

## Beantwoording vragen uit Integraal Afwegingskader (IAK)

### 1. Wat is de aanleiding?

Wij vragen als samenleving van iedereen om zoveel mogelijk duurzaam te participeren op de arbeidsmarkt en een economisch zelfstandig bestaan op te bouwen. Daar moeten gelijke en eerlijke kansen op werk tegenover staan. Daarvan is helaas nog geen sprake: het maken van verboden onderscheid bij de werving en selectie van personeel komt te vaak voor. Het kabinet vindt dit niet acceptabel en heeft in het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021 maatregelen aangekondigd om hier wat tegen te doen. Het voorliggende wetsvoorstel is een van die maatregelen.

### 2. Wie zijn betrokken?

Werkgevers.

### 3. Wat is het probleem?

Zie de aanleiding. Een arbeidsmarkt zonder discriminatie bij werving en selectie is helaas nog geen gemeengoed. Mensen worden bedoeld en onbedoeld door vooroordelen uitgesloten. Hun ontwikkeling wordt belemmerd en zij hebben minder kansen om een economische zelfstandig bestaan op te bouwen. Ook maatschappelijk is het niet aanvaardbaar dat mensen om redenen die niet mogen meewegen niet kunnen participeren op de arbeidsmarkt.

### 4. Wat is het doel?

Dit wetsvoorstel beoogt het bewust en onbewust maken van verboden onderscheid bij de werving en selectie van personeel terug te dringen, zodat iedereen in Nederland een eerlijke kans op werk krijgt en beoordeeld wordt op basis van zijn kennis en vaardigheden.

### 5. Wat rechtvaardigt overheidsinterventie?

Discriminatie is bij wet verboden en niet acceptabel. Waar dit voorkomt, moet dit tegengegaan worden. Daarvoor worden door de overheid, maar ook door het bedrijfsleven, diverse maatregelen ingezet: bewustwordingsacties, onderzoek en verspreiding van kennis over deze thematiek en ontwikkeling en verspreiding van instrumenten om het maken van verboden onderscheid tegen te gaan. De Stichting van de Arbeid heeft o.a. het charter diversiteit ontwikkeld, een netwerk van bedrijven die diversiteit als kracht zien. Als sluitstuk op deze activiteiten krijgt de Inspectie SZW de bevoegdheid om handhavend toe te zien op het discriminatievrij zijn van de werving en selectie van personeel. Overheidsinterventie is nodig om ontoelaatbare situaties te voorkomen en om als laatste stap werkgevers te beboeten.

### 6. Wat is het beste instrument?

Wetgeving is nodig om de Inspectie SZW de bevoegdheid te geven om toe te zien op onderdelen van het proces van werving en selectie. Op basis van die bevoegdheden kan de Inspectie SZW handhavend optreden als de werkgever zich niet houdt aan de met het wetsvoorstel te introduceren verplichting om een werkwijze op te stellen en toe te passen bij de werving en selectie van personeel. De Inspectie SZW kan een eis tot naleving geven (een herstelperiode om de werkwijze op orde te brengen) en als de werkgever nog steeds in gebreke blijft een boete opleggen. Gaat het om intermediairs (uitzendbureaus, assessmentbureaus) dan kan direct een boete worden opgelegd.

### 7. Wat zijn de gevolgen voor burgers, bedrijven, overheid en milieu?

Werkgevers dienen een werkwijze op te stellen die zij toepassen bij de werving en selectie van personeel. Een aantal burgers, met name degenen die te maken hebben met vooroordelen (bv. mensen met een migratieachtergrond en ouderen) zal een eerlijkere kans op werk krijgen. Door bedoeld en onbedoeld onderscheid en vooroordelen terug te dringen zullen meer mensen zich uitgenodigd voelen om te solliciteren en zullen zij worden beoordeeld op basis van hun persoonlijke capaciteiten en geschiktheid.