



# 1

## Inleiding

In deze rapportage kijkt de Arbeidsinspectie terug op 4 jaar inspectie en onderzoek op het thema Arbeidsmarktdiscriminatie (AMD).<sup>1</sup>

De bewindspersonen van SZW hebben aan de Tweede Kamer toegezegd dat de Arbeidsinspectie actief zal worden op het terrein van discriminatie bij werving en selectie, vooruitlopend op inwerking-treding van het voorstel van Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie.<sup>2</sup> Dit wetsvoorstel is op 14 maart door de Tweede kamer aangenomen.

In de Memorie van toelichting van het wetsvoorstel staat een gefaseerde aanpak van het toezicht beschreven. De eerste jaren na inwerkingtreding speelt de Arbeidsinspectie hoofdzakelijk een rol in de bewustwording bij werkgevers over de wettelijke verplichtingen. De eerste jaren beoordeelt de Arbeidsinspectie of werkgevers

überhaupt beschikken over de wettelijk verplichte werkwijze (ja/nee) en of de werkgever invulling geeft aan de vergewisplicht bij inschakeling van derden, zoals bemiddelingsbureaus, of aan de vergewisplicht bij het gebruik van geautomatiseerde systemen bij de werving en selectie (vergewist: ja/nee). In de volgende fase zal de Arbeidsinspectie steeds meer inhoudelijk de werkwijze en het vergewissen beoordelen. Indien er op grond van de meldplicht voor uitzendbureaus meldingen bij de Arbeidsinspectie binnenkomen zal de Arbeidsinspectie nagaan welke opvolging deze meldingen moeten krijgen.

- 
- 1 Verkennende inspecties en onderzoeksrapporten in de periode 2019-2022. Daarnaast zijn de direct betrokkenen binnen de Arbeidsinspectie geïnterviewd: inspecteurs, onderzoekers, specialisten, projectleiders, programmasecretaris en programmamanagers.
  - 2 [Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie \(35.673\) - Eerste Kamer der Staten-Generaal](#)

# 2

## Nog veel werk aan de winkel voor veel bedrijven

Uit onderzoek van de Arbeidsinspectie blijkt dat er door de werkgever nog veel werk te verzetten is om te voldoen aan de eisen van het wetsvoorstel.<sup>3</sup>



### Verkennde inspecties

In de programmaperiode 2019-2022 zijn in totaal 1.014 verkennde inspecties uitgevoerd. Uit deze inspecties blijkt dat werkgevers over het algemeen geen op schrift gestelde werkwijze hebben om discriminatie bij werving en selectie tegen te gaan. Ook gaan veel werkgevers uit van een “klik” met de sollicitant en zijn zij zich niet bewust dat dit discriminatie met zich mee kan brengen. Werkgevers zijn over het algemeen welwillend om het gesprek aan te gaan over verbeteringen.

---

<sup>3</sup> Zie ook: [Kamerbrief aanbidding onderzoeken arbeidsmarktdiscriminatie | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl](#)



#### **Mystery-onderzoeken**

Uit twee mystery-onderzoeken, uitgevoerd in opdracht van de Arbeidsinspectie, blijkt dat uitzendbureaus 40% van de discriminerende verzoeken van werkgevers op basis van etniciteit honoreerden, en dat in 85% van de gevallen het mogelijk was om vacatures met discriminerende inhoud op de online platforms te plaatsen.<sup>4</sup>



#### **Checklist Arbeidsmarktdiscriminatie**

Met de checklist Arbeidsmarktdiscriminatie geeft de Arbeidsinspectie enig handelingsperspectief voor de werkgevers.<sup>5</sup> Het wordt voor de werkgever zichtbaar op welke onderdelen het beleid op het terrein van werving en selectie beter moet. De checklist geeft de inspecteurs houvast bij het beoordelen van de situatie bij een werkgever.



#### **Kennispositie vergroten op het terrein van werving en selectie**

Om de kennispositie op het terrein van werving en selectie te verbeteren heeft de Arbeidsinspectie een kennissynthese uitgevoerd naar normen uit de literatuur ten aanzien van preventie van discriminatie bij werving en selectie. Met deze kennis kunnen inspecteurs beter inhoudelijk het gesprek aangaan met werkgevers over de risico's die in hun bedrijf spelen en de maatregelen die bij de geconstateerde risico's kunnen horen. In de komende verkennende inspecties kijkt de Arbeidsinspectie in hoeverre werkgevers de normen uit de kennissynthese herkennen en toepasbaar achten.



#### **Online vacaturescanner**

De Arbeidsinspectie gaat toezicht houden op de naleving van deze wet bij alle werkgevers in Nederland. De Arbeidsinspectie zal risico-gericht werken en sectoren en/of bedrijven onder meer selecteren met een vacaturescanner. De vacaturescanner verzamelt online gepubliceerde vacatureteksten van vier grote vacaturewebsites. Vacatures met vermoedelijk onderscheid op leeftijd, geslacht of herkomst worden als risico-indicator gebruikt voor afwezigheid van de op grond van de wet verplichte werkwijze bij de werkgever. De sectoren detailhandel en arbeidsbemiddeling springen eruit met de meeste vacatures met vermoedelijk onderscheid. De komende periode zal de Arbeidsinspectie zich in eerste instantie op deze twee sectoren richten.

4 [Rapport Mystery calling-onderzoek arbeidsmarktdiscriminatie | Rapport | Nederlandse Arbeidsinspectie \(nlarbeidsinspectie.nl\); Discriminatie via online vacatureplatforms | Nieuwsbericht | Nederlandse Arbeidsinspectie \(nlarbeidsinspectie.nl\)](#)

5 [Checklist arbeidsmarktdiscriminatie | Inspectie Checklist door de Nederlandse Arbeidsinspectie \(inspectie-checklist.nl\)](#)

# 3

## Tot slot

De Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie geeft aan wat een werkgever moet doen (een werkwijze, vergewissen), maar niet hoe dat moet. Zo is op voorhand niet uitgewerkt hoe een werkgever zich zal moeten vergewissen dat een geautomatiseerd systeem dat de werkgever inzet bij werving en selectie niet discriminerend werkt.

In de eerste jaren na inwerkingtreding van de wet zal het toezicht van de Arbeidsinspectie zich beperken tot de vraag of de werkgever überhaupt een werkwijze heeft of zich heeft vergewist (ja/nee). De Arbeidsinspectie zal de komende jaren verder investeren in haar kennispositie op dit terrein, zodat de beoordeling van de inspanningen door de werkgevers uiteindelijk meer inhoudelijk kan worden.

