



Datum
22 mei 2023

Ons kenmerk
UTR-CVH-220523-001

Betreft / Onderwerp
Inbreng FNV t.b.v. internetconsultatie Besluit toezicht gelijke kansen bij werving en selectie

Doorkiesnummer
088-3681834

Email contactpersoon
jessica.vanruitenburg@fnv.nl

Bijlage(n)
-

Inbreng FNV t.b.v. internetconsultatie Besluit toezicht gelijke kansen bij werving en selectie

In maart 2023 heeft de Tweede Kamer ingestemd met de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. Wanneer deze wet wordt ingevoerd, wordt een stap gezet richting strengere wetgeving ten opzichte van arbeidsmarktdiscriminatie.

In de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie wordt geregeld dat werkgevers en intermediairs beleid moeten vastleggen waarin staat opgenomen hoe zij in de sollicitatiefase gelijke kansen bieden. Volgens de FNV is dit hoognodig, omdat discriminatie, waaronder zwangerschapsdiscriminatie, te vaak voorkomt op onze arbeidsmarkt.

Discriminatie tijdens het arbeidsproces komt het vaakst voor in de sollicitatiefase¹. Bijna 37% van de moslims weet zeker gediscrimineerd te zijn bij het zoeken naar werk². Ongeveer 40% van de mensen met een beperking geeft aan discriminatie te hebben ervaren bij het zoeken naar werk³. Al tijdens de opleiding krijgen jongeren te maken met stagediscriminatie. Mensen met een migratieachtergrond en zwarte mensen worden vaker gediscrimineerd bij werving en selectie. Vacatures met discriminerende uitingen worden in 85 procent van de gevallen gewoon geplaatst op online vacatureplatforms⁴. Afgewezen worden vanwege je achternaam of het dragen van een hoofddoek beschadigt mensenlevens, maar ook doen we onszelf als maatschappij tekort wanneer we talenten niet benutten. Uit onderzoek blijkt dat Nederland geen koploper is in het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie. Mensen met een Turkse en Marokkaanse achtergrond hebben in Duitsland en Spanje minder te maken met discriminatie tijdens werving en selectie dan in Nederland. Discriminatie op grond van huidskleur komt in Nederland net zo vaak of zelfs vaker voor dan in de Verenigde Staten⁵. Mensen zonder

¹ <https://www.artra.nl/nieuwsbericht/discriminatiecijfers-meeste-arbeidsmarktdiscriminatie-bij-werving-en-selectie/>

² <https://openresearch.amsterdam.nl/page/71594/monitor-moslim-discriminatie-4e-rapportage>

³ <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2020/04/02/ervaren-discriminatie-in-nederland-ii>

⁴ <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-35673-6.html>

⁵ <https://www.kis.nl/artikel/vijf-feiten-over-discriminatie-werving-en-selectie>

migratieachtergrond maar mét een veroordeling voor een geweldsdelict maken meer kans op een baan dan mensen met migratieachtergrond⁶.

De FNV vindt het dan ook goed dat met de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie meer mogelijkheden komen om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan. Maar het succes van deze wet valt en staat met de uitvoering en met de handhaving. Deze Algemene Maatregel van Bestuur geeft nadere invulling waaraan de op te stellen werkwijze van werkgevers moet voldoen en wat erin moet komen te staan. Dit biedt bijvoorbeeld ondernemingsraden handvatten om beleidsplannen te toetsen. In de werkwijze moet komen te staan hoe arbeidsmarktdiscriminatie, waaronder zwangerschapsdiscriminatie, moet worden voorkomen. Dit kan bijdragen aan bewustwording.

De manier waarop werkgevers en intermediairs hun beleid rond gelijke kansen vastleggen is volgens de Algemene maatregel van bestuur vormvrij. De FNV heeft begrip voor de wens om bedrijven niet te veel voor te schrijven hoe zij hun beleid moeten vormgeven, maar de FNV hecht eraan dat het beleid voor alle werknemers te vinden is en te raadplegen is. Zeker bij bedrijven met meer dan 50 werknemers, waarbij het vast te stellen beleid rond gelijke kansen bij werving en selectie instemmingsplichtig is volgens de Wet op de Ondernemingsraden.

De FNV is positief over de richting die de AMVB geeft ten aanzien van de selectieprocedure. Zonder heldere procedure en objectieve criteria wordt te vaak ruimte gelaten voor de zogenaamde 'klik', waarbij mensen toch te vaak kiezen voor iemand die op henzelf lijkt.

De AMVB geeft volgens de FNV invulling aan de werkwijze, maar schrijft niet te veel voor. Daarmee wordt volgens de FNV meer dan voldoende rekening gehouden met de administratieve belasting van werkgevers en intermediairs. Bovendien wil de FNV er nogmaals op wijzen dat bescherming tegen discriminatie een grondrecht is en dat dit niet ondergeschikt kan worden gemaakt aan de wens van werkgevers om administratieve lasten te beperken.

Bij het vastleggen van de werkwijze van intermediairs met betrekking tot de meldplicht discriminerende verzoeken blijft de FNV het van belang vinden dat er aandacht blijft voor de positie van de melder. Het doen van een melding mag geen gevolgen hebben voor de melder.

Tot slot

De FNV is zoals gezegd positief over de wet en over deze Algemene Maatregel van Bestuur. Maar alsnog is het van belang dat de wet ook wordt nageleefd en dat er wordt gehandhaafd door de Nederlandse Arbeidsinspectie.

⁶ https://www.researchgate.net/profile/Lieselotte-Blommaert/publication/318293248_Veroordeeld_tot_geen_baan_Hoe_delict-en_persoonskenmerken_arbeidsmarktkansen_beinvloeden/links/5aa79c484585152d76661796/Veroordeeld-tot-geen-baan-Hoe-delict-en-persoonskenmerken-arbeidsmarktkansen-beinvloeden.pdf