

Vergaderjaar 2020–2021

**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)**

**Nr. 6**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 21 januari 2021

Middels deze brief stuur ik u het onderzoek naar discriminatiemogelijkheden onder online vacatureplatforms<sup>1</sup>. Dit onderzoek is in opdracht van de Inspectie SZW uitgevoerd. De resultaten zijn fors en tonen nogmaals dat het belangrijk is om blijvend in te zetten op het tegengaan van discriminatie op de arbeidsmarkt. Uit het verkennende onderzoek blijkt namelijk dat het mogelijk is om te discrimineren via online vacatureplatforms. Het laat zien dat er op veel platforms geen controle plaatsvindt op de inhoud van vacatures en dat vacatures met discriminerende uitingen in 85 procent van de gevallen worden geplaatst. Dit is een forse conclusie en volstrekt onacceptabel. Discriminatie kan en mag niet worden geaccepteerd. Online vacatureplatforms hebben een verantwoordelijkheid bij de bemiddeling tussen vraag en aanbod van arbeid en bij het tegengaan van discriminatie in deze arbeidsbemiddeling.

In het onderzoek is gekeken naar de mogelijkheden om vacatures met een discriminerende inhoud te plaatsen op online vacatureplatforms. Daarnaast is onderzocht in hoeverre er op de online platforms discriminerende selectie- en presentatiemethoden aanwezig waren. Geselecteerde mystery guests met een eigen onderneming hebben op acht verschillende online vacatureplatforms pogingen gedaan om vacatures te plaatsen met discriminerende inhoud. In totaal zijn er 201 plaatsingspogingen gedaan. De resultaten van het onderzoek laten zien dat een zeer grote hoeveelheid, 85 procent, van de vacatures met discriminerende inhoud werden geplaatst en dat deze minimaal 48 uur online hebben gestaan op de online platforms. Na deze periode zijn de vacatures zelf offline gehaald door de mystery guests. Om verder inzicht te krijgen in de werkwijze van online vacatureplatforms, is onderzocht hoe online vacatureplatforms

<sup>1</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

omgaan met discriminerende verzoeken vanuit werkgevers voor het aanleveren van kandidaten. Hiervoor hebben mystery guests zich voorgedaan als werkgever en telefonisch, per e-mail en per contactformulier een discriminerend verzoek ingediend voor het aanleveren van geschikte kandidaten. Van de 193 discriminerende verzoeken, werd 64% afgewezen door de online platforms, 36% van de discriminerende verzoeken werd wel gehonoreerd.

De resultaten uit dit onderzoek laten zien dat het te gemakkelijk is om op online vacatureplatforms vacatures te plaatsen waarin gediscrimineerd wordt, een ernstige conclusie.

Het is van belang om naar aanleiding van deze conclusies maatregelen te treffen om discriminatie bij online vacatureplatforms te voorkomen.

Het wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie (Kamerstuk 35 673 )*, dat op dit moment in behandeling is bij de Tweede Kamer, en ter uitvoering dient van het regeerakkoord, richt zich op het tegengaan van discriminatie bij werving en selectie. Werkgevers en intermediairs<sup>2</sup> worden verplicht over een werkwijze voor non-discriminatoire werving en selectie te beschikken. Bij een werkgever of een intermediair die niet beschikt over een werkwijze of niet over een juiste werkwijze kan de Inspectie SZW optreden. Het voorstel regelt ook dat de werkgever en de intermediair een vergewisplicht hebben bij het laten uitvoeren van werving en selectie a) door een ander dan de eigen werknemer of het eigen personeel of b) via een geautomatiseerd systeem. Die plicht houdt in dat zij zich ervan vergewissen dat ook de ander beschikt over een werkwijze voor non-discriminatoire werving en selectie en dat de uitkomsten van het geautomatiseerde systeem, al dan niet een onlinedienst, voor zover zij redelijkerwijs kunnen beoordelen geen arbeidsmarktdiscriminatie met zich brengen. Bij een werkgever of een intermediair die niet beschikt over een handelwijze overeenkomstig de vergewisplicht kan de Inspectie SZW optreden.

Het wetsvoorstel zorgt er dus voor dat zowel de vacatureplaatsende werkgever als de intermediair een eigen, maar brede verantwoordelijkheid krijgt om discriminatie in de procedure van werving en selectie te voorkomen. Tevens biedt het wetsvoorstel de mogelijkheid om bij of krachtens algemene maatregel van bestuur regels te stellen voor arbeidsbemiddeling die tot stand komt met behulp van een website of voor andere vormen van onlinedienstverlening. Online arbeidsbemiddeling zal, mede gelet op de uitkomsten van het onderzoek, daarom ook worden meegenomen in de lagere regelgeving die op dit moment wordt voorbereid.

De Inspectie SZW gebruikt de resultaten van het mystery onderzoek bij de verkennende inspecties die ook in 2021 zullen worden uitgevoerd bij werkgevers en intermediairs. Ook worden de resultaten gebruikt bij de voorbereiding van het toezicht na inwerkingtreding van het wetsvoorstel.

Vooruitlopend op de behandeling van het wetsvoorstel roep ik de online platforms op om nu reeds de nodige maatregelen te treffen om discriminatie via deze platforms tegen te gaan. Hierover zal ik binnenkort in gesprek gaan met online vacatureplatforms. De resultaten van dit

---

<sup>2</sup> Hiermee worden bedoeld intermediairs volgens de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs.

onderzoek en de vervolgacties naar aanleiding van dit onderzoek zullen worden meegenomen en uitgewerkt in de eerstvolgende voortgangsrapportage Arbeidsmarktdiscriminatie.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees