeeld’. Een platform als LinkedIn beoordeelt algoritmisch voor welke gebruikers welke vacature-posts relevant zijn, en welke kandidaten een recruiter bovenaan de zoekresultaten te zien krijgt. Dit betekent dat werkgevers een verklaring van LinkedIn dienen op te vragen, wat wellicht lastig in de praktijk te brengen valt.

Het College attendeert hierbij nog dat een online sollicitatieformulier of kandidaat-volgsysteem meestal zelf niet de geschiktheid van kandidaten beoordeelt, maar wel informatie kan opvragen die bij wijze van ordening alsnog nadrukkelijk kan bijdragen aan (onbewuste) discriminatie. Zo is het niet verboden om geslacht en leeftijd te registreren, maar (in de meeste gevallen) wel verboden deze mee te wegen bij de beoordeling van kandidaten. Een werkgever die deze (meestal overbodige) informatie actief verkrijgt en beschikbaar heeft bij kandidaat-profielen, dient zich ervan bewust te zijn – en moet goed kunnen motiveren – dat deze niet wordt meegewogen bij de beoordeling. Deze toepassing valt volgens het Besluit dus buiten de vergewisplicht voor geautomatiseerde systemen, maar het gebruik ervan zou wel onderdeel moeten zijn van de op te stellen werkwijze in algemene zin.

Kortom, wat 'geautomatiseerde systemen', 'geschiktheid van kandidaten beoordelen' en '(geautomatiseerde) keuzen' dan volgens dit besluit wel of niet omvat, behoeft naar verwachting nog verduidelijking voor de betreffende doelgroepen. Het College adviseert hierin een brede definitie te hanteren en hier nadrukkelijk aandacht aan te schenken bij de communicatie en voorlichting rondom deze wetgeving.

Kanttekeningen bij de effectiviteit van de meldplicht

Het Besluit geeft tevens een procedure voor de verwezenlijking van de meldplicht voor intermediairs. In zijn eerdere reactie op een wijziging van het wetsvoorstel heeft het College reeds enige kanttekeningen geplaatst bij de te verwachten effectiviteit en uitvoerbaarheid van deze meldplicht. De effectiviteit zal namelijk onder meer afhangen van de vraag in hoeverre de intermediair kan inschatten dat er sprake is van discriminatie bij een verzoek. Er dient immers zowel melding te worden gedaan bij bewuste als onbewuste vormen, zowel bij direct verboden onderscheid als indirect verboden onderscheid.

Het College is positief over het feit dat er in de voorlichting en communicatie rondom de meldplicht aandacht zal worden besteed aan zowel directe als indirecte vormen van discriminatie (zie p. 13 van de nota van toelichting bij het Besluit). Het is echter voorstelbaar dat intermediairs terughoudend zullen zijn met het doen van meldingen over hun opdrachtgevers, mede vanwege de contractuele relatie en de moeilijkheid om te beoordelen of sprake is van een discriminerend verzoek. Ook is te verwachten dat na invoering van een meldplicht opdrachtgevers dergelijke verzoeken minder duidelijk of niet in schriftelijke vorm zullen doen. Dat levert problemen op bij het doen van meldingen en de bewijsvoering daarvan. Het College benadrukt nogmaals zijn advies om de effectiviteit van de meldplicht nadrukkelijk te meten bij de evaluatie van de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie.

Voor vragen of een nadere toelichting kunt u contact opnemen met Vlada Burmistrova, beleidsadviseur via v.burmistrova@mensenrechten.nl of telefonisch 030 888 38 88.

Met vriendelijke groet,

drs. Jacobine D.C. Geel
Voorzitter