

Eerste Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20017
2500 EA Den Haag
Nederland

Betreft: wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie

Geachte leden van de Eerste Kamer,

Wij zijn ons er terdege van bewust dat kandidaten, de maatschappij en de politiek zich kritisch uitlaten over het werk van recruiters. Deze kritiek was voor de Recruitercode (<https://recruitercode.nl/>) - een initiatief van de recruitmentbranche zelf – de aanleiding om een code met verantwoordelijkheden, waarden en spelregels op te stellen die bij professioneel recruitment horen. Bijna 800 geregistreerde recruiters onderschrijven deze code en passen deze dagelijks toe in de praktijk.

Wij erkennen dat discriminatie een significante uitdaging binnen onze sector vormt; bepaalde partijen binnen de branche houden zich niet aan wettelijke kaders en discrimineren, bijvoorbeeld onder druk van commerciële belangen van opdrachtgevers of uit financieel eigenbelang.

Daarom leggen wij in onze code nadrukkelijk de focus op het tegengaan van discriminatie tijdens het wervings- en selectieproces. We verwachten van onze geregistreerde recruiters dat zij zich bewust zijn van hun vooroordelen, discriminatie vermijden, wettelijke kaders respecteren, zorgdragen voor professionele selectie en preventieve maatregelen nemen om discriminatie te voorkomen.

Met veel interesse volgen wij het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. Op 14 maart 2023 heeft de Tweede Kamer met een ruime meerderheid voor dit wetsvoorstel gestemd. Dit voorstel ligt nu voor u, en zal op 27 februari 2024 behandeld worden. Met deze brief willen wij graag ons standpunt kenbaar maken.

De Recruitercode ziet deze nieuwe wet als een mijlpaal in het professionaliseren van de recruitmentbranche. Het is een belangrijke verbetering, omdat het werkgevers dwingt om te verifiëren dat een leverancier actief discriminatie voorkomt en zich professioneel op dit thema opstelt. De meldplicht ondersteunt recruiters bij bureaus om weerstand te bieden tegen discriminerende verzoeken van klanten, aangezien dit altijd gemeld moet worden. Dit zorgt voor een meer gelijk speelveld, ongeacht de aansluiting bij de ABU, NBBU of de Recruitercode.

Wij willen enkele inzichten delen die naar onze mening goed uitvoerbaar zijn binnen de huidige wettelijke kaders:

- Het is essentieel dat de meldplicht de positie van de melder respecteert, zonder dat deze negatieve gevolgen ondervindt en de melding met minimale administratieve lasten kan doen.
- Werkgevers en intermediairs moeten voldoende vrijheid behouden om het wervings- en selectieproces naar eigen inzicht vorm te geven. Er bestaan vele routes om een nieuwe medewerker aan te nemen of in te huren.
- De verantwoordelijkheid voor het toetsen waarborgen van non-discriminerende systemen hoort thuis bij de leverancier van dergelijke systemen. Het is belangrijk dat bij gebruik van geautomatiseerde werving en selectie systemen, de gebruiker eenvoudig bij de leverancier kan verifiëren dat de systemen geen arbeidsmarktdiscriminatie veroorzaken.

We vinden de huidige wet problematisch wat betreft de maatvoering in combinatie met de complexiteit van discriminatie. Arbeidsmarktdiscriminatie komt op vele manieren voor, vaak onbewust. Naast het vastleggen van procedures is het ontwikkelen van vaardigheden, zoals het onbevooroordeeld voeren van sollicitatiegesprekken, essentieel. Van kleine organisaties met 25 medewerkers, die vaak geen professionele HR-afdeling hebben, kan niet verwacht worden dat zij hierop adequaat beleid voeren dat voldoet aan professionele standaarden. Ons advies is om te differentiëren en de wet bijvoorbeeld toepasbaar te maken voor intermediairs vanaf 25 medewerkers en werkgevers met meer dan 100 medewerkers.

Tot slot zal deze wet niet automatisch door iedereen toegepast worden in de dagelijkse praktijk. Bewustwording, scholing, certificering van geautomatiseerde systemen en handhaving zijn noodzakelijk om discriminatie in werving en selectie effectief tegen te gaan. Wij roepen de overheid op om met aanvullend beleid te komen en praktische instrumenten te ontwikkelen die breed toegankelijk zijn. Toezichthoudende instanties moeten voldoende capaciteit hebben om naleving van deze wet actief te controleren en zo te voorkomen dat het een papieren tijger blijft.

Alles overwegend steunt De Recruitercode deze wet.

Voor vragen over brief kunt contact opnemen met Koen Roozen, voorzitter van de Recruitercode op koen.roozen@hetrecruitingkantoor.nl of 06 - 2111 2751.

Koen Roozen
Voorzitter

Lijnske Boogaarts
Secretaris