



Zitten ondernemers echt te wachten op nóg meer bemoeizucht met hun personeelsbeleid? Het kabinet denkt van wel.

Posted on 2 maart 2024 by Gastauteur

*Door Feike Reitsma en Gerrit Kreffer

Waarschijnlijk stemt de Eerste Kamer op dinsdag 5 maart over het wetsontwerp 'Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie'. In maart 2023 stemden de regeringsfracties en de linkse oppositiepartijen in de Tweede Kamer al vóór. In de Eerste Kamer wordt het nog spannend.

Wat wil de wet? Het gaat om een verplichting voor alle werkgevers om een werkwijze te hebben die gericht is op het voorkomen van discriminatie bij de werving en selectie van personeel. Bedrijven met meer dan 25 werknemers moeten deze werkwijze op schrift uitwerken. Ook intermediairs, zoals uitzendbureaus en recruiters, moeten voldoen aan deze wet. De Arbeidsinspectie gaat controleren of

de wet wordt toegepast en gaat waar nodig sancties opleggen en publiceren. Aan de Arbeidsomstandighedenwet wordt een hoofdstuk 'voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie' toegevoegd.

Het wetsvoorstel is onderdeel van een breder pakket aan maatregelen om te 'bevorderen dat ieder die tot de arbeidsmarkt wil toetreden of al op de arbeidsmarkt actief is gelijke kansen krijgt om zijn loopbaan op te bouwen en eerlijk wordt beoordeeld op basis van zijn kennis en vaardigheden'. Dat is volgens het kabinet nodig omdat nu mensen worden uitgesloten van de arbeidsmarkt en hen kansen worden onthouden. Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) concludeerde in 2020 dat 27 procent van de Nederlanders discriminatie ervaart.

De kosten zijn voor de belastingbetaler

Over rechtmatigheid, uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid van de wet zijn in de Eerste Kamer kritische vragen gesteld. Er dreigen forse administratieve kosten en boetes voor werkgevers en intermediairs. Zij worden belast met het uitschrijven van een procedure voor werving en selectie, het toetsen van deze werkwijze aan de stand van de wetenschap en het hierover verantwoording afleggen aan de Arbeidsinspectie. De wetenschap heeft echter nog geen goedgekeurde werkwijze afgeleverd, dus er moet worden gegrasdruind in allerlei bronnen.

De werkwijze moet vervolgens in de organisatie worden besproken. Ondertussen reist de Arbeidsinspectie met naar verwachting zo'n twintig mensen het land rond om werkgevers op de aanwezigheid van zo'n werkwijze te controleren en bij afwezigheid ervan te beboeten. Werkgevers kunnen dus een sanctie krijgen opgelegd voor het niet voldoen aan een onbekende en zich ontwikkelende norm.

De calculaties van de lastendruk voor werkgevers zijn veel te laag. Ook is het nog maar de vraag of de Arbeidsinspectie de bijbehorende taken goed aan kan. Volgens het CBS er zijn er meer dan 15.000 bedrijven met meer dan 50 medewerkers en meer dan 20.000 bedrijven met tussen de 20 en 50 medewerkers. Bij al die bedrijven moeten inspecties worden gedaan, voorlichting worden gegeven en – indien nodig – nadere verkenningen worden verricht, klachten worden behandeld en sancties worden opgelegd. De kosten zijn voor de belastingbetaler. Het lijkt moeilijk te rijmen met pleidooien van onder meer het CPB om overheidsingrijpen te matigen.

Nog een bezwaar: de bestaande wetten en instanties rond gelijke kansen blijven bestaan. Dat vertroebelt het beeld: waar precies kunnen betrokkenen bij discriminatie verhaal halen en wie treedt dan op? En is het overigens niet zo dat een verstandige werkgever de meest geschikte kandidaat voor de vervulling van een vacature zoekt, ongeacht geslacht, culturele achtergrond en andere persoonskenmerken? Zo heeft iedere sollicitant gelijke kansen.

Ook de wet beoogt gelijke kansen te bevorderen, maar de door het kabinet aangedragen literatuur focust in veel gevallen op het tegengaan van discriminatie van 'mensen van kleur' en/of een buitenlandse naam. Zijn of komen er straks ook gecertificeerde werkwijzen voor vrouwen, jongeren, ouderen, lhbt'ers, gehandicapten en mensen van Nederlandse afkomst?

In de titel van het wetsontwerp wordt gesproken over gelijke kansen bij werving en selectie. Wie denkt dat het voor het kabinet voldoende is dat iedereen bij gelijke geschiktheid ongeacht nationaliteit, geslacht, migratieachtergrond, leeftijd of seksuele oriëntatie dezelfde kans heeft om aangenomen te worden, ziet dat toch verkeerd.

Het gaat niet om gelijke kansen, maar om gelijke uitkomsten

Er is volgens CDA-minister Karien van Gennip van Sociale Zaken namelijk sprake van groepen op de arbeidsmarkt die zich in een 'structurele achterstandspositie' bevinden. Voorkeursbeleid blijft daarom toegestaan. Het gaat dus niet zozeer om gelijke kansen, maar om gelijke uitkomsten, lees: een evenredige vertegenwoordiging van een bepaalde voorkeursgroep. Tot zo'n groep behoort naar schatting inmiddels de helft van het arbeidsaanbod in Nederland.

Het kabinet wil met deze wet iets doen aan het gevoel van veel mensen dat ze gediscrimineerd worden. Maar 'ervaren discriminatie' wordt niet weggenomen door toezicht op werving en selectieprocedures. De regeldruk voor het bedrijfsleven is al te hoog en de economische groei in Nederland stagneert. Het lijkt beter als de Eerste Kamer nu niet nog snel de lasten verder verzwaart.

****Feike Reitsma** was arbeidsmarktonderzoeker en beleidsmedewerker op het gebied van arbeidsmarktbeleid en overheidspersoneelsbeleid. **Gerrit Kreffer** is onder meer demograaf en behoorde tot de auteurs van het rapport 'Grenzeloze*

Verzorgingsstaat' (2021).

Wynia's Week wordt mogelijk gemaakt door **de vrijwillig betaalde abonnementen van de lezers, kijkers en luisteraars. Doet u al mee?** Doneren aan Wynia's Week kan [**HIER**](#). **Hartelijk dank!**