

Vergaderjaar 2023–2024

29 544

Arbeidsmarktbeleid

30 950

Racisme en Discriminatie

Nr. 1243

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 27 mei 2024

Iedereen verdient een gelijke kans op een baan en op een promotie. Tot mijn spijt heeft de Eerste Kamer het Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie verworpen. Desondanks blijf ik werken aan acties die bijdragen aan het bevorderen van kansengelijkheid op de arbeidsmarkt. In deze brief zal ik u eerst informeren over het Ontwerpbesluit toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. Vervolgens licht ik toe hoe ik met werkgevers en werkgeversorganisaties tot eerste afspraken ben gekomen om verder te werken aan gelijke kansen op de arbeidsmarkt.

Verslag ontwerpbesluit

Op 16 januari jl. heb ik uw verslag van het schriftelijk overleg over het Ontwerpbesluit toezicht gelijke kansen bij werving en selectie ontvangen.¹ Dit ontwerpbesluit vond een wettelijke basis in het Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie.² Omdat de Eerste Kamer op 26 maart jl. het genoemde wetsvoorstel verworpen heeft, is het verder in procedure brengen van het ontwerpbesluit niet meer aan de orde en is de beantwoording van de vragen uit het schriftelijk verslag niet meer relevant.

Nieuwe energie leidt tot beweging vóór gelijke kansen

Veel werkgevers zijn al actief met het bevorderen van gelijke kansen op de arbeidsmarkt, onder meer via objectieve werving en selectie. Deze werkgevers wil ik ondersteunen. Sterker nog, ik wil zorgen dat deze groep werkgevers steeds groter wordt. Vanuit het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie werkte ik al aan een convenant om arbeidsmarktdiscriminatie aan

¹ Kamerstukken II, 2023/24, 35 673, nr. 27.

² Kamerstukken II, 2020/21, 35 673, nr. 2.

te pakken.³ Doel van dat convenant is om grotere maatschappelijke betrokkenheid en ambitie richting gelijke kansen te creëren.⁴ Die betrokkenheid en ambitie wordt steeds sterker zichtbaar en ik heb daarom het initiatief genomen om een aantal koplopers samen te brengen. Op een bijeenkomst op 27 mei 2024 geef ik een nadere impuls aan het bieden van gelijke kansen voor iedereen. Tijdens deze bijeenkomst zal een groot aantal werkgevers verklaren dat zij staan voor gelijke kansen. Zij spreken uit aan de slag te gaan of al te zijn om echt gelijke kansen te bieden aan sollicitanten en eigen werknemers.

Er is een grote groep van werkgevers die vaak wel de waarde zien van gelijke kansen, maar hier nog weinig werk van maken en ondersteuning nodig hebben.⁵ Het bereiken en activeren van deze groep is een uitdaging. De koplopers hebben daarom veel betekenis. Zij vormen een inspiratiebron voor deze groep en werken toe naar een nieuwe norm die via bestaande en nieuwe netwerken steeds meer terrein kan winnen. Juist daarom ben ik zo verheugd dat naast individuele werkgevers ook de werkgeversorganisaties en vertegenwoordigers van recruiters en HR-professionals zoals het Netwerk voor HR-professionals (NVP), Recruiters United en de Recruiterscode⁶ dit initiatief ondersteunen. Zo komen we in de netwerken van de ondernemers zelf. Want daar moet het gebeuren. In de uitvoering zoeken we ook de aansluiting bij de regionale en sectorale werkgeversorganisaties.

«Ontwikkelagenda Gelijke kansen» voor ondersteuning en samenwerking

U begrijpt dat ik bijzonder blij ben met de mooie stappen die zoveel werkgevers willen zetten. Ik geloof dat hier een krachtig signaal vanuit gaat. Tegelijk begrijp ik dat de werkgevers die aan de slag willen met het bieden van echte gelijke kansen ook ondersteuning nodig hebben. Kansengelijkheid kan het beste worden bevorderd door rekening te houden met verschillende typen bedrijven en de specifieke context. Zo geven werkgeversorganisaties aan dat aandacht nodig is voor het structureel en organisatiebreed invoeren van methodes gericht op gelijke kansen. Ook kunnen deze methodes nog meer worden toegesneden op mkb-werkgevers. Om de ondersteuning te verstevigen én te zorgen voor doorontwikkeling van de aanpak, heb ik met werkgeversorganisaties afgesproken om te komen tot een *ontwikkelagenda gelijke kansen*.

De komende periode wordt deze ontwikkelagenda verder opgebouwd. Doel van eerdergenoemde convenant was, naast het creëren van grotere maatschappelijke betrokkenheid en ambitie, ook om gerichtere ondersteuning te bieden. Dat geven we nu vorm in het kader van de ontwikkelagenda. Binnen deze ontwikkelagenda worden bedrijven die aan de slag willen of reeds zijn met gelijke kansen bij werven, selecteren en doorstroom van personeel ondersteund. Deze ondersteuning zullen we vervolgens verder ontwikkelen, intensiveren en bundelen. Op basis van feedback van werkgevers over de problemen waar zij in de praktijk tegenaan lopen kan de ondersteuning verder worden doorontwikkeld en gericht worden ingezet. Zo zorgen we er voor dat de ondersteuning de deelnemende werkgevers echt helpt. Daarnaast zorgen we dat algemene hulpmiddelen vindbaar zijn op één plaats. Ook zal de ontwikkelagenda aansluiten op bestaande initiatieven zoals het programma «Voor een

³ Kamerstukken II, 2021/22, 29 544, nr. 1119

⁴ Kamerstukken II, 2022/23, 29 544, nr. 1217

⁵ 72 procent van de werkgevers ziet belemmeringen om kwetsbare groepen in dienst te nemen (Werkgevers enquête arbeid, TNO, 2021)

⁶ Recruiterscode: Home | Recruitercode – Code opgesteld door vakgenoten

Inclusieve Arbeidsmarkt (VIA)», het Charter Diversiteit en het Manifest Gelijke Kansen van AWWN. Het is de bedoeling dat we het komende half jaar de ontwikkelagenda verder uitwerken en dat deze doorloopt tot eind 2026.

Inzet en ondersteuning van de ontwikkelagenda door werkgeversorganisaties

De werkgeversorganisaties spelen bij die intensivering, bundeling en ontwikkeling een belangrijke rol. Ze hebben toegezegd zich verder in te willen spannen om werkgevers te activeren en te ondersteunen bij het invoeren van passende methoden en hun ervaringen daarover te delen. Ze verbeteren de digitale informatievoorziening richting werkgevers bij het verder aan de slag gaan met het bieden van gelijke kansen.

Werkgeversorganisaties identificeren wat verder ontwikkeld en gedaan moet worden om werkgevers zo goed mogelijk te ondersteunen en zorgen ervoor dat dit onderdeel wordt van de ontwikkelagenda.

Individuele werkgevers die meedoen aan de ontwikkelagenda zetten zich in om gelijke kansen te bieden binnen hun organisatie. Dit doen zij zowel bij het aannemen als bij de doorstroom van werknemers. Ook delen deze werkgevers hun feedback en ervaring met methodes en aanpakken voor gelijke kansen om zo de ontwikkelagenda verder richting te geven en de ondersteuning te verbeteren. Zo draagt de ontwikkelagenda daadwerkelijk bij aan de verdere ontwikkeling en verbetering van gelijke kansen.

Inzet en ondersteuning van de ontwikkelagenda door SZW

Uiteraard zet ik ook vanuit mijn eigen ministerie vol in op de ondersteuning van werkgevers die aan de slag willen gaan of zijn met objectieve werving en selectie. Vanuit mijn ministerie zorg ik voor financiering van de ondersteuning die vanuit SER-Diversiteit in bedrijf (DIB) en vanuit werkgeversorganisaties geboden wordt. Hiervoor is jaarlijks € 1 miljoen euro beschikbaar. Ook draag ik zorg voor monitoring en evaluatie van bestaande afspraken en de ontwikkelagenda.

Daarnaast werk ik aan een tijdelijke extra impuls om regionale inclusiedesks voor ondersteuning aan mkb-bedrijven in de regio uit te breiden, in lijn met bestaande netwerken als Amsterdam Divers en Inclusief (ADI) en 010 Inclusief (in Rotterdam). Deze regionale inclusiedesks zijn gericht op (praktische) ondersteuning aan regionale mkb-bedrijven bij de inzet op gelijke kansen, diversiteit en een inclusief bedrijfsklimaat. Het is ondersteuning dicht bij de werkgevers zelf. Het gaat dan om trainingen en workshops, één-op-één ondersteuning en de beantwoording van vragen van werkgevers. Deze regionale inclusiedesks zullen naar verwachting worden gecoördineerd door SER-DIB. Bekostiging van 5 miljoen euro om de regionale inclusiedesks voor een periode van 3 jaar te ondersteunen kan vanuit het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+) beschikbaar worden gesteld.

Diverse communicatie-uitingen, voorlichting en ondersteuning stonden klaar om na aanneming van de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie te worden gebruikt. Deze middelen pas ik nu aan, zodat ze zo snel mogelijk beschikbaar komen voor werkgevers. Zij kunnen deze middelen vervolgens gebruiken en toepasbaar maken voor hun eigen situatie. Ook zie ik met SER-DIB en de werkgeversorganisaties hoe deze middelen zo effectief mogelijk kunnen worden aangeboden en zorgen we dat deze zoveel mogelijk op één centrale plek vindbaar zijn.

Inzet en betrokkenheid van de ontwikkelagenda HR-professionals en recruiters

Veel recruiters zijn zich bewust van de centrale rol die zij spelen in het werven en selecteren van personeel. Vanuit deze groep is veel positieve energie om verder te gaan met dit onderwerp en op LinkedIn spreken recruiters zich via #recruitersvoorrechtvaardigheid uit dat (onbewuste) discriminatie niet thuishoort in het professioneel werven en selecteren van talent. De recruitment- en HR-branche pleegt veel inzet om kansengelijkheid te bevorderen, maar bereikt tegelijkertijd een grote groep beroepsbeoefenaren nog niet. Via de ontwikkelagenda ga ik met deze partijen in gesprek om te bezien welke rol zij kunnen spelen bij het verder professionaliseren van hun eigen beroepsgroep en hoe wij hen hierbij kunnen ondersteunen.

Ik benoem hier de waardevolle initiatieven zoals de sollicitatiecode van de Nederlandse Vereniging van HR-professionals (NVP)⁷ of de Recruitercode die is ondertekend door bijna 1.000 recruiters en initiatieven van Recruiters United. Deze organisaties hebben reeds toegezegd mee te willen denken en doen aan de ontwikkelagenda voor gelijke kansen.

Inzet en betrokkenheid van Ondernemingsraden

Tot slot, ga ik ook de ondernemingsraad beter in positie brengen. Het versterken van de betrokkenheid van de ondernemingsraad bij maatschappelijke thema's, zoals gelijke kansen op de arbeidsmarkt, vind ik van groot belang. Deze thema's neem ik daarom mee bij de actualisering van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). In een aparte kamerbrief heb ik u al geïnformeerd over acties die ik met SER-commissie Bevordering Medezeggenschap in werking zet⁸ om de naleving van de WOR te verbeteren.⁹ Hierover kunt u in 2025 een wetsvoorstel tegemoet zien.

Slot

Op 27 mei tekent een grote groep bedrijven een verklaring vóór gelijke kansen.

Deze bedrijven gaan als koplopers voorop en laten zo heel duidelijk zien dat het bieden van gelijke kansen een fundamentele waarde is in onze samenleving en op onze arbeidsmarkt. Door gelijke kansen bieden we perspectief aan iedereen die graag meedoet en haar of zijn talenten graag in wil zetten. Ook lopen bedrijven talent mis als ze geen gelijke kansen bieden én juist in deze tijd van krapte kunnen we ons niet veroorloven dat mensen aan de kant staan om wat voor reden dan ook. Tenslotte draagt de diversiteit, die ontstaat door het bieden van gelijke kansen, bij aan de sociale cohesie binnen de samenleving en binnen bedrijven. Ik blijf me daarom inzetten om samen met werkgevers duurzame stappen te zetten op weg naar een inclusievere arbeidsmarkt.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip

⁷ NVP sollicitatiecode: Sollicitatiecode – NVP (nvp-hrnetwerk.nl)

⁸ Kamerstukken II, 2023/2024, 29 818, nr. 47.

⁹ Zo stond in de goed bezochte Maand van de Medezeggenschap (februari 2024, Maand van de Medezeggenschap 2024 | SER) de betrokkenheid van de OR bij maatschappelijk thema's centraal. OR-opleiders bieden toenemend cursussen aan over de rol van de OR bij gelijke kansen en het voorkomen van discriminatie.