

Vergaderjaar 2019–2020

**29 544**

**Arbeidsmarktbeleid**

**Nr. 961**

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 22 november 2019

In juli is het onderzoek «Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Verschillen tussen etnische groepen en de rol van beschikbare informatie over sollicitanten» van onderzoekers van de Universiteit van Amsterdam en de Universiteit van Utrecht gepubliceerd<sup>1</sup>. Het omvangrijke onderzoek toont onomstotelijk discriminatie van mensen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt aan. De vaste commissie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft mij verzocht op het onderzoek te reageren.

Arbeidsmarktdiscriminatie is ontoelaatbaar. Onze samenleving vraagt van mensen om actief te participeren en om zoveel mogelijk duurzaam deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Dat vragen we van iedereen, ongeacht leeftijd, migratieachtergrond, geslacht, seksuele gerichtheid of handicap. Daar moeten eerlijke kansen op de arbeidsmarkt tegenover staan. Een groeiende groep werkgevers in Nederland onderkent de kracht van diversiteit op de werkvloer en werkt hard aan een inclusieve organisatie. Tegelijkertijd blijkt uit dit onderzoek wederom dat arbeidsmarktdiscriminatie een hardnekkig probleem is dat doorlopend inzet vraagt van alle partijen die samen vorm geven aan de arbeidsmarkt, waaronder de overheid en werkgevers.

Ik zal in deze brief de belangrijkste resultaten van het onderzoek uiteenzetten en mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid reageren op de aanbevelingen die de onderzoekers doen.

### **Belangrijkste resultaten en aanbevelingen van het onderzoek**

De onderzoekers hebben in de periode tussen november 2016 en april 2018 fictieve sollicitaties verzonden, om te meten of er sprake is van etnische discriminatie op de arbeidsmarkt. Ook werd onderzocht of

<sup>1</sup> Thijssen, L., Coenders, M., Lancee, B. (2019) Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Verschillen tussen etnische groepen en de rol van beschikbare informatie over sollicitanten. Mens en Maatschappij, 94(2)

discriminatie alle etnische groepen in gelijke mate treft en of het toevoegen van extra persoonlijke informatie discriminatie doet afnemen, zoals aangenomen in de theorie. Dit is het grootste veldexperiment dat tot dusverre is uitgevoerd op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Het onderzoek toont aan dat discriminatie op basis van etnische herkomst voorkomt. Gemiddeld genomen hebben sollicitanten met een migratieachtergrond 11 procentpunt minder kans op een positieve reactie dan autochtone sollicitanten, een significant verschil. Hierbij geldt dat etnische minderheden niet in gelijke mate worden getroffen door discriminatie, dit treft sollicitanten met een westerse migratieachtergrond minder dan sollicitanten met een niet-westerse migratieachtergrond. Sollicitanten met een Marokkaanse, Turkse en Antilliaanse herkomst worden in sterkere mate gediscrimineerd. Tenslotte toont het onderzoek aan dat discriminatie niet afneemt naarmate er meer individuele, persoonlijke informatie wordt toegevoegd aan sollicitatiematerialen.

De onderzoekers bevelen aan dat beleidsmakers zich richten op de handelwijze van werkgevers in plaats van maatregelen die gericht zijn op het verbeteren van de kwaliteit van sollicitatiematerialen van etnische minderheden. Als voorbeelden van deze aanpak noemen zij het ontwikkelen van interventies gericht op het formaliseren van werving- en selectietrajecten, anoniem solliciteren of het verhogen van de pakkans voor discriminerende bedrijven door middel van periodieke praktijktesten door de overheid.

### **Beleidsinzet van het kabinet**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft op 10 oktober jongstleden per brief gereageerd op het CPB onderzoek «Inkomensongelijkheid naar migratieachtergrond»<sup>2</sup>. Daarin is uiteengezet welke maatregelen het kabinet inzet om de om de kansenongelijkheid van mensen met een migratieachtergrond in het onderwijs en op de arbeidsmarkt te verkleinen. De aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie maakt hier deel van uit. Het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021 kent drie pijlers: toezicht en handhaving, onderzoek en instrumenten en kennis en bewustwording. Momenteel werk ik aan een wetsvoorstel «toezicht discriminatievrije werving en selectie» waarmee de Inspectie SZW bevoegd zal worden om toe te zien op de werkwijze bij werving en selectie van zowel werkgevers als intermediairs op de arbeidsmarkt. Werkgevers moeten deze werkwijze op schrift stellen en daarmee structuur aanbrengen in het werving & selectieproces. Deze werkwijze dient voldoende waarborgen te bevatten om discriminatie tegen te gaan en daarmee een gelijke behandeling van sollicitanten te garanderen. Om aan deze verplichting invulling te kunnen geven is het van belang dat er voldoende kennis beschikbaar is over goede werving- en selectie methoden. Deze kennis bouw ik op in een onderzoeksprogramma waarin samengewerkt wordt met TNO en het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt. De opgedane kennis wordt omgezet in handreikingen en toepasbare instrumenten voor werkgevers. Als voorbeeld noem ik de zelfscan die TNO in opdracht van de Inspectie SZW heeft ontwikkeld<sup>3</sup>. TNO zal daarnaast een wetenschappelijk onderzoek naar de effectiviteit van anoniem solliciteren uitvoeren, om te onderzoeken of dit instrument kan bijdragen aan de kansengelijkheid van sollicitanten. De Inspectie voert pilots uit om de effectiviteit van *mystery guest* onderzoek voor het toezicht op arbeidsmarktdiscriminatie te onderzoeken. Deze pilots zijn onderzoekend en niet handhavend van aard, het doel is uit te vinden

<sup>2</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 951

<sup>3</sup> <https://www.inspectieszw.nl/actueel/nieuws/2019/09/30/checklist-om-discriminatie-bij-sollicitatie-te-voorkomen>

waar- en hoe discriminatie plaats vindt om hier risicogericht toezicht op in te kunnen richten.

Ik onderschrijf dat werkgevers een sleutelrol hebben wanneer het aankomt op het terugdringen van arbeidsmarktdiscriminatie. Het kan hen ook veel opleveren. Een wervings- en selectiebeleid dat openstaat voor diversiteit kan bijdragen aan een substantiële verhoging van het arbeidsaanbod. Ik zet daarom naast bovenstaande maatregelen in op het vergroten van de bewustwording onder werkgevers over het onderwerp. Veel discriminatie gebeurt op basis van onbewuste vooroordelen. Dit treft sollicitanten maar ook werkgevers die zo talent mislopen. Daarom is de campagne Verderkijzers.nl gestart, waarin samengewerkt wordt met BNR Nieuwsradio. De campagne benadrukt de kracht van een diverse, inclusieve organisatie. In 2020 zal de aansluiting worden gezocht bij de campagne «Slim Werkgeven» waarbij werkgevers ondersteund zullen worden bij het opstellen van een werkwijze door het delen van handreikingen, instrumenten en goede voorbeelden.

### **Tot slot**

In het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021 is een pakket van maatregelen opgenomen gericht op eerlijkere werving en selectie en het vergroten van de bewustwording bij werkgevers over arbeidsmarktdiscriminatie en de kracht van diversiteit op de werkvloer. Deze maatregelen sluiten aan op de aanbevelingen die de onderzoekers doen. Ik geef met veel overtuiging uitvoering aan dit beleid.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
T. van Ark