

Vergaderjaar 2024–2025

29 544

Arbeidsmarktbeleid

30 950

Racisme en Discriminatie

Nr. 1272

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 12 maart 2025

Inleiding

Discriminatie op de arbeidsmarkt komt in Nederland nog altijd voor en blijft een hardnekkig probleem. Te veel mensen krijgen te maken met ongelijke kansen op de arbeidsmarkt op basis van bijvoorbeeld afkomst, geslacht of leeftijd. Bij het zoeken naar werk geeft 13% van de sollicitanten aan discriminatie te hebben ervaren; wanneer ook degenen die twijfelen of sprake is geweest van discriminatie worden meegeteld, komt dit percentage op 26%¹. Uit onderzoek waarbij identieke cv's werden gebruikt (maar waarin enkele persoonskenmerken werden gewijzigd) bleek dat oudere kandidaten gemiddeld 40% minder positieve reacties kregen op hun sollicitaties dan volstrekt gelijkwaardige kandidaten met een jongere leeftijd². Het ervaren van discriminatie heeft allerlei gevolgen; voor het individu, maar uiteindelijk ook voor de samenleving.

In het regeerprogramma (bijlage bij Kamerstuk 36 471, nr. 96) schrijft het kabinet: «*Ondanks dat zij volwaardig participeren voelen te veel mensen zich buitenstaander. Daarom blijven we discriminatie op de arbeidsmarkt en daarbuiten actief aanpakken*». Deze passage laat zien waar dit kabinet zich voor wil inzetten. Een Nederland waar alle mensen mee kunnen doen én hun steentje aan de maatschappij bij kunnen dragen. Waar de Nederlandse samenleving van iedereen vraagt om mee te doen en bij te dragen. Waar geen plek is voor discriminatie en ruimte is voor diversiteit op de werkvloer. Daarbij zijn gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt van groot belang. In deze brief informeer ik u, mede namens de Staatssecretaris Participatie en Integratie, over het vervolg van de aanpak van

¹ Sociaal en Cultureel Planbureau, Ervaren discriminatie in Nederland II, 2020

² Baert, S. et al (2023). The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments

arbeidsmarktdiscriminatie. Hiermee geef ik invulling aan de motie Bamenga c.s.³.

In 2022 bood mijn ambtsvoorganger het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie 2022–2025 aan uw Kamer aan (bijlage bij Kamerstuk 29 544, nr. 1119). De voortgangsrapportage in de bijlage bevat een weergave van de lopende en afgeronde activiteiten die plaatsvinden of hebben gevonden. Hierin verwijst ik ook naar enkele belangrijke maatregelen op het terrein van de Staatssecretaris die de kansen op arbeidsparticipatie vergroten voor mensen met een arbeidsbeperking. Hiermee reageer ik op de motie El Abassi⁴, aangenomen bij het debat over de implementatie van het VN-Verdrag Handicap, over het nemen van maatregelen die de werkgelegenheid voor mensen met een arbeidsbeperking verbeteren, en discriminatie op de arbeidsmarkt tegengaan.

Met bijgevoegde voortgangsrapportage sluit ik het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie 2022–2025 af. De aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie, het bevorderen van gelijkwaardige kansen en het creëren van bewustwording rond diversiteit en inclusie vraagt echter om onverminderde inzet. Ik vind het daarbij van belang om de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie toe te snijden op wat werkgevers en werknemers écht nodig hebben. Daarom zal ik mijn inzet centraliseren onder een Offensief Gelijke Kansen en aansluiten bij de Actieagenda Integratie en Open en Vrije Samenleving⁵. De door het vorige kabinet aangekondigde acties uit de Ontwikkelagenda gelijke kansen zal ik integreren in het Offensief⁶.

Het Offensief zal langs drie pijlers bijdragen aan het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie:

- het ondersteunen en faciliteren van werkgevers bij het creëren van gelijke kansen;
- het in positie brengen van werknemers, zodat zij zich bewust zijn van hun rechten en er effectief opvolging wordt gegeven, daar waar discriminatie voorkomt;
- het monitoren van het zich voordoen van arbeidsmarktdiscriminatie.

Dit alles kan ik niet alleen. In de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie werk ik samen met andere ministeries, overheden, de NCDR, werkgevers- en werknemersorganisaties en andere betrokkenen op de arbeidsmarkt, zoals het College voor de Rechten van de Mens (het College), SER Diversiteit in Bedrijf (DiB), Antidiscriminatievoorzieningen (adv's), de uitzendbranche, belangengroepen en meer.

Hieronder licht ik de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie via het Offensief toe. Tot slot informeer ik uw Kamer over de implementatie van de Europese Richtlijn Loontransparantie in Nederland, gericht op het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

Pijler 1: werkgevers ondersteunen en faciliteren bij het creëren van gelijke kansen

Werkgevers spelen een belangrijke rol bij het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie. De bewustwording over discriminatie is de afgelopen jaren toegenomen. Zo ziet 74% van de werkgevers het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie als een belangrijk vraagstuk⁷. Dit leidt echter niet automatisch tot een verandering in werkwijze. Zo selecteert de

³ Kamerstukken II, 2024/25, 36 600 XV, nr. 16.

⁴ Kamerstukken II, 2024/25, 24 170, nr. 349.

⁵ Kamerstukken II, 2024–25, 32 824, nr. 448

⁶ Kamerstukken II, 2023–24, 29 544, nr. 1243

⁷ TNO, 2021, Werkgeversenquête Arbeid 2021.

overgrote meerderheid van werkgevers (ook werkgevers die zeggen aandacht te besteden aan gelijke kansen) primair op basis van klik of eerste indruk⁸. Deze werkwijze heeft een grote kans op onbewuste vooroordelen met als gevolg dat veel mensen vanwege bijvoorbeeld hun afkomst, geslacht of leeftijd worden uitgesloten van de arbeidsmarkt. Dit is onacceptabel.

Het is om die reden van onverminderd belang om te blijven inzetten op het bevorderen van gelijke kansen op de arbeidsmarkt en werkgevers hierbij te helpen. Gelukkig zet een toenemend aantal werkgevers zich al in voor het creëren van gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Ik wil deze werkgevers ondersteunen en ervoor zorgen dat deze groep steeds groter wordt. Tegelijkertijd wil ik voorkomen dat de administratieve lasten van werkgevers worden verzwaard.

Om te komen tot een echte verandering onder werkgevers werk ik aan drie onderdelen:

- a. Bereiken en activeren van een brede groep aan werkgevers en verandering van de sociale norm over een professioneel werving en selectieproces
- b. Doorontwikkeling van effectieve en eenvoudig toepasbare hulpmiddelen
- c. Het stimuleren van samenwerking onder bedrijven (per sector, regio of branche) die actief aan het werk zijn met gelijke kansen.

a. Bereiken en activeren van een brede groep aan werkgevers en verandering van de sociale norm over een professioneel werving- en selectieproces

Ik vind het van belang dat het bieden van gelijke kansen gebeurt voor en door werkgevers zelf, en binnen de netwerken waar bedrijven al actief zijn. Ook zou de focus hierbij op midden- en kleinbedrijf (mkb) moeten liggen. Grote werkgevers hebben vaak de capaciteit om te werken aan diversiteit en objectieve werving en selectie. Maar we zien dat dit voor het mkb moeilijker te realiseren is, terwijl een grote meerderheid van de mensen werkt bij een mkb-bedrijf.

Discriminatie op de arbeidsmarkt concentreert zich vooral op de instroom van (nieuwe) medewerkers en het sollicitatieproces. Via het Offensief gelijke kansen wil ik daarom het objectieve werving- en selectieproces van bedrijven bij instroom van nieuw personeel en stagiairs verder professionaliseren en opschalen. Veel bedrijven kijken nog steeds of er «klik» is met een sollicitant. Onderzoek laat zien dat 49% van de ondervraagde bedrijven dit altijd doet en ongeveer 39% regelmatig. Het selecteren op basis van een «klik» gaat gepaard met onbewuste vooroordelen wat vervolgen kan leiden tot discriminatie tijdens het wervings- en selectieproces. Op basis van stigmatisering en stereotypering zijn we namelijk geneigd om mensen te selecteren die op ons lijken, terwijl we kandidaten afwijzen die hier niet aan voldoen⁹.

b. Doorontwikkeling van effectieve en eenvoudig toepasbare hulpmiddelen

Om de professionalisering in objectieve werving en selectie te realiseren wordt er gebruik gemaakt van praktische hulpmiddelen die ontwikkeld zijn binnen de Werkagenda VIA. De ervaringen en inzichten die binnen de

⁸ TNO, 2024, Werkgeversenquête Arbeid 2024.

⁹ TNO en KIS, 2022, De haalbaarheid van aanpakken om gelijke kansen bij werving en selectie te bevorderen.

Werkagenda VIA met een voorhoede van werkgevers zijn opgedaan, worden via het Offensief gelijke kansen verder verspreid naar een grotere groep werkgevers. Dit is essentieel om de verandering van de sociale norm, waarbij het steeds normaler wordt om in te zetten op het creëren van gelijke kansen, te realiseren.

Op dit moment zijn er veel hulpmiddelen vanuit de werkagenda VIA die kunnen bijdragen aan het creëren van gelijke kansen zoals het opstellen van objectieve selectiecriteria, het creëren van inclusieve vacatureteksten of het vormgeven van een competentiegericht sollicitatiegesprek. Via het Offensief onderzoek ik in hoeverre deze praktisch toepasbaar zijn voor het mkb en wat er nog meer nodig is. Het gaat dan om een grondenbrede aanpak waar iedereen ongeacht diens leeftijd, geslacht of situatie een gelijkwaardige kans krijgt op de arbeidsmarkt. Op deze manier wil ik brede maatschappelijke betrokkenheid en ambitie realiseren op het bieden van gelijke kansen voor instroom.

Naast de instroom van nieuw personeel wordt er ook gekeken naar de instroom van stagiairs, want ook stagediscriminatie blijft een hardnekkig probleem. Veel leerbedrijven en mkb'ers geven aan wel aan de slag te willen met het bevorderen van gelijke kansen, maar weten nog niet altijd hoe ze dat kunnen doen. Ook hiervoor zal ik onderzoeken in hoeverre ik hulpmiddelen kan (door)ontwikkelen om leerbedrijven te ondersteunen.

c. Het stimuleren van samenwerking onder bedrijven (per sector, regio of branche) die actief aan het werk zijn met gelijke kansen.

Voor het bereiken van het mkb is het belangrijk om dicht bij hun beleveniswereld te gaan zitten. Veel mkb'ers hebben te maken met arbeidstekorten en objectieve werving en selectie kan bijdragen aan het terugdringen van deze tekorten. Ik ben daarom voornemens het Offensief te richten op een aantal sectoren dat op dit moment kampt met grote tekorten, zoals de techniek en ICT, en de onderlinge samenwerking onder bedrijven te stimuleren. Ik werk hierin samen met onder andere de AWWN, VNO-NCW en brancheorganisaties.

Een andere belangrijke partner in de ondersteuning van werkgevers die aan de slag willen gaan of zijn met objectieve werving en selectie is de SER-Diversiteit in Bedrijf (DIB). Vanuit mijn ministerie zorg ik voor financiering van de ondersteuning die vanuit SER-DIB en vanuit werkgeversorganisaties geboden wordt. Eerder heb ik u al geïnformeerd dat hiervoor jaarlijks 1 miljoen euro beschikbaar is. Daarnaast is er een tijdelijke extra impuls beschikbaar om regionale inclusiedesks voor ondersteuning aan mkb-bedrijven in de regio uit te breiden. Deze regionale inclusiedesks zijn gericht op (praktische) ondersteuning aan regionale mkb-bedrijven bij de inzet op gelijke kansen, diversiteit en een inclusief bedrijfsklimaat. Het gaat dan om trainingen en workshops, één-op-één ondersteuning en de beantwoording van vragen van werkgevers. Deze impuls omvat 5 miljoen euro die voor een periode van 3 jaar vanuit het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+) beschikbaar wordt gesteld¹⁰.

In de verdere uitwerking van het Offensief zal ik waar mogelijk heldere doelen formuleren in lijn met de motie Bamenga c.s.¹¹. Mijn inzet is om hiermee meer arbeidsmogelijkheden te creëren voor onbenut talent en daarmee bij te dragen aan het terugdringen van personeelstekorten en

¹⁰ Kamerstukken II, 2023–24, 29 544, nr. 1243.

¹¹ Kamerstukken II, 2024–25, 36 600 XV, nr. 16.

ruimte te creëren voor diversiteit op de werkvloer. Naar verwachting zal de verdere uitwerking in mei 2025 gereed zijn.

Pijler 2: werknemers vooruithelpen om arbeidsmarktdiscriminatie te herkennen en te melden

Naast het ondersteunen van werkgevers is het evenzeer van belang om werknemers te ondersteunen wanneer zij onverhoopt slachtoffer worden van arbeidsmarktdiscriminatie. Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van 2023 komt bijvoorbeeld naar voren dat 1 op de 10 werknemers zich in de afgelopen twaalf maanden gediscrimineerd te hebben gevoeld op het werk¹². Ik vind het daarom belangrijk dat werknemers weten waar ze recht op hebben. Dat als discriminatie voorkomt, weten waar ze terecht kunnen én dat er vervolgens opvolging wordt gegeven aan deze meldingen, want de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie vraagt inzet van zowel werkgevers als werknemers.

Via deze tweede pijler wil ik werknemers daarom in staat stellen om arbeidsmarktdiscriminatie te herkennen, te weten bij wie zij terecht kunnen en hier melding van te maken. Ik wil werknemers die arbeidsmarktdiscriminatie ervaren ondersteunen door het melden ervan te faciliteren, zowel intern binnen organisaties als extern. Binnen een onderneming kunnen vertrouwenspersonen een belangrijke rol spelen bij het voeren van gesprekken over discriminatie en het informeren en begeleiden bij eventuele vervolgstappen. Extern kunnen medewerkers zich wenden tot bijvoorbeeld anti-discriminatie voorzieningen (adv's) of bij het College. Adv's kunnen vanuit hun onafhankelijke positie werknemers helpen met het bijstaan, ondersteunen en het bemiddelen bij ervaren discriminatie. Op deze manier worden veel conflicten verholpen. Op dit moment is alleen slecht drie procent van de ervaren discriminatie in beeld.

Om deze reden wordt er ingezet op de versterking van adv's om de zichtbaarheid en de meldbereidheid te vergroten door het bundelen van de lokale adv's naar een centraal voorziening. Hiervoor is het Ministerie van BZK op dit moment bezig met een wetsontwerp dat waarschijnlijk later dit jaar wordt uitgezet voor (internet)consultatie¹³.

Voor sancties bij arbeidsmarktdiscriminatie geldt dat de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) boetes kan opleggen aan bedrijven die in strijd handelen met de Wet gelijke behandeling of de Wet arbeid vreemdelingen. Ook kan het boetes opleggen in het geval een bedrijf in het kader van gezond en veilig werken geen rekening houdt met discriminatie in de RI&E (risico-inventarisatie & -evaluatie). Maar de NLA heeft geen toezichthoudende bevoegdheid om direct op te treden bij gevallen van arbeidsmarktdiscriminatie. Verder kan het College van de Rechten van de mens een oordeel vellen over een discriminatiegeval, dit kan leiden tot juridische stappen en reputatieschade. Gediscrimineerde personen kunnen ook een rechtszaak aanspannen bij het OM in een civiele rechtszaak.

Bovendien zet ik met het Offensief in op het in positie brengen van ondernemingsraden. Vanuit de Wet op de Ondernemingsraden hebben OR-leden recht op inspraak op het personeelsbeleid van een onderneming en waken zij in het algemeen tegen discriminatie op de werkvloer. Ik laat daarom trainingen ontwikkelen, om zo ondernemingsraden te informeren over de mogelijkheden die zij hebben om diversiteit, inclusie en gelijke behandeling te bevorderen. Het is verder van belang dat mensen die

¹² TNO, 2023, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2023.

¹³ Kamerstukken II 2024–25 30 950, nr. 431

discriminatie op de arbeidsmarkt ervaren, ook echt melding hiervan maken en dat er ook echt iets met hun meldingen wordt gedaan.

Om deze reden werk ik aan het informeren van werknemers over hun rechten, om hen zo beter in positie te brengen om discriminatie aan te kaarten. Dit doe ik bijvoorbeeld via een doorlopende informatievoorziening over zwangerschapsdiscriminatie. Vrouwen ervaren nog te vaak vormen van zwangerschapsdiscriminatie: uit onderzoek van het College blijkt dat bijna de helft van de werkende vrouwen die in de twee voorgaande jaren aan het onderzoek een kind heeft gekregen (43%) te maken krijgt met situaties die wijzen op een ongelijke behandeling door zwangerschap of een kinderwens¹⁴. Zwangeren worden bijvoorbeeld vaker afgewezen bij sollicitaties, of krijgen minder kansen op promotie. Het Ministerie van SZW is daarom in 2024 de campagne «Wat verwacht je?» gestart. Deze campagne moet publiek bewustwording creëren over zaken die zwangeren mogen verwachten op hun werk. Zo mogen zwangeren bijvoorbeeld het recht op extra pauzes en het recht op een kolfruimte verwachten. De campagne is in augustus/september en in november gevoerd en heeft beide keren meer dan 8 miljoen mensen via de radio en 4 miljoen mensen online weten te bereiken.

In 2025 zal ik de informatievoorziening over rechten en plichten voortzetten en bekijken welke communicatieactiviteiten hiernaast wenselijk zijn, om structureel aandacht te besteden aan dit thema en daarmee de (steeds wisselende) doelgroep duurzaam te bereiken. Daarnaast zal in 2025 onderzoek worden uitgevoerd onder werknemers en werkgevers naar zwangerschapsdiscriminatie, voortbouwend op het onderzoek door het College voor de Rechten van de Mens. Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek zal ik bekijken welke aanvullende activiteiten nodig zijn.

Pijler 3: monitoren van ontwikkelingen omtrent arbeidsmarktdiscriminatie

Om meer zicht te krijgen op waar en hoe arbeidsmarktdiscriminatie zich in Nederland ontwikkelt, is het belangrijk om de feiten en cijfers hierover te monitoren. Deze pijler is er daarom op gericht om bruikbare kennis te vergaren over dit onderwerp. Wat betreft het monitoren van meldingen van discriminatie zijn er diverse organisaties die meldingen ontvangen en registreren¹⁵. Uit de meest recente rapportage blijkt dat de meeste verzoeken die in 2023 bij het College binnenkwamen betrekking hadden op arbeidsmarktdiscriminatie (44%)¹⁶. De belangrijkste gronden voor discriminatie bij deze verzoeken zijn handicap (25%) en leeftijd (18%). Ook bij de adv's gingen de meeste verzoeken om een oordeel over discriminatie op de arbeidsmarkt.

Om de ontwikkelingen omtrent arbeidsmarktdiscriminatie goed te kunnen monitoren, is het vanzelfsprekend van belang dat werknemers weten waar zij terecht kunnen met hun meldingen. De activiteiten onder pijler 2 ondersteunen hiermee ook de activiteiten onder pijler 3.

Naast meldingen van slachtoffers, is praktijkonderzoek een andere manier waarop kennisvergaring en signalering van arbeidsmarktdiscriminatie

¹⁴ College voor de Rechten van de Mens, Zwanger en werk, 2020.

¹⁵ Adv's, de Nationale Politie, Meld. Online Discriminatie, het CRM, de Nationale ombudsman en de Kinderombudsman.

¹⁶ Discriminatiecijfers in 2023: Een rapport over registraties van discriminatie-incidenten door de Politie, en meldingen bij Antidiscriminatievoorzieningen en andere organisaties in Nederland, 2024.

plaatsvindt. Verschillende moties¹⁷ hebben verzocht om het toepassen van *naming and shaming* van onherroepelijk veroordeelde bedrijven en *mystery guest* onderzoek in te zetten als handhavinginstrumenten. Om aan deze moties uitvoering te geven heb ik onderzoek laten doen naar de inzetbaarheid en effectiviteit hiervan bij de bestrijding en handhaving van arbeidsmarktdiscriminatie. Daarbij is met experts gesproken en zijn er kennistafels georganiseerd¹⁸. De uitkomsten van dit onderzoek zijn in de rapportage «Onderzoek toezicht en handhaving arbeidsmarktdiscriminatie» als bijlage bij deze brief gevoegd. Het onderzoek concludeert dat de inzet van *naming and shaming* niet van toegevoegde waarde is in de (huidige) aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. Experts zijn van mening dat *shaming* bij arbeidsmarktdiscriminatie ongewenst is, mede omdat discriminatie vaak onbewust en onbedoeld plaatsvindt. Juist wanneer niet bewust is gediscrimineerd leidt *shaming* tot weerstand en staat het positieve gedragsverandering in de weg.

Mystery guest onderzoek is te verdelen in *mystery calls* en praktijkonderzoek. Bij *mystery calls* wordt de intentie van (bijvoorbeeld) een intermediair gemeten om in te gaan op discriminerende verzoeken van een werkgever. Maar daarmee meet het nog geen discriminatoir handelen. Dit kan wel via praktijktesten. Praktijkonderzoek geeft inzicht in discriminatoir gedrag van werkgevers en vormen een aanknopingspunt om met hen in gesprek te gaan. Praktijkonderzoek werkt, in tegenstelling tot *mystery calls*, met een controleprofiel. Het kan de vorm hebben van een correspondentietest: quasi-identieke schriftelijke reacties van kandidaten op een vacature of een situatietest waar quasi-identieke kandidaten naar een sollicitatiegesprek gaan. Vervolgens wordt gemeten of iemand wordt uitgesloten op basis van bijvoorbeeld leeftijd of afkomst. Of als volgende stap juridische vervolging zinvol is, is nog niet uitgekristalliseerd. Hiervoor is nader onderzoek nodig.

Praktijkonderzoek is zeer complex, arbeidsintensief en kostbaar. Alleen bij het herhalen van meerdere testen over een langere periode kan worden aangetoond of sprake is van discriminatie. Daar komt bij dat de Arbeidsinspectie geen toezichhoudende handhavende bevoegdheden heeft ten aanzien van arbeidsmarktdiscriminatie. Praktijkonderzoek kan wel een goede tool zijn om arbeidsmarktdiscriminatie te signaleren en te agenderen. Reeds is een lopend praktijkonderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie op verzoek van de ministeries van SZW en OCW uitgebreid met (domeinen binnen) de publieke sector. De verwachte oplevering van dit onderzoek is voorzien in Q4 van 2025.

Daarnaast laat ik onderzoek doen naar de inzichten van werkgevers en werknemers over dit onderwerp. Met de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) en Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) wordt het arbeidsbeleid in Nederland vanuit het perspectief van werkgevers en werknemers gemonitord. Het Ministerie van SZW gebruikt de resultaten uit de WEA en NEA als bron voor beleids- en kennisontwikkeling. Op initiatief van het Ministerie van SZW is de vragenlijst van de WEA uitgebreid met vragen over gelijke kansen bij werving en selectie.

Uit de meest recente enquête¹⁹ blijkt dat iets meer dan een kwart van de werkgevers met een vacature in de laatste 2 jaar, specifieke acties onderneemt om gelijke kansen bij werving en selectie te vergroten. Toch beoordelen vier op de vijf werkgevers die aangeven aan gelijke kansen te

¹⁷ Kamerstukken II, 2020–21, 29 544, nr. 1068; Kamerstukken II, 2022/23, 36 200 XV, nr. 67.

¹⁸ Deelnemers waren onder andere afkomstig van sociale partners, SER DiB, het College voor de Rechten van de Mens, RADAR en de Radboud Universiteit.

¹⁹ TNO, Werkgevers Enquête Arbeid 2024 - Resultaten in vogelvlucht, 2024.

werken sollicitanten nog steeds op basis van de algemene indruk of de persoonlijke klik. Selecteren op basis van deze factoren kan de kansongelijkheid vergroten, constateert SER DiB²⁰. Veel werkgevers werven en selecteren dus op een manier die tot ongelijke kansen kan leiden, ook degenen die aangeven gelijke kansen te willen bevorderen.

Ten slotte laat ik de ontwikkelingen rondom loonverschillen tussen mannen en vrouwen monitoren. In opdracht van het Ministerie van SZW voert het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) iedere twee jaar een Monitor Loonverschillen uit. Hierin berekent het CBS de loonkloof tussen mannen en vrouwen in Nederland. In het bedrijfsleven lag het uurloon van vrouwen in 2022 gemiddeld 16,4 procent lager dan dat van mannen. In 2014 bedroeg dit verschil 19,2 procent. Bij de overheid bedroeg het loonverschil in gemiddeld uurloon in 2022 5,1 procent, tegenover 9,6 procent in 2014²¹.

Het CBS kijkt niet alleen naar het algemene verschil tussen de uurlonen van mannen en vrouwen (ofwel het ongecorrigeerde loonverschil), maar ook naar het gecorrigeerde loonverschil. Om dit laatste te berekenen wordt er rekening gehouden met diverse factoren die invloed hebben op de hoogte van lonen (bijvoorbeeld kenmerken van de werknemer, zoals loopbaanonderbrekingen). Zo tracht het CBS de uurlonen te vergelijken van mannen en vrouwen met vergelijkbare achtergrondkenmerken en vergelijkbare banen. Dit geeft volgens het CBS een voorzichtige indicatie van het bestaan van beloningsdiscriminatie, maar vormt hiervoor geen bewijs. In 2022 lag in het bedrijfsleven het gecorrigeerde uurloon van vrouwen 6,9 procent lager dan dat van mannen. Tussen 2014 en 2020 is het gecorrigeerde uurloonverschil tussen mannen en vrouwen in het bedrijfsleven afgenomen, van bijna 10 procent naar ongeveer 7 procent. Tussen 2020 en 2022 is dit verschil vrijwel gelijk gebleven. Bij de overheid lag in 2022 het gecorrigeerde uurloon van vrouwen 1,8 procent lager dan dat van mannen. Tussen 2014 en 2022 is het gecorrigeerde uurloonverschil elke twee jaar ongeveer met een procentpunt afgenomen.

Implementatie van de Richtlijn Loontransparantie

Het kabinet vindt het belangrijk de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt te versterken. De meest recente cijfers over de loonkloof laten zien dat de posities van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt niet gelijk zijn. Vrouwen maken bijvoorbeeld minder kans om door te stromen naar hogere functies en werken vaker in deeltijd dan mannen. Daarnaast krijgen vrouwen nog steeds minder betaald dan mannen, ook voor hetzelfde werk. De loonkloof daalt weliswaar, maar het gaat erg langzaam.

Naast de hierboven genoemde activiteiten werk ik daarom aan de implementatie van de EU-Richtlijn Loontransparantie om loonverschillen tussen mannen en vrouwen tegen te gaan. Deze richtlijn werd in juni 2023 op Europees niveau aangenomen, omdat meer vrijblijvend beleid onvoldoende effect had.

Het wetsvoorstel regelt onder andere dat werkgevers, ongeacht bedrijfs-grootte, dienen te beschikken over beloningsstructuren die gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid waarborgen. Ten aanzien van sollicitanten gaan eveneens transparantiemaatregelen gelden. Zo mogen werkgevers sollicitanten niet langer vragen naar het huidige of vorige loon.

²⁰ SER-DiB, Charterdocument Divers werven en selecteren, 2023

²¹ CBS, Monitor Loonverschillen tussen mannen en vrouwen, 2022

Werknemers krijgen onder meer een recht op informatie over verschillen in het loonniveau van de betreffende werknemer en van werknemers die gelijkwaardig werk verrichten. Werkgevers vanaf 100 werknemers dienen over loonverschillen tussen hun vrouwelijke en mannelijke werknemers te rapporteren, zodat meer transparantie en openheid ontstaat over de mate van loonverschillen binnen organisaties. Afhankelijk van de uitkomsten uit deze rapportage zullen zij, onder voorwaarden, een beloningsevaluatie moeten uitvoeren.

In deze fase van totstandkoming van het wetsvoorstel voer ik met sociale partners en andere stakeholders het gesprek over de implementatie van de richtlijn. Een belangrijk aandachtspunt bij de implementatie van de Richtlijn is het beperken van de administratieve lasten voor werkgevers. Naast de implementatie van dit wetsvoorstel werk ik daarom, samen met sociale partners, aan ondersteuning, communicatie en hulpmiddelen voor werkgevers. Bijvoorbeeld ten aanzien van het opstellen van een beloningsstructuur en het voldoen aan de transparantieverplichtingen.

Het streven is het wetsvoorstel in maart 2025 open te stellen voor internetconsultatie. Uiterlijk 7 juni 2026 moet het wetsvoorstel in werking treden.

Tot slot

Het kabinet blijft zich onverkort inzetten voor een aanpak tegen arbeidsmarktdiscriminatie. Met het Offensief Gelijke Kansen blijf ik hier langs drie pijlers voor in actie komen: het ondersteunen van werkgevers, het monitoren van ontwikkelingen op het gebied van arbeidsmarktdiscriminatie en het vooruithelpen van werknemers bij het herkennen en melden van discriminatie. En ook bij de implementatie van de Richtlijn Loontransparantie besteed ik aandacht aan deze drie pijlers.

De aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie blijft namelijk hard nodig om ervoor te zorgen dat iedereen gelijke kansen krijgt om mee te doen in onze samenleving. Ik kijk ernaar uit om dit de komende periode samen met de andere betrokkenen mogelijk te maken. Ik zal uw Kamer jaarlijks informeren over de bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie en het creëren van gelijke kansen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Y.J. van Hijum